



UNIVERSIDAD
DE LOS ANDES
VENEZUELA



Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela. ULA
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. FACES
Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial. Cide

Año 19 • N° 1 Enero – Junio 2020

p-ISSN 1317-8822

e-ISSN 2477-9547

Visión gerencial

Revista del Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial (CIDE)

19

Visión gerencial

Año 19 • Nº 1 Enero - Junio 2020

p-ISSN 1317-8822

e-ISSN 2477-9547

Depósito Legal pp 200102me1179 / ISSN 1317-8822

Depósito Legal Electrónico: ppi201202Me4042 / ISSN Electrónico 131996

Es una publicación de carácter científico, según la normativa del Consejo de Desarrollo Científico Humanístico y Tecnológico de la Universidad de Los Andes

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR: Mario Bonucci Rossini

VICERRECTOR ACADÉMICO: Patricia Rosenzweig Levy

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: Manuel Aranguren Rincón

SECRETARIO: José María Andérez

DIRECTOR CDCHTA: Alejandro Gutiérrez

JEFE EDITORIAL DEL CDCHTA: Mariela Ramírez

DECANO FACES: Raúl Guillermo Huízi Gamarra

DIRECTORA CIDE: Marlene Peñaloza de García

COORDINADOR DE EXTENSIÓN: Jorge Luis Carnevalli García

EDITORIA: Marysela Coromoto Morillo Moreno

Consejo Editorial

Andreu López - Universidad de Barcelona (España)

Carlos Castilla Gutiérrez - Universidad de La Laguna (España)

Carlos E. Méndez - Universidad del Rosario (Colombia)

Carlos Grau Algueró - Universidad de Barcelona (España)

César Enrique Mora Contreras - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Diego Cisneros Quintanilla - Universidad Católica de Cuenca (Ecuador)

Eleonora Peliza - Universidad Nacional Tres de Febrero, UNTREF (Argentina)

Flora María Díaz Pérez - Universidad de La Laguna (España)

Francesca Sacco - Universidad de Carabobo (Venezuela)

Gregorio Coronel Troncoso - Universidad Nacional de Buenos Aires (Argentina)

José Antonio Álvarez González - Universidad de La Laguna (España)

José Sánchez Pérez - Universidad de La Laguna (España)

José Jaime Ronzón Contreras - Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (México)

Juan Carlos Delgado Barrios - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Magda Cejas Martínez - Universidad de Carabobo (Venezuela)

María de Fátima León de Álvarez - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Mariana del Valle Buitrago Rodríguez - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Miguel Ángel Sastre - Universidad Complutense de Madrid (España)

Olga González Morales - Universidad de La Laguna (España)

Olga Rosa Molina de Paredes - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Oswaldo Agustín Marcón - Universidad Nacional del Litoral (Argentina)

Ricardo José María Pahlen Acuña - Universidad de Buenos Aires (Argentina)

Sandra Rolim Ensslin - Universidad de Santa Catarina (Brasil)

Vidigal Fernandes Martins - Universidade Feral de Uberlândia (Brasil)

Comité Editorial

Marysela Coromoto Morillo Moreno - Coordinadora - Universidad de Los Andes (Venezuela).

Marlene Peñaloza de García - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Daniel Jesús Ramírez Calderón - Universidad de Los Andes (Venezuela)

María Auxiliadora Briceño Barrios - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Ismaíra Josefina Contreras de Ussher - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Ysmary Rondón - Universidad de Los Andes (Venezuela)

María Liliana Quintero Rizzuto - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Franklin Iván Rivas-Echeverría - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Comité de arbitraje para la presente edición

Marysela Coromoto Morillo Moreno - Universidad de Los Andes (Venezuela).

Marlene Peñaloza de García - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Daniel Jesús Ramírez Calderón - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Ismaíra Josefina Contreras de Ussher - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Ysmary Rondón - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Lidia Ruíz - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Franklin Rivas-Echeverría - Pontificia Universidad Católica de Ecuador.

Adrián Contreras Colmenares - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Mariana Buitrago Rodríguez - Universidad de Los Andes (Venezuela).

María Alejandra Rosales - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Flora Díaz Pérez - Universidad de La Laguna (España).

Olga González Morales - Universidad de La Laguna (España).

Kléber Antonio Luna Altamirano - Universidad Católica de La Cuenca (Ecuador).

Ero del Canto - Universidad de Carabobo (Venezuela)

Jesús Enrique Cruz - Universidad Politécnica Territorial de Lara

Andrés Eloy Blanco - Universidad de Los Andes (Venezuela).

Vidigal Fernandes Martins - Universidade Feral de Uberlândia (Brasil)

Traducción y corrección:

Profa. MSc. Rosa Maya Sciortino Contreras - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Profa. MSc. Sonia Andrade - Universidad de Los Andes (Venezuela)

Asistentes de edición

Geóg. Karina Del Carmen Rondón Valero - Universidad de Los Andes (Venezuela).

Fuentes de Financiamiento: CDCHTA de la ULA y Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial, de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes

Se agradece al Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial y al CDCHTA, de la Universidad de Los Andes por la permanente ayuda y colaboración para la publicación de esta revista, apoyo sin el cual sería imposible desarrollar esta labor.

Indización y registro nacional e internacional

- Citas Latinoamericanas en Ciencias Sociales y Humanidades –CLASE – BIBLAT – México.
- Sistema de Información sobre las revistas de investigación científica: LATINDEX- Directorio y Catálogo- México
- Sistema de indización y Biblioteca Electrónica: REVENCYT – Clase A-
- Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal –REDALYC-.
- Directory of Open Access Journals – DOAJ –
- Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico –REDIB-
- Matriz de Información para el Análisis de Revistas – MIAR-
- The European Reference Index for the Humanities and the Social Sciences – ERIH PLUS-
- Emerging Sources Citation Index de Thomson Reuters – ESCI –
- Amelica –Conocimiento Abierto para América Latina y el Sur Global-
- Actualidad Iberoamericana. Google Scholar Metrics.



Visión Gerencial como revista arbitrada e indizada, de periodicidad semestral

y órgano de divulgación de productos científicos, tiene por finalidad promover la discusión sobre temas de actualidad relacionados con las organizaciones, aplicados a las ciencias administrativas y hallazgos de las ciencias sociales en general. El eje temático sobre el cual versa el contenido de esta revista, tiene un espectro amplio de utilidad a lectores de variada naturaleza, como investigadores, docentes, estudiantes de pre y postgrado de las ciencias sociales, gerentes, profesionales y demás interesados en las ciencias administrativas y sus aplicaciones. La revista recibe durante todo el año trabajos inéditos y originales que versen sobre temas relativos a la gerencia, como aportes teóricos y empíricos con enfoques locales y/o internacionales. También recibe trabajos en áreas afines a las ciencias administrativas (economía, contaduría, estadística, sociología, psicología, informática, filosofía, legales y jurídicas y políticas, matemáticas, etc.) siempre que aporten al estudio de la gerencia.

19

visión
gerencial
revista del centro de investigaciones y desarrollo empresarial cide

ÍNDICE - TABLA DE CONTENIDO

EDITORIAL

7-8

Gerencia pública y gerencia educativa

POLÍTICAS PÚBLICAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN VENEZUELA: APUNTES PARA UN ANÁLISIS CRÍTICO. Lisandra Lefont-Marín y Juan Carlos Ramírez-Sierra. Universidad Espíritu Santo – Cuba
Recibido: 16-02-2019 Revisado: 10-05-2019 Aceptado: 20-09-2019 **8-17**

DINÁMICA DE LA TRANSMISIÓN DE CHOQUES ECONÓMICOS MEDIANTE UN MODELO DE VECTORES AUTOREGRESIVOS AUMENTADO POR FACTORES. CASO_ VENEZUELA. José Adalberto Moncada-Contreras y Laura Daniela Castillo-Paredes, Universidad de Los Andes, Venezuela. Giampaolo Orlandoni-Merli y Josefa Ramoni-Perazzi, Universidad de Santander, Colombia.
Recibido: 09-06-2019 Revisado: 10-08-2019 Aceptado: 25-11-2019 **18-37**

NORMATIVA Y GESTIÓN EDUCATIVA PARA LA INCLUSIÓN EN ECUADOR. Gladis Sara Sanmartín Ramón y Aura Rosalía Zhigue Luna - Universidad Metropolitana del Ecuador.
Recibido: 03-03-2019 Revisado: 10-05-2019 Aceptado: 20-11-2019 **38-44**

Talento humano y gerencia de Pymes

OPORTUNIDADES DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN EL MERCADO LABORAL MEXICANO: DIFERENCIAS POR SEXO Y FORMACIÓN. Angélica Beatriz Contreras-Cueva, Universidad de Guadalajara, México y Olga González-Morales, Universidad de La Laguna (España). Recibido: 16-04-2019 Revisado: 10-05-2019 Aceptado: 12-10-2019 **45 –60**

PROSPECTIVA EN LA GERENCIA: ANTECEDENTES, CORRIENTES Y COSMOVISIONES A NIVEL FILOSÓFICO Y PRAXEOLÓGICO - Edmundo Emilio Minguet Carvajal. Universidad Central de Venezuela. Recibido: 04-07-19 Revisado: 10-08-19 Aceptado: 25-11-19 **61-74**

SENTIDO DE PERTENENCIA Y SENTIDO DE TRASCENDENCIA: DOS ASPIRACIONES QUE SE ENCUENTRAN. Karely Coromoto Paredes León. Universidad de Los Andes, Venezuela.
Recibido: 01-04-2019 Revisado: 10-05-2019 Aceptado: 20-09-2019 **75-86**

Marketing e innovación

TURISMO DEPORTIVO EN LA ZONA DEL MOCOTIES DEL ESTADO MÉRIDA, VENEZUELA. Freddy Guillen Durán - Universidad de Los Andes, Venezuela. Recibido: 01-02-2019 Revisado: 10-04-2019 Aceptado: 20-10-2019 **87-100**

ANÁLISIS INFERENCIAL DE LA PERCEPCIÓN DE PRÁCTICAS SOCIALMENTE RESPONSABLES EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE IMBABURA-ECUADOR. Wilmer Medardo Arias Collaguazo, Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ibarra, Ecuador. Recibido: 22-01-2019 Revisado: 15-03-2019 Aceptado: 25-09-2019 **101-115**

STAKEHOLDERS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS UNIVERSITARIAS VENEZOLANAS DESDE LA VISIÓN DEL MARKETING EDUCATIVO. Hamlet José Trejo Liscano, Colegio Universitario de Administración y Mercadeo –CUAM- San Felipe, Venezuela. Recibido: 16-01-2019 Revisado: 10-02-2019 Aceptado: 20-10-2019 **116-128**

Gerencia Financiera y Fiscal

ANÁLISIS DE RIESGO EN LOS MÉTODOS DE PRONÓSTICOS PARA LA TOMA DE DECISIONES FINANCIERAS. Sindy Viviana Giraldo Arcila, Diego Montoya Ramírez y Sergio Augusto Fernández Henao - Universidad Libre. Pereira - Colombia. Recibido: 16-05-2019 Revisado: 31-05-2019 Aceptado: 13-10-2019 **129-139**

DIMENSIÓN DEL GÉNERO EN LA CONCEPCIÓN DEL TRABAJO DECENTE: UN DESAFÍO IMPOSTERGABLE DE LA AGENDA 2030. Frank Eduardo Rivas-Torres, Laura Evangelina Obando Uzcátegui y Virgilio Castillo-Blanco. Universidad de Los Andes, Venezuela Recibido: 06-10-2019 Revisado: 25-10-2019 Aceptado: 13-12-2019 **140-160**

EL CIDE POR DENTRO: IX Jornadas de INTERNACIONALES DE INVESTIGACIÓN DEL CIDE. María Fernanda Peña A. Universidad de Los Andes, Venezuela **161-163**

Normativa de la revista

La Revista del **Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial (CIDE)** de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, a través de su Sección de Extensión, presenta su revista científica y arbitrada, VISIÓN GERENCIAL, medio de difusión, a través del cual se publican resultados de investigaciones realizadas en el Centro y otras informaciones del ámbito universitario y empresarial que promueven la reflexión y exaltación de los valores de la gerencia.

Editorial

La presente edición de la Revista Visión Gerencial, en cumplimiento con sus objetivos de difundir resultados de investigaciones de alta calidad, contiene un abanico de reportes sobre interesantes temáticas, en torno a la gerencia pública, la gerencia educativa, el talento humano, al *marketing* y la innovación, la gerencia financiera y fiscal. La mayoría de dichos reportes corresponden a informes o resultados de investigaciones.

Específicamente, a partir del estudio del contenido de las leyes y de la entrevista a expertos, se presenta un análisis de las políticas públicas venezolanas para la articulación de intereses de diversos grupos que demandan la resolución de problemáticas. Posteriormente, como informes de investigación o estudios empíricos, esta edición contiene una evaluación de los efectos dinámicos de perturbaciones económicas exógenas y endógenas, mediante un modelo de vectores autoregresivos aumentados por factores (FAVAR), para Venezuela; en los se identifican perturbaciones endógenas y exógenas, reflejados en los choques petroleros y de política económica.

Sobre el mercado laboral, en materia del talento humano, desde México y España autores analizan el mercado laboral de los graduados universitarios mexicanos para identificar oportunidades de empleo e ingresos, por sexo y campo formativo; para ello utilizaron los datos de la encuesta

nacional de ocupación y empleo mexicana para estimar un modelo de autoselección de Heckman. También en materia laboral, un segundo reporte de investigación documental analiza la dimensión de género en la agenda 2030, tomando como referencia el contexto social, jurídico y político de la región, venezolana.

Como artículo de investigación documental se revisan las cosmovisiones prospectivas de la gerencia a nivel filosófico y teórico, desde una perspectiva epistemológica, paradigmática y sustantiva, donde nada es descartable cuando se construye el futuro, siendo necesario considerar las megatendencias y los procesos disruptivos de un entorno globalizado.

Como ensayo, o reporte eminentemente reflexivo y empírico de sus autores, se presenta un trabajo referido a la inclusión educativa y la normativa para su garantía, como alternativa para promover la igualdad de derechos a todos los ciudadanos en situación de desigualdad; como resultado el autor propone replantear la gestión del directivo docente con el liderazgo adecuado extensivo a toda la comunidad educativa. Un segundo trabajo de naturaleza reflexiva, da respuestas a dos preocupaciones del comportamiento organizacional y de los líderes organizacionales, referidas a las aspiraciones de la organización del trabajador y a las aspiraciones del trabajador de la organización; ambas inquietudes se derivan de las teorías de la motivación y del desarrollo del sentido de pertenencia y trascendencia. A partir de dicha reflexión el autor concluye que es preciso que quien dirige a los trabajadores conozca las diversas

opciones para motivarlos, así como sus aspiraciones individuales, a la par de ser capaz de distinguir, analizar y sentir cada relación para seleccionar las acciones apropiadas.

Para finalizar, la sección el CIDE POR DENTRO, informa sobre la realización de un importante evento académico interanual organizado desde el CIDE como son las

Jornadas Internacionales de Investigación del CIDE, y desarrollado en el auditorium de la FACES, el pasado mes de noviembre del 2019.

Dra. Marysela Coromoto Morillo Moreno

Políticas públicas y participación ciudadana en Venezuela: apuntes para un análisis crítico

INFORME DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

RESUMEN

El tema de las políticas públicas cobra vital importancia ante las nuevas realidades que vive América Latina. El presente trabajo propone un análisis de las políticas públicas en Venezuela como herramienta de gobierno que facilita la articulación de intereses de diversos grupos que demandan la resolución de una misma problemática. Para ello se realiza un análisis de las dificultades que afronta la participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas, analizando problemáticas como la conceptualización defectuosa, la excesiva relevancia otorgada a la existencia de marcos normativos jurídicos, que, aunque avalan la posibilidad de participación no garantiza per se ni la existencia ni la calidad de los procesos, las políticas de corte gubernocentristas, entre otras. Entre los instrumentos de investigación utilizados se encuentran el análisis de contenido-que permitió la interpretación de productos comunicativos-, y la entrevista a expertos que, por su trayectoria académica dedicada pueden ser considerados especialistas.

Palabras claves: administración pública, sociedad civil, corresponsabilidad ciudadana, empoderamiento.

Lisandra Lefont-Marín ¹

Universidad Espíritu Santo - Cuba

<https://orcid.org/0000-0001-6629-3748>

Correo electrónico:

lizzy@uniss.edu.cu

Juan Carlos Ramírez-Sierra ²

Universidad Espíritu Santo - Cuba.

<https://orcid.org/0000-0001-6550-135>

Correo electrónico:

jcramirez@uniss.edu.cu

Public policies and civic participation in Venezuela: Jottings for a critical analysis

ABSTRACT

The issue of the public policies is of vital importance as Latin America faces new realities. This paper proposes an analysis of the public policies in Venezuela as a governmental tool that provides the articulation of interests of various groups demanding the resolution of the same problems. An analysis of the difficulties that faces the civic participation in the design and implementation of public policies comes true for it, examining problems such as the defective conceptualization, the excessive granted relevance to the existence of normative juridical frames, that, although they vouch for the possibility of participation, they do not guarantee as such the existence nor the quality of the processes, policies from centrist governments. The content analysis, which allowed the interpretation of communicative products, and the interview to experts who could be considered as specialist thanks to their academic background, were used in this research.

Key words: Public administration, Civil Partnership, civic joint responsibility, empowerment.

Recibido: 16-02-2019

Revisado: 10-05-2019

Aceptado: 20-09-2019

Como citar este artículo - How to cite this article

Lefont -Marín, L. y Ramírez-Sierra, J. (2020). Políticas públicas y participación ciudadana en Venezuela: apuntes para un análisis crítico. *Revista Visión Gerencial*, 19(1), 8-18. Recuperado de:

<http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

¹ Profesora en el Departamento de Formación y Desarrollo de la Universidad de Sancti Spiritus José Martí Pérez, de Cuba. Licenciada en Sociología en la Universidad de La Habana y Máster en Ciencias Políticas de la Universidad Marta Abreu de Las Villas.

² Profesor en el Departamento de Marxismo-Historia de la Universidad de Sancti Spiritus José Martí Pérez, de Cuba. Licenciado en Filosofía en la Universidad de Oriente y Máster en Ciencias Políticas de la Universidad Marta Abreu de Las Villas.

1. Introducción

En la contemporaneidad, frente a las múltiples transformaciones económicas, políticas, tecnológicas y culturales, el entramado de las relaciones sociales es cada vez más complejo y contradictorio. Los sectores encargados de gobernar las sociedades se encuentran ante la necesidad de diseñar y aplicar diversos instrumentos de gobierno que permitan efectuar necesarias transformaciones sociales; al mismo tiempo se hace ineludible impulsar procesos de gobernanza, cada vez más recurrentes y necesarios ante la emergencia de la sociedad en el nuevo siglo como agente transformador de la realidad.

En este marco se inscriben las políticas públicas, programas gubernamentales con particularidades, cuya lógica exige modificar la forma que tradicionalmente se entiende y se implementa la política. Más allá del evidente propósito de la redistribución de la riqueza y el aumento de las coberturas sociales, las políticas públicas van erigiéndose como el espacio por excelencia para el reforzamiento de la relación Estado-sociedad civil y marcan un novedoso paradigma para la ejecución de la administración pública comprometida, corresponsable y co-protagónica, donde el poder se transforma en un recurso compartido entre todos los sujetos y entidades que intervienen en su implementación.

En el contexto latinoamericano actual el tema de las políticas públicas gana espacio paulatinamente, tanto a nivel académico como desde los procedimientos gubernamentales. Los cambios políticos y económicos recientes, impulsados por la emergencia de gobiernos progresistas, han puesto de manifiesto que las concepciones político-económicas y sociales tradicionales se van tornando insuficientes ante una convulsa y voluble realidad, evidenciando las fortalezas de estos instrumentos de gobierno para facilitar la redefinición de la correspondencia Estado-sociedad, ya no desde el enraizado y perenne antagonismo,

sino asumiéndola como una relación simbiótica que posibilite el logro de objetivos en común.

En Venezuela, exponente por excelencia de gobiernos izquierdistas -ante su propósito de cambiar las bases de un sistema que naturaliza a las amplias brechas de exclusión social- el estudio y análisis de las políticas públicas es un campo disciplinario de reciente aparición. Aunque algunos estudios se enmarcan en la década de 1990, el tema cobró relevancia con la llegada de Hugo Chávez al poder y el despliegue de programas sociales reivindicativos. La puesta en marcha de estos programas promovió los estudios sobre evaluación de la acción gubernamental en el país; en especial la que es llevada a cabo a partir de la implementación de políticas públicas como forma novedosa e inclusiva de desarrollar la administración pública ciudadana.

Sin embargo, estas investigaciones padecen una serie de limitaciones que dificultan tanto la comprensión de la temática como la posterior praxis que de ellas se pueda desprender. Entre sus carencias fundamentales se encuentra la limitada sistematización de la categoría participación donde esta no es asumida como el proceso activo destinado a transformar la realidad, brindándole mayor protagonismo a los sujetos que la desarrollan al tener la posibilidad de ser parte en la toma de decisiones, con base en las necesidades individuales y colectivas, en tanto son las personas quienes llevan a cabo la participación a través de los espacios sociales disponibles, la cual puede alcanzar diferentes niveles y formas de expresión, representa un núcleo esencial en la hechura de políticas públicas.

En la indisoluble relación entre teoría y praxis, sobre todo en el campo de las políticas públicas catalogadas también -en cuanto a esfera disciplinar- como ciencias de la política por su marcado carácter práctico, la inadecuada comprensión teórica y de procedimientos metodológicos engendran procedimientos defectuosos. Debido a ello la falta de sistematicidad de la

categoría participación ciudadana genera metodologías limitadas que conllevan a prácticas de asistencia, consulta y/o información, opacándose el valor singular del principio de corresponsabilidad que, aunque tiene en la Constitución venezolana un amplio respaldo legal, continúa siendo restringida.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto se establece como objetivo del presente trabajo analizar la participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas en Venezuela. Entre los métodos que se emplearon para desarrollar la investigación actual se encuentran el histórico-lógico con el fin realizar una adecuada contextualización, tanto de la concepción de políticas públicas como de la categoría participación, así como el análisis-síntesis para una disección detallada de las particularidades de las concepciones generales y hegemónicas en torno a la participación ciudadana en el diseño de políticas públicas.

En cuanto a los instrumentos de investigación para la recolección de información utilizados fueron: el análisis de contenido, que permitió la interpretación de productos comunicativos, como artículos científicos, leyes y discursos; y la entrevista a expertos que, por su trayectoria académica dedicada a analizar las variables fundamentales que se manejan -aunque de manera independiente-, pueden ser considerados especialistas.

En total fueron aplicadas tres entrevistas: una sobre el tema de la participación política ciudadana a la española Carol Giali quien ha trabajado ampliamente esta variable; la segunda al Dr. Luis Felipe Aguilar Villanueva (Universidad de Guadalajara) sobre la actualidad de la disciplina en América Latina; y una tercera a la Dra. Doris Colina de Andrade, profesora-investigadora de la Universidad de Zulia, quien realiza un análisis de la interrelación entre ambas variables en el contexto venezolano.

2. Desarrollo

2.1. Los estudios de políticas públicas en América Latina. Un acercamiento a la realidad venezolana

Harold Lasswell expusiera en su obra "*La orientación hacia la política*" (1951) -que posteriormente sería ampliado con "*La concepción emergente de la política*" (1971)- donde presentaba la necesidad de que estudios científicos y el ejercicio de la gobernabilidad se conjugaran con el objetivo de mejorar los procedimientos de toma de decisiones en el ámbito de la administración pública.

Como campo de estudio se reafirma en los Estados Unidos en la década de 1960 y se expande en los países latinoamericanos treinta años después. En este último contexto la disciplina va generando de sus propias preocupaciones, acordes a los retos que imponen su realidad particular y convirtiendo en recurrente objeto de estudio, temas que en Norteamérica no eran frecuentes (al no ser preocupaciones para su realidad) como la legitimidad del gobierno democrático y el redimensionamiento de lo público a partir de la intervención de la Sociedad civil en la administración de recursos públicos como forma de control social del Estado.

En América Latina los estudios de políticas públicas cobraron especial relevancia en los años 90 del siglo pasado, como consecuencia de especificidades del subcontinente que hacían urgente la necesidad de nuevas formas en el ejercicio de la política. Por un lado, los sistemas políticos en la región se abrían a procesos de democratización, luego de décadas de intensas dictaduras. A esto se unía, como herencias de la fallida industrialización³

³Durante seis décadas (1930-1990) se aplicaron en América Latina políticas económicas dirigidas a sustituir las importaciones de bienes industriales por productos nacionales bajo las premisas de la industrialización sustitutiva. Sin embargo, la copia fiel de los modelos de desarrollo europeos y la modernización tecnológica (que requería una gran cantidad de presupuesto) como

impulsada desde la óptica de la CEPAL, graves problemas sociales⁴ y una enorme deuda externa, teniendo en cuenta que durante estas décadas el Estado se volvió el gran protector de la nueva industria a través de subsidios que tenían su origen en préstamos otorgados por economías extranjeras. Una vez declarado el fracaso de este modelo para América Latina se había profundizado la relación de dependencia que se pretendía superar con los principios del desarrollismo endógeno.

En la década de los noventa, se produjo un cambio en la coyuntura política. Las formas de gobierno vigentes hasta el momento mostraron su obsolescencia evidenciando nuevas problemáticas. Ante esta situación, desde las academias latinoamericanas se comienzan a patentizar nuevos paradigmas sobre el modo en que se concibe la relación Estado- Sociedad civil. En esta etapa, el pensamiento latinoamericano sintió la necesidad de buscar respuestas a la nueva situación que se suscitaba y comenzaron a ganar importancia los estudios sobre el Estado, el poder, la democratización y las formas posibles de transición de gobiernos autoritarios a gobiernos civiles y democráticos. La reflexión en torno al Estado y el poder se convirtieron en una urgente necesidad para las Ciencias Sociales.

De esta manera, el tema de las políticas públicas, -que ya en Norteamérica contaba con 40 años de una prolífera producción teórica- irrumpe como alternativa para la regulación de la administración pública, como la forma de gestión integral que recoge en sí, al menos teóricamente hablando, la racionalidad de la administración pública, la verdadera calidad de la democracia, la eliminación de males

objetivo principal del proceso, incluso en detrimento de los criterios de eficiencia, entre otras fue un detonante para el fracaso de la industrialización.

⁴Entre las principales consecuencias urbanización indiscriminada en detrimento del sector agrario, bajas tasas de empleo, inflación, caída en picada de los salarios, descenso del PIB, aumento de los niveles de pobreza, etc.

sociales y la tan evocada descentralización del Estado. Luis Felipe Aguilar Villanueva, uno de los autores que impulsó, y continúa desarrollando, los estudios sobre políticas públicas en América Latina en esta época convirtiéndose así en un referente ineludible para las investigaciones posteriores, precisa sobre este acercamiento inicial:

Fue entonces lógico plantearse la cuestión acerca de cómo evitar los nocivos errores decisionales de gobierno y, en positivo, plantearse la cuestión acerca de cómo elaborar decisiones de políticas idóneas y efectivas. Fue asimismo lógico descubrir que la disciplina de Políticas Públicas era la única que se ocupaba cognoscitivamente del proceso de las decisiones directivas del gobierno y proponía métodos para contribuir a su eficacia (Aguilar, 2018⁵).

En su esencia primigenia los primeros estudios sobre políticas públicas en América Latina se orientaban hacia dos objetivos fundamentales: corregir el otrora desmedido poder estatal y la búsqueda de la racionalidad económica en el ámbito social. No es de extrañar, por tanto, se erigieran sobre la base del enfoque racional. Este enfoque establece que el método más efectivo para regular la labor estatal es precisamente a partir de la implicación de los ciudadanos en la toma de decisiones de carácter público para poner límites y controlar la administración pública.

Aun así, ha constituido un campo bastante fecundo en lo que a producción teórica se refiere. Importantes sistematizaciones sobre el tema han sido elaboradas constituyéndose como bases conceptuales fundamentales que, a la postre, han servido de sustento para la elaboración de un mapa conceptual, y de diferentes paradigmas y teorías que son

⁵ Aguilar Villanueva, Luis F (Entrevista efectuada el 14 de septiembre de 2018). *La actualidad de la disciplina de Políticas Públicas en América Latina*. (L. L. Marín, Entrevistadora)

constantemente enriquecidas y contextualizadas. De este modo el tema comienza a distanciarse de la tradición norteamericana partiendo de un nuevo centro de análisis: las funciones de la participación ciudadana en el carácter público de la política.

Es precisamente en este contexto donde la Sociedad civil pasa a ser una variable imprescindible en los estudios de políticas públicas en el subcontinente, incorporándose a los análisis los términos de cooperación, retroalimentación, corresponsabilidad, entre otros que renuevan en el plano de la administración pública la relación usualmente antagónica Estado- Sociedad civil. Como resultado, la Sociedad civil ganó espacio paulatinamente incorporándose en los estudios latinoamericanos como actor fundamental de las políticas públicas, pasando de ser calificada como una entidad contemplativa, pasiva y controlable en lo que a cuestiones de activismo político se refiere a ser el espacio asociativo por excelencia continente de los sujetos capacitados para la participación política activa.

De igual modo, los llamados gobiernos progresistas en América Latina, surgidos en las últimas décadas, han incorporado al menos teóricamente hablando, la utilización de políticas públicas en sus administraciones como forma de renovarse y distanciarse del obsoleto verticalismo característico del socialismo real. Herederos de sociedades con estructuras altamente heterogéneas - debido a la histórica diferenciación socioeconómica entre los disímiles grupos sociales- estos gobiernos requieren una acción gubernamental que trascienda el discurso político y tomen medidas profundas que ayuden a reducir la brecha de una estratificación social desproporcionada y multicausal.

En el caso de Venezuela, desde que Hugo Chávez decretara como paradigma a seguir el llamado Socialismo del Siglo XXI, no solo en el contexto de la Revolución Bolivariana, sino en un marco mucho más

amplio y de mayor impacto como la Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América (ALBA), la cuestión de las nuevas formas de gestión estatal que sean consustancialmente inclusivas y participativas se convirtieron en centro de atención. Con la llegada del chavismo al poder en 1998 el país exhibe profundos cambios socioeconómicos y políticos que removieron las bases del sistema político y lo ubicaron en el camino a lograr una sociedad más justa y equitativa.

El conjunto de medidas revolucionarias que se tomaron a partir de este año ha desempeñado un papel relevante en el logro de determinados niveles de bienestar social. Por tanto, el diseño de políticas sociales está orientado a la búsqueda de la equidad social y descansa en el valor del universalismo, desde un enfoque que propone que el crecimiento económico debe de ir acompañado de la superación de todas las barreras culturales que limitan la integración social de los diversos grupos tradicionalmente marginados, como condición para un desarrollo humano y sostenible (Harnecker, 2010).

Las misiones sociales en Venezuela son un ejemplo (no el único pero tal vez si el más representativo) de proyectos que han ganado espacio como instrumentos que permiten a sectores históricamente excluidos y vulnerables de la población la incorporación al sistema. Debido a la variedad de planes que han sido implementados en las últimas décadas y la amplitud de modalidades en lo que se refiere a la atención social los estudios sobre políticas públicas han ganado espacio en el país pues muchos de estos programas han sido recurrentemente calificados con este apelativo.

En virtud de ello, los estudios sobre el tema se han disparado en el país, sobre todo a partir de la implementación del Plan Nacional de Desarrollo Simón Bolívar. Los impactos de la nueva realidad política, han requerido de una observación urgente y amplia, evidente a partir de las numerosas investigaciones que se han llevado a cabo

sobre todo en el ámbito de los asuntos públicos.

Sin embargo, de manera general, las políticas públicas en Venezuela tanto desde el plano académico como desde la praxis gubernamental han padecido una serie de deficiencias que afectan tanto su concepción teórica como sus cursos de acción. También en Venezuela una deficiencia fundamental es la diversidad o la dispersión de la denotación y el uso del término política pública, lo que genera el tratamiento indiscriminado de los conceptos de políticas gubernamentales y políticas públicas. La no existencia de una clara diferenciación entre alcances, procedimientos y contenidos de las políticas gubernamentales y las políticas públicas ha deformado la concepción que se maneja homologando unas con otras.

Sobre esta indeterminación teórica Luis F. Aguilar explica: *“La diversidad de definiciones tiene su explicación en la historia y cultura política diferente de los países y también, aunque más cuestionable e invalidable en las afiliaciones ideológicas de académicos y funcionarios, cuando no son racionalmente fundamentadas (Villanueva, entrevista 2018)”*. Pero independientemente del motivo que la origine, la dispersión teórica-conceptual tiene elevados costos para la práctica, debido a que una conceptualización deficiente genera inevitablemente una praxis defectuosa al constituirse en un punto de partida inadecuado.

Desde estos estudios, suele asumirse que el carácter público de una política radica en la incidencia que esta tenga sobre determinados grupos sociales. El estar destinada a ciertos sectores públicos la hace pública por antonomasia. Esta deficiencia, frecuente en la conformación teórica de las políticas públicas, evidencia la homologación de procesos que si bien pueden tener objetivos en común requieren de procedimientos particulares, diferentes, para su utilización. Debido a esto el punto de partida de las políticas públicas se torna difuso ante la carencia de distinción entre

uno y otro. Sobre este fenómeno Doris Colina refiere:

(...) considero que no existen tales diferencias, aunque debería haberlas, porque cuando se habla de políticas públicas, éstas deberían partir de un diagnóstico comunitario, donde puedan jerarquizarse todos los problemas de la comunidad, analizarlos, tomar una decisión y luego buscar su inclusión en la agenda pública, a nivel central o regional, según sea el caso. Sin embargo, en Venezuela, las políticas públicas no se realizan de esta forma sino que más bien, se agenda cualquier problema y se ataca el mismo, sin consultar al pueblo afectado, cuando en realidad no es prioritario y ni siquiera es de interés para la colectividad (Colina de Andrade, entrevista 2017⁶).”

Relacionado con lo anterior, se encuentra el carácter resultadista de las políticas que se aplican, consecuencia de la generalización de un modelo de gobierno por planes estado centristas, contraproducente a la implementación de políticas públicas, en especial cuando estas planificaciones pretenden la obtención de resultados cuantitativos omitiendo, en la pretensión de obtener números, la calidad y alcances cualitativos de los procedimientos.

Existen innegables beneficios en la ejecución de la agenda de gobierno planificada que se propone y cumple con metas y plazos. Pero no todo problema social es solucionable con planes globales y universalizadores (muchas veces además centrales, impositivos y obligatorios para todos los actores de la sociedad) que no toman en cuenta particularidades de conflictos, sujetos y contextos (Villanueva, entrevista 2018). Alcanzar metas y cumplir

⁶ Colina de Andrade, Doris M. (Entrevista efectuada el 2 de agosto de 2017). *Entrevista sobre la implementación de políticas públicas en Venezuela. Alcances y desafíos para el sistema de educación superior* (L. L. Marín, Entrevistadora).

planes en tiempo es importante, pero si para ello se incita a procesos carente de sentido, sin objetivos claros, donde hay que cumplir indolentemente, sin comprender motivos, importancia, finalidad, etc. se anula la posibilidad de una verdadera política pública donde, como expresa Luis F. Aguilar Villanueva *"no todo puede ser ni debe ser planificado (Villanueva, entrevista 2018)."*

Otra de las limitaciones fundamentales es la excesiva relevancia que se le concede a la existencia de los marcos jurídico-institucionales que propician el surgimiento de políticas públicas. La Constitución reconoce diversas instituciones encargadas de la implementación de políticas públicas con base en el poder popular. Por tanto, es evidente que en Venezuela se prevé desde el poder legislativo la posibilidad de implementación de políticas públicas que promuevan el alcance del desarrollo bajo un paradigma específico: el desarrollo humano. Pero, si bien existe la posibilidad de implementar estas políticas desde lo jurídico-formal la sola consagración de medios legales, aunque es un factor importante, no garantiza *per se* ni la existencia de los procesos ni la calidad de los mismos.

Como consecuencia de la desproporcionada preeminencia del argumento legal -en detrimento de otros componentes que requiere una política pública para ser verdaderamente pública y eficiente- otra de las deficiencias en su concepción en los estudios es la limitada sistematización de la categoría participación, que usualmente no es analizada como proceso político fundamental, sino que es asumida como contingencia para resolver problemas específicos.

En su dimensión objetiva, tangible y medible en la realidad la corresponsabilidad en Venezuela sufre de importantes limitaciones. La participación ciudadana como un objetivo a cumplir en los planes de gobierno es una de estos anacronismos que provoca la convocatoria a asistencias desprovistas de sentido real. Si bien es fundamental la existencia de canales que

promuevan la implicación de la Sociedad civil en asuntos de administración pública, existencia y efectividad no son sinónimas. De manera que no es acertado -tal como se hace desde determinados estudios y discursos políticos- equiparar sus significados.

La promoción de la participación "desde arriba" es uno de los despropósitos más recurrentes. Aunque conceptualmente es oportuno que el Estado apoye procesos de gobernanza, en la práctica el costo de este patrocinio es una participación controlada por parte de funcionarios del gobierno. Quienes "orientan" también se dan a la tarea de establecer límites claros y precisos en términos espaciales y de alcances. La posibilidad de participar queda contenida en el dónde, cómo y cuándo quieren las instituciones gubernamentales. De esta manera se anula la posibilidad de una intervención espontánea y se revierte la fórmula que propone la concepción de políticas públicas para el control social del Estado por parte de la Sociedad civil; siendo esta última la única que es consecuentemente fiscalizada.

Todavía debe avanzarse hacia el reconocimiento de la corresponsabilidad como un derecho de toda sociedad verdaderamente democrática no solo de forma nominal sino desde su materialización en la realidad. La ejecución del principio de corresponsabilidad en Venezuela demanda una Sociedad civil conformada por ciudadanos activos, críticos, interesados en su entorno e integrados a través de la participación a los proyectos comunes, de esta manera se evidenciará el tránsito de la democracia representativa hacia modelos más participativos. Pero también requiere la creación por parte del gobierno de vías directas y efectivas de acción política para el ciudadano o el reconocimiento de las existentes al margen de su gestión, pues *"si bien existen mecanismos de participación institucionalizados, es decir, aquellos que están formalmente previstos en los diferentes cuerpos normativos venezolanos, también existen mecanismos de participación no institucionalizados que no deben*

invisibilizarse (Anzola, 2007 p. 6)."

La corresponsabilidad es un ejercicio de aprendizaje tanto para gestores gubernamentales como para actores de la Sociedad civil que les permite trabajar en conjunto y consensuar soluciones desde las diferentes necesidades. Teniendo en cuenta el proyecto de sociedad que se pretende construir en la nación bolivariana la dirección o gobierno de la sociedad no puede realizarse más que mediante interlocución, negociación y concertación entre el actor gubernamental y actores sociales. El nuevo proyecto requiere nuevas formas de hacer la política -caracterizadas al decir de Michel Lebowitz (2009), por el no estatismo, el no populismo y el no totalitarismo- se debe seguir trabajando en la eficiencia de las nuevas formas de gestión estatal que sean consustancialmente inclusivas y participativas.

En consecuencia las políticas públicas deben ser un resultado de la coproducción y coautoría del gobierno y la sociedad y de un ejercicio de corresponsabilidad que favorezca los procesos de gobernanza. El gobernar debe ser en el contexto venezolano, el vínculo entre las legislaciones y los hechos sociales. Y más que un centro de gobierno debe existir un sistema de gobierno, integrado y operado por múltiples actores.

"Por consiguiente, para poder conducir a la sociedad, deben dialogar, coordinarse, intercambiar, asociarse, cooperar con otros actores públicos, privados y sociales, nacionales e internacionales. Toma forma y se desarrolla una forma de gobernar más socialmente sustantiva e influyente y los ciudadanos, que antes eran considerados los destinatarios y beneficiados de las políticas gubernamentales, ahora son o se exige que sean coautores de la política y corresponsables de su implementación. La sociedad ya no es ni puede ser dirigida solo por el gobierno. La dirección de la sociedad hacia nuevos niveles de

justicia, integración, bienestar y bien vivir, es republicanamente una acción conjunta, común, corresponsable. Suelo decir que el gobierno de la sociedad es gobierno con la sociedad (Villanueva, entrevista 2018)".

La participación ciudadana es un requerimiento fundamental, que no se cumple a cabalidad en la implementación de proyectos que se enuncian como políticas públicas. Aun cuando formalmente se realizan consultas, no es secreto ni para investigadores sociales ni para la administración pública que a través de los métodos de Investigación Acción Participativa (IAP) con una selección de muestra intencionada -cuando en realidad se requiere una selección aleatoria- se pueden obtener los resultados deseados en lugar de los resultados reales. Por tanto, la consulta a un grupo determinado, reducido, seleccionado con antelación y homogéneo en cuanto lugar que ocupan en la estratificación social, ideología, patrones culturales, entre otros, no permite un acercamiento integral y objetivo al problema ni un amplio espectro de respuestas en cuanto a las posibles soluciones para resolverlo.

"(...) la política pública exitosa, la política social efectiva, ha de ser "sociocéntrica", socialmente sustanciada a través de formas de participación de la sociedad civil y política, que no se reducen a las que se ejercen actualmente en nuestros gobiernos democráticos y que pueden avanzar, profundizarse, volverse más decisivas en las decisiones de la política (Villanueva, entrevista 2018)."

En la elaboración de las políticas públicas la participación ciudadana es un eslabón fundamental para el logro de una verdadera efectividad en dichas políticas pues la experiencia demuestra que "donde los intentos han sido genuinos, si bien fallidos, de manera invariable ha faltado un

ingrediente: la participación de la sociedad civil (Cano, 2008 p. 150)."

No es posible ni positivo que el Estado provea de todos los recursos financieros, organizativos y/o cognoscitivos necesarios para impulsar transformaciones en las relaciones económicas, laborales, educativas, de salud, aún si el gobierno tiene el monopolio de la posesión del recurso legal y del poder coactivo. El cambio social requiere más actores que el gobierno y más recursos que los gubernamentales. La conducción de la sociedad es posible y exitosa si y cuando existe un enlazamiento de los poderes y facultades del gobierno con la capacidad intelectual, económica y organizativa de la sociedad (Villanueva, entrevista 2018).

3. Conclusiones

Las políticas públicas como herramienta para la ejecución de una administración gubernamental eficiente e inclusiva han cobrado relevancia significativa como elemento vital para la acción estatal. Diversos autores han contribuido con la conformación de un marco teórico y metodológico que explica las características y requerimientos de cada uno de los ciclos o fases que responden a la implementación de determinada política pública. Una de las fases estudiadas recurrentemente es el diseño, etapa fundamental debido a que tiene un profundo impacto en la trayectoria que siguen el resto de las fases, constituyéndose como piedra angular para los cursos de acción viable.

La participación de la Sociedad civil como variable fundamental dentro de la disciplina ha ganado espacio paulatinamente como variable fundamental. Sin embargo, en los estudios sobre políticas públicas aún persiste una limitada sistematización de esta categoría, usualmente sinónimo de información, asistencias, consultas y otros mecanismos, que si bien válidos y útiles para resolver determinados objetivos, independientemente no constituyen

procesos participativos que generan empoderamiento.

Sin embargo, pese a la existencia del principio de corresponsabilidad enunciado en la Constitución y en las diferentes leyes, aún persisten dificultades en la construcción de una nueva dinámica de la gestión que estimule la iniciativa de los individuos en la toma de decisión, a fin de garantizar su real intervención en la definición, ejecución, control y evaluación de las políticas públicas. La ejecución del principio de corresponsabilidad en Venezuela requiere tanto del interés ciudadano por implicarse en la toma de decisiones que, a corto o largo plazo, los beneficiarán o perjudicarán, como de la facilitación por parte del gobierno de los medios, plataformas y canales para el ejercicio consiente de la corresponsabilidad, a partir de la implementación de proyectos en común.

El camino hacia una verdadera corresponsabilidad ciudadana que permita impulsar proyectos inicia con el reconocimiento de la participación social, no solo como un derecho sino también como una potencialidad a ser explotada desde todos los ángulos posibles. Para ello resulta necesaria la habilitación de canales efectivos que viabilicen la intervención de la Sociedad civil en problemáticas que, en la construcción del Socialismo del Siglo XXI, ya no se circunscriben ni deben hacerlo solo a la competencia del Estado.

4. Referencias

- Anzola-Nieves, Aurora (2007). *La sociedad civil y la corresponsabilidad: de lo formal a lo real*. Venezuela: Revista COMPENDIUM, Número 18, pp. 61-76, Julio, 2007.
- Anzola-Nieves, Aurora (2009). *El principio de corresponsabilidad como parte fundamental de lo político en Venezuela*. Buenos Aires, Argentina: XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires.

- Asociación Latinoamericana de Sociología.
- Cano-Blandón, Luisa Fernanda (2008). *La participación ciudadana en las políticas públicas de lucha contra la corrupción: respondiendo a la lógica de gobernanza* Medellín, Colombia: Revista Estudios Políticos, núm. 33, julio-diciembre, 2008, pp. 147-177.
- Glasius, Marlies, Kaldor, Mary and Anheier, Helmut, eds. (2002) *Global civil society 2002*. Oxford University Press, Oxford, UK. Documento en línea, recuperado de: <http://ukcatalogue.oup.com/>
- Harnecker, Marta (2010). *Democracia, Participación y Socialismo en Venezuela: una mirada crítica*. Quito, Ecuador: Ponencia presentada en evento "Democracia, participación y socialismo", Organizado por la Fundación Rosa Luxemburgo. Documento en línea, recuperado de: <http://www.rebellion.org/docs/111544.pdf>
- Lasswell, H (1992). *La concepción emergente de las ciencias de políticas*. En Aguilar Villanueva, Luis F. (compilador): "El Estudio de las Políticas Públicas." México, D. F.: Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Lasswell, H (1992). *La orientación hacia la política*. En Aguilar Villanueva, Luis F. (compilador): "El Estudio de las Políticas Públicas." México, D. F.: Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Latinobarómetro (2003), "Summary Report: Democracy and Economy. October." Documento en línea, recuperado de: www.latinobarometro.org.
- Lebowitz, Michael (2009). *El socialismo no cae del cielo. Un nuevo comienzo*. Cuba: Editorial de Ciencias Sociales.
- Mainwaring, Scott y Matthew Soberg Shugart (1997). Presidentialism and Democracy in Latin America: Rethinking the Terms of the Debate, en Scott Mainwaring y Matthew Soberg Shugart (eds.), *Presidentialism and Democracy in Latin America*, Inglaterra: Cambridge University Press, pp. 12-54.
- Pena Guerra, Marysergia (2015). *Democracia representativa y participación ciudadana en Venezuela (1958-2015)*. Venezuela: Universidad de los Andes, Tesis doctoral, Proyecto financiado por el Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico, Tecnológico y de las Artes (CDCHTA).
- Romero Fernández, Edgardo (2016). *Estadocentrismo y política pública: limitaciones y desafíos* Santa Clara, Cuba: Editorial Samuel Feijóo, Memorias del XV Simposio Internacional de Pensamiento Latinoamericano.

Dinámica de la transmisión de choques económicos mediante un modelo de vectores autoregresivos aumentado por factores. Caso: Venezuela

José Adalberto Moncada-Contreras¹
Grupo de Estudios Económicos, Sociales y Ambientales (GESECA).
Gerogia, Estados Unidos de América
Correo electrónico:
jadalbertomoncada@gmail.com

Laura Daniela Castillo-Paredes²
Departamento de Economía
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales -FACES-
Universidad de Los Andes
Mérida, Venezuela
Correo electrónico:
lauracastillo@ula.ve

Giampaolo Orlandoni-Merli³
Universidad de Santander
Santander, Colombia
Correo electrónico:
gorlandoni@udes.edu.co

Josefa Ramoni-Perazzi⁴
Universidad de Santander
Santander, Colombia
Correo electrónico:
j.ramoni@udes.edu.co

INFORME DE INVESTIGACIÓN

RESUMEN

Se evalúan los efectos dinámicos de perturbaciones económicas exógenas y endógenas sobre un conjunto de variables, mediante un modelo de vectores autoregresivos aumentados por factores (FAVAR), para Venezuela en el periodo 1957-2012. Se identifican los choques petroleros como perturbación exógena, y los choques de política económica como perturbaciones endógenas. La expansión del gasto público genera un choque de demanda positivo; la expansión monetaria conduce a un aumento de los precios, la actividad y el consumo; una devaluación del tipo de cambio produce un choque de demanda externo y, un aumento del precio del petróleo causa expansión de la demanda.

Palabras clave: FAVAR, Modelo factorial dinámico, VAR, componentes principales, macroeconomía venezolana.

ABSTRACT

Dynamics of the Transmission of Economic Choices Through a Var Model Increased by Factors. Case: Venezuela

The dynamic effects of exogenous and endogenous economic perturbations on a set of variables are evaluated, by means of a model of autoregressive vectors augmented by factors (FAVAR in Spanish), for Venezuela in the period 1957-2012. Oil shocks are identified as exogenous shocks, and economic policy shocks as endogenous shocks. The expansion of public spending generates a positive demand shock; the monetary expansion leads to an increase in prices, activity and consumption; a devaluation of the exchange rate produces a shock of external demand and, an increase in the price of oil causes expansion of demand.

Keywords: FAVAR, dynamic factor model, VAR, main components,

¹ Economista. Magister en Estadística. Miembro del Grupo de Estudios Económicos, Sociales y Ambientales (GESECA) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales -FACES- Universidad de Los Andes -FACES-ULA-.

² Economista. Magister en Estadística. Profesora adscrita al Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales -FACES- Universidad de Los Andes . Miembro del Grupo de Estudios Económicos, Sociales y Ambientales (GESECA). de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales -FACES- Universidad de Los Andes -FACES-ULA-.

³ Economista. Doctor HC en Estadística. Miembro del Grupo de Ciencias Básicas y Aplicadas para la Sostenibilidad (CIBAS). Universidad de Santander, Colombia.

⁴ Economista. PhD. en Economía. Miembro del Grupo CIEMPIES. Universidad de Santander, Colombia.

Recibido: 09-06-2019

Revisado: 10-08-2019

Aceptado: 25-11-2019

Como citar este artículo - How to cite this article

Moncada-Contreras, J., Castillo-Paredes, L. Orlandoni-Merli, G. y Ramoni-Perazzi, J. (2020). Políticas públicas y participación ciudadana en Venezuela: apuntes para un análisis crítico. *Revista Visión Gerencial*, 19(1), 18-37. Recuperado de: <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

1. Introducción

Para fines de política económica, es de interés conocer las principales perturbaciones o choques que afectan una economía, esto implica caracterizar dicha economía, conocer su estructura y distinguir los mecanismos por los cuales tales perturbaciones se transmiten; para atenuar o amplificar los efectos de los choques, negativos o positivos, mediante las políticas económicas, entendiendo que su ejecución afecta las condiciones económicas existentes.

Así, se puede estar ante perturbaciones exógenas, sin control de las autoridades, de origen interno y externo, o perturbaciones endógenas, deliberadas por las autoridades. La economía venezolana, se identifica por un sector petrolero dinámico, inserto en el mercado internacional, de propiedad Estatal, principal fuente de divisas para el país y de ingresos para el gobierno. Lo que le da un carácter estratégico, por un lado genera los medios de pago para el comercio internacional, las reservas monetarias líquidas y por otro, una cuantía de ingresos sin correspondencia tributaria al gobierno nacional.

En consecuencia, los ingresos petroleros, asignan una capacidad de gasto importante al gobierno, como agente dinamizador de la economía, vía gasto público en bienes y servicios e inversión. No obstante, la fuente petrolera de los recursos es determinada por la volatilidad del mercado petrolero, especialmente por las fluctuaciones de precios. Esa volatilidad ha hecho que ante caídas de precios el gobierno incurra en déficits fiscales financiados principalmente por emisión de deuda, comprometiendo la sostenibilidad de la gestión fiscal.

La discontinuidad en el flujo petrolero, hace que el gobierno incurra, en ocasiones, en devaluaciones, para hacerse de más bolívar por dólar petrolero, y así financiar su gasto. Es importante destacar que la venta de petróleo vía Petróleos de Venezuela S.A (PDVSA), se realiza en dólares y cuando ésta cancela al

gobierno sus compromisos los transforma en bolívares, creando así liquidez monetaria. A través de estos mecanismos, la gestión fiscal interviene sobre la política monetaria del Banco Central de Venezuela (BCV).

Con el objetivo de evaluar el impacto dinámico de las perturbaciones económicas sobre un conjunto de variables que incluyen la esfera de la distribución del ingreso, el sector externo, el sector monetario, el gasto, los precios y la actividad productiva, se estima un modelo de vectores autoregresivos aumentado por factores (FAVAR) propuesto por Benanke, Boivin y Elias (2005).

Los modelos FAVAR, combinan el análisis de vectores autoregresivos con el análisis factorial (estimados por componentes principales) y, a través de las funciones impulso respuesta y el análisis de descomposición de varianzas, se evalúa cómo las perturbaciones petroleras, medidas por el precio del petróleo; de política fiscal, medido por el gasto público; de política monetaria, medido por el agregado monetario M1 y política cambiaria, medida por el tipo de cambio implícito afectan las variables de interés.

La estimación del modelo FAVAR, se realiza con 157 variables anuales para el periodo que cubre desde 1957 hasta 2012. Destacando que entre 2 y 3 factores explican más del 70% del comportamiento de las variables asociadas a la esfera de la producción; ante un choque de gasto público, la respuesta de las variables de interés dan cuenta de la dinámica caracterizada como capitalismo rentístico, aumentando la producción, las remuneraciones y presionando los precios.

Adicionalmente, muestra evidencia de creación monetaria, corroborando la tesis de que la política monetaria sufre endogenidad de la gestión fiscal; la expansión monetaria afecta precios, variables monetarias y externas; sin embargo, estimula la producción, incluso a largo plazo, resultado anómalo a la teoría que establece la neutralidad del dinero a largo plazo; un aumento del tipo de cambio

implícito (choque cambiario) hace que la economía muestre una ganancia de competitividad, que estimula producción, remuneración y el gasto; por último, un aumento del precio del petróleo, es equivalente a un choque positivo de demanda, que mejora las cuentas externas y las reservas monetarias.

Este artículo tiene por objetivo dar evidencia empírica a las perturbaciones que afectan la economía venezolana y sus vías de transmisión. Está organizado en cuatro secciones adicionales a la introducción. La primera hace referencia a las características de la economía venezolana entre 1950 y 2012; la segunda, muestra el marco teórico sobre los modelos FAVAR; en la tercera sección se describe la metodología utilizada; la cuarta, ubica los resultados y las discusiones asociadas, para finalmente mostrar en la quinta sección las principales conclusiones encontradas.

1.1 La economía venezolana entre 1950 y 2012

La economía venezolana tiene características particulares que le otorgan una dinámica propia a las relaciones económicas convencionales, debido a que desde la segunda década del siglo XX posee un sector petrolero importante, cuyo principal beneficiario es el Estado. Entre esas características están:

1. El principal rubro de exportación y de generación de divisas es el petróleo.
2. El ingreso petrolero de origen externo representa un importante porcentaje de los ingresos fiscales, aunque su participación ha disminuido a favor de los ingresos no petroleros desde la década de los noventa (Ríos, 2003).
3. El Estado es un actor preponderante en la actividad económica y el empleo (Baptista, 2010).
4. La economía venezolana es vulnerable a choques de origen externo, dadas las fluctuaciones del precio del petróleo (Clemente y Puente, 2001).

El desempeño económico venezolano de los últimos 65 años, se sintetiza en:

1. Crecimiento acelerado del producto interno bruto real per cápita (PIBPCr) desde 1950 hasta mediados de la década de los setenta, apalancado en la inversión pública y

privada. Disminución del PIBPCr desde mediados de la década de los 70 hasta mediados de la década de los 80, asociado a la caída de la inversión, crisis de balanza de pagos y dificultades fiscales. Estancamiento y aumento de la volatilidad desde mediados 1980 hasta 2003, asociado al comportamiento del ingreso petrolero, ajustes estructurales, crisis bancaria y conflictividad política. A partir del 2004, crecimiento basado en un aumento del precio del petróleo, excepto los años 2008 y 2009 producto de la crisis financiera mundial y la caída del ingreso petrolero (Baptista, 2010; Clemente, 2004; Guerra, 2013; Bello y Ayala, 2004).

2. Aumento del consumo per cápita hasta finales de los setenta, posteriormente disminuye, para revertir la tendencia a partir de 2004 (Bello y Ayala, 2004; Guerra, 2013).

3. Crecimiento sostenido de la participación de las manufacturas en el producto interno bruto hasta mediados de los años ochenta. Después, disminuye sostenidamente (Guerra, 2013; Vera, 2011).

4. Prevalece el superávit en balanza de pagos pero, al descomponer en pública y privada el resultado es superávit y déficit, respectivamente; este resultado se mantiene si se descompone en petrolera y no petrolera.

5. Estabilidad de precios hasta 1983. A partir de 1984 la inflación fue de dos dígitos y ha aumentado su volatilidad, asociado a continuas devaluaciones, monetización de las expansiones del gasto público ante auges petroleros e inercia inflacionaria (Guerra, Olivo y Sánchez, 2002; Rivero, 1997, Guerra, 2013).

6. En el mercado laboral, Valecillos (2007) identifica dos períodos contrapuestos: hasta 1982 crece el empleo y la remuneración real de los trabajadores, pero a partir de 1983 hasta 2003 disminuye el empleo y el salario real. Para el período posterior a 2003 el comportamiento del empleo y remuneración real obedece más al ciclo petrolero que a razones estructurales. Durante la década de los ochenta inicia una recomposición de la población económicamente activa, con la incorporación de la mujer y la población en edad escolar, crece la informalidad, esta tendencia se

acentúa en los años noventa (Martínez y Ortega, 2004; Bermúdez, 2004; Morillo, 2006) y continúa en ascenso durante los primeros años del siglo XXI (Castillo, Ramoni y Orlandoni, 2014).

7. Para el tipo de cambio se han implementado diferentes regímenes cambiarios, tipo de cambio fijo, flotante y flotante entre bandas, con libre convertibilidad y controlado, con tasas únicas y tasas diferenciales. Hasta 1982 el tipo de cambio fue estable, a partir de 1983 se caracteriza por sostenidas devaluaciones (Guerra y Pineda, 2004) y desde 2003 un férreo control de cambio que ha distorsionado toda la economía, producto del mercado negro que este tipo de controles genera (Castillo y Ramoni, 2017).

Este desempeño económico está relacionado con las acciones de política económica que realizan las autoridades, a través de la gestión fiscal, monetaria y cambiaria, íntimamente relacionadas. Siendo la política fiscal el motor de la política monetaria y cambiaria considerando la preponderancia del gobierno en la economía.

En la tabla N° 1 se identifican las principales características de la política fiscal basadas en Zambrano (2009), Guerra (2013), Banco Mercantil (2003a, 2003b), Ríos (2003), García, Rodríguez, Marcano, Penfold y Sánchez (1997) y, Clemente y Puente (2001); con base en Guerra y Pineda (2004), Zavarce (2004) y Crazut (2010) se sintetizan las características de la política cambiaria; y, la política monetaria con referencia en autores como Arreaza, Ayala y Fernández (2001), Crazut (2010) y Vera (2009).

2. Marco Teórico

Los modelos FAVAR combinan los modelos de vectores autorregresivos y el análisis factorial por componentes principales.

2.1 Modelos de Vectores Autoregresivos (VAR)

Los modelos de vectores autoregresivos irrestrictos constituyen un desarrollo de Sims en 1980, él propuso los modelos VAR como respuesta a lo que consideraba las principales

debilidades de la llamada econometría estructural:

a) El tratamiento asimétrico¹ que se hace a las variables por parte de la econometría estructural.

b) El excesivo condicionamiento que se debe imponer a las relaciones estructurales en los modelos de ecuaciones simultáneas (MES) para poder alcanzar la identificación del sistema. Este condicionamiento termina por generar estimaciones en forma reducida² que carecen de sentido económico.

Un VAR es un modelo multivariante que sigue un proceso autoregresivo que no está sujeto a la teoría económica; un sistema de ecuaciones formado por variables endógenas y sus rezagos³ o retardos sin base teórica. Los VAR forman parte de los modelos ateoricos y de la econometría no estructural. Resuelven el problema de la asimetría en el tratamiento de las variables y el condicionamiento en las relaciones. Analíticamente se tiene:

[1]

$$\begin{aligned} x_t &= a_{12}^0 y_t + a_{13}^0 z_t + a_{11}^1 x_{t-1} + a_{12}^1 y_{t-1} + a_{13}^1 z_{t-1} + \dots + a_{11}^p x_{t-p} + a_{12}^p y_{t-p} + a_{13}^p z_{t-p} + \varepsilon_t^x \\ y_t &= a_{21}^0 x_t + a_{22}^0 y_t + a_{23}^0 z_t + a_{21}^1 x_{t-1} + a_{22}^1 y_{t-1} + a_{23}^1 z_{t-1} + \dots + a_{21}^p x_{t-p} + a_{22}^p y_{t-p} + a_{23}^p z_{t-p} + \varepsilon_t^y \\ z_t &= a_{31}^0 x_t + a_{32}^0 y_t + a_{33}^0 z_t + a_{31}^1 x_{t-1} + a_{32}^1 y_{t-1} + a_{33}^1 z_{t-1} + \dots + a_{31}^p x_{t-p} + a_{32}^p y_{t-p} + a_{33}^p z_{t-p} + \varepsilon_t^z \end{aligned}$$

donde x_t , y_t , z_t representan las variables endógenas (series de tiempo), a_{ij}^k representa el parámetro estructural de la relación entre la variable endógena i y la endógena o exógena j para el rezago $t - k$ para $k = 0, \dots, p$, ε_t^x , ε_t^y y ε_t^z representan los errores estructurales no correlacionados, ruido blanco⁴.

La ecuación (1) es la representación general de un modelo estructural o primitivo que para alcanzar la identificación se debe condicionar a que algunos de los parámetros estructurales para $k = 0$ sea cero, en otras palabras, se debe imponer restricciones de

¹ En el sentido que para especificar MES se debe diferenciar a las variables entre endógenas y exógenas, sin tomar en cuenta la bidireccionalidad o retroalimentación que pueda existir entre ellas.

² Entendido como la expresión de las variables endógenas en función de todas las exógenas y errores estructurales, los parámetros que resultan de ésta se llaman parámetros de forma reducida y son combinaciones lineales de los parámetros estructurales.

³ En terminología de MES los rezagos de las variables endógenas se consideran variables predeterminadas o exógenas. Sin embargo, en terminología VAR prevalece el criterio autoregresivo y se le llama rezagos o retardos.

⁴ Por ruido blanco se entiende que poseen las características de ser aleatorios, independientes (sin correlación serial), con media cero y varianza constante (matriz de varianza-covarianza diagonal).

exclusión contemporánea sobre las relaciones estructurales. Si las restricciones no garantizan la estimación directa se debe transformar y estimar en forma reducida, esta es una de las debilidades planteadas por Sims.

El sistema de ecuaciones se puede escribir como:

[2]

$$\begin{aligned} x_t + a_{12}^0 y_t + a_{13}^0 z_t &= a_{11}^1 x_{t-1} + a_{12}^1 y_{t-1} + a_{13}^1 z_{t-1} + \dots + a_{11}^p x_{t-p} + a_{12}^p y_{t-p} + a_{13}^p z_{t-p} + \varepsilon_t^x \\ a_{21}^0 x_t + y_t + a_{23}^0 z_t &= a_{21}^1 x_{t-1} + a_{22}^1 y_{t-1} + a_{23}^1 z_{t-1} + \dots + a_{21}^p x_{t-p} + a_{22}^p y_{t-p} + a_{23}^p z_{t-p} + \varepsilon_t^y \\ a_{31}^0 x_t + a_{32}^0 y_t + z_t &= a_{31}^1 x_{t-1} + a_{32}^1 y_{t-1} + a_{33}^1 z_{t-1} + \dots + a_{31}^p x_{t-p} + a_{32}^p y_{t-p} + a_{33}^p z_{t-p} + \varepsilon_t^z \end{aligned}$$

En Forma matricial:

[3]

$$\begin{bmatrix} 1 & a_{12}^0 & a_{13}^0 \\ a_{21}^0 & 1 & a_{23}^0 \\ a_{31}^0 & a_{32}^0 & 1 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} x_t \\ y_t \\ z_t \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} a_{11}^1 & a_{12}^1 & a_{13}^1 \\ a_{21}^1 & a_{22}^1 & a_{23}^1 \\ a_{31}^1 & a_{32}^1 & a_{33}^1 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} x_{t-1} \\ y_{t-1} \\ z_{t-1} \end{bmatrix} + \dots + \begin{bmatrix} a_{11}^p & a_{12}^p & a_{13}^p \\ a_{21}^p & a_{22}^p & a_{23}^p \\ a_{31}^p & a_{32}^p & a_{33}^p \end{bmatrix} \begin{bmatrix} x_{t-p} \\ y_{t-p} \\ z_{t-p} \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \varepsilon_t^x \\ \varepsilon_t^y \\ \varepsilon_t^z \end{bmatrix}$$

$$A_0 w_t = A_1 w_{t-1} + \dots + A_p w_{t-p} + \varepsilon_t \quad [4]$$

1
 2

Tabla N° 1. Principales características de la política económica de Venezuela 1960-2012

1. Volatilidad de los ingresos y resultado financiero, asociado a su prociclicidad con la actividad petrolera.	1. Hasta 1982 la política cambiaria se orientaba al equilibrio interno, esquema de cambio fijo con libre convertibilidad; en el periodo 1960-1964 existió un control de cambio para evitar fuga de capitales ante la incertidumbre económica y política.	1. Antes de 1980 es neutral en términos de su efecto sobre la actividad. Las actuaciones del BCV se caracterizan por responder a sus atribuciones básicas: centralizar la emisión monetaria, custodiar las reservas internacionales y ser prestamista de última instancia.
2. Aumento de la presión tributaria interna pero, la recaudación tributaria no petrolera es relativamente baja, concentrada principalmente en impuestos indirectos.	2. A partir de 1983 se orienta al sostenimiento de la balanza de pagos y las cuentas fiscales. Con el fin de evitar la fuga de capitales y, su consiguiente crisis de balanza de pagos, se establecen regímenes de administración de divisas, caracterizados por tipo de cambio diferenciados (1983, 1994, 2003) y devaluaciones o minidevaluaciones orientadas a cubrir el déficit fiscal y mitigar la sobrevaluación del bolívar.	2. A partir de 1980 busca coadyuvar a la política fiscal en el direccionamiento de los objetivos de política económica. Su actuación está condicionada por la coyuntura económica, la política fiscal y el régimen cambiario.
3. Relativa rigidez y prociclicidad del gasto primario con tendencia al alza, además de disminución del efecto multiplicador y acelerador de gasto, asociado a la pérdida del tejido industrial; caída relativa en los niveles de inversión pública.	3. Los intentos de cambio estructural (1989, 1996) y las situaciones de pérdidas sostenidas de reservas (2002) estuvieron marcadas por tipo de cambio flexible con libre convertibilidad e intervención de la autoridad monetaria. El comportamiento del tipo de cambio fue ascendente y volátil, habida cuenta de ser precedido por esquemas de control, e incluso la presencia de mercados duales o paralelos, legales e ilegales.	3. Durante la década de los ochenta la política monetaria es principalmente de corte expansivo, con el claro propósito de estimular el crecimiento económico, mermado a raíz de la crisis de balanza de pagos de 1983.
4. Debilidad institucional que merma la capacidad estabilizadora de la gestión fiscal ante choques adversos o favorables, amplificando la magnitud del choque a la economía.	4. Entre 1996 y 2002 se estableció un esquema de bandas cambiarias con intervención del BCV para evitar la trasgresión de los límites impuestos alrededor de la paridad central.	4. A partir de 1989, y como parte del programa de cambio estructural, se prepondera las operaciones de mercado abierto como instrumento de política monetaria, se liberan las tasas de interés y se flexibiliza el encaje legal.
5. Déficit fiscales crónicos que originaron aumento de la deuda pública, especialmente la interna en la última década.	5. El uso del tipo de cambio fijo como ancla nominal no ha sido efectivo ante la poca credibilidad sobre la actuación de las autoridades monetaria y fiscal para sostenimiento del tipo de cambio, fundamentalmente por la inconsistencia de la política fiscal con el régimen cambiario.	5. En términos coyunturales, se identifica: acciones de política monetaria expansiva en 1994, producto de la crisis financiera y la respectiva contracción de la liquidez, aumento de la tasa de interés para evitar la fuga de capitales y presiones sobre la balanza de pagos (1994-1996) e intervención en el mercado cambiario para sostener el tipo de cambio según el arreglo cambiario del momento.
6. <i>Uso de mecanismos inflacionarios como instrumentos de ajuste fiscal, principalmente asociados a la devaluación del tipo de cambio y monetización de la economía. En los últimos años, incremento del rol Estado como empresario en la provisión de bienes y servicios, de manera directa o a través de las empresas públicas.</i>		6. <i>A partir de 2002 y como parte de la denominada "estrategia monetaria flexible" la política monetaria se orienta a estimular la actividad económica sobre el objetivo de inflación, para ello se disminuyeron y crearon las tasas de interés preferenciales, se crearon carteras de crédito a sectores considerados prioritarios; y a partir de 2005 se financia de manera directa e indirecta al sector público.</i>

Fuente: elaboración propia.

donde w_t es el vector de variables, ε_t representa el vector de errores estructurales y A_k la matriz de parámetros estructurales para el retardo k . El sistema no puede ser estimado porque las variables tienen efectos contemporáneos entre ellas, y por ello las perturbaciones tienen efectos indirectos en las ecuaciones donde no están presentes; sin embargo, se puede representar en forma reducida o estándar como sigue:

$$w_t = A_0^{-1}A_1w_{t-1} + \dots + A_0^{-1}A_pw_{t-p} + A_0^{-1}\varepsilon_t \quad [5]$$

$$w_t = B_1w_{t-1} + \dots + B_pw_{t-p} + e_t \quad [6]$$

donde e_t representa el vector de innovaciones¹, y B_k la matriz de coeficientes reducidos para $k = 1, \dots, p$. La última expresión es la representación autoregresiva del vector w_t , éste depende únicamente de sus retardos. Además, se elimina el efecto contemporáneo entre las variables, lo cual hace que el sistema sea estimable; e_t se supone ruido blanco, sin embargo e_t^x , e_t^y y e_t^z están contemporáneamente correlacionadas².

En síntesis, un modelo VAR es la representación autoregresiva de un vector de variables endógenas, que por representar la forma reducida de un sistema estructural general no obedece a teoría alguna y no hace falta imponerle restricciones para alcanzar la identificación³.

Para considerar un modelo VAR satisfactorio se deben cumplir dos requisitos: primero, que el sistema sea estable o estacionario, y segundo, que los residuos sean ruido blanco. Cuando ello ocurre se considera que el VAR está identificado, no en el contexto de los MES, ya que todos los parámetros del VAR tienen valor único. La identificación, en contexto VAR, significa que el orden de éste es el adecuado, y será el adecuado cuando satisfaga los dos requisitos mencionados con la mayor parsimonia.

La estacionariedad de un modelo VAR puede ser alcanzada usando variables estacionarias y seleccionando un número adecuado de rezagos⁴. Respecto al número adecuado de retardos, se tiene que el orden adecuado del VAR será aquel que satisface la condición de estacionariedad y además produce residuos ruido blanco, de esta manera se considera que el orden del VAR captura adecuadamente la dinámica de correlación entre las variables del VAR⁵.

En lo que refiere a los residuos, si el orden del VAR representa adecuadamente la dinámica de las variables serán ruido blanco, para evaluar esta condición, se prueba su independencia estadística a través de la autocorrelación para un horizonte específico⁶. Finalmente, un modelo VAR puede ser representado como un modelo de vectores de promedio móvil infinito, tal posibilidad resulta de la aplicación del teorema de descomposición de Wold, que basados en Hamilton (1994) y Canavo (2007) establece que un proceso estocástico puede ser descompuesto en dos componentes lineales ortogonales, uno determinístico o predecible y otro no predecible, no determinístico o regular.

2.2 Análisis de Componentes Principales (ACP)

El segundo elemento de los FAVAR es el ACP, éste sirve para estimar un conjunto de factores o variables latentes que representan la comunalidad de un conjunto amplio de variables. La estimación de los factores a través de componentes principales, consiste en sustituir p variables originales por r ($r < p$) nuevas variables no correlacionadas entre sí con una pérdida de información mínima, para

⁴ Una variable se considera estacionaria si su media es constante para todo momento del tiempo y su autocovarianza es constante para todo intervalo de tiempo entre dos momentos, en otras palabras la media y la autocovarianza no dependen del momento del tiempo. Se hace referencia al concepto de estacionariedad débil o covarianza-estacionario de una serie de tiempo.

⁵ Para la selección del orden óptimo o adecuado del VAR, se siguen diferentes criterios de información o selección entre los más usados tenemos el de Akaike, Schwarz y Hannan-Quinn, estos criterios buscan, bajo diferentes formas funcionales y especificaciones, medir la bondad de ajuste del modelo intercambiando reducción de la suma de cuadrados de los residuos por penalización según el número de parámetros.

⁶ Entre las diferentes pruebas disponibles, las pruebas Q de Box y Pierce, y Q de Ljung y Box, evalúan si la suma de la correlación serial para un número de periodos es estadísticamente igual a cero, en cuyo caso los residuos serán independientes y ruido blanco.

¹ En terminología VAR a los errores (no estructurales) se les llama innovaciones, representan un choque o perturbación de la variable a que pertenece.

² Matriz de varianza-covarianza definida positiva.

³ Como todo proceso autoregresivo, se dice que un modelo VAR es de orden (k) , siendo k el máximo retardo que interviene en el modelo. Así, (6) es un VAR de orden p .

que las nuevas variables independientes conserven la máxima variabilidad o varianza de las variables originales. La estimación de los componentes principales (Peña 2002, p. 143) se realiza a través del siguiente procedimiento:

Sea Σ_X la matriz de varianzas covarianzas de un conjunto de p variables contenidas en una matriz de datos X , el rango de X y Σ_X es p . Se calculan los r mayores valores propios (λ_i) o raíces características de Σ_X mediante:

$$|\Sigma_X - \lambda I| = 0 \quad [7]$$

Se calculan los vectores propios (a_i) asociados a cada valor propio por medio de:

$$(\Sigma_X - \lambda_i I)a_i = 0 \quad [8]$$

Por último se calculan los r componentes principales o nuevas variables (f_i) mediante:

$$f_i = Xa_i, F = XA, A'A = I \quad [9]$$

Las columnas de F son los r componentes principales asociados a cada valor propio, y las columnas de A los vectores propios asociados a cada valor propio. Dado que Σ_X es simétrica y definida positiva, los valores de λ_i son reales, y los a_i asociados son ortogonales o no correlacionados para todo $i \neq j$, por lo tanto, las f_i nuevas variables no están correlacionadas entre sí.

Se considera que la traza (tr) de Σ_X , como medida de variabilidad de los datos, es la suma de la varianza de las p variables (x_i) de X , entre las propiedades de los componentes (Peña 2002, p. 145) lo que permite verificar que:

$$tr(\Sigma_X) = \sum_{i=1}^p Var(x_i) = \sum_{i=1}^p \lambda_i = \sum_{i=1}^p Var(f_i) \quad [10]$$

La variabilidad de X , se conserva en F , representado por la suma de λ_i . Sin embargo, se debe apreciar que si el rango de X es m ($m < p$), existirán $p - m$ valores propios igual a cero y m valores propios positivos, de esta manera existirán un máximo de m componentes principales. La selección de r dependerá del porcentaje de varianza de X que se desee conservar, medido por $\frac{\sum_{i=1}^r \lambda_i}{\sum_{i=1}^p \lambda_i}$ y donde $\frac{\lambda_i}{\sum_{i=1}^p \lambda_i}$

representa la contribución a la varianza de X explicada por cada f_i .

Cuando existe disparidad en la unidad de medida de las variables de X , y dicha disparidad no aporta información al análisis, es posible calcular los componentes sobre las variables de X estandarizadas, lo que es equivalente a sustituir Σ_X por R_X (matriz de correlación de X) en el procedimiento de estimación de f_i . En cuyo caso la $tr(R_X) = \sum_{i=1}^p \lambda_i^R = p$ y el porcentaje de varianza de X explicada por los r componentes es $\frac{\sum_{i=1}^r \lambda_i^R}{p}$ y $\frac{\lambda_i^R}{p}$ el porcentaje explicado por cada f_i .

2.3 Modelos de Vectores Autoregresivos Aumentados por Factores (FAVAR)

Una vez identificados los elementos principales que combinan los modelos FAVAR (VAR y ACP), se expone la metodología propuesta por Bernanke, Boivin y Elias (2005). Ellos partieron proponiendo el siguiente modelo:

$$\begin{bmatrix} F_t \\ Y_t \end{bmatrix} = \Phi(L) \begin{bmatrix} F_{t-1} \\ Y_{t-1} \end{bmatrix} + v_t \quad [11]$$

donde Y_t es un vector de M variables de choque o política económica observable, es decir, representan factores observables; F_t es un vector de k factores no observados; v_t es el vector de errores con media cero y matriz de varianza covarianza Q y $\Phi(L)$ es la matriz de coeficientes de rezago de orden d .

Así, [11] es un VAR irrestricto, si los coeficientes de $\Phi(L)$, que relacionan F_t y Y_t , son distintos de cero se transforma en un modelo de vectores autoregresivos aumentados por factores. Por otro lado, suponen que tanto F_t como Y_t causan los comovimientos o representan un componente común, $C_t(F_t, Y_t)$, a un conjunto de variables X_t , analíticamente:

$$X_t = \Lambda^f F_t + \Lambda^y Y_t + e_t \quad [12]$$

donde X_t es un vector de N variables, Λ^f es la matriz de cargas factoriales de los

factores no observados (F_t), Λ^y es una matriz de cargas factoriales de los factores observados (Y_t) y e_t es un vector de errores con media cero y con débil o sin correlación cruzada.

En [12] X_t puede depender de sólo los valores contemporáneos, o también, de valores rezagados. Aprecie que si en [6] X_t no depende de los factores observados (Y_t) el modelo se transforma en el modelo factorial dinámico de Stock y Watson (2005).

Bernanke, Boivin y Elias (2005) proponen dos métodos de estimación:

1. En un paso: se estiman de manera conjunta de [4] y [6] por máxima verosimilitud basado en remuestreo de Gibbs (Elias, 2002).

2. En dos pasos: primero, se identifica F_t , estimando los $k+M$ primeros componentes principales de las N variables de X_t , se estima $\hat{C}_t(F_t, Y_t)$, no considerando que Y_t es observable inicialmente. \hat{C}_t contiene información tanto de F_t como de Y_t , se supone que \hat{C}_t representa una combinación lineal entre F_t y Y_t , el componente común de X_t .

Para identificar o estimar F_t se debe sustraer de \hat{C}_t la información de Y_t , para ello proponen clasificar y ordenar las variables de X_t en lentas (afectadas por Y_t con un periodo de rezago) y rápidas (afectadas por Y_t contemporáneamente), sobre las variables lentas se estima $k+M$ componentes principales, se obtiene $\hat{C}_t^*(F_t)$, que se supone no están relacionados a Y_t por obtenerse solo las X_t lentas; mediante la regresión $\hat{C}_t = B_c \hat{C}_t^* + B_y Y_t + u_t$ se obtiene $\hat{B}_y Y_t$, que representan la parte de \hat{C}_t explicada por Y_t , finalmente se sustraen dicha información de \hat{C}_t y estima \hat{F}_t , mediante $\hat{F}_t = \hat{C}_t - \hat{B}_y Y_t$; segundo, se estima el modelo VAR y sus principales reportes con \hat{F}_t y Y_t .

2.4 Modelos Factorial Dinámico (MFD) y FAVAR

Los FAVAR pueden ser vistos como un caso particular de los modelos factoriales dinámicos (MFD). Éstos surgen con la idea de Geweke (Stock, y Watson, 2005) de que un número pequeño de factores dinámicos, no observados, producen los comovimientos de las series de tiempo económicas observadas y, por el cuestionamiento al análisis económico con las herramientas econométricas que

incluyen pocas variables, debido a que los factores dinámicos representan choques económicos estructurales necesarios para el análisis preciso. Analíticamente, en términos escalares se tiene el modelo factorial estático:

$$x_{it} = \lambda'_i F_t + e_{it} \quad [13]$$

donde x_{it} es una variable i (serie de tiempo, $i = 1, \dots, N$ y $t = 1, \dots, T$), explicada por F_t , una matriz compuesta de r factores estáticos (componente común), a través de las cargas factoriales (λ_i) y e_{it} , es el componente idiosincrático asociado a la variable i . F_t interviene en x_{it} contemporáneamente, sin rezagos, por ello se considera un modelo factorial estático. En términos vectoriales se definen:

$X_t = (x_{1t}, x_{2t}, \dots, x_{Nt})'$ N variables para el momento $t = 1, \dots, T$.

$X = (X'_1, X'_2, \dots, X'_N)$ N variables para el periodo $t = 1, \dots, T$.

$F_t = (f_{1t}, f_{2t}, \dots, f_{rt})$ r factores estáticos para el momento $t = 1, \dots, T$.

$C_{it} = \lambda'_i F_t$ comunalidad o componente común a las N variables.

$F = (F_1, F_2, \dots, F_T)'$ factores para el periodo $t = 1, \dots, T$.

$\Lambda = (\lambda_1, \lambda_2, \dots, \lambda_N)'$ cargas factoriales para las N variables.

$e_t = (e_{1t}, e_{2t}, \dots, e_{Nt})'$ componente idiosincrático de las N series para el momento $t = 1, \dots, T$.

$e = (e'_1, e'_2, \dots, e'_N)$ componente idiosincrático de las N variables para el periodo $t = 1, \dots, T$.

En términos vectoriales se tiene:

$$X_t = \Lambda F_t + e_t \quad [14]$$

Matricialmente:

$$X = F \Lambda' + e \quad [15]$$

Mientras que el MFD es:

$$x_{it} = \lambda'_i(L) f_t + e_{it} \quad [16]$$

Con:

$$f_t = (f_{1t}, f_{2t}, \dots, f_{qt}) \quad [17]$$

Compuesto de q factores dinámicos para el momento $t = 1, \dots, T$ y

$$e_{it} = \rho_i(L) e_{it-1} + v_{it} \quad [18]$$

Considere que a diferencia del modelo factorial estático, en el modelo factorial dinámico los factores comunes intervienen con

rezagos. En general, se considera que el polinomio de rezago $\lambda'_i(L)$ es de orden s , el componente idiosincrático o perturbación idiosincrática puede seguir un proceso autoregresivo. Se asume que $E(f_t, e_{is}) = 0$ para todo i, t y s , es decir, no existe correlación cruzada entre perturbaciones y factores. $E(e_{it}, e_{js}) = 0$ para todo i, j, t, s y $i \neq j$, no existe correlación cruzada ni correlación serial entre las perturbaciones⁷.

3. Metodología

Esta es una investigación mixta de tipo descriptiva-correlacional, de diseño documental. Busca identificar las características dinámicas de la económica venezolana, mediante el estudio estadístico de las relaciones que guardan las variables de interés con choques económicos, usando fuentes secundaria de información (Arias, 2006)

Los datos⁸: están conformados por 164 series de tiempo económicas de periodicidad anual, se crearon dos conjuntos de datos, uno con 157 variables efectivas para el periodo 1957 - 2006, conformado por 116 variables tomadas del BCV y 41 variables construidas⁹ con el objetivo de incorporar la mayor cantidad de variables posible; el otro, con 105 variables efectivas para el periodo 1957-2012, conformado por las variables del conjunto anterior con disponibilidad de observaciones hasta 2012, este último conjunto busca identificar algún cambio en la dinámica de los resultados incorporando los años 2007-2012.

Para ambos conjuntos de datos, se seleccionaron las mismas variables de choque o política económica y las mismas variables de interés, sobre las cuales se mide el efecto de

las variables de política económica, como indica la tabla N° 2.

Tabla N° 2. Variables de estudio

Variable	Nomenclatura	Unidad de Medida
Remuneración a empleados y obreros	RA	Millones de Bs. de 1997.
		Real por ocupado.
Excedente de explotación Neto	EYmxtN	Millones de Bs. de 1997.
		Real por habitante.
Gasto de consumo final del gobierno general	GCc	Millones de Bs. de 1997.
		Real por habitante.
Gasto de consumo final privado	GCi	Millones de Bs. de 1997.
		Real por habitante.
Formación bruta de capital fijo	FBKF	Millones de Bs. de 1997.
		Real por habitante.
Saldo corriente con el Exterior	SCEXT	Millones de Bs. de 1997.
		Real por habitante.
Circulante (M1)	M1	Tasa de crecimiento (porcentaje).
Liquidez Ampliada (M3)	M3	Millones de Bs. de 1997. Real
Saldo Cuenta Corriente	SCC	Dólares Por habitante.
Índice General Precios Al consumidor	IPCAMC	Tasa de crecimiento (porcentaje).
Índice de Precios de Alimentos, Bebidas y Tabaco	IPCAB	Tasa de crecimiento (porcentaje).
Egreso de Dólares	EgrD	Dólares Por habitante.
Reservas	ResD	Dólares Por habitante.
Precio petróleo: Dubai	Ppetro	Dólares.
Tasa de Interés	Tint	Porcentaje.
Índice de Actividad	IActEco	Unidades.
PIB Total Real	PIBRB	Millones de Bs. de 1997.
		Real por habitante.
PIB Manufactura	ManuRB	Millones de Bs. de 1997.
		Real por habitante.
PIB Gobierno	GobRB	Millones de Bs. de 1997.

⁷ Cuando se asume estrictamente la no correlación cruzada entre las perturbaciones se suele llamar modelo factorial dinámico exacto, mientras que si se acepta cierta correlación cruzada entre las perturbaciones se le llama modelo factorial dinámico aproximado.

⁸ Se utilizaron datos hasta 2012 porque el BCV después de esa fecha no realizó publicaciones regulares y rigurosas de estadísticas macroeconómicas. En algunas ocasiones el BCV publicó ciertas cifras pero de dudosa procedencia, poco ajustadas a la realidad. Para el momento en que se culminó la investigación BCV no había publicada cifras oficiales.

⁹ Las variables construidas corresponden a indicadores económicos como tipo de cambio implícito, deuda acumulada, participación de variables de producción y gasto en el PIB, uso del capital por unidad de producto para diferentes actividades, entre otros.

		Real por habitante.
Precio del barril (Dólares por barril)	PrePetroB	Dólares.
Tipo de cambio	TC	Bolívares por dólar.
Tipo de Cambio Implícito	TCI	Tasa de crecimiento (porcentaje).
Tasa de Desempleo	TD	Porcentaje.

Fuente: elaboración propia.

En el Gráfico N° 1 se muestra el comportamiento de las series de interés durante el periodo de estudio.

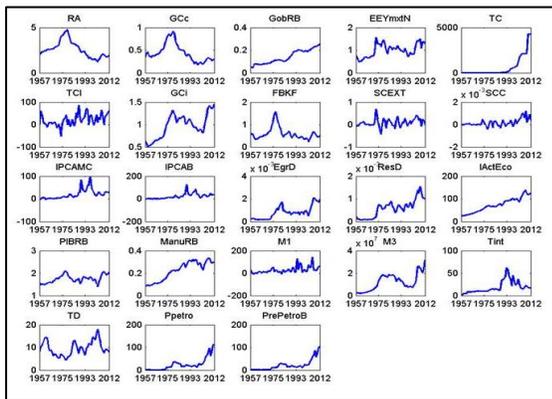


Gráfico N° 1. Comportamiento de las variables de estudio. Fuente: elaboración propia.

Para la evaluación del impacto de la política fiscal, se seleccionó como variables de choque el GCc y GobRB, como medida del producto de servicios del gobierno. En lo que respecta a la política monetaria, los agregados monetarios y la tasa de interés son las variables por excelencia para su evaluación, en este caso se usa M1 como agregado monetaria por ser el menos susceptible a la creación monetaria del sistema bancario.

Por otro lado, se usa la Tint, su comportamiento contiene los cambios de la tasa de interés interbancaria o de prestamista de última instancia que es usada por la autoridad monetaria para el manejo de la oferta monetaria¹⁰. Por el lado de la política cambiaria, se usa el TC y la TCI¹¹. Los choques petroleros, se evalúan a través del precio del

petróleo medido por el marcador Dubai (Ppetro) y del PrePetroB.

Se evalúa el impacto de perturbaciones endógenas (política fiscal, monetaria, cambiaria) y perturbaciones exógenas (choque petrolero) con las variables mencionadas, sobre variables de interés representativas de las diferentes esferas de la economía: distribución del ingreso (RA, EEYmxtN), gasto (GCi, FBKF, GCc), sector externo (SEXT, SCC, EgrD, TC, TCI), sector monetario (ResD, M1, M3, Tint), precios (IPCAMC, IPCAB) y actividad real (IActEco, PIBRB, ManuRB, TD).

Sobre las variables de ambos conjuntos de datos, se aplican la transformación estacionaria de 1ra o 2da diferencia, según sea el caso, evaluado por la prueba de raíz unitaria de Dickey Fuller ampliada; la transformación estacionaria de la variable se estandariza¹², eliminando la discrepancia entre la unidad de medida de las variables.

Los modelos: se estima un modelo FAVAR para cada choque económico (políticas económicas y petrolero) y cada conjunto de datos (1957-2006 y 1957-2012). Como método de estimación se usa el que corresponde a dos pasos. En lo que respecta al primer paso, estimar \hat{F}_t , se identifica el número de factores, k , para cada modelo, usando los criterios $PCP(k)$ y $IC(k)$ propuestos por Bai y Ng (2008), para un $kmax = 20$ y la función de penalización $g_2(N, T)$, k corresponde al número de factores estáticos del MFD.

Con el fin de comparar los resultados, también se aplican los modelos para $k = 8$ y así aprovechar la mayor varianza posible de los datos.

Los k factores comunes $C_t(F_t, Y_t)$, se estiman a través de la aplicación de componentes principales sobre la matriz de datos X_t con las N variables, específicamente, se estiman los factores como $\hat{C}_t = \frac{X_t \hat{\Lambda}^C}{N}$, y las cargas factoriales, $\hat{\Lambda}^C$, son \sqrt{N} veces los vectores propios de los k más grandes valores propios de la matriz $X_t' X_t$, usando la

¹⁰ Esta última tasa es de corto plazo, y su magnitud anualizada puede no representan intencionalidad monetaria.

¹¹ Cociente entre M2 y las Reservas Internacionales.

¹² Procedimiento que consiste en restar la media y dividir entre la desviación estándar a cada observación de una variable, obteniendo una variable con media cero y varianza uno.

normalización $\frac{\hat{\Lambda}^C \hat{\Lambda}^C}{N} = I_k$ y restringiendo a que $\hat{C}_t^* \hat{C}_t^*$ sea diagonal¹³.

X_t es desagregada en dos conjuntos, X_t^{Lentas} y $X_t^{Rápidas}$, sobre las variables lentas, que no son afectadas por Y_t^i contemporáneamente, se estiman los k factores $\hat{C}_t^*(F_t)$, vía componentes principales. \hat{C}_t^* no posee información de Y_t^i , ya que las variables lentas no tienen relación contemporánea con ella. Se estima $\hat{B}_Y Y_t^i$ y en la regresión

$\hat{C}_t = B_C \hat{C}_t^* + B_Y Y_t^i + u_t$, se sustrae de \hat{C}_t el término Y_t^i , $\hat{F}_t = \hat{C}_t - \hat{B}_Y Y_t^i$, para obtener la estimación de \hat{F}_t .

Como segundo paso, se estima el modelo VAR con \hat{F}_t y Y_t , posicionando la variable de choque de última y así lograr la identificación recursiva de la perturbación en las funciones impulso respuesta. El método de estimación usado es mínimos cuadrados ordinarios, previamente se determina el número óptimo de rezagos a través de los criterios de información y la prueba de razón de verosimilitud, dando cumplimiento al requisito de estabilidad del VAR y de ruido blanco de los residuos.

Para identificar las funciones impulso respuesta, se transforma \hat{v}_t de la ecuación [11] estimada en choques ortogonales con varianza unitaria, $\hat{\xi}_t$, mediante la descomposición de Cholesky de la matriz de varianza covarianza de \hat{v}_t . Un impulso representa una desviación estándar de los choques ortogonales, bajo el esquema de descomposición de Cholesky. Aplicando el algoritmo de Kilian (1998), se estiman los intervalos de confianza de las funciones impulso respuesta para el percentil 5, límite inferior, y percentil 95, como límite superior.

En cuanto al Software, el procesamiento de los datos y estimación de los modelos se realiza con Matlab R2018b.

4. Resultados

Después de estimar un modelo FAVAR, para cada variable de choque, con cada conjunto de datos, para 8 factores y para el

número de factores basado en el criterio IC(k) y función de penalización g_2 , se aprecia los siguientes resultados generales resumidos en la tabla N° 3.

1. Las estimaciones con 8 factores explican mayor varianza del conjunto de datos respectivo, con respecto al número de factores estimados con base en el criterio IC(k), que para todos los casos resultó menor.

2. El R^2 promedio explicado por la comunalidad de las variables de interés es mayor, para 8 factores con respecto al número de factores basado en el criterio IC(k).

3. La capacidad explicativa de la variable de choque, medido como el promedio de descomposición de varianza explicado para 20 periodos de las variables de interés, es menor para el caso de 8 factores con respecto al número de factores basados en el criterio IC(k).

Dado estos resultados generales, cómo se buscaba evaluar el impacto de los choques económicos, se profundizó, para los modelos cuya variable de choque explica mayor porcentaje de varianza de las variables de interés para cada política económica. Así, se detalla los resultados para el GCc, periodo 1957-2006 y el número de factores basados en el criterio IC(k), en el caso de política fiscal; M1, periodo 1957-2012 y el número de factores basados en el criterio IC(k), en el caso de política monetaria; TCI, periodo 1957-2006 y el número de factores basados en el criterio IC(k), en el caso de política cambiaria; y Ppetro, periodo 1957-2006 y el número de factores basados en el criterio IC(k), en el caso de choque petrolero.

La tabla N° 4 muestra que para explicar más del 50 % de la varianza de los datos es necesaria al menos 5 factores para cada conjunto de datos. El número máximo de factores que permiten estimar un modelo VAR estable es de 8 factores, explicar alrededor del 90 % de la variabilidad de los datos implica usar al menos 20 factores.

¹³ Al estar las variables estandarizadas el procedimiento es equivalente a la aplicación de componentes principales sobre la matriz de correlación de los datos.

Tabla N° 3. Síntesis de los modelos FAVAR estimados

	Variable de choque	Periodo	Número de factores	Porcentaje de varianza	R ² promedio	Porcentaje de varianza promedio	
Política Fiscal	GCc	1957-2012	k=8	0,62	0,76	1,81	
			IC(k)	0,32	0,52	10,31	
		1957-2006	k=8	0,66	0,73	4,90	
			IC(k)	0,42	0,56	12,57	
	GovRB	1957-2012	k=8	0,63	0,75	0,51	
			IC(k)	0,32	0,51	10,02	
		1957-2006	k=8	0,66	0,72	5,45	
			IC(k)	0,58	0,66	6,86	
Política Monetaria	M1	1957-2012	k=8	0,63	0,76	3,48	
			IC(k)	0,32	0,52	19,49	
		1957-2006	k=8	0,66	0,73	5,30	
			IC(k)	0,42	0,56	13,07	
	Tint	1957-2012	k=8	0,63	0,74	5,57	
			IC(k)	0,32	0,52	12,96	
		1957-2006	k=8	0,66	0,73	5,56	
			IC(k)	0,43	0,56	7,67	
	Política Cambiaria	TC	1957-2012	k=8	0,63	0,79	4,43
				IC(k)	0,32	0,55	9,46
			1957-2006	k=8	0,66	0,76	10,04
				IC(k)	0,58	0,69	12,95
TCI		1957-2012	k=8	0,63	0,80	5,50	
			IC(k)	0,32	0,56	13,09	
		1957-2006	k=8	0,66	0,77	2,24	
			IC(k)	0,42	0,59	16,01	
Choque Petrolero	Ppetro	1957-2012	k=8	0,62	0,74	4,69	
			IC(k)	0,32	0,50	13,40	
		1957-2006	k=8	0,66	0,71	3,59	
			IC(k)	0,42	0,54	14,41	
	PrePetroB	1957-2012	k=8	0,62	0,74	11,21	
			IC(k)	0,32	0,50	13,50	
		1957-2006	k=8	0,66	0,71	5,77	
			IC(k)	0,42	0,54	13,67	

Fuente: elaboración propia.

Tabla N° 4. Contribución a la varianza por factores estimados

Número de Factores	Contribución de varianza	Varianza acumulada	Contribución de varianza	Varianza acumulada
		1957-2012	1957-2006	
1	0,1883	0,1883	0,1832	0,1832
2	0,1312	0,3195	0,1418	0,3251
3	0,0683	0,3878	0,0985	0,4236
4	0,0617	0,4495	0,0565	0,4801
5	0,0495	0,4990	0,0519	0,5319
6	0,0453	0,5444	0,0472	0,5791
7	0,0431	0,5874	0,0389	0,6180
8	0,0366	0,6240	0,0379	0,6559
9	0,0323	0,6563	0,0307	0,6866
10	0,0303	0,6866	0,0300	0,7166
20	0,0145	0,8830	0,0126	0,8959
30	0,0048	0,9631	0,0050	0,9702
40	0,0015	0,9916	0,0015	0,9950
41	0,0014	0,9930	0,0013	0,9962
43	0,0010	0,9953	0,0008	0,9979

Fuente: elaboración propia.

En lo que respecta a los resultados de la política fiscal, medido por el GCc, la tabla N° 5 muestra los criterios para la selección del número de factores y el número de rezagos óptimos del modelo VAR, 3 es el número de factores adecuado y el orden óptimo del VAR es 2.

La tabla N° 6, muestra que un choque de política fiscal, explica para un horizonte de 20 periodos el 26,53% y el 36,09% de la variabilidad de IPCAMC y de IPCAB, respectivamente.

Tabla N° 5. Política fiscal. Criterios de selección

Función de penalización	g1	g2	g3	g4
Número de factores según criterio PCP (k)	20	20	20	20
PCP(k)	0,31	0,32	0,27	0,19
Número de factores según criterio IC(k)	20	3	20	20
IC(k)	-0,30	-0,24	-0,65	-1,43
Número de rezagos	1	2	3	4
Criterio de información de Akaike	248,99	251,81	262,36	271,63
Estabilidad*	1	1	1	1
Prueba de razón de verosimilitud**		0,023		
Prueba Q de Ljung-Box sobre los residuos del VAR***		0,96		
Número de rezagos óptimo	2			

Fuente: elaboración propia. * 1 Indica estabilidad del VAR.
 ** Pvalue de la prueba con respecto al rezago inmediato inferior. *** Pvalue.

Tabla N° 6. Política fiscal. Resultados

Número de variables	157	
Número de observaciones	48	
Número de factores	3	
Porcentaje de varianza	0,42	
Número de lentas	131	
Número de rápidas	26	
Número de rezagos	2	
	R²	Porcentaje de varianza
GCc	1,00	43,98
RA	0,73	24,88
EEYmxtN	0,64	3,15
TC	0,13	10,28
TCI	0,28	10,10
GCI	0,73	2,96
FBKF	0,55	11,37
SCEXT	0,75	10,10
SCC	0,70	10,22
IPCAMC	0,23	26,53
IPCAB	0,19	36,09
EgrD	0,43	5,18
ResD	0,25	8,97
IActEco	0,88	3,24
PIBRB	0,89	2,45
ManuRB	0,69	2,29
M3	0,33	10,13
TD	0,60	4,38
Promedio	0,56	12,57

Fuente: elaboración propia.

El gráfico N° 2 muestra que la respuesta de los precios a un impulso de política fiscal no es significativa; explica el 24,88% de la variabilidad de RA, y que dicho impacto es de

muy corto plazo. La varianza de TC y TCI son explicados alrededor del 10% por el GCc, el TC tiende a devaluarse permanentemente.

La variabilidad de la FBKF es explicada en 11,37%, el aumento transitorio de la FBKF puede ser impulsada por la sobrevaluación o el peso de la inversión pública; la variabilidad de SCEXT, SCC es explicada alrededor del 10% por el GCc, y a mediano plazo su respuesta es superavitaria, este resultado característico de la estructura económica venezolana.

La respuesta a mediano plazo del GCi es coherente con la idea de que la sobrevaluación permite mayor poder de compra; EgrD responde a mediano plazo, vía gasto público en importaciones; el porcentaje de varianza explicado de M3 es de 10%, y su respuesta es un aumento a un impulso de GCc, sosteniendo la tesis de Vera (2009) sobre la endogenidad de los agregados monetarios por parte de la gestión fiscal; resultado coherente con el exhibido por ResD, ya que es la contrapartida de la creación monetaria fiscal; la respuesta de las variables IActEco, PIBRB y ManuRB es positiva a un impulso del GCc, lo cual se sustenta en la capacidad de estimular la demanda agregada; finalmente, EEYmxtN responde a mediano plazo positivamente.

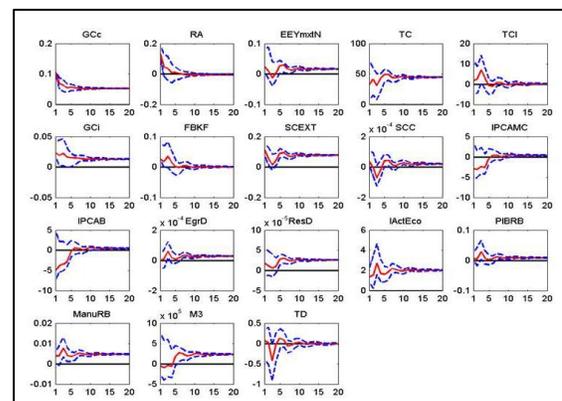


Gráfico N° 2. Política Fiscal. Funciones impulso-respuesta. Fuente: elaboración propia. Respuesta a una desviación estándar del choque de política.

En cuanto a la política monetaria, la tabla N° 7 muestra que el número de factores son 3 y el orden del VAR óptimo es de 2

rezagos.

Los resultados sobre política monetaria se presentan en la tabla N° 8 y en el gráfico N° 3, la política monetaria, medida por M1, explica el 36,12% de la variabilidad de TCI, no obstante la respuesta a un impulso no es significativa; la variabilidad de IPCAMC es 34,76% y IPCAB 17,12%, el Gráfico muestra que a largo plazo, después de 10 periodos, los precios son afectados positivamente y permanentemente, acorde a la teoría.

La variabilidad de las variables SCEXT, SCC y EgrD son explicadas en 16,27%, 17,52% y 23% respectivamente, el SCEXT y el EgrD responden positivamente y permanentemente; la varianza de las reservas internacionales son explicadas en 28,32% y responde a largo plazo positivamente como contrapartida de expansión de M1; el consumo (GCI) aumenta permanentemente ante una expansión monetaria; en cuanto a EEYmxtN explica 15,36% de su varianza y su función impulso respuesta no resulta significativa; las variables IActEco, PIBRB y ManuRB responden positiva y permanentemente.

Tabla N° 8. Política monetaria. Resultados

Número de variables	105	
Número de observaciones	54	
Número de factores	2	
Porcentaje de varianza	0,32	
Número de lentas	90	
Número de rápidas	15	
Número de rezagos	2	
	R²	Porcentaje de varianza
M1	1,00	85,55
RA	0,53	8,64
GCC	0,47	8,22
EEYmxtN	0,75	15,36
TC	0,04	8,78
TCI	0,38	36,12
GCI	0,70	8,46
FBKF	0,47	7,36
SCEXT	0,67	16,27
SCC	0,65	17,52
IPCAMC	0,02	34,76
IPCAB	0,02	17,12
EgrD	0,44	23,00
ResD	0,28	28,32
IActEco	0,79	8,49
PIBRB	0,88	7,29
ManuRB	0,70	10,67
TD	0,62	8,97
Promedio	0,52	19,49

Fuente: elaboración propia

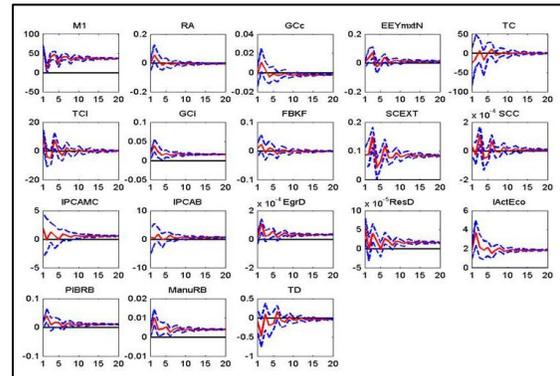


Gráfico N° 3. Política Monetaria. Funciones impulso-respuesta. Fuente: elaboración propia. Respuesta a una desviación estándar del choque de política.

En la tabla N° 9 muestra que la política cambiaria tiene que 3 factores y un VAR de orden 2 son los adecuados para evaluarla.

Tabla N° 9. Política monetaria. Criterios de selección

Función de penalización	g1	g2	g3	g4
Número de factores según criterio PCP(k)	20	20	20	20
PCP(k)	0,31	0,32	0,27	0,19
Número de factores según criterio IC(k)	20	3	20	20
IC(k)	-0,30	-0,24	-0,65	-1,43
Número de rezagos	1	2	3	4
Criterio de información de Akaike	260,72	263,44	267,85	277,15
Estabilidad*	1	1	1	1
Prueba de razón de verosimilitud**		0,02 2		
Prueba Q de Ljung-Box sobre los residuos del VAR***		0,96		
Número de rezagos óptimo	2			

Fuente: elaboración propia.* 1 Indica estabilidad del VAR.
 ** Pvalue de la prueba con respecto al rezago inmediato inferior. *** Pvalue.

Al aumentar el TCI, se observa que la respuesta de las variables es equivalente a una devaluación, que genera un aumento de la competitividad del país; con respecto al SCC y SCEXT aumenta a largo plazo permanentemente, como se aprecia en el Gráfico N° 4, y su variabilidad es explicada en

13,56% por TCI, según la tabla N° 10.

Las ResD aumentan permanentemente, su variabilidad es explicada en 37,82%, estos últimos resultados son acorde con una expansión de las exportaciones por ganancia de competitividad; la varianza de M3 es explicada en 27,76% por el TCI y responde positivamente permanente a su impulso, por contrapartida del aumento de reservas; la variabilidad del GCc es explicada por 10,22% por TCI.

Sin embargo, su función impulso respuesta no es significativa; la respuesta del excedente de producción es positiva a largo plazo, el consumo aumenta a mediano plazo, por el lado de las variables IActEco, PIBRB, ManuRB y TD su varianza es explicada en 12,08%, 11,05%, 12,14% y 13,48% respectivamente; la respuesta de la actividad, PIB y las manufacturas es positiva y a largo plazo; finalmente, el egreso de divisas aumenta a largo plazo.

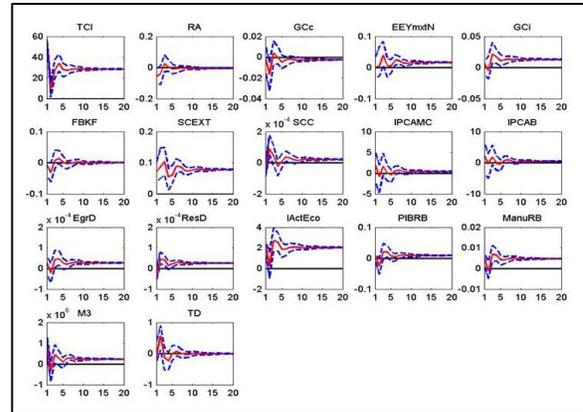


Gráfico N° 4. Política Monetaria. Funciones impulso-respuesta. Fuente: elaboración propia. Respuesta a una desviación estándar del choque de política.

En el contexto del choque petrolero, medido por un aumento del Ppetro se identifican 3 factores y 2 rezagos en el VAR como lo muestra la tabla N° 11.

Tabla N° 10. Política cambiaria. Resultados

Número de variables	157	
Número de observaciones	48	
Número de factores	3	
Porcentaje de varianza	0,42	
Número de lentas	110	
Número de rápidas	47	
Número de rezagos	2	
	R²	Porcentaje de varianza
TCI	1,00	78,44
RA	0,59	9,59
GCc	0,46	10,22
EEYmxtN	0,64	3,74
GCi	0,73	7,72
FBKF	0,54	8,95
SCEXT	0,74	3,70
SCC	0,72	13,56
IPCAMC	0,21	6,88
IPCAB	0,15	6,15
EgrD	0,42	8,81
ResD	0,39	37,82
IActEco	0,85	12,08
PIBRB	0,88	11,05
ManuRB	0,69	12,14
M3	0,43	27,76
TD	0,60	13,48
Promedio	0,59	16,01

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 11. Perturbación petrolera. Criterios de selección

Función de penalización	g1	g2	g3	g4
Número de factores según criterio PCP(k)	20	20	20	20
PCP(k)	0,31	0,33	0,27	0,19
Número de factores según criterio IC(k)	20	3	20	20
IC(k)	-0,29	-0,24	-0,64	-1,42
Número de rezagos	1	2	3	4
Criterio de información de Akaike	259,1	263,5	271,9	268,9
Estabilidad*	1	1	1	1
Prueba de razón de verosimilitud**	0,035	0,035	NaN	NaN
Prueba Q de Ljung-Box sobre los residuos del VAR***		0,87	0	0
Número de rezagos óptimo	2			

Fuente: elaboración propia.* 1 Indica estabilidad del VAR.
 ** Pvalue de la prueba con respecto al rezago inmediato

inferior. *** Pvalue.

La respuesta de las variables de interés al choque petrolero se aprecia en la tabla N° 12, reaccionan en general como un choque positivo de demanda. La variabilidad explicada de la RA y del GCc es 11,51% y 10,02%, respectivamente, sugiriendo los mecanismos rentfísticos.

Por el lado de las variables externas explica el 30,16% de la variabilidad TC, el 35,41% de la variabilidad del TCI, el 22,12% de la varianza del SCC y el 20,90% del EgrD, resultado acorde con el hecho de que el petróleo representa el primer bien de exportación, adicionalmente las funciones impulso respuesta de TC, EgrD y SCEXT que se observan en el Gráfico N° 5, muestran respuestas positivas permanentes, con respecto al aumento del TC y EgrD, explicadas por la dinámica rentfística que impulsa las importaciones y por el manejo del tipo de cambio que hace el gobierno para aumentar sus ingresos.

La variabilidad de las ResD es explicada en 51,56% y aumenta positiva y permanentemente ante aumentos del Ppetro; para las variables de actividad IActEco y PIBRB su varianza es explicada en 10,57% y 10,04%, respectivamente y, responden positiva y permanentemente, junto a las ManuRB, sugiriendo que aumentos de Ppetro estimulan a la economía; dicho resultado es coherente con el aumento del GCi y del EEYmxtN en las funciones impulso respuesta.

Tabla N° 12. Perturbación petrolera. Resultados

Número de variables	157	
Número de observaciones	48	
Número de factores	3	
Porcentaje de varianza	0,42	
Número de lentas	131	
Número de rápidas	26	
Número de rezagos	2	
	R²	Porcentaje de varianza
Ppetro	1,00	65,23
RA	0,56	11,51
GCc	0,46	10,02
EEYmxtN	0,68	2,29
TC	0,15	30,16
TCI	0,40	35,41
GCi	0,73	8,97
FBKF	0,54	5,55
SCEXT	0,74	3,46
SCC	0,78	22,12
IPCAMC	0,21	6,52
IPCAB	0,15	4,33
EgrD	0,53	20,90
ResD	0,39	51,56
IActEco	0,85	10,57
PIBRB	0,89	10,04
ManuRB	0,69	9,93
M3	0,33	7,19
TD	0,61	8,77
Promedio	0,54	14,41

Fuente: elaboración propia

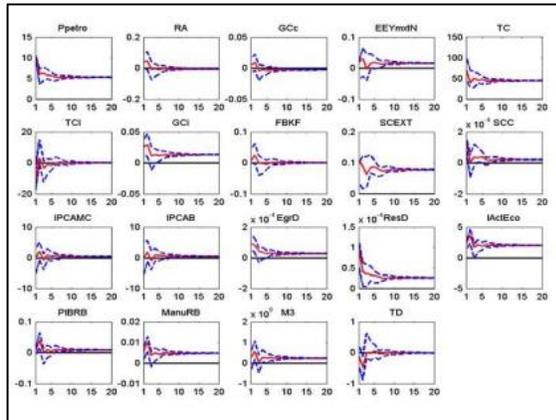


Gráfico N° 4. Perturbación petrolera. Funciones impulso-respuesta. Fuente: elaboración propia. Respuesta a una desviación estándar del choque de política.

Al evaluar la capacidad de la comunalidad $\hat{C}_t(\hat{F}_t, Y_t^i)$ de explicar el comportamiento de las variables de interés, vía los R^2 , se aprecia que todos los modelos explican más del 0,70 de las variables IActEco, PIBRB y ManuRB y el GCI; mientras que lo propio hacen con SCEXT y SCC, excepto por el FAVAR con M1, el EEYmxtN para el FAVAR que involucra M1 y Ppetro, y la RA para el FAVAR de GCc.

Lo anterior, implica que unos pocos factores logran capturar la dinámica de la actividad productiva. Respecto a la capacidad de cada choque de explicar la variabilidad de la variable por la cual es medido, se tiene que el choque de política fiscal explica el 43,98% de la varianza del GCc, el choque monetario el 85,55% de la variabilidad de M1, la perturbación de política cambiaria el 78,44% del TCI y el choque petrolero explica el 65,23% del Ppetro.

5. Conclusiones

Luego de aplicar la metodología de estimación propuesta, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Las estimaciones mostraron que a mayor número de factores, menor es la capacidad explicativa de la variable de choque, y por tal, menor la posibilidad de identificar su efecto dinámico.

- Para explicar un porcentaje de variabilidad alto del conjunto de datos, en el sentido del análisis de componentes principales, es necesario un número alto de factores, que hace no factible la estimación del modelo FAVAR.
- El coeficiente de determinación, como medida de bondad de ajuste, muestra que sólo con 3 factores se captura los comovimientos de las variables asociadas a la esfera de la producción.
- En general, las funciones impulso respuesta resultaron no significativas.
- Un choque de política fiscal, medido como un impulso del GCc genera la respuesta de los precios, la remuneración en los salarios transitoriamente, el excedente de explotación, devaluación del tipo de cambio, las variables de gasto, superávit de cuenta corriente, aumento de la liquidez monetaria y efecto en las variables asociadas a la producción. En síntesis, el choque se comporta como un choque de demanda positivo, que aumenta la producción, y la distribución del ingreso generado; por otro lado, genera aumento del tipo de cambio y creación de dinero endógena.
- La evaluación de la descomposición de varianza y las funciones impulso respuesta de las variables de interés ante un choque monetario, muestran que una expansión monetaria afecta al tipo de cambio, a los precios, las reservas monetarias, el excedente de producción, las variables de actividad y consumo. Llama la atención, que un choque monetario genere aumento en la actividad, el consumo y el excedente en el largo plazo, ya que contradice el principio de neutralidad del dinero a largo plazo.
- Respecto al choque del tipo de cambio, se comporta como una devaluación que implica una ganancia de competitividad y genera aumentos de la actividad, superávit comercial, aumento de reservas, de la liquidez, del gasto y aumento del excedente de producción.
- Ante un aumento del precio del petróleo,

opera la dinámica descrita por la evidencia empírica y se comportan las variables de interés como ante un choque positivo de demanda de origen externos, afecta al gasto público, la actividad productiva, las reservas, se alcanza superávit comercial, la remuneración del trabajo y el excedente de la producción, aumenta el consumo individual, aumenta la liquidez y aumenta el tipo de cambio.

- Sobre el saldo corriente con el exterior y el egreso de divisas, resalta que para todos los choques respondieron positiva y permanentemente, tal respuesta obedece a que es una característica estructural de la economía venezolana el superavitario comercial, y el egreso de divisas dado el peso de las importaciones en el consumo y la inversión.

6. Referencias

- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (5ta. ed.). Caracas: Episteme.
- Arreaza, A., Ayala, N., y Fernández, M. (2001). Mecanismos de transmisión de política monetaria en Venezuela. *Serie Documentos de Trabajo. Banco Central de Venezuela*, 1-54.
- Bai, J. y Ng, S. (2008). Large dimensional factor analysis. *Foundation and Trends in Econometrics*, 3(2), 89-163.
- Banco Mercantil, C. (2003). *Déficit y sostenibilidad de la deuda pública en Venezuela. Informe Económico Mensual*. Caracas, Julio 2003: Banco Mercantil.
- Baptista, A. (2010). *Teoría económica del capitalismo rentístico* (2da. ed.). Caracas: Banco Central de Venezuela .
- Bello, O. y Ayala, N. (2004). Hechos estilizados del crecimiento en Venezuela, 1950 - 2000. *Banco Central de Venezuela. Foros*(10), 41-69.
- Bermudez, A. (2004). La legislación laboral como determinante del desempleo. *Debates IESA*, IX(1), 84-88.
- Bernanke, B., Boivin, J., y Elias, P. (2005). Measuring the effects of monetary policy: A factor-augmented vector autorregresive (FAVAR) approach. *The Quarterly Journal of Economics*, 120(1), 387-442.
- Canavo, F. (2007). *Methods for applied macroeconomics research*. New Jersey: Princeton University Press.
- Castillo, L. y Ramoni, J. (2017). La volatilidad del tipo de cambio paralelo en Venezuela. *Apuntes CENES*, 36(63), 63-94.
- Castillo, L., Ramoni, J., y Orlandoni, G. (2014). Métodos de medición de la economía informal. *Gestión y Desarrollo*(2), 34-38.
- Clemente, L. y Puente, A. (2001). *Choques externos y volatilidad en Venezuela*. Corporación Andina de Fomento. Proyecto Andino de Competitividad.
- Clemente, L. (2004). Crecimiento económico y productividad en Venezuela, 1950-2000. *Banco Central de Venezuela*, XVIII(1), 13-40.
- Crazut, R. (2010). *El Banco Central de Venezuela. Notas sobre su historia y evolución en sus 70 años de actividades*. Caracas: Clásicos del Pensamiento Económico Contemporáneo de Venezuela. Banco Central de Venezuela.
- Elias, P. (2002). *Likelihood-Based Inference in Large Dynamic Factor Models Using Gibbs Sampling*. Princeton University, Mimeo.
- García, G., Rodríguez, R., Marcano, L., Penfold, R. y Sánchez, G. (1997) *La sostenibilidad de la política fiscal en Venezuela*. Banco Interamericano de Desarrollo. Documentos de trabajo, R37: Red de Centros de Investigación.
- Guerra, J. y Pineda, J. (2004). Trayectoria de la política cambiaria en Venezuela. En Guerra, J. y Pineda, J. *Temas de Política Cambiaria en Venezuela* (págs. 63-106). Caracas: Colección Economía y Finanzas. Banco Central de Venezuela.
- Guerra, J. (2013). *El legado de Chávez. Un análisis de la economía venezolana y sus posibilidades*. Caracas: Libros Marcados, C.A.
- Guerra, J., Olivo, V. y Sanchez, G. (2002). El proceso inflacionario en Venezuela: un estudio con vectores autorregresivos. En

- Guerra, J., *Estudios sobre la inflación en Venezuela* (págs. 15-51). Caracas: Colección Económico Financiera. Banco Central de Venezuela.
- Hamilton, J. (1994). *Time series analysis*. New Jersey: Princeton University Press.
- Kilian, L. (1998). Small-Sample Confidence Intervals for Impulse Response Function. *Review of Economics and Statistics*, LXXX, 218-230.
- Martinez, I. y Ortega, D. (2004). El desempleo características y evolución. *Debate IESA*, IX(1), 73-77.
- Morillo, M. (2006). Análisis del mercado laboral venezolano. *Fermentum*, 16(46), 501-552.
- Peña, D. (2002). *Análisis de datos multivariante*. McGraw Hill.
- Ríos, G. (2003). *Venezuela: sostenibilidad fiscal en un contexto de alta volatilidad*. Corporación Andina de Fomento. Vicepresidencia de Estrategias de Desarrollo.
- Rivero, L. (1997). *Un enfoque sobre la inflación en Venezuela: Orígenes y soluciones*. Caracas: Cuadernos BCV. Serie Técnica N° 9.
- Sims, C. (1986). "Are forecasting models usable for policy analysis?". *Quarterly Review Federal Reserve Bank of Minneapolis*, Issue Win, pp. 2-16.
- Stock, J. y Watson, M. (2005). *Implications of dynamics factor models for VAR analysis*. Working Paper 11467. National Bureau of Economics Research, Washington.
- Valecillos, H. (2007). *Crecimiento económico, mercado de trabajo y pobreza. La experiencia venezolana del siglo XX*. Caracas: Quinto Patio.
- Vera, L. (2009). El control de los agregados monetarios: lecciones y experiencias del caso venezolano reciente. *Economía y Sociedad*, 18(35), 141-189.
- Vera, L. (2011). Paradojas de la desindustrialización ¿Hay evidencia de la tercera Ley de Kaldor para Venezuela? *Nueva Economía*, XIX(33), 89-107.
- Zambrano, L. (2009). *Estructura e incidencia de la política fiscal en Venezuela*. Caracas: Academia Nacional de Ciencias Económicas.
- Zavarce, H. (2004). Inconsistencia fiscal y shock petrolero: el caso de la regla cambiaria. En Guerra, J. y Pineda, J., *Temas de Política Cambiaria en Venezuela* (págs. 123-141). Caracas: Colección Economía y Finanzas. Banco Central de Venezuela.

Normativa y gestión educativa para la inclusión en Ecuador

ENSAYO

RESUMEN

Gladis Sara Sanmartín-Ramón¹
Universidad Metropolitana de Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-0517-1699>
Correo electrónico: gladissanmartin@gmail.com

Aura Rosalía Zhigue-Luna²
Universidad Metropolitana de Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-2705-547X>
Correo electrónico: rzhigue@umet.edu.ec

La inclusión educativa está estrechamente relacionada con el principio de educación para todos. En este sentido el presente artículo analiza la normativa creada para garantizar la inclusión y la atención a la diversidad, además aborda la gestión educativa como una pieza clave para lograr la inclusión, alternativas que promuevan la igualdad de derechos a todos aquellos ciudadanos que se encuentren en situación de desigualdad, reconociendo la educación centrada en el ser humano como un derecho a lo largo de toda la vida y garantizando el desarrollo holístico de las personas con énfasis en el desarrollo de sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones a la sociedad. Se concluye con la necesidad de replantear la gestión del directivo docente utilizando mecanismos de acción en su quehacer para la atención a la diversidad que se pueden encontrar en el centro educativo que dirige e involucrando con el liderazgo adecuado a toda la comunidad: docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y sociedad.

Palabras clave: Diversidad, gerente educativo, liderazgo, comunidad educativa.

Regulations and Educational Management for Inclusion in Ecuador

Abstract

Educational inclusion is closely related to the principle of education for all. In this sense, this article analyzes the regulations created to guarantee inclusion and attention to diversity, also addresses educational management as a key piece to achieve inclusion, alternatives that promote equal rights to all those citizens who are in situation of inequality, recognizing human-centered education as a right throughout life and guaranteeing the holistic development of people with emphasis on the development of their potential and skills for their integration and participation in equal conditions to the society. It concludes with the need to rethink the management of the teaching director using mechanisms of action in their work for the attention to diversity that can be found in the educational center that directs and involving with the appropriate leadership to the whole community: teachers, managers, Students, parents and society.

Key words: Diversity, educational manager, leadership, educational community.

Recibido: 03-03-2019
Revisado: 10-05-2019
Aceptado: 20-11-2019

Como citar este artículo - How to cite this article

Sanmartín-Ramón, G. y Zhigue-Luna, A. (2020). Normativa y gestión educativa para la inclusión en Ecuador. *Revista Visión Gerencial*, 19(1), 38-44. Recuperado de: <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

¹ Magíster en Gerencia Educativa. Docente de la Universidad Metropolitana de Ecuador.

² Magíster en Gerencia Educativa. Docente de la Universidad Metropolitana de Ecuador.

1. Introducción

La educación inclusiva se sostiene en los principios constitucionales, legales nacionales y en las diferentes políticas internacionales como las planteadas en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) en donde se establece que las personas con discapacidad son sujetos autónomos y libres que enfrentan barreras que deben ser eliminadas para garantizar su plena participación en la sociedad. De esta manera, la mayoría de países adoptan en sus políticas los principios de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) superando enfoques médicos y asistencialistas, avanzando en la inclusión de las personas con discapacidad para garantizar su participación efectiva en la sociedad.

Sin embargo, el acceso, la calidad y la equidad son asuntos en los que el sistema educativo debe seguir trabajando, ya que algunos elementos del sistema generan exclusión y discriminación al interior del mismo, impidiendo que la educación, como proceso, responda a la diversidad de los estudiantes, incrementando su participación y reduciendo la discriminación (Blanco, 2009).

Las instituciones educativas deben modificar, ajustar y enlazar cada uno de sus procesos desde el trabajo del directivo acompañado por toda la comunidad educativa para garantizar el derecho a la educación y promover la igualdad y la inclusión.

La gestión del gerente educativo juega un rol importante, a través de procesos integradores con un direccionamiento óptimo en la resolución de las diferentes situaciones que se puedan presentar para asegurar que en la institución que dirige se eliminen las barreras del aprendizaje asociadas a infraestructura, funcionamiento institucional, sistemas de comunicación, recursos didácticos, currículo, docentes, contexto geográfico y cultural para formar

ciudadanos autónomos, independientes, capaces de actuar activa y participativamente en el ámbito social y laboral.

Las percepciones del directivo frente a la inclusión dan cuenta que la tendencia es a rechazar los cambios, en este caso de la organización escolar, salir de la zona de *comfort* no es sencillo y más aún para los maestros que están acostumbrados a trabajar con un grupo "homogéneo" pues sienten que no tienen las herramientas conceptuales para abordar a los estudiantes con discapacidad; se cree que la atención a la diversidad está en el caracterizar la entrada y recepción de estudiantes sin ahondar en la calidad, pero el acceso y la permanencia de la educación no es favor sino un derecho constitucional, por lo que la falta de sensibilización, de cultura y de conciencia social sigue imposibilitando una educación de calidad para todos (Cárdenas, 2015).

En Ecuador son varias las políticas públicas creadas para que las instituciones educativas sigan las normas y los lineamientos vigentes, pues a partir de ellos se garantiza el orden legal dentro de la escuela y el cumplimiento ante el estado y la sociedad. Una de ellas es la normativa vigente en documentos rectores como la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2011) en donde se determina que, tanto la educación formal como la no formal tomará en cuenta las necesidades educativas especiales de las personas en lo afectivo, cognitivo y psicomotriz. La autoridad Educativa Nacional velará porque esas necesidades educativas especiales no se conviertan en impedimento para el acceso a la educación. El Estado ecuatoriano garantizará la inclusión e integración de estas personas en los establecimientos educativos eliminando las barreras de su aprendizaje.

En este sentido la presente investigación gira en torno al análisis de la normativa creada en Ecuador para garantizar la inclusión y la atención a la diversidad, desde la cual se aborda a su vez la gestión

educativa como una pieza clave para lograr la inclusión.

2. Desarrollo

2.1 Inclusión educativa en Ecuador

Desde el año 2006 en Ecuador se crean políticas que tienen un enfoque inclusivo, es decir, que buscan garantizar el derecho a la educación de todos los ciudadanos independientemente de sus condiciones personales, culturales, étnicas y sociales y de discapacidad, ajustándose a lo que la UNESCO (2005) señala sobre la inclusión, como "el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, en las culturas y en las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación, implica cambios y modificaciones en el contenido, enfoques, estructuras y estrategias..."(p. 13).

En Ecuador se han realizado cambios favorables para la inclusión a nivel legal, empezando por su texto Constitucional (Asamblea Constituyente, 2008). En ella, diferentes artículos defienden el principio de no discriminación por motivos de discapacidad, adoptando medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad y la inclusión educativa.

Pese a las nuevas leyes y los esfuerzos realizados por el Estado, siguen existiendo inconvenientes en el tema de inclusión educativa. Se requiere un cambio de paradigma sobre el enfoque y entendimiento que se espera de la política de inclusión y no solo quede en la redacción de textos, informes, o líricos discursos en congresos, sino se empiece a practicar en las instituciones educativas, involucrando a toda la sociedad para hacer de la integración una realidad promoviendo en las escuelas regulares la participación de todos los estudiantes que presentan algunas necesidades especiales. En consecuencia, las instituciones educativas deben trabajar para ponerse a tono con cada una de estas transformaciones siguiendo las normas y los lineamientos vigentes, pues a partir de ellos

se garantiza el orden legal dentro de la escuela, estos no pueden ser eludidos cuando se citan documentos como el de la UNESCO (Directrices sobre las políticas de inclusión en la educación, 2009, 4) donde se anota lo siguiente: "La educación inclusiva es un proceso que comporta la transformación de las escuelas y de otros centros de aprendizaje para atender a todos los niños – esto es, los niños y las niñas, los alumnos que pertenecen a grupos étnicos y lingüísticos minoritarios o a poblaciones rurales, cuyos afectados por el VIH y el SIDA o con discapacidad y dificultades de aprendizaje-, y para brindar también oportunidades de aprendizaje a todos los jóvenes y adultos".

Por ello, abordar el tema de la diversidad en la escuela implica la visibilización de la coexistencia de estudiantes de diversos grupos socioeconómicos, orígenes étnicos, personas con discapacidad. Migrantes, familias diversas, entre otros; lo cual influye en la dinámica de aprendizaje y participación educativa (Mediavilla, 2012).

De esta manera, se puede afirmar que la inclusión educativa está estrechamente relacionada con el principio de educación para todos y requiere un cambio radical tanto en la forma de entender y desarrollar la educación en sus aspectos curriculares como en la actitud de los directivos, maestros y maestras frente a los estudiantes (Ministerio de Educación del Ecuador, 2008).

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) busca garantizar a todos los niños, niñas y adolescentes una educación de calidad que promueva oportunidades de aprendizaje durante toda la vida, meta que será alcanzada sólo si la pedagogía se fundamenta en la equidad. Además, *La inclusión educativa, como respuesta a la diversidad, promueve la participación de todos los estudiantes y minimiza la exclusión que se puede presentar en los diferentes contextos de la sociedad* (UNESCO, 2005)

Estas leyes permiten avanzar hacia una sociedad más justa y democrática, que busca que todos los estudiantes sean parte

de un colectivo que construya y haga sostenible la educación a futuro (Blanco, 2009).

2.2 Rol del gerente educativo para la inclusión educativa

La reforma al currículo nacional en el año 2016 tiene como principal punto de cambio, el crear un currículo abierto y flexible que se adapte a las diferentes realidades del territorio nacional, así como a las diferentes necesidades de aprendizaje en los niveles educativos del sistema nacional (Ministerio de Educación del Ecuador, Subsecretaría de Fundamentos Educativos, 2016). La flexibilidad del currículo hace también mención a que, si bien en el currículo existen ciertas destrezas imprescindibles que todos los estudiantes del territorio deben alcanzar durante su escolarización, también permite que cada unidad educativa defina una Planificación Curricular Institucional (PCI) adecuada a la realidad de su contexto, en este sentido el rol del gerente educativo es un punto clave, como promotor de los procesos de cambio, es quien a través de un liderazgo comprometido y compartido con toda la comunidad educativa impulsa las acciones para mejorar y llevar a cabo todas las normas del currículo, por ello el liderazgo que este posee es una herramienta que utiliza para que se den los procesos de gestión y se alcancen las metas propuestas.

Por lo expuesto el directivo debe replantear las formas de trabajo y todo aquello que implica un abordaje integral que motive e involucre a todo su equipo para enfrentar no solo su interacción y aprendizaje en el aula, sino también en su familia y comunidad. Es decir conocer e implementar las políticas públicas de inclusión para lograr una verdadera transformación de los procedimientos y actitudes de su comunidad.

Sin embargo las investigaciones sobre el tema del gerente educativo en los procesos de inclusión son muy escasas, cuando son ellos quienes desempeñan las actividades de dirección, planeación, coordinación,

administración y programación en las instituciones educativas, es decir los responsables del funcionamiento de la organización escolar.

Estas son una de las razones que motivan a realizar estudios sobre la importancia de la gestión del gerente educativo para conseguir una escuela más inclusiva y equitativa y las competencias necesarias que deben poseer los directores o equipos directivos para poder dar respuesta a los desafíos que la gestión de la diversidad plantea en las aulas y en las escuelas.

Los diferentes estudios llevados a cabo sobre la temática indican que no hay modelos ni prácticas especiales de la gestión del líder directivo que sea la clave para la inclusión, por el contrario es necesario estar dispuesto a cambiar de un estilo de liderazgo a otro y a tomar las estrategias que mejor funcionen para hacer frente a los problemas que se presentan (Kugelmass, 2003; Muijs *et al.*, 2007; González, 2008; Amores y Ritacco, 2011). Es en este contexto donde adquiere una gran relevancia el liderazgo situacional (Hersey, 1984).

La gestión del gerente educativo (rector, director) es desarrollar acciones para la inclusión educativa, es buscar los mecanismos para garantizar una educación para todos, utilizando diferentes estrategias para cumplir con los objetivos planteados, articulando los procesos institucionales, curriculares y comunitarios, su gestión y el liderazgo son procesos integradores para el direccionamiento óptimo de las escuelas, pues se complementan en la resolución de las diferentes situaciones que se puedan presentar.

En la gestión directiva es donde recae el peso de las decisiones que delimitaran el camino que tome la institución, pues es ahí donde se decide cómo será su misión, visión, valores y filosofía y si en la institución se puede o no dirigir procesos de inclusión educativa; además a partir de esta se van desencadenando las demás funciones para cumplir con dichos principios, por lo tanto si la dirección encuentra valor en la gestión inclusiva, esta se verá reflejada en las demás

gestiones que están intrínsecamente relacionadas.

En este sentido, González (2008) plantea que, el liderazgo es necesario pues direcciona las acciones que se llevan a cabo en la institución para que éstas sean más justas y equitativas, cuando las instituciones tienen como finalidad aportar a la inclusión escolar sus dinámicas se enfocan en luchar por la inclusión apoyadas en las políticas públicas dentro del plano organizativo para luego entrar a cuestionar las prácticas que la institución ha llevado a cabo y replantear el cambio cultural que se irá transformando, analizando los valores, los principios, las rutinas y las normas que ayudarán a orientar el mejoramiento del plantel; para ello es necesario el liderazgo del gerente educativo pues ayudará a guiar estos procesos junto con el trabajo de toda la comunidad educativa dando sentido a los propósitos y a las acciones organizativas.

Además una de las misiones del directivo docente es entender de qué manera se debe involucrar la política pública en la gestión habitual de la escuela, y como enseñar con calidad y equidad, frente a algunas barreras entre las cuales se encuentran: etiquetar o rotular a los estudiantes como acción estigmatizante, falta de formación docente, personas con discapacidad y familias desconocedoras de sus derechos, dificultades en la comunicación entre la administración y el resto de la institución, no se comparte la toma de decisiones, un mal clima escolar y la falta de espacios para implementar otras metodologías. Todo ello hace que los docentes vean en la diversidad una barrera para los procesos educativos inclusivos, por lo que es necesario el liderazgo del directivo, como mencionan diferentes estudios (Ley estatutaria 1618, 2013; Padilla, 2011; Echeita y Duk, 2008; Fernández de la Iglesia et al, 2013; & Sapon, 2013)

El desarrollo de la inclusión requiere un liderazgo coherente, es decir, que sea fiel a sus principios y sus creencias. Un director/a o equipo directivo que crea en lo que está

haciendo y en lo hay que hacer, es decir, un liderazgo transmisor de valores, que sugiera, facilite y contribuya a crear las condiciones que hagan posible que tanto el profesorado como el alumnado se abran al cambio. Este hallazgo coincide con trabajos como los desarrollados por Kugelmass (2003) y Ryan (2006) cuando sugieren que los líderes deben también adoptar políticas que favorezcan la puesta en práctica de valores inclusivos.

A partir de la normativa analizada y de los roles del gerente a continuación se presentan algunas sugerencias que los gerentes educativos deberían considerar para mejorar la inclusión en sus centros:

- Capacitación y formación del directivo sobre las políticas de inclusión para entender la normativa vigente educativa y aplicarlas en su institución.
- Organizar y ejecutar proyectos que generen cambios al interior de la escuela que den respuesta a la misma, ya que por norma se exige que los procesos de inclusión en un futuro se den en todas las escuelas.
- Crear espacios de participación y comunicación activa y eficaz con la finalidad de proponer estrategias para hacer de su institución una verdadera escuela inclusiva
- Promover un buen clima laboral esto contribuye a crear nuevos proyectos de cambio y al no centrar el trabajo como una obligación sino como una fuente de motivación a partir del liderazgo, se lograrán transformaciones en la cultura, la organización y el funcionamiento del plantel.
- Firmar convenios para participar en redes de trabajo en función de objetivos comunes, que ofrecen sus recursos humanos y materiales para solucionar problemas y aprender conjuntamente en ese proceso.
- Gestionar para que su personal docente se capacite en cursos sobre pedagogía inclusiva para

desempeñar su rol, de forma flexible y adaptable y responder a la variedad de necesidades de aprendizaje de individuos o grupos de estudiantes; dejando atrás el enfoque tradicional al considerar la diversidad en el aula como una oportunidad para ofrecer aprendizajes diferenciados.

- Involucrar a toda la comunidad ya que esta cumple un papel importante en el desarrollo de propuestas y/o alternativas de acción orientadas a promover procesos de inclusión educativa.

3. Conclusiones

La normativa vigente creada en Ecuador para la inclusión educativa promueve la igualdad de derechos a todas aquellas personas que se encuentran en situación de desigualdad.

La gestión del gerente educativo es un punto clave, como promotor de los procesos de cambio, es a través de un liderazgo comprometido y compartido con toda la comunidad educativa que impulsa las acciones para mejorar y llevar a cabo todas las normas del currículo, y se alcancen las metas propuestas

Las escuelas deben responder a una realidad actual generando garantías para el acceso, la permanencia y el aprendizaje de todos los estudiantes, esto implica pensar en una reestructuración del orden escolar desde cambios en su PEI, (Plan Estratégico Institucional) en la malla curricular, en las metodologías hasta llegar a cambios profundos de pensamiento.

La inclusión es una labor que necesita del compromiso de todos no solo debe recaer en los directivos, ni en los docentes, sino en toda la comunidad educativa, por ello la importancia de trabajar coordinadamente con la comunidad en donde se ubica la escuela. La relación de la escuela con la comunidad cumple un papel importante en el desarrollo de propuestas y/o alternativas de acción orientadas a promover procesos de inclusión educativa. Tal como lo afirman Graham et al., (2015) los

factores que pueden apoyar u obstaculizar el aprendizaje no dependen solamente de la ejecución académica de los estudiantes, sino también pueden ser encontrados en la dinámica con el ambiente físico, el currículo, el docente, las políticas educativas, las relaciones con la comunidad, la familia, las asociaciones casa-escuela y el sistema educativo. Es así como, la posibilidad de que otros actores sociales (padres, vecinos, organizaciones, asociaciones, profesionales especializados, servicios, etc.) formen parte de la vida escolar, constituye en muchos casos un punto de partida para que la gestión institucional y la propuesta pedagógica resulten más inclusivas.

4. Referencias

- Amores, F and Ritaco, M. (2011). Las buenas prácticas en el ámbito educativo y el liderazgo de la escuela en contextos de mayor riesgo de exclusión escolar y social. *Revista Iberoamericana de Educación*, 56 (3), 1-14
- Asamblea Constituyente, A. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Decreto Legislativo 0 Registro oficial 449 de 20-Oct-2008 Última modificación 13-jul-2011.
- Blanco, R. (2009) La atención educativa a la diversidad: las escuelas inclusivas. Calidad, equidad y reformas en la enseñanza. Madrid. OEI.
- Cárdenas, P. (2015). El papel del directivo docente en la gestión para la inclusión educativa 56. Documento en línea, recuperado de: <http://repositorio.pedagogica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12209/455/T018729.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Echeita G. and Duk, C. (2008). Inclusión Educativa. *Revista REICE*. 6 (2), 1-8. Documento en línea, recuperado de: <http://www.rinace.net/arts/vol6num2/Vol6num2.pdf>.
- Fernández de la Iglesia, C. (2013). A propósito de cómo analizar las barreras a la inclusión desde la comunidad educativa. *Revista de Investigación en educación*. 3(11), (pp.172-191).

- Documento en línea, recuperado de:
<http://reined.webs.uvigo.es/ojs/index.php/reined/article/viewFile/742/309>
- Gonzalez, T. (2008). Diversidad e inclusión educativa alguna reflexiones sobre liderazgo en el centro escolar. RIECE, 1-19. Documento en línea, recuperado de:
<http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol2-num1/art6.pdf>.
- Graham, L., Berman, J. and Bellert, A. (2015). Sustainable learning: Inclusive practices for 21st century classrooms. Melbourne: Cambridge University Press
- Hersey, P. (1984). The Situational Leader. Ed. Warner Books, 12-72 México. Pearson.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe. (2011) Registro Oficial N° 417. Quito, Ecuador, 31 de marzo de 2011
- Ley estatutaria No.1618. (2013) El Congreso de Colombia, República de Colombia-Gobierno Nacional, 27 de febrero de 2013.
- Mediavilla. (2012). Buenas Práctica en Educación Inclusiva. Ecuador: Santillana. Obtenido de Buenas Práctica en Educación Inclusiva. Documento en línea, recuperado de:
<https://es.scribd.com/document/388222083/Capitulo-1-Parte-1-pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2008). Curso de Inclusión Educativa - Programa de Formación continua del Magisterio Fiscal. Quito, Ecuador. Documento en línea, recuperado de:
https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/Modulo_Trabajo_El.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2016). Currículo de los niveles de educación obligatoria. Documento en línea, recuperado de:
<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/08/Curriculov2.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador, Subsecretaría de Fundamentos Educativos. (2016) Informe técnico Flexibilidad del currículo nacional
- Muijs, D. et al. (2007). Every Child Matters. Leading under pressure: leadership for social inclusión. Nottingham. National College for School Leadership (NCSL).
- Organización de Naciones Unidas -ONU (2016). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. Bogotá. Documento en línea, recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Recomendaciones-comite-colombia-2016.pdf>
- Padilla, A. (2011). Inclusión educativa de personas con discapacidad. Revista Colombiana de psiquiatría, 40 (4), 670-699. Documento en línea, recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v40n4/v40n4a07>
- Ryan, J (2006), Inclusive Leadership, and Social Justice for Schools, Leadership and Policy in Schools, 5:1, 3-17. Documento en línea, recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15700760500483995>
- Sopón, M. (2013). La inclusión real: una perspectiva de justicia social. Revista Investigación en Educación. 3 (11), 15-23
- Pena Guerra, M. (2015). *Democracia representativa y participación ciudadana en Venezuela (1958-2015)*. Venezuela: Universidad de los Andes, Tesis doctoral, Proyecto financiado por el Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico, Tecnológico y de las Artes (CDCHTA).
- Romero Fernández, Edgardo (2016). *Estadocentrismo y política pública: limitaciones y desafíos Santa Clara, Cuba*: Editorial Samuel Feijóo, Memorias del XV Simposio Internacional de Pensamiento Latinoamericano.

Oportunidades de los graduados universitarios en el mercado laboral mexicano: Diferencias por sexo y formación

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Angélica Beatriz Contreras Cueva¹

Universidad de Guadalajara (México).

<https://orcid.org/0000-0002-3057-1272>

Correo electrónico: acontre@cucea.udg.mx

Olga González-Morales²

Facultad de Economía, Empresa y Turismo.

Universidad de La Laguna (España).

<https://orcid.org/0000-0002-3754-2300>

Correo electrónico: olganzal@ull.edu.es

RESUMEN

El objetivo del trabajo es analizar el mercado laboral de los graduados universitarios mexicanos para identificar oportunidades de empleo e ingresos, por sexo y campo formativo. Se utiliza los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para estimar un modelo de autoselección de Heckman, dos modelos de salarios para hombres y mujeres, y un modelo probit para estimar la probabilidad de estar empleado. Las principales conclusiones indican que las mujeres eligen en mayor medida que los hombres la opción de no trabajar y existen diferencias en las oportunidades de empleo e ingresos por campo formativo y sexo. De forma resumida, los campos formativos con mayores oportunidades de empleo para los hombres son Ciencias de la Computación, Ciencias de la Información, y Artes; en términos de ingresos, los hombres ganan más en Servicios de Transporte, Servicios de Seguridad, y Ciencias Físicas, Químicas y de la Tierra. En el caso de las mujeres, las mayores oportunidades de empleo están en Ciencias de la Computación, Formación Docente, y Veterinaria; en cuanto a los ingresos, ganan más en Matemáticas y Estadística, Salud, Ingeniería Industrial, Mecánica, Electrónica y Tecnológica, y Formación Docente. Además, las mujeres perciben mayores ingresos cuando están casadas, son cabezas de familia y tienen un nivel educativo alto.

Palabras clave: mercado de trabajo; estudios universitarios; ingresos; sexo; campo formativo; México.

Opportunities of university graduates in the Mexican labor market: Differences by gender and training

The aim of this paper is to analyse the job market of Mexican university graduates to identify employment and income opportunities, by gender and training field. Data from the National Occupation and Employment Survey is used to estimate a Heckman self-selection model, two wage models for men and women, and a probit model to estimate the probability of being employed. The main conclusions indicate that women self-select more the option of not working and there are differences in employment opportunities and income by training field and gender. In summary, the training fields with the greatest employment opportunities for men are Computer Science, Information Sciences, and Arts; in terms of income, men earn more in Transportation Services, Security Services, and Physical, Chemical and Earth Sciences. In the case of women, the greatest employment opportunities are in Computer Science, Teacher Training, and Veterinary Science; in terms of income, they earn more in Mathematics and Statistics, Health, Industrial Engineering, Mechanics, Electronics and Technology, and Teacher Training. Additionally, women receive higher incomes when they are married, are heads of family and have a high educational level.

Key words: labour market; university education; income; sex; training field; Mexico.

¹Departamento de Métodos Cuantitativos. Centro Universitario de Ciencias Económico-Administrativas. Universidad de Guadalajara (México). Línea de investigación: Educación y Empleo.
https://scholar.google.com.mx/citations?hl=es&user=0KaQc44AAAAJ&view_op=list_works&sortBy=pubdate

² Departamento de Economía Aplicada y Métodos Cuantitativo. Facultad de Economía, Empresa y Turismo. Universidad de La Laguna (España). Línea de investigación: Políticas públicas de fomento de la actividad empresarial con enfoque sistémico: la RSE como marco.
https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=L4sNADAAAAAJ&view_op=list_works&sortBy=pubdate

Como citar este artículo - How to cite this article

Contreras-Cueva, A. y González-Morales, O. (2020). Oportunidades de los graduados universitarios en el mercado laboral mexicano: Diferencias por sexo y formación. *Revista Visión Gerencial*, 19(1), 45-61. Recuperado de:

<http://revistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

1. Introducción

El Estado y la sociedad invierten en educación, las universidades proporcionan la oferta formativa y sus receptores se forman para completar su capital humano. El fin de este proceso es satisfacer las necesidades de los individuos y de las empresas que demandan determinadas cualificaciones, lo cual requiere adecuar la oferta a la demanda real.

La teoría del capital humano entiende que la educación es una inversión positiva que tiene efecto en los ingresos del trabajador e influye en la probabilidad de emplearse (Ashenfelter y Ham, 1979; Schultz, 1961). Esta teoría entiende que la adquisición de cualificaciones es un proceso racional de inversión en educación de los individuos y las familias teniendo en cuenta las expectativas de ingresos salariales futuros (Becker, 1962, Sicherman y Galor, 1990). La inversión en educación también genera beneficios para los empleadores porque pueden contar con recursos humanos cualificados para garantizar la productividad de la empresa. Todo ello revierte en beneficio para la sociedad porque genera una población más eficiente, creativa, con mayor iniciativa, libertad de pensamiento y participación social en asuntos públicos.

La búsqueda de evidencias de los efectos de los estudios universitarios sobre la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral y la probabilidad de encontrar un empleo requiere tener información sobre el tipo de estudios y los campos formativos específicos realizados (Hernández et al., 2012; Sinha Mukherjee, 2015). La decisión de participar o no en el mercado laboral representa un coste de oportunidad para los graduados universitarios y para la sociedad, por lo que una buena política educativa entiende que es importante identificar oportunidades de empleo y ligarlas a la oferta formativa. Con este conocimiento será posible informar y guiar a los estudiantes universitarios potenciales sobre las profesiones que tienen más demanda en el mercado laboral y

diseñar cursos adecuados para satisfacer la demanda.

Por ello, el objetivo del trabajo es aportar parte de esa información y analizar la situación profesional de los graduados universitarios en el mercado laboral de México para identificar sus oportunidades de empleo e ingresos, desagregando el análisis por sexo y campo de formación. Los resultados pueden servir para orientar líneas de actuación públicas de instituciones educativas y laborales, dirigidas a adecuar la oferta a la demanda, e informar a futuros universitarios sobre las potencialidades de las diferentes titulaciones.

2. Antecedentes

La relación entre educación y mercado de trabajo ha sido estudiada desde diferentes disciplinas y enfoques. El enfoque de las carreras proporciona una perspectiva general en la que la entrada en el mercado laboral es una etapa en la carrera de una persona. Este enfoque considera que una carrera es una secuencia de trabajos ocupados por un individuo a lo largo de su vida (Arthur y Rousseau, 1996). La carrera también se entiende como la progresión jerárquica dentro de una organización en la que la persona adquiere una satisfacción y un salario creciente. Otros enfoques de carrera posteriores matizan esta definición debido a los cambios en la actividad económica producidos a finales del siglo XX. Aparece un nuevo enfoque, "protean" (Hall, 1996), en el que la trayectoria de una carrera incluye la movilidad entre organizaciones (Chudzikowski, 2012; Rojewski et al., 2017), o la visión de Bragg y Ruud (2007), que consideran la carrera como la trayectoria académica. Sin embargo, la mayoría de los investigadores son más partidarios de considerarla como la progresión en el empleo (Baran et al., 2012; Sullivan y Baruch, 2009). En un sentido amplio, la teoría de las carreras incluye la elección de estudios, la integración en el mercado laboral y la movilidad entre empleos (Sawchuk y Taylor, 2010).

El enfoque de las trayectorias profesionales profundiza un poco más y analiza cómo se articula el conocimiento y las competencias que conectan la educación con el trabajo (Hamilton, 2012). Desde esta óptica, el mercado laboral es un proceso de ajuste entre competencias y cualificaciones ofrecidas y demandadas. La oferta de cualificaciones bien planificada, que analice qué tipo de competencias y cualificaciones se deben adquirir, mejora las capacidades cognitivas de las personas y brinda mejores oportunidades de empleo (Koen et al., 2012; Ng y Feldman, 2010). Pero, no se produce una asignación inmediata entre la oferta y la demanda de cualificaciones. La teoría de la búsqueda, iniciada por Stigler (1962), McCall (1970) y Mortensen (1970), proporciona un importante punto de partida: en un entorno de incertidumbre existen personas que buscan empleo y empleadores que buscan trabajadores. Desde la perspectiva de la demanda de competencias y cualificaciones surgen los enfoques del filtro (Arrow, 1973) y de la cola laboral (Thurow, 1983). Siguiendo con este mismo discurso, el enfoque del emparejamiento analiza el proceso de ajuste como una asignación óptima entre cualificaciones ofrecidas y demandadas y proporciona un marco teórico para analizar la transición de la educación al trabajo y el proceso de progreso en el desarrollo profesional (Halpin y Cban, 1998).

Reitzele y Vondracek (2000) consideran que, en la inserción laboral, influye diferentes factores y variables sociodemográficas: tipos de estudios realizados, especialización económica de las actividades desarrolladas en un país o región, demanda del mercado laboral, sexo, edad, nivel educativo, número de hijos, estado civil, marco institucional, cultura), así como el tiempo que transcurre desde el acceso al trabajo hasta el primer empleo estable.

Otra cuestión es el problema de sobrecualificación, esto es, la situación en la que las personas realizan trabajos con requerimientos de cualificaciones inferiores a

las ofrecidas (Baert et al., 2013; Büchel y Mertens, 2004). Esta circunstancia hace reflexionar sobre si el análisis debe centrarse únicamente en la transición de la educación a un primer empleo o no. Surge el problema de establecer cuándo termina dicha transición, si termina después de encontrar el primer empleo, el primer trabajo estable, aunque el individuo esté sobrecualificado, o el primer trabajo estable adecuado a las cualificaciones del individuo. En cualquier caso, el ajuste en el emparejamiento generalmente no suele realizarse con el primer empleo, se requiere un tiempo de movilidad entre empleos y ocupaciones (Sicherman y Galor, 1990).

Otros análisis se centran en las pautas de inserción en el mercado laboral. Biemann et al. (2012) y Quintini y Manfredi (2009) distinguen diferentes pautas de inserción laboral, pero, en general, las carreras mantienen un patrón de movilidad ascendente (Vinkenburg y Weber, 2012). Kovalenko y Mortelmans (2014) sitúan la movilidad profesional en el contexto de la flexibilidad de los mercados laborales, en línea con las nuevas teorías sobre la segmentación del mercado laboral y de las carreras.

El estudio de las trayectorias profesionales ha recibido especial atención porque demuestra diferencias importantes por sexo y situación familiar (Bertrand, 2013; Herrbach y Mignonac, 2012; Islam y Amin, 2016; Lee Cooke y Xiao, 2014; McNeal, 2011; Metz y Tharenou, 2001; O'Neil et al., 2008; Phillips y Imhoff, 1997). Cuando se analiza a los individuos en función de que tengan o no hijos, se observa que, en general, las personas con hijos tienden a seguir una trayectoria de carrera profesional tradicional, pero, en el caso de las mujeres, no suele ser generalizado (Adda et al., 2017; Chetty et al., 2016; Majlesi, 2016; Rodríguez, 2016). En este sentido, Wheatley (2013) concluye que las mujeres, en promedio, trabajan más cerca de su lugar de residencia porque están atrapadas espacialmente por las responsabilidades del hogar, lo cual tiene implicaciones

profesionales potencialmente graves que, de forma indirecta, también restringen las oportunidades de los hijos dependientes. El gran desafío de las líneas de actuación pública es corregir esta inequidad.

El *Systems Theory Framework* proporciona un marco meta-teórico que contribuye a la comprensión del comportamiento profesional. Esta teoría es una adición muy valiosa a la teoría del campo profesional al considerar que el comportamiento profesional está inmerso en un sistema abierto a los cambios y a los desarrollos desde su interior, y en constante interacción con otros sistemas (Patton y McMahon, 2014).

Si este análisis se centra en el mercado laboral mexicano, se observa que empleadores y asalariados confluyen en un entorno socioeconómico presionado por el crecimiento de la población que, año tras año, necesita incorporar un número elevado de nuevas generaciones. Al mismo tiempo, el nivel educativo de la población ha ido aumentando en los últimos veinte años (Navarro Chávez y Favila Tello, 2013). Esta situación influye en que el mercado laboral exija, por un lado, mayor calidad del capital humano que satisfaga las necesidades de las empresas y repercuta en el entorno, y, por otro, personas con más y mejor educación, con competencias que satisfagan los requerimientos del mercado de trabajo.

Morales-Ramos (2011) detecta que, en México, cuanto mayor es el nivel educativo mayores son los retornos de la educación; esto se corrobora porque, tanto en términos absolutos como relativos, los mayores rendimientos los provee la educación de posgrado seguida de la educación que acredita para la profesión. Salas Durazo (2018) indica que los estudios superiores otorgan mayor bienestar a los trabajadores porque les permite acceder a empleos con mayor estabilidad laboral, lo cual aumenta su calidad de vida.

Ordaz (2007) determina que existen diferencias en las tasas de retorno educativo por sexo, marcadas por el medio rural o

urbano mexicano. México es un país con un alto grado de desigualdad socioeconómica y un número elevado de personas vive en condiciones de pobreza, principalmente en áreas rurales. En esta investigación, Ordaz mostró que la educación se relaciona inversamente con la pobreza y, en las áreas rurales, se requiere más años de escolarización para asegurar una alta probabilidad de que los individuos no caigan en esa pobreza. La inversión en niveles educativos superiores es necesaria en las áreas rurales para reducir la desigualdad con respecto a la población de las áreas urbanas, y percibir mayores ingresos. Aunque los retornos de la educación son más altos en las zonas rurales que en las zonas urbanas, sin embargo, hay evidencias de que las mujeres se autoseleccionan en mayor medida que los hombres para no participar en el mercado laboral. En las áreas rurales, las mujeres obtienen mayores rendimientos en los niveles educativos básicos, mientras que los hombres obtienen mayores rendimientos en los niveles educativos más altos. En las áreas urbanas es al revés.

El incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral ha respondido a la modernización de la economía mexicana, pero aún prevalece la preferencia de determinados campos de formación frente a otros que les capacitan para determinadas profesiones (Humanidades, Educación, Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales) (Autor, 2014; Autor, 2010), así como se observa que la participación de la mujer en el mercado laboral y sus ingresos tienen niveles más bajos que los de los hombres. Esta situación se debe, en parte, al hecho de que la actividad laboral de las mujeres mexicanas depende principalmente de los ingresos globales de la familia, su trabajo no se considera obligatorio, independientemente de su status socio-económico o su nivel educativo, excepto en los casos en que la mujer es cabeza de familia. A pesar de estas circunstancias, el aumento del nivel educativo favorece la entrada de las

mujeres al mercado de trabajo, pues la tasa de retorno de las mujeres profesionales es mayor que la de los hombres (Autor, 2010).

3. Hipótesis y Método

3.1 Hipótesis

Partiendo de estos antecedentes, se plantea las hipótesis. La población objeto de estudio la integra los graduados universitarios mexicanos de todos los campos de formación.

H1. Las mayores inversiones en capital humano son predictores de mayores salarios y mayores oportunidades de empleo, especialmente en las mujeres.

H2. El mayor éxito en la trayectoria profesional, medido por un mayor salario, depende del tipo de capital humano adquirido que está asociado al tipo de campo formativo del graduado/a universitario/a.

H3. La situación de la mujer en el mercado laboral sigue una trayectoria distinta a la del hombre, favoreciéndole campos de formación diferentes, tanto en la probabilidad de estar empleado como de percibir mayores salarios.

H4. Específicamente, si la mujer es cabeza de familia favorece su incorporación al mercado laboral.

3.2 Datos

Para contrastar estas hipótesis se utiliza micro-datos de la Población Económicamente Activa (PEA), recogidos por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) mexicana, en 2013, de carácter trimestral, aplicada a los hogares (residentes en 120.260 viviendas seleccionadas). La PEA presenta información de la población ocupada y desocupada, la primera representa a las personas que en el momento de ser entrevistadas realizan alguna actividad económica, la segunda, engloba a los que buscan activamente empleo en algún momento del mes anterior a la entrevista. El capital humano se entiende en este trabajo como el grupo de personas que compone la PEA, con diferentes niveles educativos, especialmente centrado en el grupo de individuos con

estudios de licenciatura, maestría y doctorado.

Para definir los campos de formación se utiliza el catálogo de Clasificación Mexicana de Programas de Estudio que surgió del ajuste entre el Censo de Población y Vivienda 2010 y el Formato 911 de Educación Superior de 2010-2011 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2012). Este catálogo desagrega los campos amplios de formación en 8 grupos ((1) Educación, (2) Artes y Humanidades, (3) Ciencias Sociales, Administración y Derecho, (4) Ciencias Naturales, Exactas y de la Computación, (5) Ingeniería, Manufactura y Construcción, (6) Agronomía, y Veterinaria, (7) Salud, (8) Servicios), desagregados, a su vez, en 22 campos específicos y 88 campos detallados. El nivel educativo también se desagrega en 8 niveles. En este análisis se utiliza 5 niveles educativos (pre-universitario, normal, licenciatura/profesional, maestría, doctorado) y 22 campos de formación.

3.3 Análisis estadísticos utilizados

Para determinar los ingresos, se utiliza la tasa de retorno de la educación de Mincer (1974), seguido por el modelo ajustado con el método de control *Card function* (Card, 1999), que consiste en introducir variables de control al modelo de Mincer; en este estudio se incluye las correspondientes al estado civil, ser cabeza de familia, número de horas trabajadas, nivel educativo y campo formativo de la titulación universitaria realizada por el individuo.

Para determinar la tasa de retorno se tiene en cuenta la autoselección de los individuos, debido a que la población ocupada forma parte de la población total que puede decidir ingresar o no al mercado laboral, así, al estimar los coeficientes por mínimos cuadrados ordinarios (MCO), éstos podrían presentar sesgo debido a que reflejarían la influencia de las variables en la selección de estar ocupado o no, que no se incluye en la especificación del modelo.

En este tipo de casos es útil aplicar el modelo de selección de dos pasos de Heckman, porque permite aislar el sesgo de selección de la muestra cuando se usa

modelos de ingresos o modelos para horas de trabajo. La doble finalidad del modelo es estimar si el individuo decide trabajar, mediante una ecuación *probit* y aproximar la tasa de retorno. Con este método de dos pasos se genera la Razón Inversa de Mills (λ). Esta variable captura la magnitud del sesgo de autoselección. Posteriormente (λ) se incluirá en el modelo de MCO de Mincer para controlar la presencia de autoselección (Ecuaciones 1 y 2). El cálculo de las estimaciones se ha realizado con el programa estadístico STATA SE Versión 10. Resumiendo, se construye los siguientes modelos.

Ecuación 1. Modelo *probit* para estimar la ecuación de participación laboral

$$P_i = \beta_0 + \beta_1 \text{sexo} + \beta_2 \text{estadocivil} + \beta_3 \text{cabezafamilia} + \beta_4 \text{niveleducativo} + \beta_5 \text{campoformación} + \varepsilon_i$$

P_i es la variable dependiente cualitativa y dicotómica, indica si el entrevistado participa o no en el mercado laboral, es decir, si pertenece a la Población Económicamente Activa (PEA) o no (PNEA). Las variables independientes son cualitativas y continuas: sexo, estado civil, ser cabeza de familia o no, nivel educativo, campos de formación específicos.

Ecuación 2. Modelo general de la ecuación de Mincer.

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Aes} + \beta_2 \text{Exp} + \beta_3 \text{Exp}^2 + \varepsilon_i$$

$\ln Y_i$ = logaritmo natural del ingreso del individuo i , $i = 1, \dots, n$ que reduce el sesgo de la variable ingreso por hora. Esta transformación permite una reducción de la influencia de los valores extremos.

Aes = años de escolaridad

ε_i = error estocástico para cada i -ésimo individuo, recoge factores no observables, errores de medición o variables no incluidas en el modelo.

El parámetro β_0 es la intersección de la recta de regresión con el eje de los ingresos. El coeficiente β_1 proporciona una estimación

de la tasa de retorno de la educación. β_2 muestra el crecimiento porcentual de ingresos por cada año adicional de experiencia. β_3 representa los rendimientos decrecientes de los ingresos con respecto a la experiencia (se espera que sea negativo y estadísticamente significativo).

Se ha estimado dos modelos, uno para mujeres y otro para hombres, porque se espera un impacto diferente de las variables independientes.

Ecuación 3. Modelo ajustado

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Aes} + \beta_2 \text{Exp} + \beta_3 \text{Exp}^2 + \beta_4 \text{estadocivil} + \beta_5 \text{cabezafamilia} + \beta_6 \text{horasempleado} + \beta_7 \text{añosescolaridad} + \beta_8 \text{campoformación} + \beta_9 \text{asalariado} + \beta_{10} \text{empleador} + \lambda + \varepsilon_i$$

Este modelo incluye las variables independientes de los modelos 1 y 2, las horas que están empleados, la variable λ generada con el modelo *probit*, y ε_i .

Ecuación 4. Después de estimar los modelos de ingresos por sexo, el siguiente paso es calcular el coeficiente de transformación (Gujarati y Porter, 2010). Para la interpretación de los coeficientes de las variables cualitativas se toma el antilogaritmo natural (base e) del coeficiente, de la siguiente forma:

$$\text{Coeficiente transformado} = 1 - e^\beta$$

El coeficiente transformado recoge los efectos de las variables ficticias integradas en el modelo sobre el comportamiento del ingreso percibido.

Ecuación 5. Se aproxima la probabilidad de estar ocupado por campo formativo mediante dos modelos *probit*, uno para mujeres y otro para hombres.

$$P_i = \beta_0 + \beta_2 \text{campoformación}_i^2$$

4. Resultados

El análisis descriptivo de la estructura de la PEA indica que el 47,5% son hombres, con una edad promedio de 38 años, cuyo ingreso promedio es 5.935\$. Las mujeres representan el 52,5%, con una edad promedio de 39 años y un ingreso promedio de 4.627\$. El porcentaje de la PEA con estudios universitarios es similar en hombres y mujeres (8,8% y 8,4% respectivamente). Los hombres tienen una tasa de empleo más alta y una tasa de desempleo más baja respecto de las mujeres. La tendencia del ingreso de la población universitaria muestra un aumento relativamente constante. El logaritmo por hora revela que, al comienzo de la vida laboral, los ingresos son similares para hombres y mujeres. Después de los 30 años, el ingreso es mayor para los hombres. A partir de los 55 años, el ingreso aumenta en el caso de las mujeres, superando al de los hombres. Esta información reitera que invertir en educación favorece tanto a hombres como a mujeres, pero el efecto es superior en las mujeres. Con respecto al campo específico de formación, los porcentajes más altos, para los hombres, se centran en Negocios y Administración, Ingeniería Industrial, Mecánica, Electrónica y Tecnología, Salud, y Derecho; para las mujeres, también en primer lugar, Negocios y Administración y, a continuación, Salud, Formación Docente, y Ciencias Sociales y Estudios del Comportamiento.

Estos aspectos ilustran los retornos a la educación que se analizan a continuación en los modelos.

• **Estimación del modelo probit para corregir el sesgo de autoselección**

Los resultados del modelo que estima la participación laboral y captura la variable de autoselección para determinar si influye en el modelo de ingresos que, posteriormente, se estimará por MCO, se presenta en la Tabla 1. El signo del coeficiente de la variable explicativa indica que dicha variable aumenta (positivo) o

disminuye (negativo) la probabilidad de ser parte de la PEA.

Los campos de formación que no resultan estadísticamente significativos son: Humanidades, Ciencias Físicas, Químicas y de la Tierra, Matemáticas y Estadística, Manufacturas y Procesos, Agronomía, Silvicultura y Pesca, Veterinaria, Servicios de Transporte, Seguridad Industrial, y Servicios de Seguridad. Las variables independientes tienen un efecto positivo en la probabilidad de pertenecer a la población trabajadora: los hombres tienen un 64,3% más de probabilidades que las mujeres, las personas casadas tienen un 27,8% más de probabilidades que las personas solteras, el cabeza de familia tiene un 53,3% más de probabilidad que la persona que no lo es, en cuanto al nivel educativo, la probabilidad aumenta de forma significativa en el caso de tener una Maestría (34,8%) o un Doctorado (39,5%), aunque en el caso de Doctorado no resulta significativa.

Con este modelo se calculó la razón inversa de Mills λ , variable que captura el efecto de autoselección, que resultó ser significativa, lo cual significa que existe sesgo de selección entre pertenecer al mercado laboral y el salario, por lo que λ se incluirá en el modelo MCO como regresor adicional.

• **Estimación del modelo modificado con corrección de sesgo de autoselección**

El modelo de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) se usó para estimar la tasa de retorno de la educación. La población se desagrega por sexo para identificar los factores que influyen en cada grupo de población. El estadístico de Wald prueba la significancia conjunta de los coeficientes estimados y, en este caso, es mayor que 0,000, tanto en el modelo de los hombres como en el de las mujeres, por lo que se puede concluir que las variables independientes del modelo están relacionadas con la variable dependiente y los resultados de la muestra se pueden generalizar a la población a la que pertenece.

El modelo estimado contiene variables

dicotómicas y continuas, por ello, el valor del término constante no puede interpretarse en la mayoría de los casos, pero los parámetros de las variables dicotómicas (con un valor 0 y 1) sí son interpretables: la variable dependiente se incrementa cuando toma valor 1.

En las Tablas N° 2 y 3 se comprueba que los años de escolarización, la experiencia, la experiencia al cuadrado y las horas trabajadas son aproximadamente iguales para hombres y mujeres.

Tabla N° 1. Modelo probit para estimar la ecuación de participación laboral

Variables	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Y					
Sexo	0,6431	0,0058	110,60	0,0000	0,6317 0,6545
Estado civil	0,2782	0,0055	50,770	0,0000	0,2675 0,2890
Cabeza de familia	0,5328	0,0061	87,230	0,0000	0,5209 0,5448
Licenciado/Professional	0,0116	0,0164	0,700	0,4180	-0,0206 0,0437
Maestría	0,3478	0,0354	9,830	0,0000	0,2784 0,4172
Doctorado	0,3947	0,1003	3,930	0,0000	0,1980 0,5913
Ciencias de la Educación	0,2974	0,0397	7,480	0,0000	0,2195 0,3753
Formación Docente	0,4029	0,0257	15,680	0,0000	0,3525 0,4532
Artes	0,2465	0,0431	5,720	0,0000	0,1620 0,3310
Humanidades	0,0618	0,0516	1,200	0,2320	-0,0394 0,1629
Ciencias Sociales y Estudios del Comportamiento	0,2742	0,0292	9,380	0,0000	0,2169 0,3314
Ciencias de la Información	0,4042	0,0478	8,450	0,0000	0,3105 0,4980
Negocios y Administración	0,3849	0,0184	20,960	0,0000	0,3489 0,4209
Derecho	0,3542	0,0280	12,650	0,0000	0,2993 0,4091
Ciencias Naturales	0,0280	0,0150	1,840	0,0650	-0,0020 0,0570
Ciencias Físicas, Químicas y de la Tierra	-0,1688	0,0879	-1,920	0,0550	-0,3411 0,0036
Matemáticas y Estadística	0,0196	0,1164	0,170	0,8660	-0,2084 0,2477
Ciencias de la Computación	0,4835	0,0334	14,490	0,0000	0,4181 0,5489
Ingeniería Industrial, Mecánica, Electrónica y Tecnología	0,1949	0,0218	8,930	0,0000	0,1522 0,2377
Manufacturas y Procesos	0,2577	0,0680	3,790	0,0000	0,1243 0,3910
Arquitectura y Construcción	-0,0084	0,0338	-0,250	0,8050	-0,0747 0,0579
Agronomía, Silvicultura y Pesca	0,1830	0,0523	3,500	0,0000	0,0805 0,2855
Veterinaria	0,2869	0,0803	3,570	0,0000	0,1295 0,4442
Salud	0,2972	0,0226	13,170	0,0000	0,2530 0,3415
Servicios Personales	0,2443	0,0217	11,240	0,0000	0,2017 0,2869
Servicios de Transportes	0,0621	0,1844	0,340	0,7360	-0,2993 0,4234
Seguridad Industrial	0,7341	0,4840	1,520	0,1290	-0,2144 1,6826
Servicios de Seguridad	-0,2676	0,2930	-0,910	0,3610	-0,8419 0,3067
Constant	-0,7298	0,0050	-146,940	0,0000	-0,7395 -0,7201

Fuente: Elaboración propia a partir de los micro-datos de la ENOE 2013

Tabla N° 2. Resultados de la estimación del MCO para HOMBRES

Heckman selection model two-step estimates (regression model whit sample selection)				Number of obs = 108329		
				Censored obs = 37952		
				Uncensored obs = 70377		
				Wald chi2(34) = 17354.02		
				Prob > chi2 = 0,000		
Variables	Coef.	Std.err	z	P> z	[95% Int. Conf.]	
LnIngXhr						
Años de escolaridad	0,0419	0,0010	44,06	0,000	0,040	0,044
Experiencia	0,0232	0,0005	44,32	0,000	0,022	0,024
Experiencia2	-0,0004	0,0000	-49,28	0,000	0,000	0,000
Estado civil	-0,3779	0,0961	-3,93	0,000	-0,566	-0,190
Cabeza de familia	-0,0208	0,0282	-0,74	0,462	-0,076	0,034
Horas trabajadas	-0,0147	0,0002	-82,32	0,000	-0,015	-0,014
Bachillerato	0,0750	0,0083	9,09	0,000	0,059	0,091
Normal	0,2869	0,0534	5,37	0,000	0,182	0,392
Licenciatura/Profesional	0,3104	0,0267	11,61	0,000	0,258	0,363
Maestría	0,5980	0,0424	14,10	0,000	0,515	0,681
Doctorado	0,6675	0,1029	6,49	0,000	0,466	0,869
Ciencias de la Educación	-0,0455	0,0653	-0,70	0,485	-0,173	0,082
Formación Docente	0,1665	0,0510	3,27	0,001	0,067	0,266
Artes	-0,1666	0,0737	-2,26	0,024	-0,311	-0,022
Humanidades	-0,0449	0,0752	-0,60	0,550	-0,192	0,103
Ciencias Sociales y Estudios del Comportamiento	-0,0190	0,0521	-0,36	0,716	-0,121	0,083
Ciencias de la Información	-0,1630	0,0827	-1,97	0,049	-0,325	-0,001
Negocios y Administración	-0,0754	0,0388	-1,94	0,052	-0,151	0,001
Derecho	-0,0696	0,0483	-1,44	0,149	-0,164	0,025
Ciencias Naturales	0,1290	0,5000	-2,58	0,124	-0,076	0,028
Ciencias Físicas, Químicas y de la Tierra	0,4281	0,1137	3,76	0,000	0,205	0,651
Matemáticas y Estadística	0,3122	0,1419	2,20	0,028	0,034	0,590
Ciencias de la Computación	-0,1415	0,0623	-2,27	0,023	-0,264	-0,019
Ingeniería Industrial, Mecánica, Electrónica y Tecnología	0,0376	0,0350	1,08	0,282	-0,031	0,106
Manufacturas y Procesos	0,1358	0,0824	1,65	0,100	-0,026	0,297
Arquitectura y Construcción	0,1662	0,0377	4,41	0,000	0,092	0,240
Agronomía, Silvicultura y Pesca	-0,0899	0,0552	-1,63	0,103	-0,198	0,018
Veterinaria	-0,1324	0,0856	-1,55	0,122	-0,300	0,035
Salud	0,1587	0,0383	4,14	0,000	0,084	0,234
Servicios Personales	0,0271	0,1009	0,27	0,788	-0,171	0,225
Servicios de Transportes	0,7651	0,1758	4,35	0,000	0,420	1,110
Seguridad Industrial	0,2892	0,6681	0,43	0,665	-1,020	1,599
Servicios de Seguridad	0,4607	0,3055	1,51	0,132	-0,138	1,059
Asalariado	0,2274	0,0081	28,15	0,000	0,212	0,243
Empleador	0,5513	0,0149	36,94	0,000	0,522	0,581
λ	-1,0643	0,2261	-4,71	0,000	-1,508	-0,621
Constant	3,7766	0,2022	18,68	0,000	3,380	4,173

Fuente: Elaboración propia a partir de los micro-datos de la ENOE 2013

Tabla N° 3. Resultados de la estimación del MCO para MUJERES

Heckman selection model two-step estimates (regression model whit sample selection)		Number of obs = 132568 Censored obs = 87201 Uncensored obs = 45367 Wald chi2(34) = 17809.59 Prob > chi2 = 0,000				
Variables	Coef.	Std.err	z	P> z	[95% Int. Conf.]	
LnIngXhr						
Años de escolaridad	0,0384	0,0010	40,31	0,0000	0,0366	0,0403
Experiencia	0,0235	0,0006	42,72	0,0000	0,0224	0,0246
Experiencia2	-0,0003	0,0000	-41,23	0,0000	-0,0004	-0,0003
Estado civil	0,0682	0,0093	7,33	0,0000	0,0499	0,0864
Cabeza de familia	0,1667	0,0952	1,75	0,0800	-0,0199	0,3532
Horas trabajadas	-0,0166	0,0002	-94,48	0,0000	-0,0170	-0,0163
Bachillerato	0,1509	0,0090	16,83	0,0000	0,1333	0,1684
Normal	0,4799	0,0331	14,50	0,0000	0,4150	0,5448
Licenciatura/Profesional	0,3205	0,0360	8,90	0,0000	0,2499	0,3911
Maestría	0,7979	0,1395	5,72	0,0000	0,5246	1,0713
Doctorado	0,8622	0,1481	5,82	0,0000	0,5719	1,1525
Ciencias de la Educación	0,1740	0,0710	2,45	0,0140	0,0348	0,3132
Formación Docente	0,3488	0,1104	3,16	0,0020	0,1324	0,5652
Artes	0,2786	0,0568	4,91	0,0000	0,1673	0,3898
Humanidades	0,2611	0,0552	4,73	0,0000	0,1529	0,3693
Ciencias Sociales y Estudios del Comportamiento	0,2111	0,0657	3,21	0,0010	0,0823	0,3399
Ciencias de la Información	0,2470	0,0871	2,84	0,0050	0,0763	0,4177
Negocios y Administración	0,2984	0,0979	3,05	0,0020	0,1066	0,4903
Derecho	0,2821	0,0890	3,17	0,0020	0,1077	0,4566
Ciencias Naturales	-0,0230	0,0540	-0,43	0,0000	0,0300	0,4755
Ciencias Físicas, Químicas y de la Tierra	0,3326	0,1083	3,07	0,0020	0,1203	0,5448
Matemáticas y Estadística	0,4357	0,1354	3,22	0,0010	0,1703	0,7011
Ciencias de la Computación	0,2378	0,1247	1,91	0,0570	-0,0066	0,4822
Ingeniería Industrial, Mecánica, Electrónica y Tecnología	0,3518	0,0697	5,05	0,0000	0,2153	0,4883
Manufacturas y Procesos	0,2043	0,1022	2,00	0,0450	0,0041	0,4046
Arquitectura y Construcción	0,2746	0,0642	4,28	0,0000	0,1488	0,4005
Agronomía, Silvicultura y Pesca	0,0961	0,1041	0,92	0,3560	-0,1081	0,3002
Veterinaria	0,0828	0,1404	0,59	0,5550	-0,1924	0,3581
Salud	0,3931	0,0879	4,47	0,0000	0,2208	0,5655
Servicios Personales	0,2500	0,0733	3,41	0,0010	0,1064	0,3935
Servicios de Transportes	-0,0729	0,3714	-0,20	0,8440	-0,8009	0,6551
Seguridad Industrial	0,1415	0,4243	0,33	0,7390	-0,6902	0,9731
Servicios de Seguridad	0,3047	0,6434	0,47	0,6360	-0,9564	1,5657
Asalariado	0,2845	0,0075	38,18	0,0000	0,2699	0,2991
Empleador	0,6052	0,0203	29,84	0,0000	0,5655	0,6450
λ	0,2991	0,3283	0,91	0,3620	-0,3443	0,9425
Constant	2,3210	0,3977	5,84	0,0000	1,5414	3,1005

Fuente: Elaboración propia a partir de los micro-datos de la ENOE 2013.

Con el propósito de interpretar correctamente las variables cualitativas integradas en los modelos como variables dicotómicas, se transforman los parámetros, sus coeficientes se presentan en la Tabla 4. El estado civil y ser cabeza de familia no resultan significativas para los hombres, pero sí es significativo ser cabeza de familia para la mujer, pues perciben 18,1% más de ingresos que las que no lo son. Con respecto al nivel educativo, tener estudios de licenciatura, maestría o doctorado beneficia a hombres y mujeres y supone percibir mayor ingreso, con un mayor efecto en el caso de la mujer.

En cuanto a los campos de formación, los resultados muestran que es más rentable haber realizado estudios en aquellos campos que resultan positivos. Para los hombres, los campos más relevante son, por orden de importancia, Servicios de Transporte, Servicios de Seguridad, y Ciencias Físicas, Químicas y de la Tierra. Para el caso de las mujeres, casi todos los campos de formación les permiten unos ingresos más altos, los más relevantes son, por orden de importancia, Matemáticas y Estadística, Salud, Ingeniería Industrial, Mecánica, Electrónica y Tecnología, y Formación Docente. Esto pone en evidencia las diferencias entre ambos sexos. Además, el análisis comparativo de los campos formativos pone de relieve que existen campos negativos para los hombres que tienen un peso importante para las

mujeres, como puede ser el ejemplo de Negocios y Administración, entre otros campos.

El signo del coeficiente de la Razón Inversa de Mills (λ) ofrece la relación entre estar ocupado en el mercado laboral y el salario, los resultados indican que la covarianza entre el error del modelo *probit* y el modelo MCO es positiva para las mujeres y negativa para los hombres, y, en ambos casos, no es significativa. Esto implica una alta probabilidad de estar desempleado en el caso de los hombres; en cambio, indica una baja probabilidad para las mujeres y está asociado a salarios más altos.

- **Estimación de la probabilidad de estar empleado, por sexo y campo formativo**

En la Tabla N° 5 se aprecia diferencias por sexo; para los hombres, los campos más favorables son, por orden de importancia, Ciencias de la Computación, Ciencias de la Información, Artes, y Seguridad Industrial; en el caso de las mujeres, Ciencias de la Computación, Formación Docente, Veterinaria, y Negocios y Administración. Entre los resultados negativos, con probabilidad en contra del hombre y a favor de la mujer, destacan Ciencias Naturales, Formación Docente, Matemáticas y Estadística, y Salud.

Tabla N° 4. Coeficientes transformados por sexo

Variables	Hombres	Mujeres
Estado civil	-0,3147	0,0706
Cabeza de familia	-0,0205	0,1814
Bachillerato	0,0779	0,1629
Normal	0,3323	0,6159
Licenciatura/Profesional	0,3639	0,3778
Maestría	0,8184	1,2209
Doctorado	0,9494	1,3684
Ciencias de la Educación	-0,0445	0,1901
Formación Docente	0,1812	0,4174
Artes	-0,1535	0,3213
Humanidades	-0,0439	0,2984
Ciencias Sociales y Estudios del Comportamiento	-0,0188	0,2350
Ciencias de la Información	-0,1504	0,2802
Negocios y Administración	-0,0726	0,3477
Derecho	-0,0673	0,3259
Ciencias Naturales	0,1377	-0,0227
Ciencias Físicas, Químicas y de la Tierra	0,5343	0,3946
Matemáticas y Estadística	0,3665	0,5460
Ciencias de la Computación	-0,1319	0,2685
Ingeniería Industrial, Mecánica, Electrónica y Tecnología	0,0384	0,4216
Manufacturas y Procesos	0,1454	0,2267
Arquitectura y Construcción	0,1809	0,3160
Agronomía, Silvicultura y Pesca	-0,0860	0,1009
Veterinaria	-0,1240	0,0863
Salud	0,1720	0,4816
Servicios Personales	0,0275	0,2840
Servicios de Transportes	1,1492	-0,0703
Seguridad Industrial	0,3354	0,1520
Servicios de Seguridad	0,5851	0,3562
Asalariado	0,2553	0,3291
Empleador	0,7355	0,8316

Fuente: Basado en los parámetros de las Tablas N° 2 y 3

Tabla N° 5. Probabilidad de estar empleado según campo de formación y sexo

Campo específico de formación	Hombres	Mujeres
Ciencias de la Educación	0,0421	0,2617
Formación Docente	-0,1250	0,4877
Artes	0,3848	0,1438
Humanidades	0,0429	0,0435
Ciencias Sociales y Estudios del Comportamiento	0,0722	0,2586
Ciencias de la Información	0,4393	0,3270
Negocios y Administración	0,2762	0,4285
Derecho	0,3080	0,3750
Ciencias Naturales	-0,3087	0,0848
Ciencias Físicas, Químicas y de la Tierra	0,0750	-0,1300
Matemáticas y Estadística	-0,1127	0,1804
Ciencias de la Computación	0,4436	0,5443
Ingeniería Industrial, Mecánica, Electrónica y Tecnología	0,2411	0,2640
Manufacturas y Procesos	0,2050	0,3027
Arquitectura y Construcción	0,0334	0,1465
Agronomía, Silvicultura y Pesca	0,2304	0,2314
Veterinaria	0,2546	0,4446
Salud	-0,0092	0,3778
Servicios Personales	0,1798	0,3094
Servicios de Transportes	0,1134	0,0502
Seguridad Industrial	0,3706	0,2907
Servicios de Seguridad	-0,2997	-0,0892

Fuente: Basado en los coeficientes del modelo *probit*.

5. Discusión y conclusiones

Una vez analizado el mercado laboral mexicano, se concluye que cumple con las teorías de los retornos de la educación que sostienen que un nivel educativo más alto conduce a una mayor probabilidad de conseguir un trabajo y de percibir mayores ingresos. Estos resultados coinciden con los de Morales-Ramos (2011) en los que destaca la importancia de los estudios de posgrado y aquellos que acreditan para desarrollar una profesión.

En el caso de los graduados/profesionales, los ingresos aumentan con respecto a la edad y a medida que aumenta el nivel educativo, lo cual confirma que la inversión en educación es rentable, sobre todo, para las mujeres.

Este resultado es similar a los de Rodríguez Pérez y Limas Hernández (2017), sin embargo, los estudios de Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo (2014) o Popli (2013) indican que existen diferencias salariales por sexo en contra de las mujeres, porque existe un techo de cristal que no les permite progresar en el trabajo.

Otra conclusión importante después de aplicar el modelo *probit* para corregir el sesgo de autoselección, es que es más probable que las mujeres con estudios universitarios pertenezcan a la población empleada que aquellas con niveles educativos más bajos; además, las mujeres profesionales se auto-seleccionan para no trabajar en mayor medida que los hombres.

Se detectan oportunidades de empleo para los hombres en muchos campos

formativos, destacando Ciencias de la Computación, Ciencias de la Información, Artes, y Seguridad Industrial. En términos de ingresos, los hombres ganan más en Servicios de Transporte, Servicios de Seguridad, Ciencias Físicas, Químicas y de la Tierra, y Matemáticas y Estadística. En el caso de las mujeres, las oportunidades de empleo están relacionadas, sobre todo, con las Ciencias de la Computación, Formación Docente, y Veterinaria. En cuanto a los ingresos, estudiar en los campos de Matemáticas y Estadística, Salud, Ingeniería Industrial, Mecánica, Electrónica y Tecnológica, y Formación Docente aumenta la probabilidad de que las mujeres ganen más.

Finalmente, se puede señalar que, en general, el ingreso percibido por hora trabajada es aproximadamente el mismo para hombres que para mujeres, pero existen diferencias que favorecen, en algunos casos, a las mujeres; por ejemplo, las mujeres casadas ganan un 6,8% más, las que tienen un máster un 79,7% más, las que tienen estudios de doctorado un 86,2% más, o las mujeres cabeza de familia un 16,7% más.

En resumen, las cuatro hipótesis planteadas se cumplen en el mercado laboral mexicano, porque mayores inversiones en capital humano son predictores de mayores salarios y mayores oportunidades de empleo, especialmente para las mujeres. Un mayor éxito profesional, medido por percibir un salario más alto, depende del capital humano adquirido, asociado en este caso al campo de formación realizado. En general, las mujeres siguen caminos diferentes a los hombres. Cuando se considera ser cabeza de familia o no, en las mujeres tiene un efecto positivo para insertarse en el mercado laboral y percibir mayores ingresos, aunque existen otras variables que también le favorece como es estar casada o tener un elevado nivel educativo.

Estos resultados demuestran una vez más la influencia del capital humano asociado al tipo de formación en la probabilidad de éxito en el mercado laboral, sobre todo en

las mujeres. Los planificadores de la oferta educativa deben realizar estudios de mercado regularmente que les permita obtener información para decidir qué y cuántas plazas ofertar y qué tipo de titulaciones se requieren para que el mercado laboral absorba a los egresados universitarios.

6. Referencias

- Adda, J., Dustmann, C. y Stevens, K. (2017). The career costs of children. *Journal of Political Economy*, 125(2), 293-337.
- Arthur, M.B. y Rousseau, D.M. (1996). A Career Lexicon for the 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 28-39.
- Arrow, K.J. (1973). Higher Education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2(3), 193-216.
- Ashenfelter, O. y Ham, J. (1979). Education, Unemployment, and Earnings. *Journal of Political Economy*, 87(5), S99-S116.
- Baert, S., Cockx, B. y Verhaest, D. (2013). Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? *Labour Economics*, 25, 123-140.
- Baran, B., Michon, S., Teegarden, S., Giordano, L. y Lodewick, K. (2012). *Summary of Findings. Fourth Annual National Evaluation Report*. Boston: National Fund for Workforce Solutions.
- Becker, G.S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(2), 9-49.
- Bertrand, M. (2013). Career, family and the well-being of college-educated women. *American Economic Review*, 103(3), 244-250.
- Biemann, T., Zacher, H. y Feldman, D.C. (2012). Career patterns: A twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 159-170.
- Bragg, D.D. y Ruud, C.M. (2007). *Career Pathways, Academic Performance, and Transition to College and Careers: The Impact of Two Select Career and Technical Education (CTE) Transition Programs on Student Outcomes*. Recuperado abril, 6, 2019, de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED500967.p>

- df
- Büchel, F. y Mertens, A. (2004). Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. *Applied Economics*, 36(8), 803-816.
- Card, D. (1999). The causal effect of education on earnings. *Handbook of Labor Economics*, 3, 1801-1863.
- Chetty, R., Hendren, N., Lin, F., Majerovitz, J. y Scuderi, B. (2016). Childhood Environment and Gender Gaps in Adulthood. *American Economic Review*, 106(5), 282-288.
- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 298-306.
- Gujarati, D.N. y Porter, D.C. (2010). *Econometría*. México: McGraw-Hill.
- Hall, D.T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Halpin, B. y Cban, T.W. (1998). Class careers as sequences: An optimal matching analysis of work-life histories. *European Sociological Review*, 14(2), 111-130.
- Hamilton, V. (2012). *Career Pathway and Cluster Skill Development: Promising Models from the United States*. OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, 2012/14, OECD Publishing.
- Herrbach, O. y Mignonac, K. (2012). Perceived Gender Discrimination and Women's Subjective Career Success: The Moderating Role of Career Anchors. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 67(1), 25-50.
- Hernández, L., Pastor, J.M., Serrano, L., Soler, Á. y Zaera, I. (2012). Universitarios y mercado de trabajo: Diferencias por ramas de estudio. En Elvira Pacheco Vieira (ed.), *Investigaciones de Economía de la Educación 7*, (pp.175-194). España: AEDE.
- INEGI (2012). *Clasificación mexicana de programas de estudio por campo de formación académica 2011*. México: INEGI.
- Islam, A. y Amin, M. (2016). Women managers and the gender-based gap in access to education: Evidence from firm-level data in developing countries. *Feminist Economics*, 22(3), 127-153.
- Koen, J., Klehe, U. y Van Vianen, A.E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Kovalenko, M. y Mortelmans, D. (2014). Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 238-249.
- Lee Cooke, F. y Xiao, Y. (2014). Gender roles and organizational HR practices: The case of women's careers in accountancy and consultancy firms in China. *Human Resource Management*, 53(1), 23-44.
- Majlesi, K. (2016). Labor market opportunities and women's decision making power within households. *Journal of Development Economics*, 119, 34-47.
- McCall, J.J. (1970). Economics of information and job search. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(1), 113-126.
- McNeal, R.B. (2011). Labor market effects on dropping out of high school: Variation by gender, race, and employment status. *Youth & Society*, 43(1), 305-332.
- Metz, I. y Tharenou, P. (2001). Women's Career Advancement the Relative Contribution of Human and Social Capital. *Group & Organization Management*, 26(3), 312-342.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*, Human Behavior & Social Institutions No.2. New York: National Bureau of Economic Research.
- Morales-Ramos, E. (2011). *Los Rendimientos de la educación en México*. Banco de México. Documentos de investigación, WP 2011-07. Recuperado abril, 6, 2019, de <https://core.ac.uk/download/pdf/6232052.pdf>
- Mortensen, D.T. (1970). Job search, the duration of unemployment, and the Phillips curve. *The American Economic Review*, 60(5), 847-862.
- Navarro Chávez, J.C.L. y Favila Tello, A. (2013). La desigualdad de la educación

- en México, 1990-2010: El caso de las entidades federativas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 15(2), 21-33.
- Ng, T.W. y Feldman, D.C. (2010). Human capital and objective indicators of career success: The mediating effects of cognitive ability and conscientiousness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 207-235.
- O'Neil, D.A., Hopkins, M.M. y Bilimoria, D. (2008). Women's careers at the start of the 21st century: Patterns and paradoxes. *Journal of Business Ethics*, 80(4), 727-743.
- Ordaz, J.L. (2007). México: capital humano e ingresos. *Retornos a la educación 1994-2005. Serie Estudios y Perspectivas*, n° 90. México: CEPAL.
- Patton, W. y McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory. Connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Phillips, S.D. y Imhoff, A.R. (1997). Women and career development: A decade of research. *Annual Review of Psychology*, 48(1), 31-59.
- Popli, G.K. (2013). Gender wage differentials in Mexico: A distributional approach. *Journal of the Royal Statistical Society Series A (Statistics in Society)*, 176(2), 295-319.
- Quintini, G. y Manfredi, T. (2009). *Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n° 90, Paris: OECD.
- Reitzle, M. y Vondracek, F.W. (2000). Methodological avenues for the study of career pathways. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 445-467.
- Rodríguez, M.M. (2016). *The Career Path of Successful Hispanic Women Holding Top Academic Administrative Positions in Higher Education* (Doctoral dissertation, Nova Southeastern University).
- Rodríguez-Pérez, R.E. y Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía Sociedad y Territorio*, XIV(46), 655-686.
- Rodríguez Pérez, R.E. y Limas Hernández, M. (2015). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)*, 27(49), 121-150.
- Rojewski, J.W., Pisarik, C. y Han, H. (2017). Classifications of college students' protean and boundaryless orientation to work. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(3), 329-346.
- Salas Durazo, I.A. (2018). La calidad del empleo en México desde la brecha de acceso a la educación superior y las desigualdades interestatales. *Revista mexicana de Investigación Educativa*, 23(77), 381-411.
- Sawchuk, P. y Taylor, A. (Eds.) (2010). *Challenging Transitions in Learning and Work: Reflections on Policy and Practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Schultz, T.W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Sicherman, N. y Galor, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169-192.
- Sinha Mukherjee, S. (2015). More educated and more equal? A comparative analysis of female education and employment in Japan, China and India. *Gender and Education*, 27(7), 846-870.
- Stigler, G.J. (1962). Information in the Labor Market. *Journal of Political Economy*, 70(5), 94-105.
- Sullivan, S.E. y Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571.
- Thurow, L.C. (1983). Un modelo de competencia por los puestos de trabajo. En M.J. Piore (Comp.). *Paro e inflación* (pp.57-76), Madrid: Alianza Universidad.
- Vinkenburg, C.J. y Weber, T. (2012). Managerial career patterns: A review of the empirical evidence. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 592-607.
- Wheatley, D. (2013). Location, vocation, location? Spatial entrapment among

women in dual career
households. *Gender, Work &
Organization*, 20(6), 720-736.

Prospectiva en la gerencia. Antecedentes, corrientes y cosmovisiones prospectivas a nivel filosófico y praxeológico

INFORME DE INVESTIGACIÓN
DOCUMENTAL: Artículo de revisión

RESUMEN

Edmundo Emilio Minguet-Carvajal¹
Universidad Central de Venezuela.
Caracas – Venezuela,
<https://orcid.org/0000-0003-1177-5509>
Correo electrónico:
eminquet@gmail.com

La compleja dinámica actual gerencial requiere, no sólo de acciones inmediatas que aseguren decisiones oportunas en el presente, sino también de un proceso de anticipación que permita visualizar escenarios posibles en el futuro, mediante la aplicación de metodologías y herramientas para el análisis de tendencias que facilitan el pronóstico de situaciones futuras o a través del ejercicio de la prospectiva en la construcción de un futuro deseable. En esta investigación documental se revisan las cosmovisiones prospectivas a nivel filosófico (de la modernidad a la transmodernidad) y teórico (desde una perspectiva epistemológica, paradigmática y sustantiva). Nada es descartable cuando se construye el futuro, es necesario no sólo tener en cuenta las Megatendencias, sino también los procesos disruptivos que ocurren en nuestro, cada vez más globalizado entorno, donde las tecnologías de información y comunicaciones están forzando cambios paradigmáticos profundos hacia una apertura al futuro del cual estamos dejando de ser espectadores para convertirnos en protagonistas.

Palabras claves: prospectiva, gerencia, planificación estratégica, toma de decisiones.

Management prospective. Background, currents and prospective worldviews at the philosophical and praxeological

Abstract

The complex current managerial dynamics requires, not only immediate actions to ensure timely decisions in the present, but also a process of anticipation that allows to visualize possible scenarios in the future, through the application of methodologies and tools for the analysis of trends that facilitate the forecast of future situations or through the exercise of prospective in the construction of a desirable future. In this article, prospective cosmovisions are revised at a philosophical level (from modernity to transmodernity) and theoretical (from an epistemological, paradigmatic and substantive perspective). Nothing is discarded when the future is built, it is necessary not only to take into account the Megatrends, but also the disruptive processes that occur in our increasingly globalized environment, where information and communication technologies are forcing deep paradigmatic changes towards an opening for the future, in which we are ceasing to be spectators to become protagonists.

Key words: prospective, management, strategic planning, decisions making.

Recibido: 04-07-19

Revisado: 10-08-19

Aceptado: 25-11-19

¹Ingeniero Electricista, Doctorando en Gerencia de la UCV Vzla, MSc en Gerencia de Proyectos (Cum Laude), Especialista en: Gerencia de Proyectos (Cum Laude), Dirección de Proyectos, Confiabilidad y Gerencia de Activos, Prospectiva y Estrategia y Automatización e Informática Industrial. Director Ejecutivo en MJ Ingeniería C.A. Profesor Universitario. Consultor. Organizaciones Fractales.

Como citar este artículo - How to cite this article

Minguet-Carvajal, E. (2020). La prospectiva en la gerencia. Antecedentes, corrientes y cosmovisiones prospectivas a nivel filosófico y praxeológico. *Revista Visión Gerencial*, 19(1), 61-74. Recuperado de: <http://revistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

1. Introducción: Antecedentes y corrientes del pensamiento prospectivo

El origen etimológico de la palabra prospectiva deriva del latín *prospectivus* que significa mirar hacia adelante, al futuro.

La prospectiva ha sido definida, semánticamente, de varias maneras, según sea la escuela de pensamiento filosófico. En el estudio de la prospectiva destacan dos grandes escuelas filosóficas: la determinista y la voluntarista. Para los deterministas, el tiempo es unidireccional y por lo tanto la prospectiva es una previsión del futuro. Según Castellanos (2016):

(...) Está basada en la inclinación a reconocer el comportamiento tendencial de los fenómenos que se estudian. Se asume que si estos fenómenos muestran tendencias fuertes, serían capaces de imponerse por encima de las decisiones humanas. Tal afirmación es evidente en el campo tecnológico, donde la fuerza de las tendencias se abre paso por sí sola. (p. 1)

Esta escuela determinista tiene antecedentes en los trabajos realizados por Gaston Berger, especialmente en su obra *Phénoménologie du temp et prospective* publicada en 1964, en la cual se lee:

El principal procedimiento del prospectivo es evidentemente la extrapolación, la prolongación de las curvas observadas, las tendencias, las orientaciones, su proyección en la dimensión del futuro. (p. 224)

Berge incluso establece en su obra una analogía por transposición entre el pasado, el presente y el futuro, con base en una relación dimensión-tiempo, que expresa en una fórmula:

$$\frac{\text{Pasado}}{\text{Presente}} = \frac{\text{Presente}}{\text{Futuro}}$$

Sin embargo, el mismo Berge previene sobre la confusión entre dimensión-tiempo y el riesgo de distorsión entre el *aquí* y el *pasado*.

Esta visión determinista se diferencia, según Françoise Bourse (2016), de las escuelas

voluntaristas de origen franco-latino, en el manejo de la hipótesis para la formación de los escenarios. En la escuela determinista prevalece la visión del experto. *La visión anglosajona del futuro es una visión homogénea que evalúan los expertos, mediante procesos como el Delphi y luego se disemina entre los actores del cambio.*

Para los voluntaristas, por el contrario, el futuro es multidireccional y por lo tanto existe la posibilidad de elegir y tomar una de esas direcciones, en este caso estaríamos navegando en las aguas de la Prospectiva, disciplina que Mojica (2004a) relaciona con el verbo latino "*prospicere*" que significa "ver hacia adelante" (p. 2). *La visión latina de prospectiva, considera que "es esencial el trabajo de los actores del cambio desde el principio y que participen en la creación de los futuribles."* (Bourse, 2016).

Los voluntaristas parten de un futurama, un mapa contextual del cual surgen los futuribles que constituyen todos aquellos futuros posibles que son el origen del futuro o futuro a construir.

En ambos casos, la prospectiva tiene como objeto de estudio el futuro, sea este factible, posible, creativo e incluso utópico. Praxeológicamente hablando, es la visión creativa del futuro deseado, probable o no. Sin embargo, el futuro implica incertidumbre por lo que la construcción del futuro debe pasar por la consideración de los factores de cambio en el entorno y de los actores que intervienen en esta construcción de futuro. Esta construcción es un proceso sistemático que sigue una serie de etapas, en la cual la más complicada es la definición del futuro que se quiere construir, para lo cual Bourse propone seguir la metodología de proyectos: "Planteamiento del problema, construir la base prospectiva, explorar futuros posibles y deseables, definir la visión y las opciones estratégicas y guiar el cambio."

Según Vélez (2004), "la situación de ignorancia total es en realidad una situación que en la práctica no existe. Algo similar se podría decir de la certidumbre total" (p. 91). Por ello, el ejercicio prospectivo puede verse

condicionado por tendencias o experiencias previas que podrían tener incidencia sobre los resultados del ejercicio prospectivo.

El futuro es múltiple por lo que requiere una práctica estratégica para lograr el futuro deseado. Abordar la construcción de un futuro deseado requiere la consideración de interrelaciones y por tanto es necesario revisar el enfoque sistémico e incluso fractal. Sin embargo, como dijera el Dr. Michel Godet en su exposición del 19 de febrero de 2016 en la Universidad de Externado en Colombia, *“la prospectiva es una ‘indisciplina intelectual’ porque para hacer prospectiva es necesario tener una mente rebelde y desconfiar de los conformismos.”*

2. Método

El desarrollo de este trabajo de investigación documental se hace en un tránsito desde las cosmovisiones moderna a la transmoderna, con algunas consideraciones del humanismo metamoderno y desde una perspectiva epistemológica, paradigmática y sustantiva en la cual se evalúa la prospectiva como disciplina. De igual manera, se revisan los contenidos filosóficos, epistemológicos, paradigmáticos y la cosmovisión que subyacen en la prospectiva y sus aplicaciones en la gestión organizacional; destacando el aspecto praxeológico en el campo de la gerencia y la planificación estratégica de creación de valor.

El paradigma que prevalece en el proceso investigativo es el post-positivista en el que la realidad se construye tomando en cuenta la relación que se establece entre el sujeto que estudia y el objeto estudiado. Esta realidad no es absoluta y se construye a través de la experiencia y la interacción del sujeto, lo cual permite comprender y construir el nuevo conocimiento en un proceso continuo exploratorio que genera nuevos aprendizajes.

En lo epistemológico, el investigador y el objeto investigado están conectados interactivamente con los valores del investigador, lo que influencia la investigación de manera inevitable.

3. Aplicaciones en la gerencia y en la planificación estratégica de creación de valor

En 1977, Richard Farson afirmaba que “La planeación se basa en la idea errónea de que es posible predecir el futuro. Sin embargo, el futuro siempre nos toma por sorpresa” (p. 47). Esta visión incierta del futuro y su inevitable influencia en las decisiones gerenciales ha tenido cambios paradigmáticos importantes desde entonces, como resultado de la aplicación de las propuestas contenidas en los trabajos de prospectiva realizados desde Gastón Berger (1964), Fred Polak (1973), Eric Bas (2002), Franciso Mojica (2004a, 2004b), Eduardo Balbi (2014), Michel Godet (2016), Francoise Bourse (2016), entre otros y en la propuesta del pensamiento estratégico de autores como Penfold y Vainrub (2009), Courtney, Kirkland y Virguerie (1997), De Geus (1988), Hamel y Prahalad (1994), Goodstein, Nolan y Pfeiffer (1998) y Francés (2001), entre otros. Francés presenta el concepto de Planificación Proyectiva en la cual “supone que de una situación inicial es posible pasar a una situación-objetivo mediante una serie de acciones determinadas técnicamente” (p. 29).

El proceso de toma de decisiones en el ámbito gerencial actual requiere la consideración de múltiples variables, la evaluación de escenarios probables en entornos complejos tanto “locales” como temporales, así como el manejo de aspectos emocionales y sociales. La decisión que hoy resulta más conveniente, no será necesariamente, la “más conveniente” en un escenario futuro. Nadie conoce la totalidad de los escenarios o de los aspectos situacionales de los actores que participan en el proceso, así como las causas o las consecuencias futuras de una determinada acción; es por ello que siempre habrá componentes emocionales, de conocimiento, culturales, de entorno, políticos, jurídicos, educacionales, de costumbre y muchos otros que “guiarán” al decisor en condiciones de incertidumbre.

“Siendo la emocionalidad un aspecto individual que puede modificar los patrones de comportamiento colectivo, es necesario considerar el efecto de las emociones sobre el juicio y la toma de decisiones.” (Minguet, 2017, p. 302)

La construcción de futuros, trasciende las consideraciones causales propias de la modernidad, sobre todo en el ámbito tecnológico, al ir más allá de la evaluación del pasado y de las tendencias. “Sobre el futuro solo tendremos previsiones, no hay estadísticas del futuro” (Bourse, 2016). En los estudios de futuro es normal basarse en unas diez ideas con el propósito de desarrollar con profundidad dichas opciones, sin que ello signifique establecer a priori una relación causa-efecto que pueda condicionar el proceso de pensamiento prospectivo.

Es importante tener en consideración las tendencias aún bajo la premisa de que el futuro no será la consecuencia de ese pasado que evaluamos. Es necesario considerar que “el pasado es tan incierto como el futuro” (Godet, 2016, p. 10), cuando se analiza en perspectiva el cómo ese pasado podría estar influyendo en el futuro.

El escenario solo sirve si se basa en un trabajo de análisis de buena calidad con la participación de los actores y partes interesadas (...) Los escenarios no son un fin, son un elemento de mediación, de comunicación, de representación u ordenamiento de ciertas transformaciones para permitir el intercambio y el diálogo, para considerar la acción colectiva y el aporte de los actores.

El proceso de prospectiva que ha tenido éxito es el que ha permitido construir una vista común dentro de las partes interesadas y preparar las acciones comunes para el mañana. Un proceso de prospectiva no es un marco para construir escenarios sino para preparar la acción colectiva. (Bourse, 2016, p. 10)

Resulta natural que el gerente pueda actuar por asociación en escenarios de alta incertidumbre, bajo una perspectiva transmoderna que considere el holismo como condición de análisis, es decir, asociar condiciones que conoce de su ambiente

académico o su experiencia en otras actividades y las tome como base para la atención a una situación determinada, identificando las interrelaciones de eventos, situaciones y/o condiciones que tendrán influencias entre ellos y promoverán cambios en el futuro.

Estas interrelaciones modificarán el espectro de soluciones posibles reduciendo a su vez la probabilidad de que la decisión pueda tomarse bajo consideraciones causales (causa-efecto). El proceso en sí de toma de decisiones debe ser dinámico y sistémico, es decir, debe observar y considerar los cambios que ocurren durante el tiempo en el cual se toma la decisión y retroalimentarse durante el proceso.

El 1973, Alvin Toffler planteaba en su obra *El Shock del Futuro*, lo siguiente:

El cambio es el fenómeno por medio del cual el futuro invade nuestras vidas, y conviene observarlo atentamente, no sólo con las amplias perspectivas de la Historia, sino desde el ventajoso punto de vista de los individuos que viven, respiran y lo experimentan. (p. 3)

En estas reflexiones, Bourse y Toffler mencionan dos aspectos fundamentales del ejercicio prospectivo. En primer lugar, el papel que juegan los escenarios como herramienta de análisis y en segundo lugar el cambio como factor condicionante del futuro.

El escenario es cambiante y obedece a variables de entorno que deben observarse continuamente. En el ejercicio prospectivo, el escenario es un camino que conduce a un futuro con una precisión no medible. Toffler, por su parte, destaca la importancia de estar conscientes del constante cambio en el que vivimos y de la influencia que esos cambios tienen en la construcción de nuestro futuro.

Algunos cambios conducen a escenarios de crisis en los cuales, en palabras de De Geus (1988) “La dirección (...) se convierte, por necesidad, en una dirección autocrática” (p. 60). En un enfoque paradigmático, la crisis

como factor de cambio, supone la proliferación de nuevos paradigmas, en un principio tentativo y provisional, con vistas a resolver las cuestiones más problemáticas. Algunos de estos paradigmas como la neogerencia y la complejidad, han dado paso a la investigación y diseño de nuevas estructuras organizacionales. La neogerencia; no ha desarrollado una teoría de gestión, porque su carácter es constituir una interfaz entre las organizaciones y la sociedad a través del mercado, sin embargo ha incorporado el aspecto humano y social, así como su influencia en la toma de decisiones. La gerencia con visión de pensamiento complejo, por su parte, debe llevar a la organización a lograr objetivos tales como: utilidad, rentabilidad, generación de divisas y empleo, satisfacción a las necesidades del consumidor y maximización de valor de la empresa, lo que implica tomar en consideración el contexto externo como el interno, con una visión realista, dejando atrás el reduccionismo moderno e incorporando aspectos humanistas y sociales propios del metamodernismo. En este sentido, Godet (2016) resalta: "La innovación debe venir de una necesidad no satisfecha en el mercado para poder direccionar los esfuerzos de innovación hacia esas necesidades no satisfechas."

Por su parte, González (2009) destaca la orientación transmoderna de las organizaciones emergentes en cuanto a que "La tendencia de la gerencia organizacional se orienta a la información y el conocimiento, organizaciones con mayor comprensión del macro y el micro ambiente" (p. 177). Este autor propone el análisis organizacional en un enfoque sistémico-transdisciplinario, en el cual, la gerencia con visión de pensamiento complejo debe llevar a la organización a lograr objetivos tales como: aspiración a un

saber no parcelado, no dividido, no reduccionista, y el reconocimiento de lo inacabado e incompleto de todo conocimiento. La gerencia exige mayor flexibilidad organizacional, mayor participación de los sujetos; simultáneamente deben ser versátiles y fuertes, sin olvidar lo humano. "La tendencia es hacia organizaciones inteligentes basadas en el conocimiento, aprendizaje, competitividad, considerando contextos políticos, económicos, sociales, tecnológicos y culturales complejos" (González, 2009, p. 168).

Uno de estos paradigmas emergentes es la Organización Fractal, que considera la complejidad, el caos y la temporalidad de los escenarios para lograr una mejor adaptación a la globalización y los requerimientos tecnológicos que esta implica. "Estos modelos organizacionales han incorporados características de la fractalidad en la medida en que tienden a la auto-organización y a la autonomía." (Minguet, 2019, p. 214)

En un enfoque prospectivo, la tendencia es hacia el Conocimiento Multidimensional en lo disciplinario, énfasis en el principio dialógico para mover los cambios en las organizaciones y el crecimiento de los individuos por la contraposición de las ideas. Con amplio predominio en: cambio organizativo, adaptación al cambio, reorganización corporativa.

En el gráfico N° 1 se muestra un enfoque prospectivo de los modelos gerenciales.

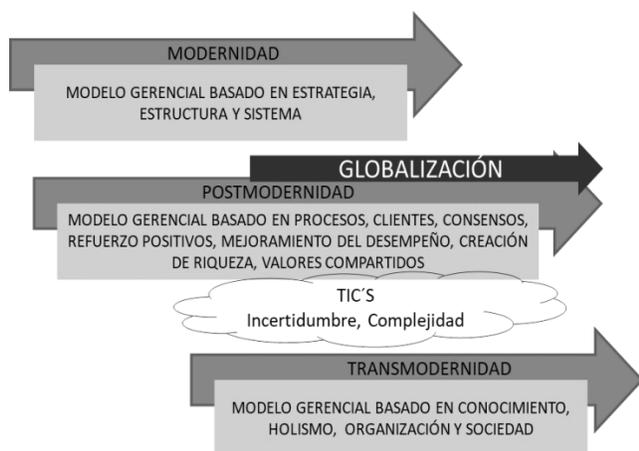


Gráfico N° 1. Tendencia de la gerencia organizacional. Un enfoque prospectivo. Fuente: elaboración propia.

La influencia modernista prevalece en algunas organizaciones con tendencia a la implantación de modelos que garanticen, o al menos faciliten, la estabilidad del conocimiento en entorno cambiantes; en este sentido Morin (2001) sostiene: “Existe la necesidad, para el conocimiento, de poner orden en los fenómenos, rechazando el desorden, de descartar lo incierto, de seleccionar los elementos de orden y de certidumbre, de quitar la ambigüedad, clarificar, distinguir, jerarquizar” (p. 32). Sin embargo, la influencia de la globalización y el exponencial desarrollo de las tecnologías de comunicaciones e información marca una clara tendencia hacia lo transmoderno, con base en lo complejo, considerando aspectos que escapan del reduccionista enfoque de la modernidad, lo que Morin (2001) expresa de la siguiente manera:

La complejidad es, efectivamente, el tejido de eventos acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares, que constituyen nuestro mundo fenoménico. Así es como la complejidad se presenta con los rasgos inquietantes de lo enredado, de lo

inextricable, del desorden, la ambigüedad la incertidumbre. (p. 32)

La estrategia requiere manejo eficiente de la información disponible, mediante la cual será posible una evaluación de los datos estadísticos e históricos que fundamentan el análisis de tendencias, con el propósito de generar un plan de acción; sin embargo, hay también un componente visionario en el cual el estratega proyecta escenarios probables e improbables en el futuro y evalúa el impacto de estos escenarios en su plan de acción. Esto le permite fundamentar respuestas anticipadas ante situaciones posibles de manera de reducir al máximo las desviaciones del plan de acción.

En las empresas, el plan estratégico se basa en la estimación de ciertos supuestos, que pueden ser producto del análisis de tendencia o de un escenario futuro a construir. Es posible observar en empresas pioneras en su línea de producción, diseños de futuros a construir basados en proyecciones de demanda de los mercados o en la visión prospectiva de necesidades de los usuarios. Algunas de estas empresas han dado a la humanidad los más increíbles adelantos tecnológicos creando mercados para productos novedosos. Estas empresas son minoría porcentualmente en comparación con las empresas que prefieren las tendencias ante el análisis prospectivo, en parte por el alto riesgo financiero que implica y en parte por la resistencia al cambio en esas empresas tradicionales donde el “know how” forma parte de una inquebrantable filosofía empresarial.

La era de la información, la globalización y la actual dinámica de los mercados están forzando un cambio paradigmático profundo hacia una apertura al futuro del cual estamos dejando de ser espectadores para convertirnos en protagonistas.

4. El Modelo Prospectivo Estratégico Gerencial

La construcción del futuro va desde la ambigüedad hasta lo probable; de los futuramas al futuro, de acuerdo con la visión voluntarista del plan estratégico. En el gráfico N° 2 se muestra un diagrama esquemático de esta visión.

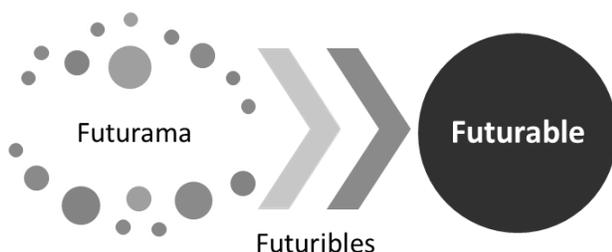


Gráfico N° 2. Plan Estratégico: del futurama al futuro. Fuente: elaboración propia.

El acierto de un pronóstico específico con relación a un escenario dependerá del nivel de incertidumbre con el que se realiza el análisis. Sin embargo, es importante considerar que la información disponible en el momento en que se realiza dicho análisis puede estar cambiando continuamente con lo cual es posible pasar de un nivel de incertidumbre de futuro suficientemente claro a otro de futuros alternativos, en función de los cambios de la información disponible. El estratega debe estar consciente de esta realidad y hacer las consideraciones en cada caso con el propósito de definir un periodo en el cual la estrategia es válida.

Según Guerra (2003), la situación del pensamiento científico, administrativo y filosófico, se caracteriza hoy, frente a la dinámica global-factual, por:

- Valoración de lo relativo.
- Subjetividad/importancia de lo humano y lo intuitivo.

- Criticidad creciente ante visiones superficiales o justificadoras del orden actual.
- Pensamiento complejo.
- Transdisciplinariedad del conocimiento.
- Elogio de los matices y visiones equilibradas frente al reduccionismo o absolutismo científico.
- Postpositivismo. (p. 5)

Complementando las características expuestas por Guerra, observamos la prevalencia, en lo epistemológico, del modelo dialéctico en la investigación, con base en la interacción entre el sujeto y el objeto de estudio. De igual manera es necesario destacar aspectos como: la complejidad, lo sistémico, lo holístico y el tránsito del pensamiento divergente al convergente en la perspectiva ontológica; lo cual facilita la comprensión de una base metodológica para la construcción de futuros a través del ejercicio de la prospectiva.

“Si se desea obtener respuestas significativas es necesario hacer preguntas inteligentes” (Mojica, 2004a, p. 30). Muchos autores parecen coincidir en este enfoque metodológico. Mojica propone hacer las siguientes preguntas cuando se trata de desarrollo organizacional o empresarial:

1. ¿Cuáles son las variables clave o estratégicas que definen la organización actualmente?
2. ¿En cuáles escenarios se podría encontrar la organización, años adelante?
3. ¿Cuál de estos es el más conveniente?
4. ¿Qué estrategias es necesario desplegar para lograr la mejor opción de futuro y evitar las que no convienen? (p. 30)

En el mismo orden de ideas, Godet (2016) propone cinco preguntas, estas son:

1. ¿Quién soy?
2. ¿Qué puede acontecer en el futuro?
3. ¿Qué puedo hacer?
4. ¿Qué voy a hacer?
5. ¿Cómo lo voy a hacer?

Bourse (2016), por su parte plantean los cinco pasos de la prospectiva estratégica:

1. *Plantear el Problema*
2. *Construir la base prospectiva (conocimiento e información compartida)*
3. *Explorar futuros posibles y deseables*
4. *Definir las opciones y las visiones estratégicas*
5. *Guiar el cambio*

Estos autores coinciden en una visión voluntarista de la prospectiva, con propuestas que pueden o no considerar las tendencias como punto de partida, pero que proponen la visión de futuros a construir, ajenos a las posibilidades que condicionan las tendencias, los pronósticos y el análisis de escenarios.

Para que la creación de un futuro con el uso de la prospectiva tenga sentido, es necesario pasar de la anticipación (reflexión prospectiva) a la acción, para lo cual se requiere la apropiación. En el gráfico N° 3 se muestra el Triángulo Griego utilizado para visualizar esta relación.

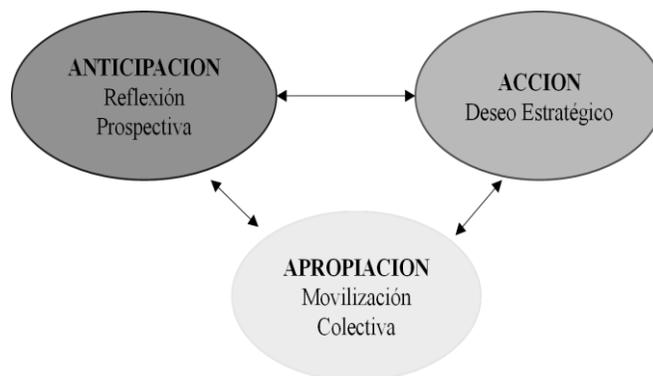


Gráfico N° 3. Triángulo Griego. De la Anticipación a la Acción. Fuente: Michel Godet (2007)

Este modelo fue ampliado por Mojica (2004a) incorporando el Aprendizaje. El resultado de esta modificación se muestra en el gráfico 4.

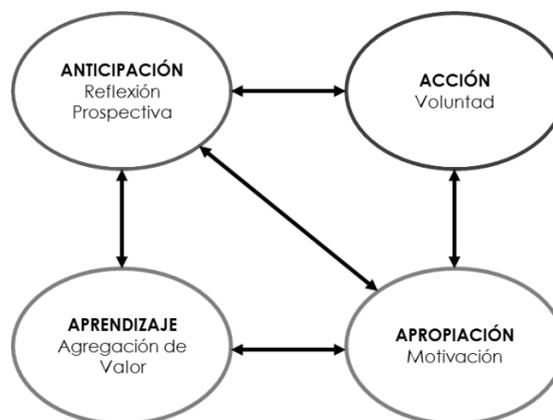


Gráfico N° 4. Los cuatro elementos de la Prospectiva. Fuente: Mojica (2004a, p. 14)

“La buena previsión no es la que se realiza sino la que se lleva a la acción” (Godet, 2016). El modelo prospectivo estratégico gerencial, requiere la participación activa de los actores y la consideración de variables dentro de lo social, lo tecnológico, el mercado y el entorno sin descuidar que toda propuesta prospectiva estratégica debe ser sostenible.

A nivel mundial se plantea un cambio paradigmático en cuanto al rol de las materias primas en el desarrollo de las naciones y se orientan los esfuerzos hacia la

creación de valor principalmente a través de la tecnología y la innovación, sin embargo, Godet aclara que “la tecnología es importante para la innovación, pero no es lo esencial (...) la innovación es un 20% técnica y un 80% es de carácter social, comercial, financiero y organizacional”.

En su ensayo *Prospectiva y Escenarios para el Cambio Social*, Tomás Miklos y Margarita Arroyo (2008), sostienen que la metodología prospectiva es una “reflexión colectiva y comprometida para lograr un fin determinado en el largo plazo, a través de escenarios secuenciados estratégicamente. En todo caso, la reflexión debe ser interactuada, holística, inteligente y comprometida” (Miklos, p. 10) y proponen ampliar el modelo de las tres etapas: conocer, diseñar y construir; a un modelo de siete etapas mostrado en el gráfico 5.

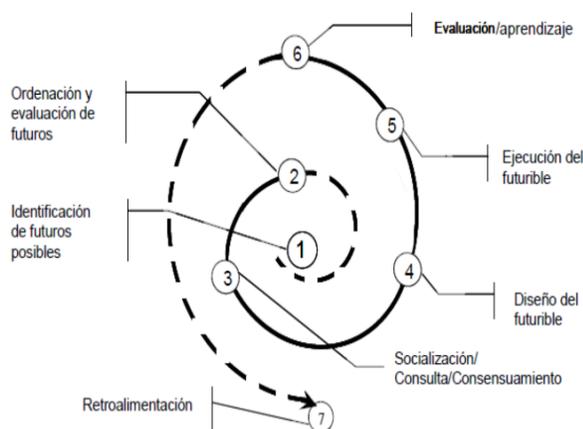


Gráfico N° 5. Proceso Técnico de la Prospectiva.
Fuente: Miklos y Arroyo (2008, p. 12)

Las organizaciones, como consecuencia de la globalización, están dejando de ser sistemas cerrados e instrumentales, para trascender a sistemas abiertos en entornos cada vez más competitivos, con estructuras susceptibles a cambios, aun cuando su organización se mantenga inalterable. Esta

característica, propia de los sistemas autopoieticos, permite que la estructura sea el modo como los componentes del sistema se interrelacionan entre sí. Este aspecto debe ser considerado en cualquier ejercicio prospectivo de las organizaciones.

La Globalización, entendida como categoría de análisis que resume las transformaciones en el aspecto pragmático contextual y la Postmodernidad, referencia teórica que busca describir dichas transformaciones en el plano visible teórico-filosófico, determinan el ritmo cuantitativo y cualitativo de las modificaciones recientes en la organización, la Administración debe adaptar su instrumental científico y técnico a esa nueva realidad. (Guerra, 2003, p. 7)

Una propuesta a esta adaptación puede basarse en tecnologías de información y comunicaciones, las cuales tienen cada vez más influencia en el aspecto instrumental de las organizaciones actuales.

5. Modelos y ejercicios de prospectiva

“Las reflexiones prospectivas se hacen cuando no se necesitan, en emergencia no hay opción para hacer prospectiva” (Godet, 2016). Estas reflexiones no requieren un modelo estructurado específico o una secuencia de pasos determinada. El ejercicio prospectivo requiere libertad de pensamiento, una visión no condicionada ya que el escenario menos probable o incluso aquel que parece imposible bajo las condiciones actuales y una situación específica, puede resultar siendo el futuro. Aun así, algunos autores han desarrollado herramientas que ayudan durante el ejercicio prospectivo en la evaluación de los futuros.

Los modelos y ejercicios prospectivos son el producto de análisis exhaustivos en el cual se consideran la mayor cantidad de variables posibles para la creación de las hipótesis que

conducen a los escenarios. Algunos de estos modelos han sido la base de otros ejercicios prospectivos, tal como lo plantea el Profesor Eduardo Balbi en el esquema evolutivo mostrado en el gráfico 6.

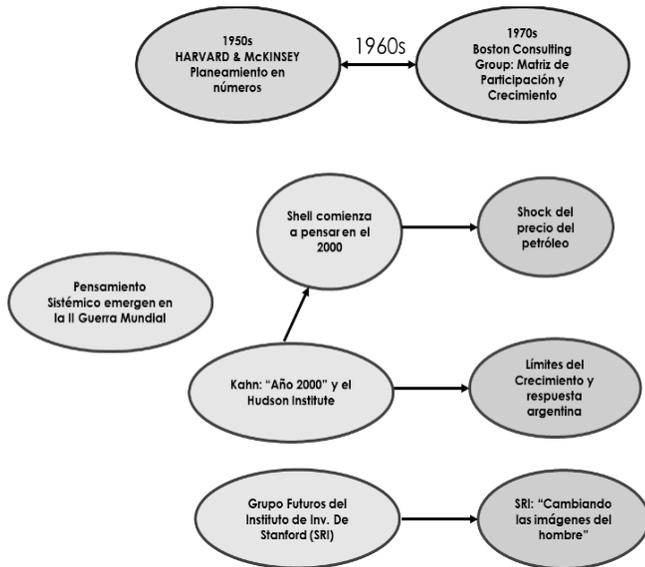


Gráfico Nº 6. Modelo Evolutivo de Planteamiento de Escenarios. Fuente: Eduardo Balbi. *Prospectiva en América Latina y el Caribe, Enfoques, Escuelas y Aplicaciones.* Antigua, Guatemala. (4 al 8 de agosto de 2014)

Este modelo muestra un enfoque cualitativo en la proyección de escenarios con base en las tendencias para la visualización de futuros alternativos sin relación causal imperativa con el pasado, en la medida en que se considera la posibilidad de saltos cuánticos producto de eventos previsible altamente influenciados por aspectos tecnológicos.

Existen diferentes modelos prospectivos desarrollados para aplicaciones específicas como la educación, el ordenamiento territorial, finanzas, tecnología, entre otros. Algunos de ellos han dado origen a modelos estructurados que en la actualidad se utilizan para el análisis prospectivo desde el punto de

vista praxeológico, tales como: MICMAC², MACTOR³, Método MEYEP⁴, Método de los Escenarios, Método IGO (Importancia y Gobernabilidad), entre otros; desarrolladas principalmente por Godet, Balbi y Mojica (2004b). Y otras metodologías y modelos de amplia trayectoria como el Método Delphi, los Ejes de Peter Schwartz y los Sociogramas, entre otros.

Un modelo que muestra las Etapas fundamentales de la prospectiva estratégica e incorpora el juego de los actores, fue propuesto por Mojica en su trabajo *Dos Modelos de la Escuela Voluntarista de Prospectiva Estratégica* y que se muestra en el gráfico 7.

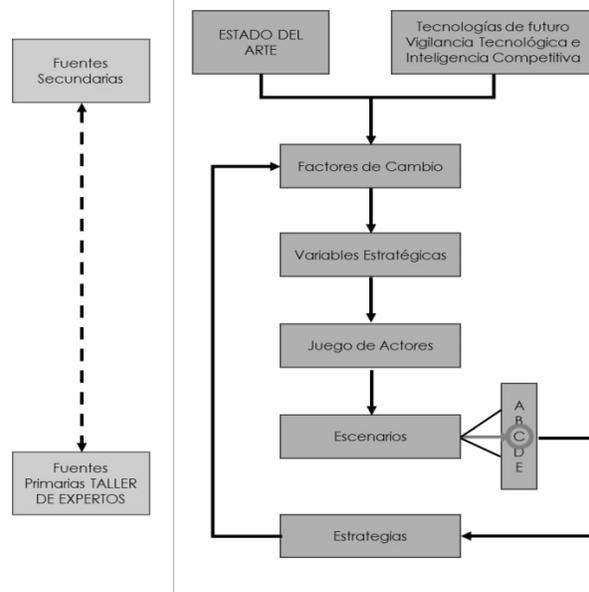


Gráfico Nº 7. Modelo de Mayor Complejidad de Prospectiva Estratégica. Fuente: Mojica (2008, p. 5).

La aplicación avanzada de la prospectiva estratégica consiste en trabajar las fases anteriores a mayor profundidad, lo cual da lugar a un modelo que tiene dos fuentes de exploración: secundarias y primarias. La información proveniente de fuentes secundarias las podemos llamar el "Estado

2 Matrices de Impacto Cruzado Multiplicación Aplicada para una Clasificación
 3 Matriz de Alianzas y Conflictos: Tácticas, Objetivos y Recomendaciones
 4 Método Escenario y Estrategia de Prospectiva

del Arte" y la "Vigilancia Tecnológica e Inteligencia Competitiva", a su vez las fuentes primarias son las personas que intervienen en la vida de la organización o de la empresa, directa o indirectamente. Supuestamente son los conocedores del tema y, por esta razón, los denominamos "expertos". (Mojica, 2008, pp. 5, 6)

En su modelo, Mojica sintetiza el proceso de construcción de escenarios con base en la participación de los actores, incorporando una realimentación al proceso que permite la revisión y actualización continua de los resultados mediante la evaluación de las estrategias. Es importante destacar las consideraciones de base tanto en el Estado del arte como en la Tecnología y la inteligencia competitiva.

Algunas herramientas y aplicaciones (softwares) de análisis propuestos por Bourse en su conferencia dictada en la Universidad de Externado en Colombia (2016), para el análisis prospectivo son:

1. *Prospective Workshop*⁵: Utilizado para el planteamiento del problema.
2. *Método MICMAC*: Identificación de las preguntas claves para el futuro.
3. *RADAR*: Compartir la base de análisis prospectivo.
4. *Método MACTOR*: Analizar los juegos de actores.
5. *Color Insight*⁶: Tener en cuenta y analizar las representaciones de los expertos y de los stakeholders⁷.
6. *Scenaring Tools*⁸: Construir Escenarios
7. *Prob-Expert*: Identificar los escenarios más probables.
8. *Multipol*: Identificar y evaluar las opciones estratégicas.

⁵ Taller Prospectivo

⁶ Visión Color

⁷ Partes interesadas

⁸ Herramientas de escenarios

6. Un ejemplo de pensamiento prospectivo

Durante su conferencia en la Universidad de Externado en Colombia, en febrero de 2016, Michel Godet fue consultado sobre su apreciación de las negociaciones que se llevaban a cabo en la Habana para la paz en Colombia, su respuesta, unos meses antes de la consulta realizada al pueblo colombiano, se resume a continuación – Es necesario destacar que Godet comienza su intervención diciendo: *siempre es delicado hablar de algo que se conoce menos que quien hace la pregunta, sin embargo tengo algunas ideas:*

Me parece que su proceso de paz es bastante largo porque está pensado desde arriba, hay políticos que negocian con los interlocutores, no sé qué grado de legitimidad o representatividad tengan, también me parece que hay intervenciones desde el exterior que están tratando de influir, pero una vez más se han olvidado la apropiación por la población, porque habrá que organizar el perdón, ¿Cómo perdonar a quien ha matado al hermano, al primo? ¿Solamente porque se firma un decreto de amnistía? Me parece que la paz es una buena idea, pero debe haber una preparación de las personas y permitirles expresar lo que llevan en el corazón, me parece que se ha olvidado a las personas (...). Es duro hablar de eso (...) Hay países que tienen una cultura de la sumisión y prefieren tener una paz con el olvido (...). Hay que encontrar las claves de la paz que correspondan a la historia de lo que es Colombia, de lo que es cada país (...). Hay que comprender por qué hay una tradición (de movimientos extremistas) así en América Latina, como pudo surgir un Fidel Castro en Cuba (...) como puede suceder que haya surgido un Chávez en Venezuela (...) no podemos dar la respuesta (...).

Resulta sumamente interesante revisar estas declaraciones luego de conocer los resultados del proceso de aprobación de la consulta sobre el proceso de paz y verificar que Godet

(alguien totalmente externo al proceso) pudo tener una claridad tan asombrosa sobre lo que podría venir – que la desconocieron aquellos que lideraron y condujeron el proceso de paz.

Esta misma conclusión puede ser aplicable a muchas empresas e industrias, en las cuales ocurren procesos de optimización de producción, de incrementos de oferta, de incorporación de nuevas tecnologías y se descuida ese proceso de “apropiación” de la que habla Godet, en el cual se hace un análisis detallado de las necesidades que conducen a estas transformaciones. Luego del fracaso de costosos procesos de cambio, la gerencia no puede explicar las causas por las cuales no fue posible alcanzar los objetivos.

7. Conclusiones

El ejercicio prospectivo en escenarios de incertidumbre, en entornos cambiantes y bajo condiciones de crisis requiere de planteamientos creativos, no alienados, con propuestas no visibles en el horizonte lógico de las tendencias. Es necesario trascender los hechos actuales y liberarse de prejuicios para poder optar a una visión futurista factible y posible, sólo así el futuro será el producto de la interacción y la interrelación de los actores que harán posible el cambio de escenarios a través del accionar sobre los futuribles. La prospectiva no debe verse como una proyección del presente con base en las tendencias. No es posible asegurar que el futuro será una proyección del pasado o del presente bajo la premisa de una estabilidad observable en el tiempo.

La prospectiva orientada a la gestión empresarial requiere de una visión de futuros posibles deseables y de un plan de acción orientado a la creación de ese futuro. La proyección de las tendencias no necesariamente conduce a un futuro lógico,

la aparición de eventos disruptivos pueden generar cambios radicales en las variables consideradas en el análisis de escenarios, la aparición de un evento “improbable” puede anular la validez de cualquier premisa por estable que ésta haya permanecido en el tiempo.

El futuro continúa siendo una proyección del tiempo, de lo incierto, de lo probable: ¿Qué tan lejos está el futuro? ¿Cuál es el periodo de tiempo en el que podemos hacer ejercicios prospectivos? La visión de un futuro “cercano” puede conducirnos a la errónea idea de la certeza absoluta. Un evento, por insignificante que sea, puede generar una serie de consecuencias sobre las condiciones que definen las tendencias, este evento constituye un “atractor” que mantendrá un comportamiento dinámico en el tiempo mientras ciertas condiciones iniciales permanezcan sin cambios, sin embargo, una desviación en algunas de las variables involucradas puede generar cambios importantes en el futuro que serán difícilmente predecibles.

La práctica de la construcción del futuro tiende a ser un fenómeno temporal y en cierta medida local, en pocas palabras se circunscribe a una escena finita en el espacio-tiempo, por lo que es susceptible a factores tanto internos como externos que tendrán algún tipo de influencia en los futuramas y por consecuencia en ese futuro deseado, por esta razón el ejercicio prospectivo es continuo, sujeto a constantes actualizaciones. El “prospectivista” debe estar atento a estos cambios y a la acción o reacción de los actores y evaluar su influencia en los futuramas dejando permeable los modelos e identificando pequeñas desviaciones con el propósito de actualizar la visión prospectiva.

La dinámica actual globalizada requiere de un pensamiento que trasciende lo sistémico en

la visión de futuros, las empresas están en un continuo proceso de adaptación en función de múltiples variables lo cual dificulta el proceso de toma de decisiones y obliga a un análisis prospectivo.

Las empresas venezolanas están transitando un camino de incertidumbre y limitaciones extremas, muchas de ellas y algunas foráneas incluso, han cerrado y dejado el país; sin embargo, no es ajeno que veamos el surgimiento de nuevas opciones empresariales que hacen pensar en el juego de los actores y en el manejo de escenarios. En conclusión, nada es descartable cuando se construye el futuro y es necesario no sólo tener en cuenta las Megatendencias, sino también los procesos disruptivos que ocurren en nuestro, cada vez más globalizado, entorno. Cabe decir: *El interés del hombre en el futuro se explica por su naturaleza de "animal racional"* (Bas, 2004).

Alicia: ¿Qué camino debo tomar?
Gato: Eso depende del lugar hacia donde
vayas.

Alicia: ¡No sé para donde voy!
Gato: Entonces, ¡no importa cual camino debas
tomar! (Carroll, L. 1892)

8. Referencias

- Balbi, E., (2014). Prospectiva en América Latina y el Caribe, Enfoques, Escuelas y Aplicaciones. Antigua, Guatemala. (4 al 8 de agosto de 2014). Documento en línea, recuperado de:
<http://190.104.117.163/2014/agosto/enfoque/contenido/ponencias/Eduardo%20Raul%20Balbi.pdf>
- Bas, E., (2004). Prospectiva: Cómo usar el pensamiento sobre el futuro. (2^{da} ed.). Editorial Ariel. Barcelona, España.
- Berger, G., (1964). *Phénoménologie du temp et prospetive*, 1re édition, Presses Universitaires de France.
- Bourse, F., (2016). "Conferencia dictada en la Universidad de Externado en Colombia". Publicado el 19 de febrero 2016. Recuperado de:
<https://www.youtube.com/watch?v=dMR3QZ2kqvM>
- Carroll, L., (2004.) *A través del espejo*. Ediciones del Sur. Córdoba. Argentina
- Castellanos, Y., (2016). "Prospectiva Estratégica". Documento en línea, recuperado de:
<http://prospectivacunturbo.blogspot.com/2016/03/escuela-voluntarista.html>
- Courtney, H., Kirkland, J., Viguerie, P., (1997). "Estrategia en tiempos de incertidumbre." Harvard Business Review. La Gestión en la Incertidumbre. Ediciones Deustos S.A. España.
- De Geus, A.,(1988). La planificación como aprendizaje. Harvard Business Review. La Gestión en la Incertidumbre. Ediciones Deustos S.A. España.
- Farson, R., (1997). *La administración de lo absurdo*. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México.
- Francés, A., (2001). *Estrategia para la empresa en América Latina*. Ediciones IESA. Caracas. Venezuela.
- Godet, M., (2007). *Prospectiva Estratégica: problemas y métodos. Laboratoire d'Investigation Prospective et Stratégique CNAM - 2 rue Conté - 75003 Paris*.
- Godet, M., (2016). "Conferencia dictada en la Universidad de Externado en Colombia". Publicado el 19 de febrero 2016. Documento en línea, recuperado de:
<https://www.youtube.com/watch?v=dMR3QZ2kqvM>
- González, A., (2009). La Complejidad Organizacional de la Nueva Gerencia. *Revista Ciencias de la Educación. Segunda Etapa. Año 2010. 20 (35). 164-14* Documento en línea, recuperado de:
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n35/art9.pdf>
- Goodstein, L., Nolan, T., Pfeiffer, J., (1998). *Planeación Estratégica Aplicada*. Editorial McGraw Hill. Bogotá. Colombia.
- Guerra S., A., Guerra C., A., (2003). El nuevo paradigma organizativo en el escenario global y posmoderno. *Compendium*:

- revista de investigación científica. ISSN 1317-6069. 6(10). Documento en línea, recuperado de: <http://www.ucla.edu/ve/dac/compendium/compendium10/paradigma.html>
- Hamel, G., Prahalad, C., (1994). Compitiendo por el futuro. Harvard Business Review. La Gestión en la Incertidumbre. Ediciones Deustos S.A. España.
- Miklos, T., Arroyo., M., (2008). Prospectiva y Escenarios para el Cambio Social. Documento en línea, recuperado de: http://madrid.tomalaplaza.net/files/2011/07/WORKING_PAPERS_8.pdf
- Minguet, E., (Junio, 2017). Emocionalidad en las Organizaciones Fractales de proyectos de ingeniería. *Revista CIEG*, 28, 301-318. Documento en línea, recuperado de: <http://revista.grupocieg.org/publicacion/revista-cieg-n-28-abril-junio-2017/#317>
- Minguet, E., (Junio, 2019). Ética fenomenológica de las emociones en las Organizaciones Fractales. *Revista Latinoamericana de ESTUDIOS AVANZADOS RELEA*, 40, 210 - 230. UCV. Documento en línea, recuperado de: <http://relea.xyz/>
- Mojica, F., (2004a). Los Estudios De Futuro: Linealidad Vs. Pluralidad. 1ra Versión. Documentos de Ciencia, Tecnología e Innovación de los países del Convenio Andrés Bello, Bogotá. Colombia.
- Mojica, F., (2004b). El Modelo Prospectivo llevado a la Práctica. (1ra Versión). Ciencia, Tecnología e Innovación de los países del Convenio Andrés Bello, Bogotá. Colombia.
- Mojica, F., (2008). Dos Modelos de la Escuela Voluntarista de Prospectiva Estratégica. Bogotá. Colombia. Documento en línea, recuperado de: <http://www.franciscojojica.com/articulos/modprosp.pdf>
- Morin, E., (2001). *Introducción al Pensamiento Complejo*. Editorial GEDISA. Barcelona. España.
- Penfold, M., Vainrub, R., (2009). Estrategia en tiempos de turbulencia. Las empresas venezolanas. Ediciones IESA. Caracas. Venezuela.
- Polak, F., (1973), *The Image of the Future*, Elsevier Scientific Publishing Company, Amsterdam, Holanda.
- Toffler, A., (1973), *El Shock del Futuro*. Plaza & Janes, S.A, Editores. Barcelona. España.
- Senge, P., (2008). *La Quinta Disciplina*. (8^{va} ed.). Editorial Granica. Argentina.
- Vélez, I. (2004). *Decisiones empresariales bajo riesgo e incertidumbre*. (1^{ra} ed.). Bogotá, Colombia: Grupo Editoria Norma.
- Ugas, G., (2012). *La Complejidad. Un modo de pensar*. (3^{ra} ed.). Ediciones del Taller Permanente de Estudios Epistemológicos en Ciencias Sociales. Táchira. Venezuela.

Sentido de pertenencia y sentido de trascendencia: dos aspiraciones que se encuentran *

ENSAYO

RESUMEN

Karely Coromoto Paredes-León¹
Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial.
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
Universidad de Los Andes.
Mérida- Venezuela
Correo electrónico: kparedesleon@gmail.com

La presente reflexión tiene como propósito hallar respuestas a dos preocupaciones que manifiestan investigadores del comportamiento organizacional y líderes organizacionales: ¿Qué aspira la organización del trabajador? y ¿Qué aspira el trabajador de la organización? estos dos cuestionamientos derivan en nueve preguntas, las cuales han sido abordadas a través de las teorías de la motivación y del desarrollo del sentido de pertenencia y trascendencia. Permitiendo concluir que es preciso que quien dirige a los trabajadores conozca las diversas opciones para motivarlos, así como sus aspiraciones individuales, a la par de ser capaz de distinguir, analizar y sentir cada relación para seleccionar las acciones que considere apropiadas. Así mismo, que ambos sentidos son dos caminos que al cruzarse mejoran el desempeño de la organización e incrementan la satisfacción del trabajador. Este encuentro sucede cuando la organización genera un ambiente que le permite al trabajador sentir confianza en la organización, en sí mismo y en los demás.

**Sense of belonging and sense of transcendence:
two aspirations that are found**

Palabras clave: motivación, sentido de pertenencia, sentido de trascendencia, organización, confianza.

Abstract

This essay aims to find solutions to two concerns expressed by researchers of organizational behavior and organizational leaders: What are the expectations of the organization about the worker? Moreover, what are the expectations of the worker about the organization? These two issues give rise to nine questions, which have been approached through the motivation theories, as well as the development of a sense of belonging and transcendence. The results show that the manager needs to be aware of the aspirations of the workers and needs to know different options to motivate them while being able to identify, analyze and feel each connection to choose appropriate actions. Also, that both approaches are two paths that, when crossed, improve the performance of the organization and increase the satisfaction of the worker. Such crossing takes place when the organization generates an environment that allows the worker to be confident in himself, others and the company.

Key words: motivation, sense of belonging, sense of transcendence, organization, confident

Recibido: 01-04-2019

Revisado: 10-05-2019

Aceptado: 20-09-2019

* Trabajo presentado en las IX Jornadas Internacionales de Investigación del CIDE, celebradas en Mérida, Venezuela el 28 y 29 de noviembre del 2019.

¹ Profesora del Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de la Universidad de Los Andes, Mérida Venezuela. Licenciada en Administración. Magisters en Administración, mención Gerencia. Coach de Equipos Coach Organizacional Máster en PNL. Consultora en Diseño Organizacional y Gestión de Talento Humano. Coordinadora de la Especialización de Talento Humano del Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial (CIDE), de la FACES. Universidad de Los Andes.

Como citar este artículo - How to cite this article

Paredes- León, K. (2020). Sentido de pertenencia y sentido de trascendencia: dos aspiraciones que se encuentran. *Revista Visión Gerencial*, 19(1), 75-86. Recuperado de: <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

1. Generalidades

Es habitual escuchar a los líderes afirmar que el trabajador no tiene sentido de pertenencia con la organización, y por lo tanto aporta muy poco de lo que pudiera entregar a la misma. A partir de la observación de esta realidad se han planteado las siguientes interrogantes: ¿Cómo hacer para lograr que el trabajador sienta como suyo lo que hace en la organización? ¿Qué hace que el trabajador perciba que vale la pena pertenecer a la empresa en la que hace vida?

Para iniciar esta reflexión, es necesario citar a Schein (1994), quien ha tenido un interés primordial en sus investigaciones por los factores que influyen en la motivación del trabajador, y en el desempeño organizacional. Este autor afirma que:

Uno de los eternos problemas de la psicología organizacional ha sido el de desarrollar un concepto de la naturaleza humana que le ofrezca al dirigente empresarial alguna información clave sobre cómo reclutar, seleccionar y manejar a la gente para obtener no solo productividad para la organización sino satisfacción para el empleado. Por lo general hemos acudido a las teorías de la motivación para encontrar ese concepto -¿Qué hace que la gente trabaje? ¿Qué necesidades y qué motivaciones son las que lo animan a trabajar? ¿Qué tan importante es el dinero en la motivación? ¿Qué tan parecida es la motivación de una persona con respecto a la de otra? ¿A qué clase de incentivos responden los trabajadores si uno quiere aumentar su productividad? ¿Por qué hay gente tan altamente motivada mientras que otros no tienen motivación o sencillamente dedican toda su energía y creatividad a limitar a la organización? (p.37)

Todas estas interrogantes son compartidas por otros investigadores que se ocupan de la gestión de equipos. Hayes (2002), señala que uno de los aspectos principales que debe estar presente a la hora de crear equipos, es el

sentimiento de pertenencia, pues si los trabajadores no cuentan con él, será muy difícil que el equipo funcione, ya que este sentimiento le permite a los individuos reconocerse como parte de un grupo y hacer que el mismo funcione como un todo.

De forma similar, ocurre con la opinión de algunos autores del Comportamiento Organizacional, quienes tratan de identificar las maneras en que los individuos pueden actuar con mayor efectividad para el logro de los objetivos organizacionales.

Así Davis y Newstrom (2003) plantean que:

Los administradores son responsables de los resultados de rendimiento, por lo que les interesa de manera vital tener efectos en el comportamiento, el desarrollo de habilidades, el trabajo de equipo y la productividad de los empleados... Donde haya organizaciones, existe la necesidad de describir, entender, predecir y mejorar la administración del comportamiento humano (p.5)

La motivación actúa como impulsora del sentido de pertenencia, así lo demuestran las ciencias que estudian la conducta humana, tales como la antropología, la economía, la sociología y la psicología, entre otras, cuya finalidad es investigar al hombre, desde enfoques particulares para comprender, predecir y gestionar su accionar y su evolución tanto de forma individual como colectiva.

A partir de la psicología se ha desarrollado la Psicología de la Organización (PO), cuya óptica ha sido investigar y realizar aportes considerables a situaciones dentro del ámbito organizacional. En este sentido, esta disciplina ha estudiado la motivación, la productividad, la organización de las empresas, la gestión de conflictos inter e intra organizacionales y el diseño de estructuras que fomenten relaciones óptimas y adecuadas para el logro de

los objetivos organizacionales, ocupándose del desarrollo del individuo a lo largo de la vida, y de cómo éste influye en el desempeño organizacional y laboral. Entre los aportes de la PO, es preciso citar a Schein (1994), por cuanto afirma que: "La forma como se confrontan problemas tales como el del significado de la vida, el de la relación entre trabajo y familia, el de las aspiraciones, y el de determinar en qué consiste el éxito, difiere en cada edad." (p.7)

Considerando lo expuesto hasta este momento, se invita a los líderes de las organizaciones, de los equipos de trabajo y de las personas, a motivar a sus colaboradores partiendo desde la gestión de la pluralidad de pensamiento, historia, biología, lenguaje, creencias, principios, valores, intenciones y aspiraciones que, entre otros aspectos, hacen de cada trabajador un ser legítimamente diferente a otro, aceptándolo e integrándolo desde su diversidad.

A propósito de la motivación, Huertas (2008) expresa que:

Los seres humanos tienen claramente intenciones o propósitos, conocen los objetos que quieren, y eso es lo que les distingue del resto de los animales, mucho más que su funcionamiento perceptivo o memorístico, que en algo puede parecerse al que caracteriza a nuestros parientes animales más cercanos. Así pues, el ser humano tiene de genuino que todo lo que hace está gobernado por una intención: como quiero, puedo. (p.4)

Esto es parte del desafío que enfrentan quienes lideran, y es distinguir en cada uno de sus colaboradores: ¿Cuál es la intención que lo gobierna para desempeñarse en su puesto de trabajo? Para asumir y superar este desafío es preciso que cada dirigente desarrolle la escucha, en su sentido más amplio, es decir, que sea capaz de percibir las emociones, el cuerpo y el lenguaje, presentes de manera integral y

coherente en cada colaborador, y que provocará un comportamiento que se traducirá en determinado desempeño y en el logro total o no de un objetivo. Desarrollar la escucha en el sentido más amplio, permitirá al líder influir desde su propio lenguaje, cuerpo y emoción, en el comportamiento de su colaborador, escogiendo de manera voluntaria y consciente el curso de acción apropiado para cada situación. Sin embargo, el mismo, será "apropiado", cuando una vez transcurrido el tiempo el líder evalúe los resultados y sean iguales o al menos estén más cerca de lo deseado.

Al principio de este trabajo, se plantearon dos de nueve interrogantes, a saber: 1. ¿Cómo hacer para lograr que el trabajador sienta como suyo lo que hace en la organización? 2. ¿Qué hace que el trabajador perciba que vale la pena pertenecer a la empresa en la que hace vida? Ambas no tienen una respuesta única o correcta dado que cada colaborador es un observador y se constituye desde su permanente devenir. Lo que sí es importante puntualizar hasta el momento, es que el líder o dirigente debe desarrollar la capacidad de escuchar en su sentido más amplio, ya que una vez desarrollada, hallará respuestas a estas dos preguntas en las interacciones con cada uno de sus colaboradores.

Acotada como fue la escucha para abordar las múltiples respuestas a las dos primeras interrogantes aquí esbozadas, se plantea una tercera interrogante: ¿Cómo lograr que el trabajador aporte lo mejor de sí mismo para alcanzar los objetivos organizacionales? Para encontrar respuesta a esta inquietud se muestran las diversas teorías motivacionales, las cuales se pueden clasificar en dos grandes grupos: las teorías de contenido (Cuadro N°1), y las teorías de proceso (Cuadro N°2). Aun cuando existen autores que describen un tercer grupo (refiriéndose a la teoría

del reforzamiento), se comparte el enfoque de Davis y Newstrom (2003), quienes consideran a las teorías referidas a la modificación del comportamiento (surgidas a partir del trabajo denominado *Condicionamiento Operante* de B.F. Skinner), como teorías de proceso.

Las teorías de contenido (Cuadro N°1), se enfocan en la naturaleza o contenido de los elementos que motivan a las personas, donde las necesidades internas son las que originan el comportamiento, y están relacionadas con el Yo Interior de la persona y la manera en que su situación interna de necesidades gobierna su comportamiento.

Las teorías de proceso (Cuadro N°2), se fundamentan en que la motivación es un proceso, en el cual el líder se convierte en un motivador consciente y, por lo tanto, tiene un mayor control y responsabilidad sobre las consecuencias externas que tienden a provocar, mantener o extinguir determinado comportamiento de los trabajadores. Estas teorías de proceso se basan en la *Ley del Efecto y de las Consecuencias Alternas*, del psicólogo conductista, filósofo e inventor estadounidense B. F. Skinner, que plantea el refuerzo positivo con su respectiva conformación, o el refuerzo negativo con su castigo o extinción.

Al analizar las posturas de los autores de las teorías de contenido y de proceso, surge una relación dicotómica, una relación entre opuestos: o el colaborador se motiva a sí mismo por sus necesidades

internas, o el líder es quien motiva provocando comportamientos en el colaborador desde el accionar de consecuencias externas. Esta relación en la práctica no es dicotómica, ya que el relacionamiento entre la organización y el colaborador, es a partir de los intereses de uno con respecto al otro, influyendo y dejándose influenciar para la consecución de los intereses de ambos, sin pretenderse que "ambos" sea un sinónimo de "comunes".

La motivación tal como la define Covey (1997) es "la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual" (p.168). Por lo tanto, el sentido de pertenencia es un tema de motivación, sin embargo, trasciende tanto las necesidades internas como las normas y el dinero.

En consecuencia, la invitación es a plantear la inquietud en otros términos y para ello se propone adicionar una cuarta y quinta pregunta a las que ya se han planteado previamente, por demás centrales en el desarrollo de este ensayo, estas son: ¿Qué aspira la organización del trabajador? y ¿Qué aspira el trabajador de la organización? Preguntas que apuntan en dos direcciones, diferentes pero no opuestas, que si se encuentran o se cruzan es posible alcanzar ambas aspiraciones al mismo tiempo, y con los mismos recursos.

Cuadro N° 1. Teorías de Contenido

TEORÍAS DE CONTENIDO

LA TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW:

A. H. Maslow (1908-1970), Psicólogo humanista, propuso la pirámide de 5 necesidades del ser humano, que aparecen en un orden definido: **Necesidades de orden inferior:** 1. Fisiológicas o de supervivencia. 2. Seguridad física y emocional. **Necesidades de orden superior:** 3. Necesidades de pertenencia y sociales. 4. Necesidades de autoestima y estatus. 5. Necesidades de realización personal y satisfacción. Según Maslow en la medida en que son cubiertas las necesidades de orden inferior, el ser humano concede mayor interés en satisfacer las de orden superior.

LA TEORÍA DE LOS IMPULSOS MOTIVACIONALES DE DAVID MCCLELLAND:

Mc Clelland (1917-1998), Psicólogo y Catedrático Estadounidense, clasificó los tres impulsos motivacionales principales que influyen en el comportamiento del ser humano, los cuales variaban, en presencia e intensidad, de acuerdo a la forma y lugar en el que se criaron las personas. **La motivación hacia el logro,** referida a la orientación e interés que tienen las personas para buscar y alcanzar objetivos. **La motivación hacia la afiliación,** impulso por relacionarse con otros de su misma especie, y **la motivación hacia el poder,** un alto deseo de influir en la organización y en su gente para cambiar situaciones y personas, con disposición a asumir riesgos.

EL MODELO DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG:

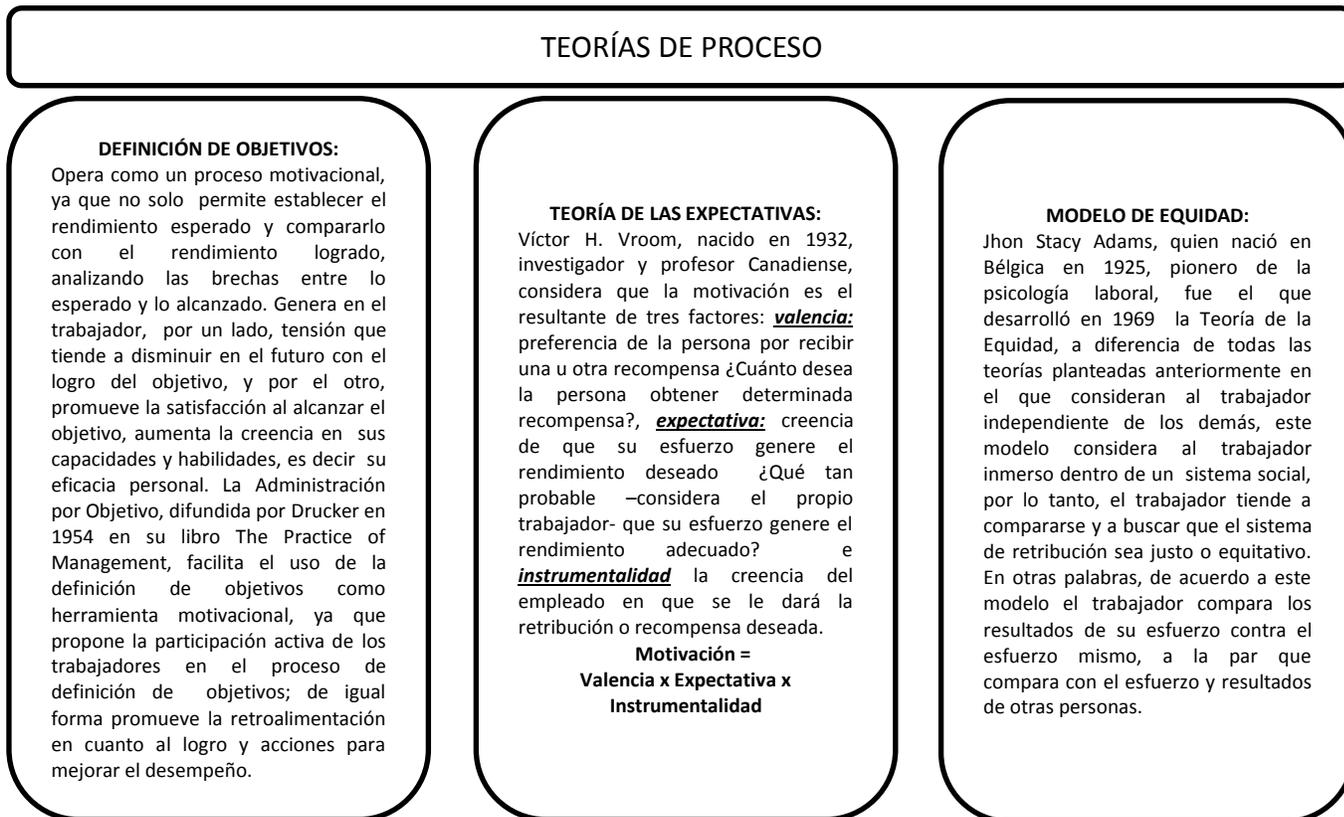
F. Herzberg (1923-2000) Psicólogo Estadounidense, desarrolló este modelo en la década de 1950, indagando en los trabajadores aquellas cosas que les generaban bienestar y aquellas que le generaban malestar, a la par que les solicitó describir los factores que generaban esas sensaciones. De esta indagación, el autor determinó que mientras la presencia de algunos factores producían bienestar, su ausencia no causaba malestar; más bien la presencia de otros factores si provocaban malestar. Por tanto, a unos les llamó de **mantenimiento o de higiene:** las condiciones y seguridad en el trabajo, necesarias pero no motivacionales; y a los otros les llamó **motivacionales o satisfactores,** que intensifican la motivación, ejemplo el logro, la responsabilidad, el rendimiento del trabajador.

MODELO DE E-R-G DE ALDERFER:

Clayton Alderfer (1940-2015), Psicólogo y Consultor Estadounidense, desarrolló aún más los modelos o teorías de necesidades que lo antecedieron, especialmente el de Maslow, fundamentó sus aportes, en tres necesidades, por sus siglas en inglés Existence, Relatedness and Growth, a saber, **la necesidad de existencia,** **la necesidad de relación,** y **la necesidad de crecimiento.** A diferencia de lo propuesto por Maslow, Alderfer afirma que las personas, generalmente pueden ir de una necesidad a otra, incluso pueden estar una, dos o tres necesidades presente en una misma situación.

Fuente: Elaboración propia a partir de Davis y Newstrom (2003)

Cuadro N° 2. Teorías de Proceso



Fuente: Elaboración propia a partir de Davis y Newstrom (2003)

2. Qué aspira la organización del trabajador?: sentido de pertenencia

La primera aproximación a esta frase "sentido de pertenencia" se hace desde las palabras que la componen, y para ello el *Diccionario del Uso del Español* Moliner (2000), apunta lo siguiente:

Sentido: Capacidad para entender y, particularmente, para juzgar o apreciar las cosas. Aptitud para obrar o juzgar bien en cierta cosa. Aptitud para sentir preocupación por cosas como la responsabilidad, el deber o la justicia... Circunstancia de tener o estar realizada una acción con un determinado fin, de servir para algo o de ser razonable o tener una justificación.

Pertenencia: Acción de pertenecer; particularmente, a una organización. Cosa que pertenece a otra como parte o como accesorio suyo.

Pertenecer: Ser una cosa parte de otra. Ser un miembro de una organización o grupo. (p.1268,1064)

De estas descripciones del uso del español se extrae que el sentido de pertenencia es cuando el trabajador siente como suya a la organización, actúa sintiendo pertenecer a ella, sintiendo preocupación y aprecio por la misma. Al ser ésta la máxima aspiración que tiene la organización de sus trabajadores para alcanzar la visión dentro de los límites establecidos por la misión, surge en esta reflexión una sexta inquietud: ¿Cómo hacer para que el trabajador tenga sentido de pertenencia hacia la organización?

El sentido de pertenencia o la

identificación que un trabajador siente hacia la organización en la que labora, ocurre cuando el trabajador encuentra sentido a su vida a través de su desempeño, de sus acciones en la organización. El trabajador como ser humano, anda en la búsqueda de sentido y finalidad para su vida, definida por Frankl (2004) como una "fuerza primaria", que lo motiva a realizar o no determinadas acciones, a asumir o extinguir determinadas conductas, a aceptar o rechazar una oportunidad; en palabras del mismo autor: "la libertad para completar un determinado sentido o para rechazar ese mismo sentido" (p.123). De cualquier manera, aceptar o rechazar es una elección, y el estado del ser humano por su naturaleza es siempre estar en una permanente elección.

Retomando a Frankl (2004):

Y, además, el hombre no actúa para satisfacer su impulso moral, y silenciar así los reproches de su conciencia; lo hace por conquistar un objetivo o una meta con la que se identifica, por una persona que ama, o por la gloria de Dios (p.123)

En suma, el colaborador se desempeña para alcanzar un objetivo o una meta, lo ideal es que ese objetivo o meta sea compatible con los objetivos o metas de la organización, por cuanto eso permite que la relación organización-trabajador se convierta, como lo dice Covey (1997), en un "ganar-ganar". En otras palabras, el colaborador con su desempeño participa en el logro de los objetivos organizacionales y a través del mismo logra su objetivo o meta personal. Es aquí donde se cruzan lo que aspira la organización y lo que aspira el trabajador.

Al momento de ejercer la dirección de las personas, es preciso tener en cuenta que la búsqueda del sentido de la vida cambia continuamente, mas no cesa nunca de existir, tal como lo afirma Frankl (2004): "la esencia de la existencia consiste en la capacidad del ser humano

para responder responsablemente a las demandas que la vida le plantea en cada situación particular." (p.131).

En este mismo orden de ideas, Echeverría (2011), afirma:

El estado en el que estamos en el mundo es siempre el de "hacernos cargo" de nosotros mismos, el de la inquietud con relación a la propia existencia y a sus formas de inserción en ese mundo en el que uno se descubre arrojado. Esta forma de "ser-en-el-mundo", que nos es propia, implica proyectarse a enfrentar un futuro que se nos presenta como alternativas que encierran, cada una de ellas, amenazas y posibilidades. (p.111)

Las afirmaciones delineadas en los párrafos precedentes conducen a cuestionamientos adicionales, a saber: ¿Es que acaso las personas cuando se postulan para trabajar en una organización tienen claro qué es lo que le da sentido a su vida? o ¿Cuál es la finalidad para su vida?, y más allá de este cuestionamiento: ¿El trabajador ya ha identificado al menos un objetivo de la organización que al desempeñarse para aportarle valor a ese objetivo, podrá encontrar sentido y finalidad a su vida? Si la esencia de la existencia cambia continuamente en el trabajador: ¿Cambiarán al mismo ritmo los objetivos o metas de la empresa y del trabajador? Y por último: ¿Bastará que la organización identifique sus objetivos y que el colaborador identifique los propios? ¿Se darán cuenta ambos que es posible ir en una única dirección de lograr-lograr para que el colaborador tenga sentido de pertenencia hacia la organización?

El sentido común indica que en la mayoría de los casos los trabajadores no se plantean estas inquietudes frente a su vida, mucho menos frente a su trabajo, por lo tanto, es necesario abordar esta reflexión desde otro camino, el de la *Teoría del Negocio* de Drucker, la cual afirma que "cuando los empleados preguntan ¿Cuál es la esencia de

nuestro negocio? cuestionan los supuestos fundamentales del valor de la organización para sus clientes y para la sociedad."(citado por Senge, 2000, p.388). Senge comparte el enfoque de la teoría del negocio al preguntarse: ¿Cómo pueden las empresas crear la capacidad de comprometer la imaginación y el intelecto de su personal en la prueba y mejora de las teorías del negocio? (p.388), y agrega valor a dicha teoría al expresar:

Pero la reflexión y la investigación que se requieren para crear esta teoría también captan las aspiraciones más profundas de la gente. Si las actitudes que se producen se sienten de corazón, si los directivos, especialmente los de más elevada jerarquía, pueden aumentar su vulnerabilidad exponiendo sus más profundas aspiraciones y supuestos, si los empleados pueden sentirse parte de un proceso creativo más amplio que está dando forma a su sector y a la sociedad, y si todo esto se puede enlazar con la voluntad de la gente para crear el futuro que todos anhelan, entonces el intelecto y el espíritu se ponen de acuerdo y la energía no sólo se libera sino que está enfocada.(p.389).

Si el trabajador se cuestiona el supuesto básico del para qué² está en la organización, generando en él una capacidad reflexiva y donde la pregunta puede llegar a ser tan o más poderosa como la respuesta, entonces el trabajador estará enfocado a generar valor, a aportar su intelecto, a liberar energía y a ponerla al servicio de la organización, para que ésta alcance su aspiración más alta de un futuro mejor para todos: clientes, sociedad, trabajadores y propietarios.

En efecto, la organización debe promover constantemente y de forma deliberada el cuestionamiento de este supuesto básico, tanto en los

² La pregunta ¿para qué? invita a una reflexión de aquí en adelante, es una mirada hacia el futuro, abre posibilidades. La pregunta ¿por qué? invita a una reflexión de aquí hacia atrás, mira hacia el pasado, cierra posibilidades, solo encuentran excusas o razones.

trabajadores como en sus directivos. Mientras mayor sea la capacidad de reflexión frente a esta pregunta, mayor será la posibilidad de que la organización encuentre sentido de pertenencia en el trabajador y este, a su vez, encuentre sentido a su vida, es decir, sentido de trascendencia, lo cual conduce a abordar en séptimo lugar la segunda pregunta que quedó pendiente al inicio de este artículo: ¿Qué hace que el trabajador sienta que vale la pena pertenecer a esta organización?

3. ¿Qué aspira el trabajador de la organización?: sentido de trascendencia

Citando de nuevo a Moliner (2000) en su obra *Diccionario de uso del español*, es posible precisar lo que significa Sentido de Trascendencia:

Trascendencia: Acción de trascender.

Trascender: Extenderse o comunicarse a otras cosas o a campo más amplio las consecuencias o efectos de un hecho o circunstancia. Pasar una cosa de cierto ámbito limitado. (p.1382)

En este sentido, el trabajador aspira a que su aporte produzca no solo logros para la organización, sino también, en un campo más amplio: logros personales. Justamente allí es donde el trabajador siente que existe un vínculo con algo más importante que trasciende a su propio ser: una aspiración más alta, un futuro mejor para todos. Es así como el ser humano puede trascender y encontrar sentido a su vida por medio del desempeño en las organizaciones.

A propósito Echeverría (2011) expresa:

La empresa del futuro será el espacio por excelencia para canalizar buena parte de la capacidad transformadora de los seres humanos. No nos limitamos a sostener que requerirá estar en un proceso de permanente transformación para restablecer una y otra vez su viabilidad y adaptación con su cambiante entorno. Vamos más lejos.

Sostenemos que la empresa será, por excelencia, la institución que liderará el cambio, que abrirá mundos nuevos, que transformará constantemente su entorno.(p.120)

Si el trabajador se identifica y comparte las aspiraciones más elevadas -visión compartida- de la organización, y a la vez esta brinda un ambiente de confianza, con reglas de juego claras, entonces el trabajador creará en sus capacidades y, sobre todo, en que su aporte generará resultados a su organización, y que estos a su vez, permitirán el logro de sus objetivos personales; sólo así la organización habrá obtenido de sus trabajadores entusiasmo, voluntad de comprometerse y energía para desempeñarse, es decir, sentido de pertenencia, y el trabajador habrá obtenido la respuesta al para qué está en esa organización. Es decir, sentido de vida o de trascendencia; un futuro mejor para todos.

Una vez transitado el camino hasta ahora planteado a través de las preguntas aquí delineadas, junto a la teoría de negocio propuesta por Drucker y esbozada por Senge, comienza a despejarse el camino que conducirá al encuentro entre las dos aspiraciones, a saber: el sentido de pertenencia que aspira la organización y el sentido de trascendencia que aspira el trabajador.

De acuerdo a Fred Kofman (2008) en su obra *La Empresa Consciente*, "todas las organizaciones tienen tres dimensiones: la impersonal, lo concerniente al trabajo, al "ello"; la interpersonal, lo que atañe a las relaciones, al "nosotros"; y la personal, la que involucra al "yo" (p.43), siendo desde la perspectiva del mismo autor "El objetivo de una organización consciente, en la dimensión personal, promover la realización y la trascendencia de todos los que trabajan en ella".(p.44)

La aspiración a un futuro mejor y común para el trabajador y para la organización es lo que posibilita que el sentido de pertenencia anhelado por la

organización y el sentido de trascendencia deseado por el trabajador, encuentren un camino común que juntos pueden transitar, es decir, un futuro compartido. Recordando una vez más a Drucker, cuando los empleados preguntan: ¿Cuál es la esencia de nuestro negocio?, cuestionan los supuestos fundamentales del valor de la organización para sus clientes y para la sociedad.

En este mismo orden de ideas Senge (2000), plantea:

Un buen ejemplo de ello ocurrió en el año 1996, en la gran teleconferencia de circuito cerrado ante 2.000 personas, donde los cuarenta más altos directivos de Oil Co revelaron su noble propósito: ser líderes tecnológicos para llevar adelante el negocio del petróleo, y un trabajador de nivel menor en una remota localidad manifestó públicamente en esta teleconferencia al Director General de Oil Co: para mí un propósito noble atendería a cuestiones más elevadas que los beneficios; y a mí, como individuo, me permitiría levantarme y decir: Hoy voy a trabajar porque me gusta, porque sé que Oil Co está contribuyendo al mundo, al país y a la comunidad, y se preocupa por las personas (pp.386-387).

De acuerdo con el autor, la misión y la visión de la organización deben traducirse en ese propósito noble, deben atender a cuestiones más elevadas que los beneficios. Es un propósito de responsabilidad compartida con los multi *stakeholders*; tal como lo recoge Senge (2000) de Joe Jaworski, antiguo jefe del grupo de planificación por escenarios en Royal Dutch/Shell: "*La clave es la voluntad de verse a uno mismo, y aún a su empresa, como parte de fuerzas más grandes que pueden dar forma a nuevas realidades*" (p.389).

El trabajador en busca de sentido de trascendencia está tratando al mismo tiempo de formar parte de fuerzas más grandes que puedan transformar su realidad: esa es la que vive y comparte

con otros; en otras palabras, transformar realidades significa aspirar o anhelar un futuro mejor en el que hayan puntos comunes o de encuentro que lo unan a una comunidad con propósito.

Ahora bien, si el fin que persigue una organización al lograr que sus trabajadores tengan sentido de pertenencia hacia la misma, es según Kofman (2008) "para que los trabajadores se sientan emocionalmente involucrados con su tarea, o para que pongan su energía al servicio de la organización, esta debe proporcionarles las condiciones que hagan posible su bienestar físico, emocional, mental y espiritual". (p.45). Aquí es pertinente profundizar en las condiciones que deben proporcionar las organizaciones para brindar bienestar físico, emocional, mental y espiritual a los trabajadores, y promover la realización y la trascendencia de todos los que trabajan en ella. Entonces, la octava pregunta es: ¿De qué debe hacerse cargo la organización para brindar bienestar físico, emocional, mental y espiritual a los trabajadores?

Se afirma que el sentido de pertenencia es una aspiración de la organización, y el mismo es resultado de cuando el trabajador encuentra sentido de trascendencia o sentido a su vida a través de su desempeño, de su comportamiento. De esta afirmación, surge la necesidad de abordar elementos o características que indiquen que el trabajador siente que trasciende y a la vez que tiene sentido de pertenencia.

Un trabajador que encuentra sentido a su vida, que siente que trasciende y que como resultado tiene sentido de pertenencia hacia la organización, sabe que pertenece a una organización por algo más que ganar dinero; sabe que es posible experimentar placer al comprometerse y sentir orgullo por una tarea significativa, en un clima estimulante que promueve la confianza, que desafía la creatividad, donde es

posible equivocarse, mejorar y desarrollar sus capacidades actuales y desarrollar las futuras.

La trascendencia ocurre en un trabajador cuando su misión de vida la ve reflejada en la misión de la organización, cuando se siente inmerso en sus labores, realizándolas con comodidad, donde el tiempo parece detenerse, cuando trabajar produce placer y proporciona importantes gratificaciones materiales y espirituales, donde siente que fluye en sincronía con los cambios de la organización. En fin, como concluye Kofman: "siente una deliciosa familiaridad, la pertenencia a algo que lo excede y, sin embargo, está en completa armonía con su verdadero yo" (p.61)

Por lo antes expuesto, es preciso brindarle al trabajador un ambiente adecuado que le permita sentir confianza en la organización y a su vez confiar en sí mismo y en los demás. Entonces, surge de inmediato una última inquietud: ¿De qué debe hacerse cargo la organización para generar un ambiente en el que se promueva la confianza?

4. Confianza: factor clave para promover sentido de trascendencia y pertenencia

La confianza es una emocionalidad muy requerida en las empresas. Con confianza es posible promover y lograr el aprendizaje, la transformación en los trabajadores y, por ende, en la organización. En un ambiente de confianza es posible innovar, ya que a diferencia de las organizaciones de mando-control, término acuñado por Echeverría (2011), está permitido probar, ensayar y equivocarse y se estimula a los trabajadores a expresar sus inquietudes, a mirar de manera diferente sus acciones, a proponer nuevas maneras de hacer las cosas, a pedir ayuda, a

manifestar “no sé”.

Aun cuando las relaciones de poder entre la organización y sus trabajadores, y entre los mismos trabajadores, sean desiguales, es posible generar relaciones basadas en la confianza; al respecto Echeverría (2011) afirma que “Una relación sustentada en la confianza no es necesariamente una relación entre iguales” (p.109). Continúa Echeverría aseverando que en las relaciones basadas en la confianza:

El poder se ejerce por autoridad y no recurriendo a la fuerza. La autoridad es siempre un poder conferido. Por lo tanto, se trata de un poder que puede ser siempre revocado. El criterio clave para otorgarlo, así como para revocarlo, es la confianza. (p.109)

Con confianza un trabajador:

- a) Actúa y su desempeño está basado en acciones transformadoras capaces de generar nuevas realidades para sí mismo y para su entorno.
- b) Percibe el futuro con mayor optimismo a pesar de la incertidumbre que sienta.
- c) Manifiesta sus inquietudes.
- d) Expresa sus ignorancias o incompetencias, dice “no sé”.
- e) Pide ayuda.
- f) Confiere autoridad para aprender.
- g) Cree en las promesas hechas por sí mismo, por otros y por la organización.
- h) Se compromete de acuerdo a sus deseos, distinciones y capacidades.
- i) Delega en otros haciendo peticiones, acordando estándares de satisfacción y confiando en las capacidades del otro.
- j) Pertenece a una organización, reflejándose en su misión y agregando valor por medio de sus capacidades.

Entonces, es necesario generar relaciones basadas en la confianza, son estas las que promueven las acciones y los mejores resultados en las

organizaciones y en sus trabajadores. Hay que proveer a la organización de mecanismos que generen confianza y una visión compartida entre todos sus integrantes.

5. Reflexiones finales

Vistas como han sido las teorías de motivación, pareciera no existir una forma única, ni correcta de gestionar el comportamiento humano, ni de organizar el trabajo para alcanzar y mejorar el desempeño organizacional, es preciso que quien dirige a los trabajadores conozca las diversas opciones para motivarlos, así como las aspiraciones individuales de los que integran su equipo de trabajo, a la par que debe ser capaz de distinguir, analizar y sentir cada relación para seleccionar las acciones que considere apropiadas.

Considerando los hallazgos resultantes de este ensayo, se invita a los líderes de las organizaciones, de los equipos de trabajo y de las personas, a motivar a sus colaboradores partiendo desde la gestión de la pluralidad de pensamiento, historia, biología, lenguaje, creencias, principios, valores, intenciones y aspiraciones que, entre otros aspectos, hacen de cada trabajador un ser legítimamente diferente a otro, aceptándolo e integrándolo desde su diversidad.

La organización aspira a que el trabajador tenga y manifieste el sentido de pertenencia hacia la misma, es decir, esté enfocado en aportar sus capacidades, sus habilidades y su energía al servicio de los objetivos de la organización, pues esta se presenta como el vehículo para el logro de sus objetivos personales. En otras palabras, la realización o trascendencia del trabajador.

Ambos sentidos, pertenencia y trascendencia, se encuentran en un

camino compartido cuando tanto la organización como quienes trabajan en ella, aspiran a un futuro mejor y común para la organización, para el trabajador y para la comunidad en la que operan. Por ende, se precisa que la organización promueva la confianza y el desarrollo de una visión compartida, de tal manera que el trabajador pueda confiar en ella, en sí mismo y en los demás, generando posibilidades de aprendizaje, de innovación, de escoger las mejores acciones y de alcanzar los mejores resultados para todos.

6. Referencias

- Ariza, J. Morales, A. y Morales, E. (2004). *Dirección y Administración integrada de personas*. España: Mc Graw Hill
- Covey, S. (1997). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. España: Paidós.
- Davis, K., Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Echeverría, R. (2011). *La Empresa Emergente*. Argentina: Granica
- Frankl, V. (2004). *El hombre en busca de sentido*. España: Herder.
- Hayes, N. (2002). *Dirección de Equipos de Trabajo*. España: Thomson.
- Huertas, J. (2008). *Las teorías de la motivación desde el ámbito de lo cognitivo y lo social*. Palmero, F. & Martínez, F. Motivación y Emoción. Madrid: McGraw-Hill. Recuperado el agosto, 31, 2016, de <https://scholar.google.co.ve>
- Kofman, F (2008). *La Empresa Consciente. Cómo construir valor a través de valores*. Argentina: Aguilar.
- Moliner, M. (2000). *Diccionario de Uso del Español*. Madrid: Editorial Gredos
- Schein, E. (1994). *Psicología de la Organización*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Senge, Peter. (2000). *La Danza del Cambio*. España: Ediciones Gestión 2000 S.A.

Turismo deportivo en la zona del Mocotíes del estado Mérida, Venezuela *

Freddy J. Guillen-Durán¹

Facultad de Humanidades y Educación.

Universidad de Los Andes.

Mérida- Venezuela

Correo electrónico:

freddyguillenmtb@gmail.com

Sports tourism in the Mocotíes area of Mérida state, Venezuela

Abstract

The promotion of sports tourism in a tourist destination depends on the approach of innovative strategies for this purpose. The purpose of this work was to diagnose the activity of sports tourism in the Mocotíes Zone of the state of Mérida, as a previous step to the identification of tourism-sports services that could be offered and the formation of a business network based on an analysis of the tourism environment, sports and sports tourism services in the area. Lack of plans that promote the development of this type of tourism are identified, for which there is a favorable environment for innovative services, which raise the quality of life of the population and the satisfaction of the expectations of sports tourists. Considering the existing tourist routes in the area, demarcated by its natural and historical-cultural attractions, it is advisable to organize and sponsor sporting events in modalities such as mountain biking, hiking - excursions, and climbing, in combination with tourism holiday, traditional in the area, with a view to satisfying various segments of the sports tourism market (extreme athletes, high performance athletes, fans and spectators).

Key words: attractions, services, tourist routes, demand, supply.

* Trabajo presentado en las IX Jornadas Internacionales de Investigación del CIDE, celebradas en Mérida, Venezuela el 28 y 29 de noviembre del 2019, como resultado parcial del Trabajo de Grado "Plan de mercado para el desarrollo del turismo deportivo en la zona del Mocotíes del estado Mérida", como credencial de mérito para optar al Grado de Maestría en Educación Física, mención Gerencia del Deporte, de la Universidad de Los Andes, elaborada por el Lic. Freddy Guillen, bajo la tutoría del MSc. Omar A. Peña.
¹ Licenciado en Gestión Tecnológica del Deporte. Especialista en Educación Física, mención gerencia del Deporte, de la Universidad de Los Andes, Venezuela. Doctorando en Ciencias Aplicadas a la Actividad Física y el Deporte, de la Facultad de Humanidades y Educación, de la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.

RESUMEN

El impulso del turismo deportivo en un destino turístico depende del planteamiento de estrategias innovadoras para tal fin. El presente trabajo tuvo por objetivo diagnosticar la actividad del turismo deportivo en la Zona del Mocotíes del estado Mérida, como paso previo a la identificación de los servicios turísticos-deportivos que podrían ofertarse y a la conformación de una red empresarial sustentada en un análisis del entorno turístico, deportivo y de los servicios turístico deportivos de la zona. Se identifican carencias de planes que promuevan el desarrollo de esta modalidad de turismo, para lo cual existe un entorno favorable para servicios innovadores, que eleven la calidad de vida de la población y la satisfacción de las expectativas de los turistas deportivos. Considerando las rutas turísticas existentes en la zona, demarcadas por sus atractivos naturales e históricos-culturales, es recomendable la organización y patrocinio de eventos deportivos en modalidades como el ciclismo de montaña, el senderismo - excursiones, y la escalada, en combinación con el turismo vacacional, tradicional de la zona, con miras a satisfacer varios segmentos del mercado turístico deportivo (deportistas extremos, atletas de alto rendimiento, aficionados y espectadores).

Palabras claves: atractivos, servicios, rutas turísticas, demanda, oferta.

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Recibido: 01-02-2019

Revisado: 10-04-2019

Aceptado: 20-10-2019

Como citar este artículo - How to cite this article

Guillen-Durán, F. (2020). Turismo deportivo en la zona del Mocotíes del estado Mérida, Venezuela. *Revista Visión Gerencial*, 19(1), 87-100. Recuperado de: <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

1. Introducción

El turismo deportivo mundialmente forma parte de las políticas económicas, sociales y deportivas de algunas de las naciones como estrategia para promover e impulsar el desarrollo humano, económico y deportivo en todos los niveles sociales. El turismo deportivo, permite el aprovechamiento de los patrimonios naturales e infraestructuras deportivas, por medio de la oferta que hace a los visitantes en la oportunidad de participar en las actividades recreativas o competitivas que se desarrollan en un lugar, según las condiciones geográficas y demográficas de lugar; se trata de generar una atracción del interés y participación de los practicantes o aficionados de alguna disciplina deportiva que propicie el incremento en la demanda turística, que a su vez promueva un mayor número de transacciones socio-económicas de los proveedores de los servicios turísticos y el desarrollo económico y deportivo de las comunidades locales asentadas en los escenarios propicios para actividades recreativas y deportivas características de la zona.

Específicamente, según Fernández, (2013), en países con vocación turística y deportiva como España y Austria el impacto del deporte de competición y de eventos deportivos como motor de desarrollo turístico es diverso. Desde lo social, dichas actividades son beneficiosas para la salud y motivación, tanto en los practicantes y aficionados con intereses en lograr bienestar personal hasta en los practicantes elites con interés directo en la competición y resultados deportivos, lo cual permite percibir el "efecto contagio" hacia la práctica deportiva que genera la participación masiva y de promoción en las redes sociales de este tipo de eventos. En tal sentido, según Alvarado, Beltrán y Beltrán (2008), desde el *marketing* existen innumerables estudios que evidencian la "influencia positiva de

la satisfacción en las intenciones comportamentales futuras de los consumidores (...Cronin y Taylor, 1992; Fornell, 1992; González, Sánchez y Sanz, 2004; ... Yuksel, 2001; Wangenheim y Bayón, 2007), y algunas ... en el ámbito de los espectáculos (...Cronin et ál., 2000 y Price y Arnould, 1999)". Específicamente, Alvarado, et al. (2008) confirman que la satisfacción del espectador deportivo de baloncesto de la ciudad de Valencia, España, medida desde lo emocional y evaluativo, influye en las intenciones de asistir a nuevos encuentros sostenidos por el equipo de su preferencia y de recomendar la asistencia a dichos partidos a terceras personas. Todo ello, según Fernández, (2013), garantiza la continuidad con la difusión del evento de acuerdo a los niveles de satisfacción en los participantes directos e indirectos.

Desde lo económico, los eventos deportivos en España y Austria poseen estrecha relación con la actividad turística, dada la demanda de productos y servicios turísticos complementarios ocasionada tanto por espectadores como por competidores en el destino o lugar en que se desarrolle el evento; la diversidad de productos y servicios complementarios se explica por la preparación y cuidados de los practicantes o atletas en los momentos previos y posteriores al evento deportivo. Es difícil precisar los ingresos económicos generados por estas actividades, ya que los datos estadísticos que se pueden manejar con exactitud están referidos a la cantidad de participantes inscritos y sus acompañantes, así como sólo a la ocupación hotelera; pero desconoce la información de la cantidad de turistas que se movilizan como espectadores o con otros intereses, al igual que el consumo de productos gastronómicos (Fernández, 2013). Todo ello representa ingresos considerables de difícil exactitud, debido a la naturaleza

multisectorial del turismo.

En Venezuela el turismo deportivo tiene su auge con el desarrollo del turismo de aventura, el cual según la Organización Venezolana de Turismo y Deportes de Aventura (OVETUDA, 2010) surge a partir de los años 90, cuando comienza a promocionarse principalmente las actividades deportivas de riesgo controlado por un grupo de operadores turísticos nacionales e internacionales, extendidos por todo el territorio nacional, como controladores de proveedores de servicios turísticos para la estadía y desarrollo de actividades deportivas y recreativas en cada uno de los lugares con potencial para el turismo deportivo. Destaca dentro de los destinos venezolanos con potencial turístico el estado Nueva Esparta y la dependencia federal de las Antillas Venezolanas de Archipiélagos de los Roques con la práctica de múltiples disciplinas deportivas (buceo, *surfing*, *windsurfing*, *kitesurfing*, *kayak* oceánico y de aguas bravas); los estados Mérida y Barinas (rafting, barranquismo, parapente, escalada en roca, *trekking* de alta y media montaña), disciplinas de mayor éxito por la cantidad de practicantes atraídos, acompañada de una considerable demanda de servicios turísticos que han impulsado una cadena productiva conformada por proveedores de las comunidades involucradas, y el desarrollo económico y deportivo en estos lugares.

El estado Mérida posee una serie de atractivos turísticos distribuidos por zonas de acuerdo con la división territorial estatal; las ubicadas en la Zona Metropolitana son las más promocionadas y ofertadas por los operadores turísticos que se concentran en la capital del estado, lo cual ha ocasionado que tanto el turismo tradicional como el deportivo, se concentren en dicha zona pese a que otras zonas de la entidad poseen potencial para desarrollar cualquier tipo

de turismo. Según Belandria (2007), este es el caso del municipio Rangel del estado Mérida, ubicado fuera de la Zona Metropolitana, posee espacios proclives para la práctica del deportes de aventura y riesgo controlado, como el ciclismo de montaña, las caminatas guiadas, las cabalgatas, la pesca de lagunas y torrentes, el *kayak* de río y lagunas, el montañismo y las carreras de aventura. Estos espacios pueden ser utilizados para potenciar diferentes rutas y atractivos turísticos del municipio, a través de la organización de eventos que genere interacción entre los prestadores de servicios, las comunidades y los turistas a través del consumo de bienes y servicios.

Según Guillen (2016), pese a que la Zona del Mocotíes, al igual que muchas otras, del estado Mérida está dotada de exuberantes paisajes y rutas turísticas compatibles con el desarrollo del deportivo, carece de servicios turísticos adecuados; por lo contrario su equipamiento turístico receptivo se concentra en la oferta de los servicios básicos tradicionales (gastronomía, alojamiento, artesanía e información turística -guías de servicios locales y folletos de promoción-, y su población se dedica a la producción agrícola, pecuaria y comercial principalmente. Por ello, es preciso identificar qué actividades deportivas y recreativas podrían ofertarse para garantizar servicios que brinden una experiencia diferente al turista, previo al diseño de algunos lineamientos estratégicos para el desarrollo de esta actividad económica en dicha zona, dado el actual deterioro y uso inadecuado del equipamiento de la zona, que podría ser usado en el turismo deportivo en beneficio del turista, de la comunidad local y del medio ambiente.

Por lo anterior el presente estudio tuvo como finalidad diagnosticar la actividad turística deportiva en la Zona del

Mocotíes del estado Mérida, así como los servicios turístico-deportivos que podrían ofertarse para el desarrollo adecuado de dicha actividad.

A continuación se presentan de forma sucinta algunas bases teóricas y lineamientos metodológicos necesarios para la investigación, seguido de sus principales hallazgos y conclusiones.

2. Fundamentos teóricos

El turismo deportivo contempla todas las formas activas o pasivas de la actividad deportiva, en que se participa casualmente o de forma organizada, por razones comerciales o de negocios o no, pero que necesariamente implique un viaje fuera del lugar habitual de residencia o trabajo (Paniza y Latiesa 2006). Algunas veces, se le denominaban turismo de aventura, a las actividades físico-deportivas que implican riesgo controlado; posteriormente se definió como el turismo cuya motivación principal es la realización de prácticas físico-deportivas, con características definidas por su reglamentación, su institucionalización y tecnicismo, dada por el tipo de instalaciones, materiales, artilugios e implementos requeridos para su práctica destinado. Este tipo de turismo, según González (2007), está orientado a mejorar la salud corporal, física y psicológica, la autoestima y el nivel de calidad de vida de las personas coadyuvando a su autorrealización y proyección social, y la búsqueda de nuevos retos de superación personal, dado el carácter lúdico, hedonístico y recreativo.

La versatilidad del turismo deportivo le confiere carácter de importancia, debido a que la práctica deportiva en sí misma, puede ser desarrollada en diversos ambientes y escenarios (zonas, regiones y naciones), y ser disfrutada en simultáneo con otras actividades (visitas y excursiones culturales, degustaciones gastronómicas, compras, etc.). Por ello, el desarrollo de este tipo de turismo

deben integrarse un conjunto de bienes y servicios a disposición del turista en función de sus necesidades e intereses, que ha impulsado en diferentes destinos turísticos del mundo diversos cambios sociales, culturales y económicos, acompañado de organizaciones comunitarias y emprendimientos a formarse como operadores turísticos o *cluster* (conglomerado de servicios) en fortalecimiento del sistema económico (González, 2007).

Estas características del turismo deportivo fueron consideradas en el presente estudio, en su afán por contribuir al desarrollo del turismo deportivo en la Zona del Mocotíes del estado Mérida, a partir de la visita de diversos lugares de esta zona en beneficio de la salud y calidad de vida, de residentes y visitantes que brinda la práctica deportiva y esta modalidad de turismo.

El turismo deportivo se distingue del turismo de aventura y de riesgo controlado, dado que este último además de comprender el desarrollo de actividades físicas en espacios naturales, según Belandria (2007), su principal objetivo es el desafío personal que impone la naturaleza, en equilibrio y armonía con la misma, en el cual no existe interés en la competencia sino en la recreación e interacción con los elementos naturales. Todo ello requiere de cierto dominio y manejo de técnicas depuradas, así como cierta condición física para el desarrollo de la actividad física de desafío, como en el caso de la escalada, el montañismo, el *rafting*, el *windsurf*, entre otros. En el turismo deportivo, por el contrario, predomina el espíritu de competición y prevalecen las técnicas, normas e implementos propios de la disciplina deportiva practicada. No obstante, el turismo de aventura y de riesgo controlado, puede estar contemplado dentro del turismo deportivo tomando en cuenta tanto a los

practicantes como a los espectadores de las actividades.

Dentro de las prácticas deportivas, de mayor popularidad, practicada por turistas destacan los siguientes. El senderismo, que consiste en caminar por senderos hasta llegar a un lugar prefijado, con un interesante disfrute de la naturaleza, fenómenos naturales, refugios de montaña, entre otros. El montañismo, en el que se alcanza la cima de una montaña por rutas de diversa dificultad con el uso de técnicas de escalada en roca, nieve o hielo. El cicloturismo, que se comprende viajar en bicicleta visitando y disfrutando de lugares y paisajes al paso. La escalada en la cual se recorre paredes naturales o artificiales, con un ascenso entre 25 y 120 metros, utilizando sólo el propio cuerpo y la protección de una cuerda. Las actividades medioambientales, incluyen las actividades de conservación y buen uso de los espacios y parajes naturales como parte de una interesante práctica para aprender, disfrutar y diversificar el tiempo de ocio (Gómez, 2008).

La relevancia económica del turismo deportivo hace pertinente la revisión teórica del producto turístico y sus operadores. Un producto turístico deportivo, de acuerdo con Expósito (2009), puede definirse como el conjunto de bienes y servicios necesarios que busca satisfacer las necesidades de quién acude a algún evento deportivo como espectador, competidor o practicante deportivo y que se desplaza fuera de su lugar de residencia habitual, incluyendo en su mayoría una gran cantidad de servicios complementarios.

Dentro del producto turístico destaca la actividad del operador el cual, según la Organización Mundial del Turismo (2018), son los que participan en la actividad turística en calidad de intermediarios entre el consumidor o turista (demanda) y los oferentes (producto turístico) incluyendo la facilidad de servicios complementarios como restaurantes, alojamientos, entre

otros. Generalmente, los operadores comprenden a las agencias de viajes centradas en la confección de paquetes turísticos para un elevado número de clientes y puestos a la venta con anticipación a la demanda real. También se considera como operador turístico, a la persona natural o jurídica que organiza en forma no ocasional, viajes combinados y los ofrece o vende directamente o por medio de un detallista.

Los servicios y productos turísticos, al igual que los productos turísticos deportivos tienen algunos factores que complican su organización y su venta a ser comprendidas por las empresas turísticas, tales como: la no transferencia de propiedad, sino el derecho al uso o disfrute temporal de determinados bienes (alquiler de material deportivo, plaza de un medio de transporte, etc.); la intervención de elementos intangibles como servicios profesionales especializados; la heterogeneidad, estacionalidad, caducidad y concentración espacial de su oferta; y la presencia de condiciones físicas, culturales y sociales de los destinos (altitud, insectos, temperaturas, condiciones climáticas, costumbres o hábitos, grado de desarrollo del destino) incontrolables por las empresas intermediarias del turismo.

3. Metodología

La presente investigación fue de naturaleza descriptiva, al identificar el comportamiento de los servicios de turismo deportivo y sus usuarios para caracterizar los potenciales de acuerdo a las condiciones identificadas en la Zona del Mocotíes del estado Mérida. Esta identificación fue posible gracias al desarrollo de un diseño investigativo documental y de campo, en el cual se requirió no sólo la observación y análisis de una abundante documentación relacionada con el turismo en la zona

referida, sino también de la aplicación de encuestas realizadas a la muestra escogida al azar de los actores vinculados a la actividad turística (prestadores de servicios, administradores y directivos de atractivos naturales y de infraestructura turísticos y deportivos) en los municipios Antonio Pinto Salinas, Tovar, Rivas Dávila, Zea y Guaraque, de la Zona del Mocotíes.

Específicamente, la población estuvo conformada por los prestadores de servicios turísticos de la Zona del Mocotíes del estado Mérida, señalados por la Corporación Merideña de Turismo para el año 2014 (44 hospedaje, 81 restaurante y un guía turístico), por cuatro directores de institutos municipales de turismo, tres directores de institutos municipales de deporte, tres administradores de atractivos turísticos y deportivos naturales y de infraestructura; todos ellos, estuvieron distribuidos en los municipios de la Zona del Mocotíes del estado. Sobre la población de prestadores de servicios se consideró representativa una muestra el 20% de la población, seleccionados de forma aleatoria simple; mientras que sobre la población de directivos y administradores se practicó un censo.

Sobre la muestra de prestadores de servicio se aplicó una encuesta, validada por un grupo de expertos que aseguró su adecuación a los planteamientos y objetivos del estudio; con la misma se pudo obtener información acerca de los servicios turísticos ofertados en la Zona del Mocotíes del estado Mérida. La confiabilidad del instrumento de recolección fue verificada luego de una prueba piloto, mediante el estimador del coeficiente Alpha de Cronbach el cual proporcionó una medida de consistencia interna igual a 0,81.

4. Resultados y discusión

A partir del diagnóstico realizado a la actividad turística deportiva en la Zona del Mocotíes del estado Mérida, se

identificaron varias rutas turísticas, poco promocionadas o conocidas, las cuales comprenden a los municipios Tovar, Antonio Pinto, Salinas, Zea, Guaraque y Rivas Dávila, en los cuales el turismo deportivo ha tenido poco auge dada su escasa organización o planificación turística.

Con vista en el artículo 2 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica de Turismo, el cual define a los atractivos turísticos como los "Elementos físicos naturales o artificiales y socio culturales, propios de un lugar, los cuales son determinantes para motivar, por si solos o en combinación con otros, la elección del destino por parte del turista y visitante, con fines de esparcimiento, recreación, diversión y otros", las potencialidades turísticas y deportivas de la Zona del Mocotíes del estado Mérida, son variadas según los gustos y preferencias de los turistas, que determinan el itinerario de actividades y los atractivos a visitar por la oferta de servicios recibida. Estos itinerarios pueden abarcar varias rutas turísticas que poseen los espacios físicos naturales y artificiales donde se pueden desarrollar las actividades deportivas o recreativas, como escalada, senderismo y ciclismo de montaña en su mayoría (Gráfico N° 1).

Una de las principales rutas turísticas que abarca al municipio Antonio Pinto Salinas, es la **Ruta del Café**, por incluir la Hacienda "La Victoria", el albergue del Museo del Café y El Inmigrante, la parroquia Mesa de las Palmas, en las cuales puede practicarse el cicloturismo, en combinación con actividades medioambientales; la Cascada del Guayabal, donde puede desarrollarse la escalada en roca y descenso de cascadas; el Balneario "Las Vegas", espacio natural ideal para la recreación y esparcimiento turístico; y el Estadio Polideportivo de Santa Cruz de Mora.

Otras rutas son la **Ruta Valle del**

Mocoñes en el municipio Tovar y la **Ruta de Bailadores** que incluyen el monumento natural la Galera, ideal para desarrollar un senderismo y ciclismo de montaña, por su vista panorámica de la ciudad de Tovar; Mirador Turístico Colorama, desde donde puede apreciarse gran parte del Valle del Mocoñes y se puede degustar de la comida criolla; el Balneario Cucuchica, espacio natural ideal para la recreación y esparcimiento, en combinación con el

senderismo y el ciclismo de montaña para acceder al mismo; el Coliseo de Tovar, escenario de corridas de toros (evento cultural y deportivo); la Cascada India Carú, para practicar escalada en roca y descenso de cascadas; el Valle de las Tapias y las Laguna de los Lirios, Las Palmas y la Negra en el Páramo de Mariño, con variedad de rutas para el ciclismo de montaña y el senderismo.

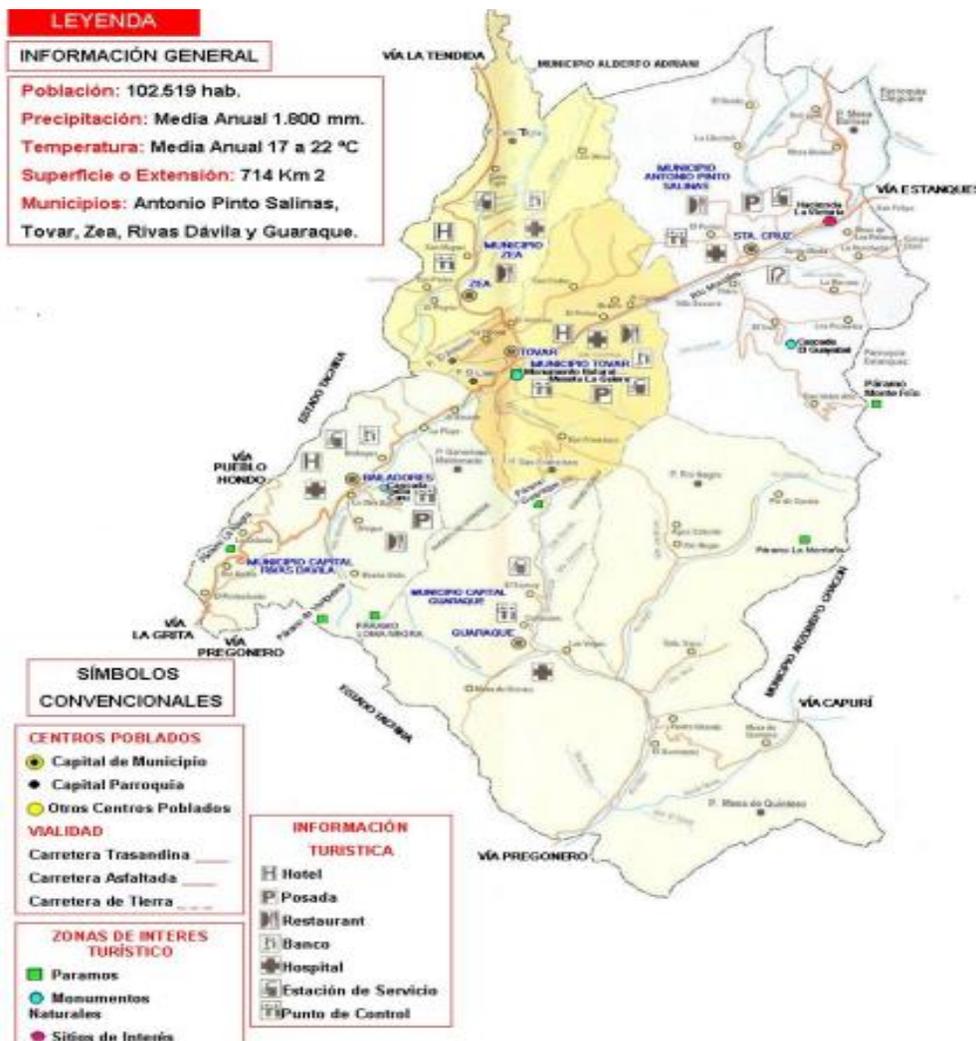


Gráfico N° 1. Croquis de la Zona del Mocoñes del estado Mérida. Tomado de Guillen (2016, p. 148).

También se identificó la **Ruta Pueblos del Sur** del municipio Guaraque, caracterizada por sus senderos

campestres, parajes de vistas panorámicas hacia la ciudad de Tovar, páramos con variada y abundante

vegetación, la presencia del Río las Lajas, a través del cual se pueden desarrollar rutas que permitan explorar y contemplar la flora y fauna del lugar, y de otros lugares donde se pueden contemplar los cultivos de café y hortalizas.

Dentro de las prácticas deportivas, desarrolladas en la Zona del Mocotíes con mayor popularidad entre los turistas y residentes del lugar, destacan: el senderismo, el ciclismo de montaña, el cicloturismo y la escalada. Según Gómez (2008), todas estas actividades son prácticas deportivas ampliamente reconocidas a nivel internacional, susceptibles de ser planificadas y organizadas, como parte de las políticas públicas de los destinos. En contraste, en la Zona del Mocotíes, las mismas se han efectuado de forma improvisada y espontánea en su mayoría según el criterio de operadores y deportistas o visitantes, de manera prolongada a lo largo de los años en todas las temporadas de turismo no sólo por las condiciones naturales propias de la zona, sino porque las mismas son combinadas con una variedad de actividades propias del turismo vacacional o recreativo.

Ciertamente, en la Zona de Mocotíes, muchas actividades del turismo deportivo son combinadas con prácticas del agroturismo, del turismo cultural y religioso. Esta combinación entre el turismo deportivo y cultural ocurre, por ejemplo, en la visita realizada por los senderistas a La Casa del Libertador, ubicada en el colorido pueblo de Bailadores, de la Ruta de Bailadores, que forma parte de los parajes de la ruta del Libertador Simón Bolívar durante la época colonial; esta casa conserva su arquitectura y objetos coloniales, junto con los cultivos de fresa, mora y hortalizas en las zonas aledañas del Pueblo de Bailadores. Lo mismo ocurre en la Iglesia de Tovar "Nuestra Señora de Regla", la cual es monumento histórico nacional, en la Ruta del Valle de Mocotíes; y en la Iglesia de Guaraque, sitio de interés turístico por su arquitectura

de aspecto colonial y significativo valor cultural y religioso.

También, en todos estos sitios de interés histórico, cultural y religioso se identificaron prácticas medioambientales vinculadas al turismo deportivo, no solo orientadas a la conservación, preservación y el buen uso de los espacios naturales, sino al aprendizaje, el disfrute y la diversificación del uso del tiempo de ocio. Estas prácticas medioambientales, son ofrecidos por empresas o guías de turismo especialistas en naturaleza (observación de aves, flora, etc.), costumbres y tradiciones populares o artesanas, como una serie de actividades realizadas en plena naturaleza o relacionadas con ella, como fotografía de naturaleza, prácticas de agroturismo o de la vida rural (vendimia, pastoreo, recogida de frutos, cultivo de huertos, trabajo con animales, etc.), talleres, campamentos de artesanía y de educación ambiental y conservación.

En las diferentes temporadas de turismo del año, el principal motivo de visita manifestado por la mayoría de turistas tanto nacionales como extranjeros, en años recientes son las vacaciones, seguido de una leve porción que visitó a familiares y amigos. Una reducida porción mencionó asuntos laborales, negocios, estudios, salud o deportes (Gráfico N° 2). Dentro de las actividades deportivas, la más practicada es el ciclismo de montaña y el senderismo, y en escasa proporción el vuelo de parapentes, *rafting* y el *rappel*, observándose un declive hacia la práctica de estas actividades deportivas y una considerable proporción hacia ninguna actividad (Gráfico N° 3).

Como parte del diagnóstico realizado, se identificó una plataforma de servicios turísticos tradicionales (Cuadro N° 1), que en su mayoría son ofrecidos por empresas que se proyectan

en el corto plazo, dado que se manejan con escasos planes o proyectos que les permitan visualizarse a largo plazo para mejorar su imagen, promoción y calidad de los servicios turísticos. Específicamente, sólo un 40% de los prestadores de servicio siempre, realizan proyectos y programas para garantizar y mejorar la calidad de sus servicios; la mayoría (84%) nunca ha gestionado y

recibido financiamiento por parte de entes del estado para el emprendimiento de proyectos. Sin embargo, el 48% y 36% siempre y casi siempre, respectivamente, considera que sus servicios satisfacen las necesidades e intereses de la demanda real y potencial.

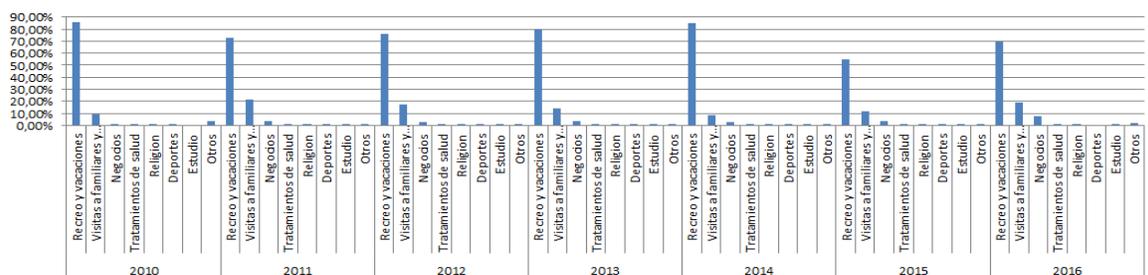


Gráfico N° 2. Motivos de visita a la Zona del Mocoíes, desde el año 2010 al 2016. Fuente: Elaboración propia a partir de Cormetur (2018).

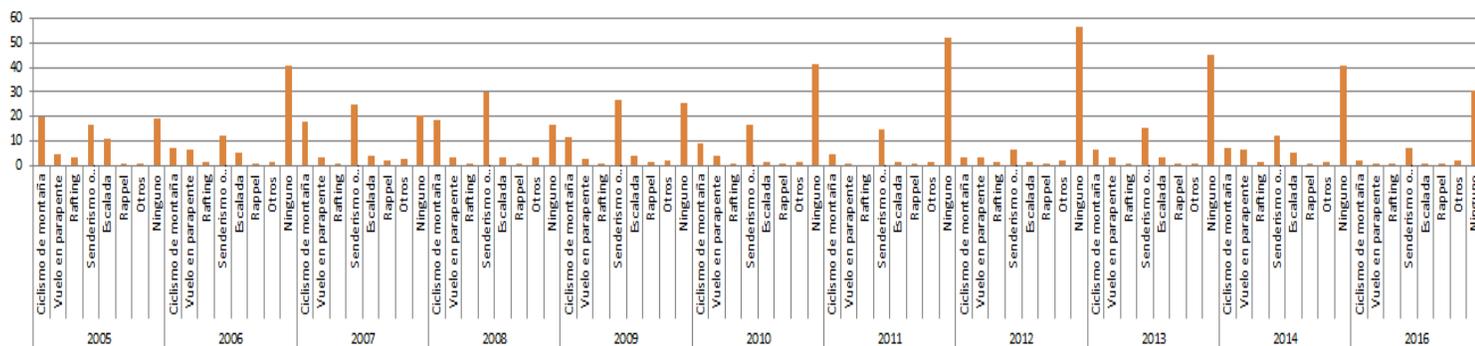


Gráfico N° 3. Deportes practicados por los turistas en la Zona del Mocoíes, desde el año 2005 al 2016. Fuente: Elaboración propia a partir de Cormetur (2018).

Cuadro N° 1. Distribución de prestadores de servicio turístico en la Zona del Mocoíes.

Tipo de servicio	Municipio	Prestadores de Servicios Turísticos
Alojamiento	Antonio Pinto Salinas	27
Restauración	Tovar	59
Guía de turismo	Rivas Dávila	37
	Zea	3
Total	Total	126

Fuente: Elaboración propia, a partir de Cormetur(2018).

Sobre la vinculación entre el servicio turístico y el deporte, se halló que el 76% de los prestadores de servicio consideran que siempre contribuyen al desarrollo de actividades deportivas y/o recreativas, no obstante sólo el 44 % a veces se ha integrado en el desarrollo y/o patrocinio deportivo en la zona; a pesar de que el 64% le interesaría participar en la conformación de un clúster comercial (conglomerado de servicios) para garantizar servicios complementarios a sus clientes, y que el 36% considera que nunca la Zona del Mocotíes es promocionada adecuadamente por sus potencialidades turísticas y deportivas. Esto indica el desaprovechamiento de estas potencialidades como parte de los atractivos turísticos de la Zona.

Sobre la gestión pública se pudo conocer que la mayoría de directores municipales de turismo y deporte y los administradores de atractivos turísticos y deportivos, consideran que la oferta de actividades deportivas y/o recreativas contribuyen con el incremento de la demanda turística y/o deportiva en la zona; contrariamente, el 50% indicó que solo a veces realizan articulaciones con los prestadores de servicios turísticos/cooperativas para garantizar el desarrollo de actividades deportivas y/o turísticas. Esta visión debe integrarse con estrategias de *marketing* deportivo y contribuir al incremento del consumo de servicios turísticos de la zona, mediante la satisfacción de las necesidades e intereses de los turistas deportivos con una participación activa o pasiva en el deporte; debido a que gran parte de los directores (50%) respondieron que solo a veces utiliza estrategias de *marketing*, y una promoción adecuada de las potencialidades turísticas y deportivas, así como la figura del patrocinio para la promoción de actividades deportivas, recreativas y/o turísticas, de la imagen de la institución que dirigen y de la Zona del Mocotíes como destino turístico.

Igualmente, el 50% de los directores y administradores de atractivos solo a

veces, desarrolla proyectos y programas orientados a impulsar el turismo deportivo en la zona, y que en un 50% de los casos realizan un proceso de evaluación y seguimiento de los planes, proyectos y programas de la institución que dirige. Todo ello es producto de que la gran mayoría (80%) respondieron que solo a veces ha recibido cursos para la elaboración de proyectos y programas turísticos y/o deportivos, lo cual se considera una debilidad.

A partir del diagnóstico realizado se pueden ordenar un grupo de servicios turísticos a ser ofertados a los turistas de la Zona estudiada, con intereses deportivos de forma activa o pasiva, con miras a utilizar la plataforma de prestadores de servicios turísticos existentes, incluyendo sus intereses y experiencias, expresado en el impulso de las actividades deportivas y recreativas. En tal sentido, se pueden ofrecer un servicio turístico deportivo compuesto por la combinación de los servicios de transporte, alquiler de implementos y aditamentos deportivos, asesoría técnica especializada, guía turístico y recreador, programadas previamente en un itinerario de viaje, que garantice la exploración, el disfrute, y la conservación de los atractivos turísticos de la zona. De igual manera se deben ofrecer los servicios de reservación y contratación de los servicios complementarios, para garantizar la satisfactoria estadía de los usuarios en el destino.

Considerando las rutas turísticas identificadas, los atractivos presentes en cada una y sus condiciones, y las cifras publicadas y citadas por los organismos oficiales, sobre el motivo de visita y las prácticas deportivas ejecutadas por los turistas, es recomendable la organización y patrocinio de eventos deportivos como el ciclismo de montaña, el senderismo y excursiones, así como la escalada. Dichos deportes, pueden ser practicados en lugares ubicados por rutas turísticas

dentro de la Zona del Mocotíes (Cuadro N° 2). Pese a que la gran mayoría de turistas manifiesta no realizar prácticas deportivas, las actividades propuestas (ciclismo de montaña, senderismo y excursiones), son compatibles o

combinables con el disfrute de los atractivos naturales y el turismo tradicional (vacacional: familiar y de recreación) practicado por la mayoría de visitantes.

Cuadro N° 2. Servicios turístico deportivos potenciales en la Zona del Mocotíes del estado Mérida

RUTAS ZONA DEL MOCOTÍES	SITIOS DE INTERES TURISTICO	SERVICIOS TURISTICO DEPORTIVOS
Ruta del Café (Municipio Antonio Pinto Salinas)	-Hacienda "La Victoria", albergue del Museo del Café y El Inmigrante. -Ruta del Café Parroquia Mesa de las Palmas. -Cascada del Guayabal. -Balneario "Las Vegas". -Iglesia Santa Cruz de Mora.	-Traslado a los lugares de interés turístico. -Excursión por los monumentos naturales. - Escalada en Roca y Descenso de Cascadas. -Ruta de ciclismo de montaña. -Préstamo de equipamiento deportivo. -Recreador. -Guía Turístico.
Ruta Sultana del Mocotíes (Municipio Tovar)	-Monumento Natural la Galera. Mirador Turístico Colorama. -Balneario Cucuchica. -Ruta del Arte. -Coliseo de Tovar. -Iglesia de Tovar.	-Traslado a los lugares de interés turístico. -Excursión por los monumentos naturales. -Ruta de ciclismo de montaña. -Préstamo de equipamiento deportivo. -Recreador. -Guía Turístico.
Ruta Bailadores (Municipio Rivas Dávila)	-Cascada India Carú. -El Valle de la Tapias. -El Molino de Trigo. - La Casa del Libertador. -Laguna de los Lirios, Las Palmas y la Negra. -Aguas Termales de la Virgen del Duri. -Museo Dr. Humberto Barrillas. -Iglesia Nuestra Señora de la Candelaria.	-Traslado a los lugares de interés turístico. -Excursión por los monumentos naturales. - Excursión por los monumentos naturales. - Escalada en Roca y Descenso de Cascadas. -Ruta de ciclismo de montaña. -Préstamo de equipamiento deportivo de Ciclismo. -Recreador. -Guía Turístico.
Ruta Pueblos del Sur (Municipio Guaraque)	-Parajes con vistas panorámicas de la ciudad de Tovar. -Paramo con parajes y vista de abundante y variada vegetación. -Iglesia de Guaraque. -Rio las Lajas. -Cultivos de Café y Hortalizas.	-Traslado a los lugares de interés turístico. -Excursión por los monumentos naturales. -Ruta de ciclismo de montaña. -Préstamo de equipamiento deportivo. -Recreador. -Guía Turístico.

Fuente. Elaboración propia.

En atención a las diversas necesidades y características especiales de los turistas deportivos las actividades físico-deportivas y recreativas se deben ofrecer en tres niveles de dificultad, de manera que el turista pueda elegir las que conformaran su itinerario de acuerdo a sus gustos y capacidades físicas. Las **actividades de dificultad baja**, implica un viaje con poca exigencia física, adecuado para todas las edades, acondicionados para el mayor disfrute y comodidad de grupos familiares, personas mayores o con algún impedimento físico, el cual incluye actividades de contemplación, incluidos hospedaje y demás servicios básicos. Las **actividades de dificultad de media**, dirigidas a personas con actividad física cotidiana, incluye la práctica de caminatas de 4 a 5 horas de recorrido en alturas no mayor a los 3000 m.s.n.m, los paseos a caballo y en bicicleta de

montaña por rutas con poco desnivel y descensos no muy técnicos, o por caminos poco accidentados, y la pernocta en carpas de montaña. Las **actividades de dificultad alta**, exigen una condición física adecuada de personas habituadas con actividad física constante y buena salud mental, dado que implican caminatas de alta montaña con alturas entre 2000 y 5000 m.s.n.m., escaladas en roca, caminatas diarias de 7 a 8 horas de duración, recorridos largos diarios en bicicleta descensos técnicos y altos desniveles.

Los servicios turísticos potenciales, podrían atender los diferentes gustos y motivos de práctica de la demanda potencial, a ser segmentada en cuatro grupos con la finalidad de atender y satisfacer las necesidades y exigencias especiales de cada uno de ellos. Entre dichos segmentos se encuentran los

deportistas extremos, como atletas profesionales o con experiencia y óptimas condiciones físicas para desarrollar actividades deportivas de riesgo controlado y alto riesgo (*rafting*, escalada en roca, descenso de cascadas, alpinismo, ciclismo de montaña con modalidad descenso extremo y rutas de gran dificultad. **Atletas de alto rendimiento**, son los equipos o grupos de atletas de disciplinas deportivas específicas que viajan para cumplir sus planes de entrenamiento en condiciones especiales como la altitud, con el objetivo de concentrarse y lograr la preparación física necesaria para obtener los resultados deportivos deseados. Los **practicantes o aficionados**, comprende los deportistas que practican actividades físicas y deportivas de manera regular como pasatiempo o *hobby* por lo que poseen cierta condición física para desarrollar actividades deportivas con cierto grado de exigencia y dificultad acordes a sus condiciones y gustos. Espectadores y **grupos familiares**: se refiere a las familias o grupos que viajan con la mayoría de sus miembros a un lugar con la finalidad de disfrutar de su tiempo libre en las diferentes temporadas del año de manera activa, por lo que las actividades a ofrecerles deben adecuarse a sus edades y condición física.

5. Conclusiones

A partir de una diagnosis sobre la práctica del turismo deportivo en la Zona del Mocotíes del estado Mérida, se identificaron cuatro rutas turísticas, como espacios delimitados territorialmente por la conformación geopolítica de varios municipios, que conforman la mencionada zona y por los atractivos naturales, culturales e históricos del lugar, los cuales son idóneos para las prácticas deportivas de diversos segmentos del mercado turístico deportivo (deportistas extremos, atletas de alto rendimiento,

aficionados y espectadores), en combinación con actividades recreativas y de tiempo libre, del turismo tradicional, constituidos como producto turístico, tales como el ciclismo de montaña, el senderismo, las excursiones, y la escalada.

Existen diversos atractivos turísticos y deportivos que pueden permitir el desarrollo de actividades o eventos deportivos como producto turístico deportivo de calidad para el aprovechamiento y uso adecuado de recursos.

A partir del trabajo de campo con los prestadores de servicios turísticos y autoridades públicas en material turística, se halló interés en la mayoría de actores por contribuir con el desarrollo de actividades o eventos deportivos /recreativos como producto turístico deportivo, que debe complementarse con los servicios turísticos (hospedaje, gastronomía, entre otros) ofertados en la zona, para establecer estrategias de marketing deportivo. Los entes del estado se concentran en desarrollar políticas turísticas con carencia de planes o proyectos orientados al aprovechamiento de los atractivos turísticos para el desarrollo del turismo deportivo; promueven actividades deportivas y turísticas específicas, que algunas veces se vinculan y se orientan a contribuir al desarrollo del turismo, sin embargo, tienen la disposición de contribuir con el desarrollo de actividades o eventos deportivos /recreativos como producto turístico deportivo, así como interés en apoyar estrategias de marketing deportivo.

Es pertinente para el aprovechamiento de los servicios turísticos ofertados en la actualidad, que según sus prestadores, satisfacen las necesidades e intereses de los turistas, establecer estrategias de marketing deportivo que permitan fortalecer la promoción y comercialización de los

servicios turísticos y generar la oferta de actividades deportivas o recreativas como actividad o servicio complementario que contribuyan al objetivo de responder a las exigencias y necesidades de los turistas que visitan la Zona del Mocotíes del estado Mérida.

De igual manera, de acuerdo con los resultados, se puede deducir que es preciso establecer estrategias de *marketing* deportivo que generen interés en integración de un considerable número de prestadores de servicios que nunca se han integrado al desarrollo y/o patrocinio deportivo de actividades y/o recreativas de la Zona del Mocotíes del estado Mérida; de lo que se deduce una necesaria vinculación y articulación entre los prestadores de servicios y los entes del estado para impulsar su desarrollo.

Con miras a la integración, es necesario la conformación de un clúster turístico (conglomerado de servicios) para aprovechar el interés que poseen los prestadores de servicios turísticos al respecto. Esta conglomeración asegura en buena medida la oferta de un conjunto de actividades deportivas, turísticas y organizativas que permitan generar una mayor promoción y uso adecuado de los atractivos turísticos y deportivos de la zona, apoyados por los servicios básicos (alojamiento, restauración, transporte, etc.), en función de incrementar las visitas a los atractivos turísticos y deportivos para motivar el consumo de servicios turísticos y contribuir al desarrollo del turismo deportivo. Este clúster turístico, deben incluir el desarrollo de proyectos para garantizar y mejorar la calidad de los servicios turísticos deportivos, con el establecimiento de objetivos, estrategias y proyectos a ser compartidos entre los actores involucrados, dentro de un plan operativo anual orientado al desarrollo del turismo deportivo. Lo anterior justifica las articulaciones entre los entes del estado y prestadores de servicios turísticos para la gestión y garantía de

recursos o financiamiento, y brindar las condiciones e incentivos pertinentes a las personas u organizaciones involucradas en los proyectos orientados al desarrollo del turismo deportivo, por ser su responsabilidad brindar las condiciones e incentivos pertinentes a las personas u organizaciones que emprendan proyectos orientados al desarrollo turismo y el deporte.

6. Referencias

- Alvarado, A., Beltrán, A. y Beltrán, S. (2008). Efectos de la satisfacción emocional y evaluativa de los espectadores deportivos sobre sus intenciones de asistir y recomendar. *Innovar*, 18 (32), 75-86.
- Belandria, R (2007). Deportes de aventura y riesgo controlado. Una propuesta para el desarrollo en el municipio Rangel del estado Mérida. Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela.
- Corporación Merideña de Turismo – CORMETUR-, (2018). Encuestas de flujo de perfil turístico del estado Mérida 2000-2016. Documento no publicado. Unidad de Estadística, Promoción y Mercadeo, de CORMETUR. Gobernación del estado Mérida, Venezuela.
- Expósito, M. (2009). El deporte como producto turístico. *Revista Digital - Buenos Aires - Año 14 - N° 137*. Disponible: <http://www.efdeportes.com/> [Consulta: 2015, Mayo 2]
- Fernández, S (2013). Turismo Deportivo de Competición en Asturias como motor de desarrollo turístico. Análisis, repercusiones e impactos en el destino. Universidad de Oviedo, Asturias, España.
- Gómez, A (2008). El Senderismo. Actividad Física Organizada en el Medio Natural. *Revista Digital-WANCEULEN E.F. Número 4 - Mayo 2008*. [Consulta: 2015, Mayo 2]
- Guillen, F. (2016). Plan de mercado para

el desarrollo del turismo deportivo en la zona del Mocoñes del estado Mérida. Documento no publicado. Trabajo de grado de Maestría. Postgrado en Educación Física, de la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.

Organización Mundial del Turismo –OMT- (2018). Séptimo Foro de la OMT de Operadores Turísticos de la Ruta de la Seda, Berlín (Alemania), 8 de marzo de 2018.
<http://silkroad.unwto.org/event/7th-unwto-silk-road-tour-operators-forum>

Organización Venezolana de Turismo y Deportes de Aventura –OVETUDA-. (2010). Quienes somos.
<http://www.extreme-sports.com.ve/quienes-somos/>

Paniza, J y Latiesa, M (2006). Turistas Deportivos. Una perspectiva de análisis. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, LXIV(44), p. 133-149.

Análisis inferencial de la percepción de prácticas socialmente responsables en el sector empresarial de Imbabura, Ecuador

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Wilmer Medardo Arias Collaguazo¹

Departamento de Investigación. Facultad de Sistemas Mercantiles
Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ibarra - Ecuador.

<https://orcid.org/0000-0002-1438-4012>

Correo electrónico: wj.wilmerarias@uniandes.edu.ec

RESUMEN

El presente estudio, es el resultado de la primera fase de la investigación en la que se realiza un análisis inferencial de la percepción del sector empresarial de la provincia de Imbabura-Ecuador, el mismo que tiene como propósito determinar si las prácticas implementadas de responsabilidad social están asociadas con el desarrollo de la filosofía estratégica. Este estudio parte del supuesto, de que las empresas al no desarrollar una filosofía estratégica con responsabilidad social estas influyen en su implementación, para lo cual, se realizó una investigación de tipo cuantitativa, de alcance correlacional, en la que participaron docentes investigadores de la universidad, quienes se encargaron de la aplicación de una encuesta a nivel provincial, para determinar si existe una asociatividad entre las variables por medio del ji-cuadrado. Como resultados se obtuvo que mayoritariamente el sector empresarial de Imbabura no desarrolla dentro de su filosofía estratégica valores asociados con la responsabilidad social generándose una situación que influye directamente en su implementación por lo que la percepción es negativa, tal realidad deberá mejorarse a través de una mayor socialización y concientización de la importancia de su aplicación.

Palabras clave: Política y bienestar social, comportamiento social, organización social.

An inferential analysis of the perception of socially responsible practices in the business sector of Imbabura-Ecuador

Abstract

The present study is the result of the first phase of the research in which an inferential analysis of the perception of the business sector of the province of Imbabura-Ecuador is carried out, the purpose of which is to determine whether the implemented practices of social responsibility they are associated with the development of strategic philosophy. This study is based on the assumption that companies do not develop a strategic philosophy with social responsibility influence their implementation, for which, a quantitative research of correlational scope was carried out, in which researchers from the university participated. , who were responsible for the application of a survey at the provincial level, to determine if there is an association between the variables by means of the chi-square. As a result, it was obtained that the business sector of Imbabura does not develop social responsibility values within its strategic philosophy and that this directly influences its implementation, which is why the perception is negative of the sector, which must be improved through greater socialization and awareness of the importance of its application.

Keywords: Policy and social welfare, social behavior, social organization.

Recibido: 22-01-2019

Revisado: 15-03-2019

Aceptado: 25-09-2019

Como citar este artículo - How to cite this article

Arias-Collaguazo, W. (2020). Análisis inferencial de la percepción de prácticas socialmente responsables en el sector empresarial de Imbabura, Ecuador. *Revista Visión Gerencial*, 19(1), 101-115. Recuperado de: <http://revistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

¹ Profesor Auxiliar, e Investigador, de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ibarra - Ecuador. Magister en Gestión Empresarial por la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

1. Introducción

Las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial según Ferrell et al. (2016) centran su estudio en favorecer el incremento del valor de la empresa no solo para los accionistas sino también para los grupos de interés. Por otra parte, cabe mencionar que esta relación dependerá del grado de compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial de la empresa, es decir, aquellas que involucran sus prácticas con una producción socialmente responsable, pero no descuidando el factor económico de la misma, siempre buscando los mejores ingresos como resultado (McWilliams & Siegel, 2001). Por lo tanto, para emplear la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como ventaja competitiva (Falkenberg & Brunsael, 2011), es necesario establecer una relación entre la filosofía empresarial y las prácticas de responsabilidad social.

Para iniciar, es necesario establecer un punto de origen, destacando que el principal argumento está basado en la obra "Social Responsibilities for the Businessman de Howard R. Bowen (1953)" citado en (Milian, 2015) quien introduce el término de responsabilidad social empresarial, "como consecuencia de las actuaciones empresariales y su impacto en la sociedad," (Sabogal, 2008, p. 183) y quien plantea un dilema, que trastoca los problemas éticos y sus prácticas empresariales.

Para la década de los 60 aparecen nuevos conceptos acuñándose por primera vez el término stakeholder o también conocido como grupos de interés, por el Instituto de Investigación de Stanford en 1963. Citado en (Milian, 2015), y se plantea "que la función principal de una empresa es de naturaleza económica y que su finalidad es de naturaleza social." (Duque, Cardona, & Rendón, 2013, p. 198).

Durante la década de los setenta, y más específicamente en el año de 1973, Davis Keith reflexiona que si bien la empresa debe actuar responsablemente estas "no están equipadas para realizar actividades sociales

y los gerentes están orientados hacia las finanzas y operaciones sin tener las habilidades para tomar decisiones de orientación social." (Duque, Cardona, & Rendón, 2013, p. 198). A esta reflexión se suma Milton Friedman 1970, quien calificó la responsabilidad social empresarial como "fundamentalmente una doctrina subversiva en una sociedad libre" citado (Pinillos & Fernández, 2011, p. 10), y planteó "que las responsabilidades sociales son individuales y no empresariales ya que la única responsabilidad de la compañía es incrementar los beneficios económicos de los accionistas." (Montoya & Martínez, 2012, p. 36)

Otro aporte durante esta década fue el propuesto por Archie Carroll en 1979, en su artículo "A three-dimensional conceptual model of corporate performance" quien desarrolla un concepto que integra "las expectativas económicas, legales, éticas, y discrecionales que la sociedad tiene de las organizaciones en un punto dado del tiempo" (Moura-Leite & Padgett, 2014, p. 5).

Para la década de 1980 otro aporte importante se da a partir de la evolución del concepto de la responsabilidad social empresarial que surge con los escritos de Edward Freeman (1984) quien publica "Strategic Management: A Stakeholder Approach", en contraste con la teoría de los shareholders (los accionistas) Freeman define a los *stakeholders* (los interesados) "como cualquier grupo a quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una empresa." (Moura-Leite & Padgett, 2014, p. 5).

En 1984 Peter Druker "propuso que la intención del negocio es crear bienes y servicios y que la utilidad representa un medio, un incentivo para lograr esta misión." (Raufflet, 2010, p. 28), es decir en la posibilidad de conseguir beneficios de la responsabilidad social y convertir el problema social en oportunidades económicas que pueden traducirse en riqueza.

Para diversos estudiosos, 1990 es la década del avance significativo. Surge la

teoría de los *stakeholders* con trabajos como "The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence and implications" de Thomas Donaldson y Lee Preston (1995), los cuales "sostienen que el núcleo central de la teoría es normativo." (Bour, 2012, p. 19).

Para la década del 2000 según Duque, Cardona y Rendón (2013) "ingresan nuevas categorías en el concepto de RSE como lo son el desarrollo sostenible, la ética en los negocios, los negocios inclusivos, entre otras." (p. 199); Adicionalmente la competitividad se convierte en un nuevo enfoque que es presentado por Michael E. Porter y Mark R. Kramer (2006) en su trabajo titulado Estrategia y sociedad.

Dentro de este nuevo enfoque de la responsabilidad social empresarial, tiene un interesante desarrollo la administración estratégica y la competitividad, considerados en escritos de Peláez et al. (2014), quienes concluyen que las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) responden a tres aspectos como son: contexto de la empresa, particularidades del proceso productivo y especificidad de sus grupos de interés. Por otra parte, investigadores como Gallardo et al. (2013), y Camacho (2015) concuerdan que la RSE constituye un factor determinante para el éxito competitivo de una empresa, así como la aplicación de prácticas socialmente responsables.

Dentro de este último quinquenio, Sayekti (2015) aporta un estudio en el cual existe una relación positiva entre el desempeño financiero de las empresas y las estrategias socialmente responsables. En éste sentido, Yıldırım y Metin (2016) manifiestan que las empresas invierten en RSE si les retribuyen un beneficio contable o les representan una ventaja competitiva. Otros estudios adicionales como el de Rhou et al. (2016) y Yuen y Lim (2016), argumentan que la poca conciencia de los *stakeholders* y la presencia de barreras para implementar la RSE, pueden dificultar que los esfuerzos en RSE sean valorados.

Por otra parte, Loosemore y Teck (2017), expone que existe poca evidencia de cómo

la empresa ejecuta la responsabilidad social empresarial, y según McWilliams et al. (2016), argumenta que hay poca investigación sobre cómo tomar decisiones socialmente responsables. Otros estudios recientes son las de Iivonen (2018) y Maniora (2018) quienes concuerdan que existen dificultades en la aplicación de prácticas socialmente responsables y la gestión administrativa.

Sin embargo, la relación entre gestión administrativa y prácticas administrativas se ha evidenciado en varios trabajos investigativos anteriormente expuestos, pero se ha encontrado que existen empresas que integran el constructo responsabilidad social empresarial en su filosofía estratégica más no lo ejecutan en la realidad, por lo que esta fisura entre el ser y el deber ser que se viene observando en las empresas, es el motivo central del presente estudio.

2. Metodología

2.1. Diseño metodológico

El diseño investigativo está basado, en el enfoque cuantitativo que es el más adecuado para comprobar una hipótesis, donde se plantea que la percepción de las prácticas administrativas socialmente responsables es independiente del desarrollo de estrategias, objetivos y metas desarrollados por las empresas.

Otro aspecto importante fue definir el tipo de alcance, para lo cual se consideró que el más viable, según las variables propuestas, consistía en establecer si existe una relación entre ellas como son la responsabilidad social y las estrategias aplicadas. Coincide este señalamiento con el planteamiento de Hernández et al. (2010) ya que el tipo de alcance que mejor se adapta es el correlacional.

Entre los métodos investigativos que se han aplicado para el presente estudio está el histórico-lógico, definido como la descripción sistemática de los hechos utilizado en el desarrollo de la fundamentación teórica, el analítico sintético que se conceptualiza como la

descomposición del objeto de estudio en datos individuales para luego integrarlas de forma holística, aplicado en el desarrollo de estadístico de tablas y gráficos del presente estudio.

Por último, en el desarrollo del diseño investigativo se procedió a identificar la población empresarial que fue tomada del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) del Directorio empresarial (2016) ver (cuadro 1), la misma que se proyectó para el año 2018 ver (cuadro 2), para posteriormente definir la muestra que se aplicaría en la provincia de Imbabura-Ecuador, ver (numeral 2.4 tamaño de la muestra).

2.2. Procedimientos de muestreo

Características demográficas del sector empresarial en la provincia de Imbabura.

Para elaborar la tabla de proyección empresarial de Imbabura, se ha tomado en cuenta la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas, y la base de datos del directorio de empresas de los años 2014, 2015, 2016, estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC) como población objeto de estudio, ver (cuadro 1), estos datos históricos se proyectaron a través del método en función de la fórmula del monto sugerida por Pineda (2011) para los años 2017 y 2018 con el propósito de determinar la tasa de crecimiento, para lo cual se despeja i de la siguiente ecuación.

$$M = C(1 + i)^{n-1}$$

i = Porcentaje de proyección

M = al último elemento (49.985)

C = al primer elemento (39.867)

n = Período histórico tomado en cuenta para la proyección (3 años)

Cuadro N° 1. Número de empresas determinadas en el INEC.

Año	Número de Empresas
2014	39.867
2015	44.887
2016	49.985

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador, <http://redatam.inec.gob.ec/cgi-bin/RpWebEngine.exe/PortalAction> (2016)

$$49.985 = 39.867 (1 + i)^{3-1}$$

$$i_{2018} = \sqrt[2]{\frac{49.985}{39.867}} - 1$$

$$i_{2018} = 0.1197$$

El resultado de 0.1197 es equivalente a 11.97% para el año 2017 y 2018 que se agrega al valor de referencia del año 2016 (49.985 empresas) dando como resultado para el año 2017 una proyección de 55.968 empresas y para el año 2018 aplicando la misma tasa de crecimiento, se proyecta a 62.667 empresas. A continuación esta información se la organizó por sectores económicos para su mejor identificación y aplicación de los instrumentos de medición.

Cuadro N° 2. Proyección de la clasificación de las empresas de Imbabura

CÓD	ACTIVIDAD ECONÓMICA	2016	PROYECCIÓN		
			tasa	2017	2018
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4687	11,97%	5248	5876
B	Explotación minas y canteras	44	11,97%	49	55
C	Industrias manufactureras	5377	11,97%	6021	6741
D	Suministro electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	13	11,97%	15	16
E	Distribución agua; alcantarillado, desechos y saneamiento	42	11,97%	47	53
F	Construcción	2049	11,97%	2294	2569
G	Comercio, reparación automotores y motocicletas	17326	11,97%	19400	21722
H	Transporte y almacenamiento	5350	11,97%	5990	6707
I	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	4157	11,97%	4655	5212
J	Información y comunicación	307	11,97%	344	385
K	Actividades financieras y de seguros	60	11,97%	67	75
L	Actividades inmobiliarias	826	11,97%	925	1036
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	2045	11,97%	2290	2564
N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	880	11,97%	985	1103
O	Administración pública y defensa, seguridad social	128	11,97%	143	160
P	Enseñanza	804	11,97%	900	1008
Q	Actividades de atención a la salud humana y asistencia social	689	11,97%	771	864
R	Artes, entretenimiento y recreación	534	11,97%	598	669
S	Otras actividades de servicios	4667	11,97%	5226	5851
Total		49985	11,97%	55968	62667

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (2016).

2.3. Selección de participantes

Una vez consolidada la información, se procedió a clasificar la base de datos catastrales por unidades primarias (cantones), unidades secundarias (clasificador industrial internacional uniforme versión 4.0), y unidades finales (empresas), número que se selecciona de acuerdo con el tamaño proyectado de las unidades primarias.

Como parte del procedimiento se tomó en consideración empresas activas e inactivas, que fueron depuradas verificando que sus teléfonos y direcciones que no coincidían con las bases de datos proporcionadas en los catastros municipales.

2.4. Tamaño de la muestra

Tomando como base los resultados de la proyección empresarial para la provincia de Imbabura calculado en el cuadro 2 se tiene un estimado de 62.667 empresas para el año 2018, que sirvió como universo para el estudio. Posteriormente se calculó el tamaño de la muestra utilizando la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{P \cdot Q \cdot N}{(N - 1) \left[\frac{E^2}{K^2} \right] + P \cdot Q}$$

Dónde:

n= tamaño de la muestra

N= tamaño de la Población (62.479 empresas)

P= probabilidad de que el evento ocurra (0,5) o 50%

Q= probabilidad de que el evento no ocurra (0,5) o 50%

E= margen de error 0,05 o 5%

K= nivel de confianza 1,96

$$n = \frac{62.667 \times 0,5 \times 0,5}{[(62.667 - 1) \left(\frac{0,05^2}{1,96^2} \right)] + (0,5 \times 0,5)}$$

$$n=381,83 \cong 382 \text{ encuestas}$$

2.5. Medición de variables

Para la presente investigación se tomó como referencia los conceptos sobre Responsabilidad Social Empresarial plasmados en las siete materias de la ISO 26000 considerando cada variable dependiente en base a cada materia como se muestran a continuación.

Cuadro 3. Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Tipo	Escala	Pregunta
Dirección estratégica		Cuantitativa	Nominal*	Desarrolla estrategias, objetivos y metas que reflejen su compromiso hacia la responsabilidad social.
		Cuantitativa	Nominal	Demuestra compromiso y rendición de cuentas por parte de los líderes.
Crear una atmósfera		Cuantitativa	Nominal	Creación y promoción de un ambiente en el que se practiquen los principios de la responsabilidad social.
		Cuantitativa	Nominal	Creación de un sistema de incentivos económicos y no económicos asociados al desempeño en responsabilidad social.
Nutrir la atmósfera		Cuantitativa	Nominal	Uso eficiente de los recursos financieros, naturales y humanos.
		Cuantitativa	Nominal	Promoción de oportunidades justas para que los grupos minoritarios, (incluyendo mujeres y grupos raciales y étnicos), puedan ocupar cargos directivos de la organización.
Gobernanza de la organización (**)		Cuantitativa	Nominal	Equilibra las necesidades de la organización y sus partes interesadas, incluidas las necesidades inmediatas y aquellas de las generaciones futuras.
		Cuantitativa	Nominal	Establece procesos de comunicación en dos direcciones con sus partes interesadas, identificando áreas de acuerdo y desacuerdo y negociando para resolver posibles conflictos.
Promover la participación		Cuantitativa	Nominal	Promueve la participación eficaz de los empleados de todos los niveles, en las actividades de la organización relacionadas con la responsabilidad social.
		Cuantitativa	Nominal	Equilibra el nivel de autoridad, responsabilidad y capacidad de las personas que toman decisiones en representación de la organización.
Monitoreo		Cuantitativa	Nominal	Mantiene registro de la implementación de las decisiones para asegurar que dichas decisiones se lleven a cabo de manera socialmente responsable.
		Cuantitativa	Nominal	Revisa y evalúa, periódicamente, los procesos de gobernanza de la organización; adaptar los procesos en función del resultado de las revisiones y comunicar los cambios a toda la organización.

Fuente. Elaborado por los autores. * Para las escalas nominales se ha determinado dos niveles 1 para SI y 0 para No. (**) En la encuesta se cambió por "Prácticas administrativas" para que sea más entendible.

2.6. Recolección de datos

El procedimiento que se optó fue el de muestreo probabilístico polietápico, con la selección al azar de las unidades primarias

(cantones), de las unidades secundarias (parroquias) y las unidades finales (personas).

En la primera etapa se dividió la muestra calculada por actividad principal de acuerdo al CIU. Posteriormente se distribuyó por cantones, parroquias y barrios en forma proporcional al catastro de cada cantón.

En la segunda etapa se seleccionó una muestra simple de los negocios identificados en las parroquias de cada uno de los seis cantones que conforman la provincia de Imbabura.

En una siguiente etapa de acuerdo con los sectores seleccionados, se aplicó al número de personas que se estableció en la tabla de distribución de la muestra a través un procedimiento aleatorio contabilizando cada enésima vez, si el sector lo ameritaba. En caso de rechazo, inexistencia o inexactitud de las direcciones de los encuestados, u otros impedimentos para realizar la encuesta, la persona seleccionada fue remplazada, siguiendo el procedimiento aleatorio simple.

Finalmente, la cuarta etapa consistió en aplicar la encuesta a las unidades finales. Las personas encuestadas fueron seleccionadas por su cercanía a los sectores empresariales de forma aleatoria tanto en el sector urbano como en el sector rural, a través de una tabla de asignación adecuada para cada cantón. Al encuestado elegido se aplicó un filtro para conocer si habita en el sector, de no ser así se finalizaba la encuesta.

2.7. Validación del instrumento

La validez de contenido se realizó a través del juicio de expertos, aplicando el método Delphi, realizándolo en tres fases: a) selección y construcción de los instrumentos a evaluar; b) selección de los expertos, aplicando un coeficiente de competencia del experto y; c) validación del instrumento a través del modelo de Torgerson Campistrous, (1998) citado en (Cruz & Martínez, 2012). La consulta se realizó a cinco (5) expertos especialistas con título de Maestría en Administración, y Educación, de los cuales

tres (3) alcanzaron el desempeño en los valores del coeficiente de competencia de 0,8875 para estudiar, analizar, dar criterios válidos y confiables sobre el trabajo elaborado.

3. Resultados y discusión

El primer resultado obtenido fue en materia de gobernanza de la organización al preguntar si se implementan las prácticas administrativas socialmente responsables, el cual se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 4. Implementación de las prácticas administrativas socialmente responsables por cantones.

variable	Cantón					
	Antonio Ante	Cotacachi	Ibarra	Otavaló	Pimampiro	Urcuquí
Implementación de prácticas administrativas socialmente responsable NO	73,20%	31,60%	62,70%	66,70%	100,00%	60,00%
Implementación de prácticas administrativas socialmente responsable SI	26,80%	68,40%	37,30%	33,30%	0,00%	40,00%

Fuente: elaboración propia.

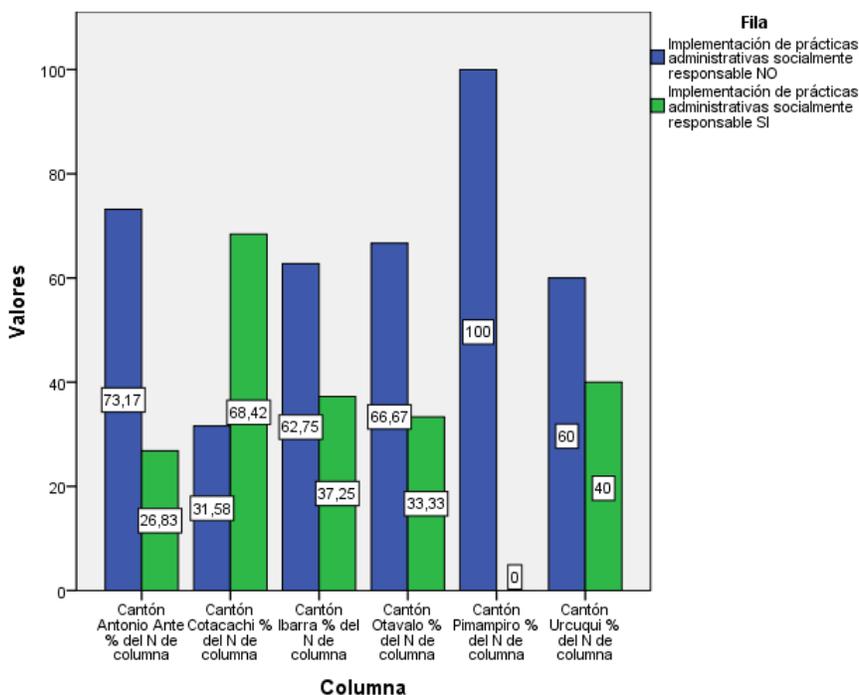


Gráfico N° 1. Implementación de las prácticas administrativas socialmente responsables por cantones. Fuente: elaboración propia.

El segundo resultado obtenido es si las empresas mantienen en su filosofía estratégica conceptos de responsabilidad social obteniendo lo siguiente.

Cuadro N° 5. Desarrollo estrategias, objetivos y metas que reflejen su compromiso hacia la responsabilidad social

Variable		Cantón					
		Antonio Ante	Cotacachi	Ibarra	Otavalo	Pimampiro	Urcuqui
Desarrolla estrategias, objetivos y metas que reflejen su compromiso hacia la responsabilidad social.	NO	72,7%	33,3%	66,5%	69,3%	100,0%	80,0%
	SI	27,3%	66,7%	33,5%	30,7%	0,0%	20,0%

Fuente: elaboración propia.

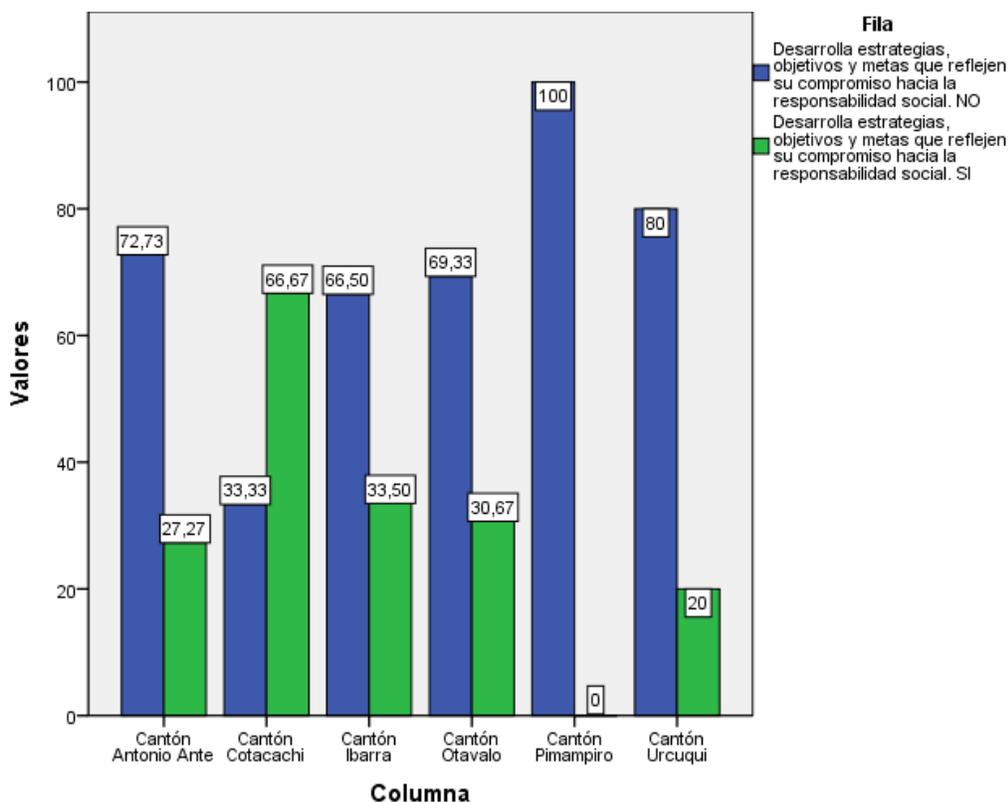


Gráfico N° 2. Desarrollo estrategias, objetivos y metas que reflejen su compromiso hacia la responsabilidad social. Fuente: elaboración propia.

3.1. Análisis inferencial y prueba de hipótesis

El análisis de las hipótesis parte del supuesto, de que las variables determinadas son independientes, y por lo tanto no están relacionadas entre sí. Considerando que para esta investigación se planteó un nivel de confianza del 95% lo que equivale a un margen de error del 5%.

Para la comprobación de las hipótesis se aplicó la prueba de hipótesis Chi-Cuadrado, en la materia de gobernanza de la organización, para lo cual se desarrolló la pregunta codificada como: P.1.1. Implementación de prácticas administrativas socialmente responsable, a través de la cual se busca establecer la asociatividad con las siguientes variables:

Pregunta P.2.1. Desarrolla estrategias, objetivos y metas que reflejen su compromiso hacia la responsabilidad social.

¿Qué relación existe entre las prácticas administrativas socialmente responsables y el desarrollo de estrategias, objetivos y metas?

¿La percepción práctica administrativa socialmente responsables, depende del desarrollo de estrategias, objetivos y metas?

H0: La percepción práctica administrativa socialmente responsables son independientes del desarrollo de estrategias, objetivos y metas

H1: La percepción práctica administrativa socialmente responsables están relacionadas con el desarrollo de estrategias, objetivos y metas

Variable dependiente: prácticas administrativas RSE

Variable independiente: filosofía estratégica.

H0: p-valor < 0,05

H1: p-valor > 0,05

Con el propósito de contestar las preguntas planteadas en este estudio, de la muestra de 423 encuestas, se obtuvo como resultado si la información que se usará para comprobar la hipótesis está correlacionada entre la variable de responsabilidad social y

el desarrollo estratégico que se aplica en una empresa.

La prueba que se ha utilizado para comprobar la asociatividad entre las variables es la ji-cuadrado, es decir probar si más de dos proporciones de la población pueden ser consideradas iguales.

¿La percepción prácticas administrativas socialmente responsables depende del desarrollo de estrategias, objetivos y metas?

Cuadro N° 6. Tabla de contingencia desarrollo de estrategias, objetivos y metas de RSE

		Implementación de prácticas administrativas socialmente responsable		Total
		NO	SI	
Desarrolla estrategias, objetivos y metas que reflejen su compromiso hacia la responsabilidad social.	NO	Recuento 258	26	284
		Recuento esperado 181,3	102,7	284,0
	SI	Recuento 12	127	139
		Recuento esperado 88,7	50,3	139,0
Total		Recuento 270	153	423

Fuente: Elaboración propia

Cuadro N° 7. Resultados de la ji-cuadrado

	Valor	g	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	273,205 ^a	1	,000	,000	,000	
Corrección de continuidad ^b	269,656	1	,000			
Razón de verosimilitud	298,023	1	,000	,000	,000	
Prueba exacta de Fisher				,000	,000	
Asociación lineal por lineal	272,559 ^d	1	,000	,000	,000	,000
N de casos válidos	423					

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 50,28.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

c. Para la tabulación cruzada 2x2, se proporcionan resultados exactos, en lugar de resultados Monte Carlo.

d. El estadístico estandarizado es 16,509.

Fuente: elaboración propia.

El análisis se basa en los datos obtenidos de la muestra aplicada en el presente estudio, con el propósito de comprobar si los parámetros hipotéticos recogidos a través de un grupo de preguntas dicotómicas son independientes entre sí, para lo cual se plantean las siguientes hipótesis:

H0: La percepción de prácticas administrativas socialmente responsables son independientes del desarrollo de estrategias, objetivos y metas.

H1: La percepción práctica administrativa socialmente responsables están relacionadas con el desarrollo de estrategias, objetivos y metas

Según Levin y Rubin (2010) al aplicar un ji-cuadrado si su p-valor (significación asintótica) es menor que el margen de error se aceptaría que las variables están asociadas (H_1). Caso contrario si este p-valor es mayor que el margen de error en ese caso se aceptaría que las variables son independientes (H_0).

Siguiendo el procedimiento antes descrito, se utilizó el software estadístico IBM-SPSS versión 23, mediante el cual se calculó el ji-cuadrado obteniendo como resultado que el p-valor (Significación asintótica) 0,000%, es menor al margen de error del 5%, dando como inferencia que las respuestas están asociadas a las variables (cuadro 7).

Es decir, que la variable que desarrolla un marco estratégico que refleja su compromiso hacia la responsabilidad social con la variable de implementación de prácticas administrativas socialmente responsable, está correlacionada en una respuesta negativa, confirmada por el estudio descriptivo.

En este caso, se explica que las empresas al no desarrollar una filosofía con responsabilidad social (cuadro 5) este fenómeno influye directamente en la implementación (cuadro 4), es consecuente que exista una percepción de las empresas de no ser socialmente responsables, el mismo que inferencialmente se ha demostrado en los resultados del ji-cuadrado (cuadro 7).

Existen varios trabajos que han investigado acerca de la responsabilidad

social empresarial y han profundizado en la asociatividad de variables tal es el caso de Alvarado y Schlesinger (2008) quienes en un trabajo sobre la dimensionalidad del RSE sobre la imagen, han planteado la necesidad de realizar trabajos que correlacionen variables o dimensiones, asociadas al *marketing*. Siendo el presente trabajo de similitud característica por la búsqueda de asociatividad de variables pero diferenciándose en la dimensión de gobernabilidad de la responsabilidad social empresarial.

Otro trabajo de inferencia y correlación de variables es el de Lopes de Oliveira y Moneva (2013), quienes trabajaron en la asociatividad de variables en el campo financiero, para lo cual utilizaron el método de Pearson como estrategia metodológica para demostrar que existe una relación entre inversión en programas sociales y beneficios del ejercicio.

En materia de gobernanza organizacional, en la cual también se enfoca este trabajo, hay un trabajo de inferencia correlacional de Mancilla y Saavedra (2015), pero que se diferencia porque las variables de estudio son características de las empresas y principios de responsabilidad social.

En la misma línea, otro trabajo que estudia la correlación de variables es el de Martínez, et al (2015) plantea que las variables de diversidad nacional están relacionada con un mayor compromiso social, mediante métodos de correlación bivariado se demostró que hay un impacto positivo pero que son independientes.

Por otra parte, Giraldo (2008) presenta una investigación de tipo descriptiva centrándose en presentar características de la responsabilidad social, la percepción del significado de RSE, y de las estrategias organizacionales relacionadas con el RSE, sin embargo, este trabajo se diferencia del presente estudio en su alcance que es correlacional y la metodología que se basa en la diferenciación de las variables.

Luego de recoger los datos para el presente estudio empírico, y de comprobar

que existe una relación entre las variables a través de la prueba del ji-cuadrado ver (cuadro 7); se procedió a realizar el respectivo análisis de la estadística descriptiva de las variables correlacionadas, determinando que las empresas en Imbabura mayoritariamente no aplican prácticas administrativas con responsabilidad social, estadística que se puede constatar directamente ver (cuadro 4); adicionalmente a esta afirmación se suma la evidencia recogida durante la evaluación de las variables mediante la aplicación del ji-cuadrado ver (cuadro 7), demostrando que el desarrollo estratégico influye en las prácticas de responsabilidad social empresarial en la provincia de Imbabura. Aunque no positivamente, cómo se hubiera esperado, pero él no considerar a la RSE como parte de la filosofía estratégica de una empresa, no permite que se lleve a cabo acciones importantes vinculadas con la responsabilidad social empresarial y sus bondades.

Sin embargo, por qué una empresa no coordina acciones que permitan implementar actividades de responsabilidad social, algunos autores como López (2013) consideran "que los costos en los que incurre una organización para implementar acciones responsables son considerables," (p. 52) y que estos les conlleva a las empresas según Mellado (2009) a decidir entre el "desarrollo económico por sobre el desarrollo social," (p. 32), Arrow 1974 citado por (Brunet, 2011) lo explicaba en la teoría de los costos transaccionales, estableciendo que una empresa racional no incurre en una inversión, si los resultados que se pueden obtener pueden ser nulos. Es por ello, que las empresas se limitan a que "La mayoría de las acciones registradas (...) están relacionadas con cumplir los compromisos establecidos o los mínimos requeridos por la ley." (Giraldo, 2008, p. 57).

Otro aspecto del problema según Naranjo et al. (2018) es que las empresas "no cuentan con recursos suficientes para invertir en programas o implementar políticas de acción responsable." (p. 926), también

Rodríguez et al. (2008) "hacen referencia a la escasez de recursos humanos con los que cuenta" una empresa. Situación que se puede explicar claramente a través de la teoría de recursos y capacidades, en donde "Los recursos son medios aislados, necesarios pero no suficientes para alcanzar los fines de la compañía, mientras que las capacidades integran recursos de diferente naturaleza para llevar a cabo actividades productivas" (Brunet, 2011, p. 152), lo que quiere decir es que las empresas deben disponer de recursos y de capacidades para aplicar correctamente las prácticas administrativas con responsabilidad social, y que de acuerdo con la evidencia recogida, la mayor parte de las empresas del sector Imbabureño no las poseen.

También se debe considerar que una empresa responde con acciones positivas o negativas según el medio en el que se desarrolla, Zapata (2015) explica que la teoría de la contingencia organizacional se da cuando "Las empresas pueden responder de forma distinta a un mismo conjunto de factores" (p. 195), y la falta de estrategias socialmente responsables según Romero y Mosquera (2018) está basado en la toma de las decisiones, que no está influenciado por el entorno para dar una respuesta favorable a la RSE. Por lo tanto, una empresa no diseña un plan estratégico con misión, visión y objetivos, si no existe una amenaza o una debilidad que considere importante responder.

Finalmente, la teoría de la apropiación de las rentas originadas por los recursos influye en la actitud de los empresarios, Suárez et al. (2002) plantean que "Las rentas que originan los recursos y capacidades dependen no sólo del mantenimiento de la posición competitiva en el tiempo, sino también de la habilidad de la empresa de apropiarse de esas rentas", planteamiento que ha sido una de las principales preocupaciones de los empresarios con respecto a la RSE, en lo que respecta a la obtención ganancias por invertir en prácticas socialmente responsables.

4. Conclusiones

Como fundamento en el que se basa la empresa y en la que se concuerda con varios trabajos investigativos, es la de crear valor para todos sus *stakeholders*. Para alcanzar esto, es necesario que las empresas materialicen la teoría en el desarrollo de una filosofía estratégica, enmarcada en los principios de una responsabilidad socialmente comprometida y que por ahora no es totalmente aceptada entre los empresarios de la provincia de Imbabura.

Se debe considerar que hace falta mayor compromiso por parte de los empresarios para integrar conceptos de sostenibilidad y sustentabilidad en sus estrategias. Acciones que llevan implícita la confianza y compromiso con las comunidades en las cuales desarrollan sus actividades comerciales.

Ante los señalamientos hechos, hay que considerar que la responsabilidad social incorpora aspectos sociológicos que están relacionados con la dinámica social y económica de un sector y responde a tendencias culturales, educativas y emocionales. Es importante establecer que los empresarios responden a la dinámica social elaborando estrategias como contingentes en respuesta a estos factores.

La inversión social está condicionada a factores de capacidad y recursos por lo que los empresarios Imbabureños, prefieren elaborar estrategias para responder contingentemente a factores que pueden ser impuestos por la tendencia social, o cultural del momento en el cual vive la ciudadanía.

La participación de las empresas en la comunidad no es positiva debido a que los empresarios no ven oportunidades económicas. Esta postura está basada en teorías como las del riesgo y la apropiabilidad las cuales consideran que invertir en la comunidad no genera ningún valor económico.

Una de las mejores formas de participar en la comunidad, es la creación de empleo, pero ésta variable está influenciada por la

tendencia de la política económica y debido a una recesión económica, que es generalizada a nivel local, nacional y regional, se debe considerar que no han sido positivos los resultados obtenidos en el presente estudio.

Es de hacer notar que la aplicación de estrategias de responsabilidad social empresarial es importante ya que favorece el desempeño financiero y económico de las empresas y consolidan la imagen corporativa de las mismas, otro beneficio que obtienen las empresas al aplicar acciones socialmente responsables es que sus consumidores, proveedores y trabajadores se sienten más satisfechos y comprometidos con la filosofía y cultura corporativa, el emprender acciones socialmente responsables constituye un factor de competitividad e innovación que incrementa la satisfacción y reconocimiento de la sociedad.

5. Referencias

- Alvarado, A., y Schlesinger, M. (2008). Dimensionalidad de la responsabilidad social empresarial percibida y sus efectos sobre la imagen y la reputación: Una aproximación desde el modelo de Carroll. *Estudios Gerenciales*, 24(108), 37-59.
- Bour, E. (2012). Responsabilidad Social de la Empresa análisis del concepto. *Estudios Económicos*, 29(1), 1-30. Recuperado de <http://bibliotecadigital.uns.edu.ar/pdf/e/v29n59/v29n59a02.pdf>
- Brunet, I. (2011). *Creación de Empresas: emprendimiento e innovación*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Camacho, J. (2015). La Normas de Responsabilidad Social. Su Dimensión en el Ámbito Laboral de las Empresas. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*.
- Cruz, C. (2007). *Los determinantes y las consecuencias de las estrategias de innovación; un análisis del sector manufacturero y de servicios de España*

- (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. Ballaterra.
- Cruz, M., y Martínez, M. (2012). Perfeccionamiento de un instrumento para la selección de expertos en las investigaciones educativas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 14(2), 167-179.
- Donaldson, T., y Preston, L. (1995). The stakeholder theory of the corporation: conceptos, evidence and implications. *The Academy of Management Review*, 20(1), 65-91.
- Duque, Y., Cardona, M., y Rendón, J. (2013). Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Administración*, 29(50), 196-206. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n50/v29n50a09.pdf>
- Falkenberg, J., y Brunsael, P. (2011). Corporate Social Responsibility: A Strategic Advantage or a Strategic Necessity? *Journal of Business Ethics*, 99, 9-16.
- Ferrell, A., Liang, H., y Renneboog, L. (2016). Socially responsible firms. *Journal of Financial Economics*, 585-606.
- Freeman, E. (1984). *Strategic Management. a stakeholder approach*. New York: Cambridge University Press.
- Gallardo, D., Sánchez, M., y Martínez, M. (2013). Validación de un instrumento de medida para la relación entre la responsabilidad social empresarial corporativa y otras variables estratégicas de la empresa. *Spanish Accounting Review*.
- Giraldo, G. (2008). Responsabilidad social empresarial en Antioquia. *Revista Universidad EAFIT*, 44(1), 38-59.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed. ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Iivonen, K. (2018). Defensive Responses to Strategic Sustainability Paradoxes: Have Your Coke and Drink It Too! *Journal of Business Ethics*, 148(2), 309-327. doi:10.1007/s10551-017-3580-9
- Levin, R., y Rubin, D. (2010). *Estadística para administración y economía* (7a ed.). (M. González, Trad.) México: Pearson Educación S.A.
- Loosemore, M., y Teck, B. (2017). Mapping corporate social responsibility strategies in the construction and engineering industry. *Construction Management and Economics*, 67-82. doi:10.1080/01446193.2017.1326616
- Lopes de Oliveira, M., y Moneva, J. (2013). El Desempeño Económico financiero y responsabilidad corporativa social. *Contaduría y Administración*, 58(1), 131-167.
- López, A. (2013). Hacia la responsabilidad social empresarial de pequeñas empresas: Caso México. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 6(6), 39-54.
- Mancilla, M., y Saavedra, M. (2015). El gobierno corporativo y el comité de auditoría en el marco de la responsabilidad social empresarial. *Contaduría y Administración*, 60(1), 486-506.
- Maniora, J. (2018). (en prensa). Mismanagement of Sustainability: What Business Strategy Makes the Difference? Empirical Evidence from the USA. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Martínez, J., Vaquero, L., Cuadrado, B., y García, I. (2015). El gobierno corporativo y la responsabilidad social empresarial corporativa en el sector bancario: el papel del consejo de administración. *Investigaciones Europeas, de Dirección y Economía de la Empresa*, 21(1), 129-138.
- McWilliams, A., and Siegel, D. (2001). Corporate social responsibility: a theory of the firm perspective. *Academy of Management Review*, 117-127.
- McWilliams, A., Parhankangas, A., Coupet, J., Welch, E., and Barnum, D. (2016). Strategic Decision Making for the Triple Bottom Line. *Business Strategy and the Environment*, 25(3), 193-204.
- Mellado, C. (2009). Responsabilidad Social

- Empresarial en las Pequeñas y Medianas Empresas latinoamericanas. *Revista de Ciencias Sociales*, 15(1), 23-33.
- Milian, L. (2015). *Responsabilidad Social Corporativa. Origen y evolución del concepto de RSC en el entorno empresarial europeo y español. [tesis]*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Montoya, B., y Martínez, P. (2012). *Responsabilidad Social Empresarial: Una respuesta ética ante los desafíos globales*. México D.F.: Konrad Adenauer Stiftung. Recuperado de http://www.kas.de/wf/doc/kas_37565-1522-4-30.pdf?140425034037
- Moura-Leite, R., y Padgett, R. (2014). La evolución de la responsabilidad social de la empresa: Un abordaje histórico. *Revista Espacios*, 35(5), 1-10. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a14v35n05/14350409.html>
- Naranjo, R., Mercado, N., Naranjo, O., y Giraldo, M. (2018). Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en medianas empresas del departamento del Atlántico, Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 23(84), 913-927.
- O'Connor, J. (2017). *Senderos de la racionalidad limitada en la crisis suprime [tesis]*. Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella.
- Peláez, J., García, M., y Azuero, A. (2014). La relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social empresarial: avances de una explicación en un caso colombiano. *Suma de Negocios*.
- Pineda, L. (2011). *Modulo Seis: Administración de la producción de Bienes y Servicios*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Pinillos, A., y Fernández, J. (2011). De la RSC a la sostenibilidad corporativa: una evolución necesaria para la creación de valor. *Harvard-Deusto Business Review*, 207(1), 5-21. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/297757785>
- Porter, and Kramer. (2006). Strategy and Society: The The Link Between Competitive. *Harvard Business Review*, 78-92.
- Raufflet, E. (2010). Responsabilidad corporativa y desarrollo sostenible: una perspectiva histórica y conceptual. *Cuadernos de Administración* (43), 23-32. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25017552002>
- Rhou, Y., Singal, M., and Koh, Y. (2016). CSR and financial performance: The role of CSR awareness in the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*, 57(1), 30-39.
- Rodríguez, R., Dopico, A., y González, E. (2008). La responsabilidad social empresarial. Un acercamiento a la realidad empresarial de Galicia. *Universidad, Sociedad y Mercados Globales*, (págs. 309-324). Salvador de Bahía: Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa. International Conference. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2751754>
- Romero, W., y Mosquera, A. (2018). RSE: Un elemento para la toma de decisiones organizacionales en el nuevo milenio. En A. Ocampo, y R. Rivera, *Responsabilidad social, sustentabilidad y medio ambiente* (pág. 322). Málaga: Universidad de Málaga.
- Sabogal, J. (2008). Aproximación y cuestionamientos al concepto Responsabilidad Social Empresarial. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 16(1), 179-195.
- Sayekti, Y. (2015). Strategic corporate social responsibility (CSR), company financial performance, and earning response coefficient: Empirical evidence on indonesian listed companies. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 411-420.
- Suárez, J., y Ibarra, S. (2002). La teoría de los recursos y las capacidades. Un enfoque actual en la estrategia empresarial. *Anales de estudios económicos y empresariales*(15), 63-89. Recuperado de

<http://uvadoc.uva.es/handle/10324/19783>

- Yildirim, M., y Metin, M. (2016). How the process of the CSR activities works on private hospitals: Case study from strategic perspective. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 46-59.
- Yuen, K., y Lim, J. (2016). Barriers to the implementation of strategic corporate social responsibility in shipping. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 32(1), 49-57.
- Zapata, G. (2015). El tamaño y la estructura de la organización: Un estudio teórico y empírico con el enfoque contingente. *Revista Ciencias Estratégicas*, 23(34), 193-208.

Stakeholders de las instituciones educativas universitarias venezolanas desde la visión del marketing educativo

Hamlet José Trejo-Liscano¹

Programa de Ciencias Administrativas. Colegio Universitario de Administración y Mercadeo (CUAM).
San Felipe, estado Yaracuy, Venezuela.
<http://orcid.org/0000-0001-9527-0887>
Correo electrónico: hamletre@gmail.com

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Recibido: 16-01-2019

Revisado: 10-02-2019

Aceptado: 20-10-2019

RESUMEN

El propósito del presente trabajo es describir la representación de los *stakeholders* de las Universidades, Institutos y Colegios Universitarios de Venezuela, como factores influyentes y determinantes del *marketing* educativo. Según la teoría de R. Edward Freeman, las organizaciones como sistemas abiertos, tienen responsabilidad social con los grupos de interés con los cuales se relacionan, llamados también *stakeholders*. Adicionalmente, aplicar el *Marketing* Educativo conlleva estrategias empleadas por aquellas Instituciones de Educación Universitaria (IEU), interesadas en lograr mejor posicionamiento mediante una eficiente captación de estudiantes pretendiendo crear y mantener relaciones de valor. En el ensayo se argumenta que la teoría de Freeman se puede aplicar a las IEU venezolanas y por ello se analizan trece (13) *stakeholders*, a saber: Personal docente y de apoyo, gerencia universitaria, socios y accionistas, estudiantes, Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Consejo Nacional de Universidades, Oficina de Planificación del Sector Universitario, Mercado Laboral, Proveedores, Egresados, Organizaciones Gubernamentales, Comunidad y Competidores, subrayando su vinculación con el *marketing* educativo. Como conclusión, se resalta que la visión de los *stakeholders*, desde el *marketing* educativo, permite a las IEU lograr la captación de estudiantes presentándoles una oferta, mediante la cual se asegura satisfacer las necesidades, expectativas e intereses de distintos grupos.

Palabras Claves: *marketing* educativo, Universidad, servicios.

Stakeholders of the Venezuelan University Education Institutions from the vision of Educational Marketing

Abstract

The objective of this essay is to interpret the representation of the stakeholders of the Universities, University Institutes and University Colleges of Venezuela as influential factors and determinants of educational marketing. In this sense according to Freeman's theory, organizations are open systems that have social responsibility with the interest groups with which they relate, named stakeholders. Additionally, educational marketing is a strategy used by university education institutions interested in get a better positioning through more efficient recruitment of students, with whom they want to create and maintain valuable relationships. For this, it is explained that the R. Edward Freeman's theory can be applied to University Education Institutes. Thirteen (13) stakeholders are analyzed teachers and support personal, university management, partners and shareholders, students, Ministry of University Education, National Council of Universities, Office of Planning of the University Sector, Labor Market, Suppliers, Graduates, Governmental Organizations, Community and Competitors. They are examined, explaining the relationship with educational marketing. In conclusion, the essay emphasizes that the vision of the stakeholders, from educational marketing, allows the University Education Institutes to achieve the recruitment of students by presenting them with an offer, which ensures they can meet the needs, expectations and interests of different groups.

Keywords: Educational Marketing, University, service.

Como citar este artículo - How to cite this article

Trejo-Liscano, H. (2020). *Stakeholders de las instituciones educativas universitarias venezolanas desde la visión del marketing educativo.* Revista *Visión Gerencial*, 19(1), 116-128. Recuperado de:

<http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

¹Licenciado en Administración de Empresas, egresado de la Universidad Nacional Abierta –UNA-. Magister Scientiae en Gerencia Educativa y Doctor en Gerencia de la Universidad Nacional de Yacambú –UNY- Docente del Colegio Universitario de Administración y Mercadeo, del estado Yaracuy, Venezuela. Línea de Investigación gerencia y prospectiva para la educación del tercer milenio.

1. Introducción

La teoría de los *stakeholders*, sostiene que los gerentes tienen la responsabilidad ética de manejar una empresa para el beneficio de todos sus grupos de interés, representados por aquellos individuos que poseen un derecho en la organización. La importancia de estos grupos, es explicada por R. Edward Freeman en su libro de 1984, “*Strategic Management: A stakeholder approach*”.

Comúnmente, un *stakeholder* incluye a los accionistas de la empresa, sus empleados y gerentes, clientes, gobierno, proveedores, acreedores y la comunidad inmediata, aunque, algunas veces el término es ampliado para incluir a todos los grupos que pueden afectar o ser afectados por la empresa, tales como los competidores y la opinión pública. Obviamente, equilibrar los derechos de muchos grupos de interés, representa un reto para la gerencia.

Cabe señalar, que esta teoría ha sido adoptada por numerosas empresas como gestión de negocios, ya que sostiene que estas serán viables mientras cumplan con sus grupos de interés, por ende dadas las características de las Universidades, Institutos y Colegios Universitarios venezolanos, también conocidos como Instituciones de Educación Universitaria (IEU), las cuales están relacionadas con muchos colectivos que influyen en la realización de su misión institucional, estimamos que tales grupos o *stakeholders* pueden ser empleados como unidades de análisis, enfatizando que tanto la ética como la responsabilidad no deben considerarse un agregado, sino que corresponde asimilarlos como elementos esenciales del servicio educativo, por lo que estimamos, que

con miras a lograr su sostenibilidad, esta filosofía puede ser legítimamente aplicada.

En este sentido, Freeman (2011), explica que una organización comprometida con sus *stakeholders* es socialmente responsable, por lo que estos grupos deben utilizarse como elementos de análisis ya que comprenden relaciones complejas, que incluyen factores económicos, políticos, sociales, éticos, entre otros.

Además, planteamos que las IEU, son sistemas abiertos en permanente intercambio con su entorno, lo que implica la responsabilidad en las relaciones con grupos de intereses, tanto internos como externos.

Por otra parte, conviene recordar que las IEU son organizaciones que ofrecen un servicio, que está dirigido a un mercado meta formado por estudiantes actuales y potenciales que constituyen los usuarios o de acuerdo con los enfoques de calidad educativa los clientes externos, quienes como tales, poseen sus expectativas, formadas por necesidades, deseos y demandas en torno a lo que la institución puede ofrecerle.

Esta concepción se corresponde con el *marketing* educativo, que de acuerdo con Bustos (2010), permite desarrollar un posicionamiento dinámico de adaptación a la oferta y la demanda, ofreciendo servicios académicos que satisfacen las necesidades de los usuarios de acuerdo con los valores de cada institución, permitiendo la calidad educativa, de una manera éticamente coherente.

En vista de que el *marketing* educativo, implica las relaciones con distintos grupos o entidades, asumimos que los *stakeholders* proporcionan una visión, interesante de analizar, para esta estrategia gerencial aplicada al campo educativo.

Por consiguiente, desde las IEU socialmente responsables, reflexionamos que el *marketing* educativo debe consolidarse a través de principios éticos en materia de la oferta que se hace a los clientes externos potenciales y actuales, en los compromisos que se asumen con los clientes internos, en la transparencia en el manejo de los recursos para su aplicación por parte de los gerentes, así como en los resultados financieros o de otra naturaleza presentados a los socios (IEU privadas) o el MPPEU (IEU públicas), en el cumplimiento de las leyes y la realización de procedimientos formales ante los entes regulatorios.

En otras palabras, apreciamos que el *marketing* educativo trata de lograr la captación de estudiantes presentándoles una oferta, mediante la cual se asegura poder satisfacer las necesidades, expectativas e intereses de distintos colectivos (*stakeholders*), de este modo, las IEU exitosas, ofrecen lo que pueden realizar y sus resultados dan cuenta de promesas cumplidas.

2. Marketing Educativo

Manes (2008) argumenta que, el *marketing* educativo consiste en el proceso de investigación de las necesidades sociales, para desarrollar servicios educativos con la idea de satisfacerlas, de acuerdo con un valor percibido, distribuido en un tiempo y lugar, y éticamente promocionado en aras de generar un beneficio entre individuos y las organizaciones.

Por su parte, Saldaña (2013), expresa que existen diferencias entre vender productos y prestar servicios de educación, pero en ambos casos se trata de un intercambio de valor que no necesariamente se expresa en términos monetarios, sino que también involucra la percepción del estudiante y los grupos sociales acerca de la

calidad de la oferta académica y otras actividades relacionadas.

Asimismo explica esta autora que, la educación es un servicio porque es intangible, inseparable de la institución que la ofrece, genera resultados variables dependiendo de las condiciones al momento de prestarlo y las personas involucradas, además, se produce en la presencia y con la colaboración del usuario y sobre todo establece una relación prolongada entre el individuo y la institución.

Rescatamos de estos aportes, que esta estrategia gerencial comprende la interacción con grupos de individuos y organizaciones con los cuales se establecen relaciones de valor, que implica colaboración en función de intereses, en otras palabras llegan a representar *stakeholders*, para las instituciones educativas, en el sentido en que estos han sido definido por Freeman.

3. Los Stakeholders de las IEU Venezolanas

De acuerdo con Freeman (1984) un *stakeholder* es cualquier individuo o grupo de interés que, de alguna manera (explícita o implícita, voluntaria o involuntaria) interviene en el desempeño de una empresa y que cuando se ve afectado de manera más o menos directa, por la actividad de esta, pueden, a su vez, afectarla. En resumidas cuentas, constituyen cualquier grupo o individuo que puede influir o ser influenciado por la consecución de los objetivos empresariales.

Adicionalmente, las IEU funcionan como sistemas abiertos en permanente intercambio con su entorno, lo que implica la responsabilidad en las relaciones con grupos de intereses. Desde esta perspectiva, identificamos los

siguientes *stakeholders* internos: (a) Clientes internos, (b) la gerencia (c) los socios o accionistas en las IEU privadas, y *stakeholders* externos (d) El Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) (e) Clientes externos (estudiantes), (f) Consejo Nacional de Universidades (CNU), (g) Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), (h) proveedores, (i) mercado laboral, (j) egresados, (k) organizaciones gubernamentales, (l) la comunidad y (m) competidores, los cuales aparecen resumidos en el gráfico N° 1.



Gráfico N° 1. Stakeholders internos y externos de las IEU Venezolanas.
Fuente: elaboración propia.

A continuación, se realiza una mirada más de cerca a cada uno de ellos, para describir su interés en la organización, interpretados a través del *marketing* educativo.

3.1 Clientes internos

Constituyen un grupo formado por el talento humano que labora en las IEU, incluye a los docentes, personal administrativo y obrero quienes obtienen el beneficio social, de poseer un empleo, lo ideal sería que este también les proporcione la ocasión de crecer profesionalmente y gozar de calidad de vida. Sobre este

aspecto Dvoskin (2004), argumenta que las prácticas de la gerencia deberían satisfacer las necesidades del cliente interno, pero tales necesidades han de estar alineadas con la organización.

Sin embargo, no se trata de conocer las necesidades y satisfacerlas una única vez, pues conforme el personal va rotando, va cambiando por lo que hay que estar desarrollando tanto nuevas como mejores prácticas. Esto implica, tener un contacto cercano con los clientes internos, preguntarles, recibir quejas y sugerencias. Esto resulta muy importante, ya que la experiencia nos revela el poco conocimiento y falta de acercamiento por parte de la gerencia universitaria.

Acorde con esto Ramírez (2006), explica que el trato a los clientes internos empieza por, entornos de trabajo más profesional, agradables, eficientes, seguros, bien equipados lo que incide en que el personal retribuya con creces a la organización a través de un mejor desempeño.

Así mismo, una queja común de este grupo son los bajos ingresos, los cuales dificultan el cubrimiento de las necesidades básicas, lo que se refleja en la opinión de Maita, Rodríguez, Gutiérrez y Núñez (2011), quienes destacan que, la inequidad salarial de los docentes universitarios y beneficios, se hacen cada día menos atractivos ante la alta inflación, lo que repercute desfavorablemente en la satisfacción laboral.

De igual forma, creemos que los docentes necesitan formación permanente, la cual debe ser estimulada por la gerencia, en este sentido, González y González (2007), exponen que el diagnóstico de necesidades formativas del profesorado ha de constituir el punto de partida para el diseño de estrategias de formación docente, ya

que este permite analizar la situación en la organización universitaria y planificar los elementos de mejora. Es así como, las estrategias de formación docente deben ser flexibles y contextualizadas, integrar la teoría y la práctica profesional y propiciar la reflexión crítica y comprometida del profesorado con su desempeño profesional.

En relación al *marketing* educativo, partimos de la concepción del talento humano de las IEU como clientes internos de la organización y de los enfoques de calidad que dan cuenta de la satisfacción de los clientes, es por lo tanto una obligación de la gerencia universitaria conocer las expectativas y necesidades de sus profesores y resto del personal, con la finalidad de darles respuestas perentoria.

Para empezar, se debe realizar un diagnóstico, que involucre un acercamiento por parte de la gerencia, lo que implica contar con la madurez necesaria para escuchar quejas, críticas y sugerencias, sin perder de vista ~~de~~ que las necesidades y expectativas no son estáticas sino que cambian con el tiempo.

Se debe agregar que, dadas las circunstancias económicas presentes en el país, es de esperar que los sueldos sean causa de descontentos, pero hay que estar consciente que un salario acorde con una profesión tan loable, en los actuales momentos es difícil de lograr.

Por lo tanto, el trato cordial, el ambiente laboral agradable, el apoyo al educador y demás trabajadores en su desarrollo profesional, constituyen fuentes de satisfacción del cliente interno, donde la gerencia universitaria puede realizar grandes contribuciones.

3.2 Gerencia Universitaria

Este grupo lo valoramos a través de la circunstancia de ser la cara visible de los éxitos que consigan las IEU, lo que representa nuevas y mejores oportunidades, pero también una gran responsabilidad.

En consecuencia, reflexionamos sobre una definición de gerencia universitaria la cual puede darse en los siguientes términos: Grupo de personas que deben ejecutar un conjunto de habilidades y técnicas concebidas para lograr proporcionar a los centros de enseñanza universitaria, a través de la cooperación de todo el talento humano que los constituye, de un desarrollo académico-administrativo armónico con el entorno, que responda a las necesidades económicas, tecnológicas, científicas, culturales y sociales de una población.

En igual sentido acotan Guijarro y Chávez (2006), que la gerencia universitaria está asociada a la búsqueda de una mayor y mejor calidad tanto de servicios como del desempeño de su estructura y personal con el fin de dar respuestas a las expectativas institucionales y de la sociedad en general. Se requiere por lo tanto, del dominio de diferentes áreas del conocimiento tales como administrativas, política, económica, legal y con particular énfasis en el conocimiento de la cultura organizacional específica.

Por consiguiente y a juicio de Carrillo (2011), la gerencia universitaria está asociada al proceso que desarrolla un gerente para el logro de objetivos y propósitos organizacionales vinculados con la productividad, uso racional de recursos, diseño e instrumentación de estrategias, así como de políticas, planes y proyectos.

Sobre las estrategias a implementar, explica Didriksson (2006),

que para alcanzar un nuevo desarrollo sustentado en la información, en los aprendizajes y en los conocimientos, los gerentes universitarios, no pueden desvincularse de los cambios que ocurren en las esferas socio institucionales de la educación, de la ciencia, de la tecnología y de la cultura.

De los planteamientos expresados, destacamos que las organizaciones educativas no deben estar de espaldas a una sociedad que pasa por cambios impulsados por múltiples factores, que determinan necesidades, deseos y demandas de servicios educativos que deben ser atendidos e impulsados por estrategias.

Más aun, estimamos en relación al *marketing* educativo, que la gerencia universitaria para diseñar estrategias de manera eficiente, precisa tanto del conocimiento de las preferencias de los estudiantes actuales y potenciales (clientes externos), como de las motivaciones de los docentes y personal de apoyo (clientes internos), a la par de fomentar la calidad en los procesos de formación y todas las labores que desarrolle, para consolidar relaciones de valor y crear una ventaja competitiva.

En estas circunstancias, resulta útil para las instituciones universitarias el implemento del *marketing*, ya que a juicio de Pérez (2004), este es una orientación donde la detección de las necesidades del cliente constituyen el punto inicial para crear una oferta que genere ingresos, cubra costos y genere rentabilidad en entornos competitivos de mercado.

3.3 Socios o accionistas

Este *stakeholder* se corresponde con las IEU de carácter privado, las cuales por tratarse de entidades

lucrativas, deben generar rentabilidad económica. La relación con el *marketing* educativo, viene en el sentido que para satisfacer a este grupo, se debe atraer la suficiente cantidad de estudiantes dispuestos a pagar por su educación.

Lograr este objetivo es difícil, ya que la oferta de las universidades pública, a través del servicio educativo gratuito, es amplia y variada, por lo que corresponde al *marketing* educativo la segmentación del mercado, es decir ofrecer carreras profesionales atractivas para un público meta (quienes puedan pagarla), a través de una ventaja competitiva sólida.

Hay que mencionar que, en Venezuela, los que pueden costearla, acuden a la educación privada, porque aprecian su eficiencia, especialmente en la administración del tiempo, donde los semestres o periodos lectivos, se ejecutan en el tiempo planificado y por lo tanto un estudiante aplicado culminará sus estudios en el lapso previsto, lo que no suele ocurrir en las IEU públicas.

3.4 Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria

Dado que las IEU privadas deben entregar resultados a los socios o accionistas, en el caso de las IEU pública se hace a este ministerio. El resultado está representado por el cumplimiento de la política pública de garantizar el acceso a una educación universitaria gratuita, fortaleciendo el ingreso, prosecución y egreso.

Sobre este particular, el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social 2013-2019 (MPPP, 2013), conocido como plan de la Patria, establece entre sus metas macrosociales, lograr una tasa bruta de matriculación universitaria del cien

por ciento (100%), es decir la totalidad de los interesados en estudiar una carrera universitaria en el año 2019 deberían poder hacerlo.

Además, el MPPEU (2019) señala como objetivo la consolidación del ingreso a la educación universitaria por parte de todos los aspirantes.

Resulta un hecho notorio, el aumento de la deserción de los estudiantes de las IEU públicas y privadas, lo que da cuenta de que estos objetivos no se han cumplido, por lo que al menos en este aspecto, este *stakeholder* no obtendrá de las IEU, lo que requiere.

3.5 Clientes externos (Estudiantes)

El beneficio social inmediato, de este grupo reside en la necesidad del servicio educativo que demandan, es por esto que en relación al *marketing* educativo, consideramos a los estudiantes como clientes externos, cuyas necesidades y expectativas necesitan ser satisfechas por las IEU.

Es así, como interpretamos que un proceso de *marketing* educativo exitoso precisa del conocimiento de las necesidades y expectativas de los educandos, por lo que en este sentido resulta valioso, la consulta permanente a través de encuestas de opinión, la invitación de los representantes estudiantiles con derecho de palabra a las reuniones gerenciales, el apoyo a las asambleas estudiantiles, así como también hacer acto de presencia cada vez que a la gerencia universitaria se le de participación en ellas, el diseño de buzones de sugerencias, además de otras vocerías, actividades todas dirigidas a escuchar sus inquietudes y proporcionar, la realimentación necesaria para dar sustentabilidad a un proceso de calidad basado en la satisfacción al cliente.

Cabe agregar, que consideramos que tales consultas deben hacerse periódicamente, ya que tanto las necesidades como las expectativas son de naturaleza dinámica, valga decir, inexorablemente cambiantes.

Habría que decir también, que el *marketing* educativo implica fundamentalmente, orientación al cliente. Por tal razón, nos hacemos eco de Kotler (2008), quien expresa que este tipo de organizaciones deben llevar un registro y supervisar continuamente los niveles de satisfacción de los usuarios de manera que se puedan detectar avances y solucionar problemas.

Adicionalmente Bustos y Becker (2010) indican que el éxito de una institución educacional consiste en volver a analizar cada suposición y rediseñar la organización alrededor de las necesidades de los estudiantes. A su vez, el buen servicio educacional está dado por las personas que prestan esos servicios cubriendo las necesidades que tiene el usuario, haciéndole sentir que les interesa su bienestar en la institución

También recalcan esos autores, que la permanente evaluación, permite a la gerencia controlar el proceso educativo por medio del análisis del soporte físico, del talento humano en relación y contacto, además de su interacción con el usuario desde el punto de vista de sus necesidades junto con las expectativas.

De los argumentos anteriores, concebimos que satisfacer las necesidades y expectativas de los estudiantes es la principal misión de cualquier institución educativa, por ello, resulta fundamental para la gerencia conocer estos deseos e intereses. Pero tal como queda plasmado en los discursos anteriores, no basta conocerlos, hay que actuar.

Como resultado de lo precedente, la gerencia universitaria precisa acercarse a este stakeholder, escucharlos y emplear todas aquellas técnicas tales como encuestas de opinión que le permitan evaluar el fenómeno de la calidad educativa, tomar en cuentas sugerencias, e implementar correctivos y mejoras en el proceso educativo y la prestación de servicios complementarios

Por otra parte, la educación universitaria venezolana actual, se enfrenta a un fenómeno creciente y altamente preocupante como lo es la deserción. Esto representa un problema de gravedad extrema, ya que las IEU se ven amenazadas con convertirse en edificios vacíos o al menos con infraestructuras subutilizadas.

En este sentido corresponde a las IEU, innovar ya no sólo para atraer estudiantes sino mantener la mayor cantidad posible de los discentes regulares hasta la culminación de sus estudios. Por supuesto, esto se corresponde con la crisis económica venezolana, pero es necesario gestionar en la crisis, para asegurar la sostenibilidad de las instituciones.

3.6 Consejo Nacional de Universidades

Este grupo representa la máxima instancia del MPPEU, que regula las actividades tanto de las IEU públicas como privadas, y autoriza su funcionamiento. Dadas sus atribuciones establecidas en el artículo 26 de la Ley de Universidades (1970), es un *stakeholder* poderoso, ya que puede crear, modificar y suprimir Facultades, Escuelas, Institutos y demás dependencias universitarias, se encarga además de discutir el presupuesto de Rentas y Gastos de la Universidades y decretarlo. Puede asimismo, fijar aranceles para

determinados cursos especiales y de post-gradado y señalar la cantidad de estudiantes para el primer año y determinar los procedimientos de selección de aspirantes.

Lo que significa a efectos del *marketing* educativo, que sin su consentimiento las IEU no podrán ofrecer carreras novedosas, disponer de un presupuesto que permita brindar una oferta académica atractiva (IEU públicas), ni fijar en muchos casos los aranceles que contribuyan con la rentabilidad económica y/o social de la organización.

3.7 Oficina de Planificación del Sector Universitario

Igualmente es un órgano adscrito al MPPEU, que media la oferta académica de las IEU. De acuerdo con su portal web OPSU (2019) tiene como objetivo, formular, ejecutar, controlar y evaluar la asignación de los aspirantes a ingresar en las diferentes plazas ofertadas por las Instituciones de Educación Universitaria (IEU) públicas, hasta el punto de que en su página de Internet posee un formulario para que los aspirantes a ingresar en el sistema, puedan denunciar si se les niega la inscripción en la institución respectiva.

En cuanto al *marketing* educativo, este organismo posee gran peso pues regula la oferta académica, ya que incentiva la captación de estudiantes a través de las instituciones públicas, dejando una porción más pequeña del mercado para las IEU privadas.

3.8 Proveedores

En este caso se trata, de las organizaciones comerciales o industriales que las IEU precisan para su funcionamiento, ya que proporcionan insumos o productos

terminados, tales como papelería o alimentos para los cafetines o comedores, de igual forma constituyen parte de este grupo, las instituciones especializadas como compañías de seguros o financieras, en todo caso son entidades con un interés económico en esta relación.

Se vinculan con el *marketing* educativo porque son necesarias para brindar asistencia y servicios que satisfagan tanto a los clientes internos como externos.

3.9 Mercado laboral

Este *stakeholder* funciona como el receptor indirecto del servicio, pues emplea los profesionales egresados de las IEU, por lo que lo ideal sería mantener con él una comunicación bidireccional, que pueda proporcionar información sobre el perfil de los profesionales que necesita.

Conviene recalcar que, las IEU son importantes para el mercado laboral, ya que según Morillo, (2006), existe una autoselección entre los trabajadores en el sector formal, pues los más educados o de mayor nivel educativo, son quienes tienen mayor posibilidad de emplearse, y obtener mayor remuneración; los de capacitación más baja tienden a emplearse en el sector informal, lo que confirma la teoría del capital humano, en la cual la educación adquirida por los individuos les ofrece mayores posibilidades de empleo y niveles de ingreso más elevados.

De igual modo, enfatizamos la necesidad de que las IEU estrechen lazos con el mercado laboral, ya que según revela otro estudio de Morillo (2007), muchos profesionales universitarios no encuentran ocupación acorde con sus cualificaciones, las cuales rebasan las necesidades del cargo.

En esta misma dirección expresa Jiménez (2011), que en el contexto socio profesional, la Universidad necesita instalar sus fuerzas intelectuales en el mundo del trabajo.

Por esta razón, la adecuación de los perfiles profesionales y académicos requiere, entre otras medidas, de una organización de un currículo regulada por una formación por y en competencias y una mayor interrelación de los saberes y prácticas educativas ágiles, dinámicas y flexibles.

Además, es conveniente que los jóvenes que están considerando su futuro profesional, reciban la máxima cantidad posible de información sobre las consecuencias más probables de las elecciones que adopten. Para poder brindar esa información, y para contar referencias a la hora de ofrecer una formación universitaria de calidad orientada a las necesidades sociales, es importante interrogarse por un lado sobre las características generales y cambios del mercado laboral actual y por otro sobre cuáles son las habilidades, destrezas y competencias demandadas por este mercado en el momento presente y las previsiones para los próximos años.

Es por esto que planteamos, la situación del mercado laboral, como elemento de interés para su discusión y reflexión en las instituciones de educación universitaria. Se trata de determinar si los egresados lograrán insertarse en el mercado laboral, de forma tal que sus funciones correspondan a su grado académico y formación.

En consecuencia, en atención al *marketing* educativo, los estudiantes deberían conocer el escenario del mercado laboral al que acudirán una vez se gradúen. También, consideramos que las IEU deben buscar captación de nuevos

estudiantes dentro de las empresas, que ya poseen un talento humano contratado, pero están interesadas en que este sea mejor.

Obviamente si el cliente es captado dentro de una empresa o es enviado por esta a la universidad es una ventaja para el egresado y también para la institución educativa que tendrá una realimentación instantánea a través de estos estudiantes. De ahí que resulta una ventaja para las IEU formar a los profesionales que verdaderamente requieren las organizaciones industriales, comerciales y de servicio.

3.10. Egresados

Lo ideal para una IEU desde la visión del *marketing* educativo es que estos se conviertan en clientes satisfechos, que contribuyan con la imagen institucional al recomendar a la organización y se desempeñen en cargos profesionales de prestigio, además, pueden seguir siendo clientes, ya que dadas las circunstancias, pueden requerir cursos de actualización, diplomados y postgrados. Por lo que mantener el contacto con este *stakeholder*, y estimular las asociaciones de egresados, para conocer sus intereses, representa una tarea importante para la gerencia.

3.11 Organizaciones gubernamentales

A parte de los relacionados directamente con la educación, en Venezuela existen muchos entes que supervisan el funcionamiento de las organizaciones en asuntos tales como los impuestos, la seguridad social, la seguridad laboral, entre otros. Desde la perspectiva del *marketing* educativo, estas organizaciones pueden convertirse en clientes de las IEU, cuando requieren de sus

instalaciones para proporcionar información al público en general o especializado o cuando precisan de cursos o talleres para sus trabajadores.

3.12 Comunidad

Este grupo de interés resulta en los beneficiarios directos de las actividades de Servicio Comunitario de los estudiantes, que en relación con el *marketing* educativo, puede convertirse en fuente de clientes, cuando los integrantes de sus organizaciones necesitan de cursos o asesorías, de igual forma de su seno puede surgir talento humano para las IEU, lo que permitirá afianzar relaciones y crear sentido de pertenencia.

Sobre este *stakeholder*, consideramos que las IEU deben crear lazos estrechos con la comunidad que fomenten el sentido mutuo de pertenencia. En relación al tema, Bustos y Becker (2010), indican que entre las cualidades y actitudes que debe combinar una institución educativa para proyectarse a través de nuevas oportunidades, se encuentra mantenerse a la vanguardia tecnológica en beneficio de la comunidad.

De igual forma, no hay que descuidar que precisamente a las comunidades están dirigidas las actividades de extensión que deben desarrollar todas las IEU, por lo que González (2004) aconseja la necesidad de ejecución de proyectos más que de actividades aisladas, que no sólo vinculen las funciones universitarias, sino que también integren áreas del conocimiento y capten voluntades de diferentes actores e instituciones intra y extra-universitarias, por lo cual propone que, a partir de las diferentes necesidades, se elabore un marco orientador para definir las exigencias relacionadas con

la función, que promueva una transformación significativa y pase de ser un apéndice de las ya tradicionales funciones universitarias (Docencia e Investigación) a convertirse en una acción rectora y evaluadora de la actividad institucional universitaria.

En concreto y haciendo referencia al *marketing* educativo, destacamos la extensión universitaria y su vinculación social con la comunidad como aquellas actividades, proyectos y programas dirigidos a las áreas de influencia de la institución académica, que cumplen con fines de responsabilidad social al tiempo que ayudan a proyectar la imagen de la institución.

Sobre la variedad de las actividades que se pueden desplegar dentro de la extensión universitaria y el estrechamiento de vínculos con la comunidad, es importante señalar que no se trata de una entrega de un solo sentido (de la institución hacia la comunidad), sino de fortalecer relaciones y trabajar juntos con la intención de avanzar en pro del desarrollo social.

3.13 Competidores

En vista de que existen distintas y variadas IEU, que se desenvuelven en un mercado educativo, promoviendo una oferta académica, resulta que entre ellas existe una relación de competencia.

De este grupo interpretamos que no necesariamente la relación con los competidores reside en el interés de minimizarlos o que desaparezcan, pues la sana competencia estimula el auge de la calidad como norte para captar estudiantes, además existen las alianzas estratégicas, la cooperación a través de la firma de convenios interinstitucionales, que permiten agregar valor al servicio educativo.

4. Rol de la Gerencia de las IEU

Entendemos a la Gerencia del *Marketing* en el contexto Universitario, como una filosofía de gestión centrada en el estudiante como cliente interno de las IEU, que comprende la utilización de un conjunto de habilidades y técnicas, a través de la cooperación de todo el talento humano que las constituye, para presentar una oferta de servicios educativos, que se corresponda con las necesidades, expectativas y deseos presentes en el mercado universitario.

Así, la estrategia del *Marketing* Educativo, considerada como un fenómeno ontológico, comprende las acciones llevadas por la gerencia de las IEU, que afectan a toda la organización, que implican el establecimiento de los objetivos institucionales a largo plazo, los cuales apreciamos deben estar alineados con la misión y la visión organizacional. En este sentido, comprende las siguientes actividades:

1.- Realizar el análisis situacional externo e interno de la institución: En este caso es necesario determinar la posición de la competencia, las políticas educativas del MPPEU, la imagen institucional, la situación económica del país, cada una de las cuales de ser favorables o desfavorables se traducirán en oportunidades o amenazas. De igual forma apreciamos que debe evaluarse, si se cuenta con los recursos financieros, el talento humano (docentes y personal operativo), los espacios físicos e infraestructura de servicios educativos, tecnología y mobiliario, de manera tal que la cantidad y calidad de estos pueden representar fortalezas o debilidades.

2.- Identificar las necesidades y expectativas tanto presente como futuras, (ya que estas son de

naturaleza dinámicas), de los estudiantes actuales y potenciales, para lograr la satisfacción del cliente externo, tal como lo establecen los principios de calidad.

3.- Segmentar el mercado en función de detectar aquellos que no están siendo suficientemente atendidos y que podrían significar oportunidades o ventajas competitivas.

4.- Aprobar los recursos financieros para acometer los planes estratégicos y tácticos.

5.- Pensar o repensar la marca educativa, configurando los servicios educativos proporcionados por la institución de una distinción que represente una ventaja competitiva.

4. Reflexiones finales

Consideramos que la teoría de los *stakeholders*, desde la visión del *marketing* educativo, proporciona a las IEU responsabilidad social, ya que permite la consolidación a través de principios éticos en materia de la oferta que se hace a los clientes externos potenciales y actuales, en los compromisos que se asumen con los clientes internos, en la transparencia en el manejo de los recursos para su aplicación por parte de los gerentes, así como en los resultados financieros o de otra naturaleza presentados a los socios (IEU privadas) o el MPPEU (IEU públicas), en el cumplimiento de las leyes y la realización de procedimientos formales ante los entes regulatorios.

En otras palabras, estimamos que la visión de los *stakeholders*, desde el *marketing* educativo, permite a las IEU lograr la captación de estudiantes presentándoles una oferta, mediante la cual se asegura poder satisfacer las necesidades, expectativas e intereses de distintos grupos de interés, es así como las organizaciones exitosas,

ofrecen lo que pueden realizar y sus resultados dan cuenta de promesas cumplidas.

5. Referencias

- Bustos, H. (2010). *Sobre marketing educacional*. Santiago, Chile: Bucket Model.
- Bustos, H. y Becker, R. (2010). *Marketing Educacional. El Alumno es un Cliente*. Santiago, Chile: Bucket Model.
- Carrillo, A. (2011). *La Transformación Universitaria desde la cultura del poder*. *Educare*. 15 (3). Pp. 145-163.
- Didrikson, A. (2006). Universidad Sociedad del Conocimiento y Nueva Economía. Documento en línea, recuperado de: <http://www.peu.buap.mx/Articulos/didriksson.pdf>
- Dvoskin, R. (2004). *Fundamentos de Marketing. Teoría y Experiencia*. Buenos Aires: Gránica.
- Freemn, R. (1984). *Strategic Management: A Stakeholders Approach*. Boston: Pitman.
- Freeman, R. (2011). *La gestión empresarial basada en los stakeholders y la reputación*. En *Ética para el siglo XXI*. Madrid: Artes Gráficas.
- González, R. y González, V. (2007). *Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades*. *Revista Iberoamericana de Educación*. 43 (6).
- Guijarro, M. y Chávez, (2006). *Ética y Gerencia Universitaria*. *Revista Venezolana de Gerencia*. 11 (34).
- Jiménez, A. (2011). *Inserción Laboral, Profesionalización y Estudios Universitarios*. Documento en línea, recuperado de: http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2695%3AInsercion-laboral-profesionalizacion-y-estudios-

[universitarios&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es](#)

- Kotler, P. (2008). *Las Preguntas más frecuentes sobre el Marketing*. Bogotá: Norma
- Ley de Universidades (1970). Gaceta oficial N° 1429, Extraordinario del 8 de Septiembre de 1970.
- Maita, H., Rodríguez, D., Gutiérrez, L y Núñez, L (2011). *Factores de Satisfacción Laboral en los docentes del Núcleo Bolívar de la Universidad de Oriente*. Saber UDO. 23 (2).Pp. 147-151.
- Manes, J. (2008). *Marketing para instituciones educativas*. Buenos Aires: Granica.
- Morillo, M. (2006). *Análisis del mercado laboral venezolano*. Fermentum. 16. (46). Pp. 501-552.
- Morillo, M. (2007). *El Sistema Educativo y el Trabajo en Venezuela*. Saber UDO. 19 (2). Pp. 228-239.
- MPPEU (2019). Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria. Documento en línea, recuperado de: <http://www.mppeuct.gob.ve/>
- MPPP (2013). *Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social (2013-2019) (Plan Patria)*. Caracas: Ministerio del Poder Popular de Planificación.
- OPSU (2019). Oficina de Planificación del Sector Universitario. Documento en línea, recuperado de: <http://www.opsu.gob.ve/>
- Pérez, L. (2004). *Marketing Social: Teoría y Práctica*. México: Paerson Prentice Hall.
- Saldaña, J. (2013). *Mercadotecnia para instituciones educativas*. Documento en línea, recuperado de: <http://contaduriyadministracion.unam.mx/articulo-14-493-79.html>

Análisis de riesgo en los métodos de pronósticos para la toma de decisiones financieras *

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Sindy Viviana Giraldo-Arcilla¹

Facultad de Ingeniería, Ingeniería Financiera
Universidad Libre. Pereira - Colombia.
<https://orcid.org/0000-0002-4097-9351>
Correo electrónico: sindyv.giraldoa@unilibre.edu.co

Diego Montoya-Ramírez²

Facultad de Ingeniería,
Ingeniería Comercial
Universidad Libre. Pereira - Colombia. Correo
electrónico: montoya@unilibre.edu.co

Sergio Augusto Fernández-Henao³

Facultad de Administración,
Ingeniería de Productividad y
Calidad. Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
Medellín - Colombia.
<https://orcid.org/0000-0002-3830-8102>
Correo electrónico: sfernandez@elpoli.edu.co

Recibido: 16-05-2019

Revisado: 31-05-2019

Aceptado: 13-10-2019

Resumen

De acuerdo al alto grado de incertidumbre, en la toma de decisiones empresariales, es importante contemplar la medición del riesgo; por lo anterior, la investigación tuvo como finalidad cuantificar la incertidumbre existente del Costo de Capital Promedio Ponderado (WACC), que podrían tener los inversionistas de la empresa ABC del sector farmacéutico de Colombia para el período 2016. El pronóstico del WACC se realizó con los métodos tradicionales determinísticos como son los de Mínimos Cuadrados Ordinarios, esperanza matemática y promedios móviles con el método estocástico, basado en las distribuciones de probabilidad ajustadas de las variables objeto de estudio en el cálculo del WACC que ofrece el simulador de riesgo al cuantificar la incertidumbre. Es así, como se evidenció que el costo de capital supera la tasa libre de riesgo de los bonos a 10 años. Igualmente, se pudo mostrar que el WACC proyectado sin el simulador fue de 10,12% lo que da un escenario estático, en cambio, con el simulador estaría entre el 6,14% y 9,7%, con una probabilidad del 95%, lo que, brinda un ambiente dinámico para la toma de decisiones con escenarios pesimistas y optimistas dado el rango obtenido. Para lo anterior, fue necesario obtener información histórica del 2011 al 2015 de los estados financieros y el sector para realizar una simulación estocástica con el Risk Simulator.

Palabras clave: decisiones financieras, pronóstico, riesgo.

Risk Analysis in Forecasting Methods for Financial Decision Making

ABSTRACT

According to the high degree of uncertainty, when making business decisions, it is important to contemplate the measurement of risk; therefore, the research resulted in quantifying the existing uncertainty of the Weighted Average Capital Cost (WACC), which may be held by the ABC company's investors in the pharmaceutical sector of Colombia for the 2016 period. The WACC forecast was made with the traditional deterministic methods such as the Ordinary Least Squares, mathematical expectation and moving averages with the stochastic method, based on the adjusted probability distributions of the variables under study in the WACC calculation offered by the risk simulator when quantifying uncertainty. This is how it was shown that the cost of capital exceeds the risk-free rate of the 10-year bonds. Likewise, it was possible to show that the WACC projected without the simulator was 10.12%, which gives a static scenario, in change, with the simulator would be between 6.14% and 9.7%, with a 95% probability, which provides a dynamic environment for decision making with pessimistic and optimistic scenarios given the range obtained. For the above, it was necessary to obtain historical information from 2011 to 2015 of the financial statements and the sector to perform a stochastic simulation with the Risk Simulator.

Key words: financial decisions, forecast, risk.

¹ Ingeniera Financiera. Magíster en Administración Económica y Financiera. Profesora Asociada e Investigadora en el Programa de Ingeniería Financiera en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Libre, Pereira, Colombia.

<https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=zbv0yN4AAAAJ>

² Ingeniero Electricista. Magíster en Investigación Operativa y Estadística. Profesor Asociado en el Programa de Ingeniería Comercial en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Libre, Pereira, Colombia.

<https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=gk9fANUAAAAJ>

³ Ingeniero Industrial. Magíster en Investigación Operativa y Estadística. Coordinador de la Red Académica de Productividad "REDPROD". Profesor Asociado e Investigador en el Programa de Ingeniería de Productividad y Calidad del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, Medellín, Colombia.

<https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=Ub5nxXcAAAAJ>

(*)Resultados del proyecto de investigación titulado "Análisis de Riesgo para la toma de Decisiones Empresariales" ejecutado durante el año 2017 por el semillero de investigación financiera, adscrito al Programa de Ingeniería Financiera de la Universidad Libre seccional Pereira, Colombia.

Como citar este artículo - How to cite this article

Giraldo-Arcilla, S., Montoya-Ramírez, D. y Fernández-Henao, S. (2020). Análisis de riesgo en los métodos de pronósticos para la toma de decisiones financieras. *Revista Visión Gerencial*, 19(1), 129-139. Recuperado de: <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

1. Introducción

En esta investigación se compara el cálculo del Costo de Capital Promedio Ponderado -WACC- proyectado a través de los métodos de pronósticos determinístico convencional que en su metodología manejan resultados estáticos que prescinden de la cuantificación del riesgo e incertidumbre y un método avanzado estocástico, que permite a través de la simulación obtener una probabilidad de ocurrencia del resultado de la variable esperada.

Para lo anterior, es necesario implementar herramientas estadísticas de distribución de probabilidad que determinan los comportamientos futuros para la disminución considerable de la brecha de incertidumbre, que permita analizar variables cualitativas y cuantitativas frente a los cambios que se registran a nivel externo e interno. Lo anterior, a través del análisis de los factores que inciden en la organización, con el fin de reducir el riesgo en la disminución de utilidades netas del ejercicio, que se pueden ver afectadas por una inadecuada aplicación de pronósticos como es: El exceso de inventario, los ingresos por ventas y la devolución, reducción de márgenes de ventas debido a la implementación de descuentos con el ánimo de cumplir los objetivos, baja capacidad de reacción frente a emergencias de producción de último momento.

Sin embargo, es imprescindible tener presente que la subjetividad se encuentra implícita en dicha naturaleza ya que situaciones como el estado de ánimo, percepciones, la experiencia, el perfil profesional, entre otras, afectan los juicios en distintos niveles.

De otra forma, se exalta la importancia de que el análisis de riesgo en la toma de decisiones, ha surgido y mejorado a través de teorías y técnicas cuantitativas, por la necesidad de predecir el comportamiento de las variables, en los que se destaca el método Monte Carlo manejado por Hertz para obtener el valor medio más probable y

la dispersión, debido a su bondad estocástica, dada la generación de números aleatorios dentro del sistema, al utilizar parámetros de distribución de probabilidad lo que diferencia las estructuras de simulación (Velásquez, S. y Velásquez, R., 2012), que a través de la econometría, una disciplina de la medición económica mediante la matemática y estadística; busca cuantificar la relación existente entre diferentes variables que se incluyen en un modelo económico y los datos observados en la vida real (Gujarati y Porter, 2009).

Algunos antecedentes internacionales que se identificaron para la investigación fueron "Analysis of economic and financial viability and risk evaluation of a wind project with Monte Carlo simulation", una investigación que aplica la metodología Monte Carlo para evaluar la viabilidad financiera de un proyecto de inversión de una planta de generación de energía eólica en diferentes ubicaciones brasileñas, donde realizaron el cálculo del WACC aplicando el método CAPM y teniendo en cuenta las betas de Damodaran (Anjoletto, Aparecido, & Moralles, 2017).

La investigación "Prácticas de evaluación financiera de inversiones en Colombia" se enfoca en los criterios de evaluación de proyectos de inversión en empresas de Colombia, realizando un análisis inferencial del uso de criterios financieros predominantes en las empresas donde resaltan que el modelo CAPM aunque es utilizado con poca frecuencia es uno de los modelos con mayor aceptación siendo avalado para la consideración de la tasa de descuento (Vecino, Rojas, y Muñoz, 2015).

La metodología de pronósticos permite reducir la incertidumbre de eventos futuros, al estimar escenarios bajo probabilidad de aceptación y confiabilidad, de manera que la información adicional facilita a las empresas la toma de decisiones contemplando diferentes escenarios posibles. A pesar que los pronósticos están sujetos a proximidades ya que es imposible coincidir con un valor exacto en la realidad considerablemente acertado, su obtención

es de vital importancia, ya que estos ayudan a realizar estrategias tempranas para que el impacto de eventos futuros no sea significativo sobre el desarrollo y actividad de la sociedad empresarial.

Autores como Monterrey y Sánchez (2017), realizaron una evaluación crítica de los métodos de predicción de la rentabilidad basados en el concepto de persistencia, probando su eficacia sobre una amplia muestra de empresas españolas, concluyendo que:

La calidad de las predicciones no depende solamente de la elección del método de estimación, sino que también guarda una importante relación con las propias características corporativas de las compañías, tales como el tamaño, las tasas de crecimiento o los niveles actuales de rentabilidad (p. 95).

Continuamente, en el análisis de riesgo, autores como Hincapié (2007), por medio de la definición de conceptos de riesgo financiero, analiza la incidencia del mismo en diferentes variables de desempeño que intervienen en la competitividad mediante la teoría de recursos y capacidades, donde autores (Azofeifa, 2004; Cruz y Bazzani, 2008; Manotas y Toro, 2009) realizan estudios cuantitativos demostrando la importancia de trascender de los modelos estáticos a dinámicos mediante la cuantificación del riesgo, de manera que (Azofeifa, 2004) expone en un estudio de caso la importancia en la que evidencia el impacto en la medición de escenarios estáticos y dinámicos al introducir en el mercado un nuevo producto, por lo cual, efectuó un análisis de riesgo determinístico para realizar una simulación Monte Carlo contemplando el grado de incertidumbre y la probabilidad de ocurrencia del escenario.

Muchos autores determinan la complejidad de los modelos dinámicos, dado que

“La probabilidad y la estadística son aspectos que están cargados de hechos, conjeturas, paradojas y problemas desafiantes mostrando que en muchas ocasiones, la intuición, los aspectos

filosóficos, teológicos, políticos y sociales han jugado un papel importante en la constitución de los objetos estocásticos” (Díaz, 2010, p. 10).

Para determinar qué método de pronóstico es adecuado utilizar, de acuerdo con la información histórica con que se cuenta, es necesario analizar el coeficiente de correlación, a fin de determinar la bondad de ajuste de la distribución, ya que este permite identificar la similitud de dos variables que acontece cuando el coeficiente es más alto y más bajo cuando los valores entre estas son invertidos, de manera que mientras una aumenta la otra disminuye (Martínez, Tuya y Pérez, 2009).

Estadísticamente, cuando los datos presentan irregularidades en su comportamiento, con incrementos y disminuciones a través del tiempo y su coeficiente de correlación es inferior a 0.5, lo indicado es aplicar el método de esperanza matemática que es el promedio de los valores históricos de una variable; pero cuando el coeficiente se ubica en un rango entre 0.5 y 0.9 se utiliza el método incremental como promedio de las variaciones absolutas de la variable que se desea proyectar, que al ser sumado al último registro del valor histórico, se obtiene el valor futuro estimado, de forma que para valores superiores a 0.9 es importante aplicar Mínimos Cuadrados Ordinarios, revisando la tendencia que más se ajuste al comportamiento histórico de los datos, cuya bondad se determina mediante el coeficiente de determinación ajustado, que entre mayor sea mejor es el resultado del pronóstico (Aguirre y Montoya, 2016).

La importancia del manejo de Risk Simulator en los procesos empresariales, se basa en las herramientas implementadas que permiten evaluar los posibles escenarios de resultados que infieren en la toma de decisiones financieras dentro de la organización, teniendo en cuenta el grado de confiabilidad de los resultados a través del método Monte Carlo que realiza simulaciones probabilísticas.

Cabe resaltar que en esta investigación no fue procedente presentar una comparación de resultados con otros estudios realizados debido a que antecedentes investigativos en los últimos años no se enfocan en los métodos de pronóstico para evaluar el comportamiento del WACC a través del tiempo.

Publicaciones como es el caso del costo de capital en las pymes en Colombia: una revisión (Restrepo & Jiménez, 2017), infiere desde una evaluación cuantitativa el costo de capital de las empresas pymes en Colombia para el sector de comercio al por mayor que en el año 2015 el costo de capital fue de 8,36% para las microempresas, 9,75% las pequeñas y las medianas un 9,15%. Otros estudios, se enfocan a la descripción y análisis del contexto teórico como lo realizan en los estudios como es el contexto de ¿los modelos basados en el CAPM valoran adecuadamente los emprendimientos familiares?, que se remite a mostrar la pertinencia del uso del modelo CAPM y VPN en las empresas familiares (Wong & Chirinos, 2016), la Teoría de la estructura de capital y su impacto en la toma de decisiones de inversión y financiamiento, que analiza las teorías de estructura de capital y evalúa a través de dos casos (Rodríguez, 2011), el Costo de Capital en entornos económicos cambiantes: Caso Valle de Aburrá (Antioquia), presenta por objetivo calcular el costo de la deuda, patrimonio y de capital para evaluar el comportamiento de las variables entre el periodo 2005-2009 (Moscoso, Sepúlveda, García, & Restrepo, 2012).

2. Metodología

El presente documento de investigación, evalúa el costo de capital promedio ponderado "WACC" de la empresa ABC que tiene como misión proveer soluciones de salud y bienestar a sus clientes, a través de una comercialización y logística, generadoras de valor en productos, medicamentos y dispositivos médicos, para lo cual, fue necesario descargar los estados

financieros de la plataforma de Sistema de Reporte Empresarial (SIREM) de la Superintendencia de Sociedades de Colombia, que a la fecha presenta los períodos consecutivos 2011-2015, donde la veracidad de la información suministrada por cada empresa es certificado conforme en lo consagrado en los artículos 37, 38 y 39 de la ley 222 de 1995.⁴

A fin de calcular el WACC y evaluar el comportamiento histórico y determinar algunas expectativas del posible costo para el año 2016, considerado el WACC como la tasa de rendimiento interno que la compañía como mínimo deberá generar para poder dar cumplimiento a las obligaciones causadas por la empresa para fondar uno o varios proyectos, de forma que si supera el valor proyectado, se toma como rentabilidad el valor diferencial (García y Meling, 2010).

Esta simulación fue aplicada como escenario de estudio al comportamiento de las variables. La metodología está dada por la identificación de la estructura de capital de la empresa, teniendo en cuenta el porcentaje representativo de la deuda y el patrimonio de la empresa. La ecuación del Costo de Capital o el WACC, es la siguiente:

$$WACC = (K_e * \%P) + (K_d * \%D)$$

De donde:

- %P: Razón patrimonial.
- %D: Razón de endeudamiento.
- $K_e = R_f + BL(R_m - R_f)$: Costo de patrimonio, considerado como la tasa que representa el costo de financiar los recursos propios aportados por inversionistas, que se obtiene de la tasa libre de riesgo (R_f), la beta apalancada de la empresa (BL) y el retorno del mercado (R_m).

⁴ Estos artículos hacen referencia a que las entidades gubernamentales que ejerzan inspección, vigilancia o control, podrían exigir la difusión de los estados financieros al menos una vez al año con corte a 31 de diciembre y deben estar debidamente certificados y difundidos junto con la opinión profesional correspondiente, como la del revisor fiscal o a falta de éste, del contador público.

- $K_d(1-T)$: El Costo de la deuda después de impuestos, donde la tasa de impuestos se identifica de acuerdo a la operación impuestos dividido la utilidad antes de intereses e impuestos, valores que se obtienen del estado de resultados, de acuerdo con la metodología de Alberto García Nava y Ludgar Meling Paredes Hernández.

Para poder calcular el Costo de Capital, reconocido como la tasa de rentabilidad mínima que debe producir los activos de la empresa (Duque & Báez, 2012) se determinó el indicador de rentabilidad del patrimonio (ROE) de la empresa y del sector para los períodos de estudio y así identificar mediante un análisis de regresión, el riesgo del mercado y la beta de la empresa (Martínez, Ledesma, & Russo, 2014).

3. Resultados y discusión

Los valores de la deuda corresponden a las obligaciones financieras de corto y largo plazo, el patrimonio se obtiene del valor registrado en los estados financieros de la empresa de acuerdo al período; así mismo, la variable de costo de la deuda, surge de la participación de la deuda, que está dado por la división de los gastos de intereses sobre la deuda, según lo expresado por los autores García Nava & Paredes Hernández (2014).

En la tabla N° 1 se exhibe los resultados obtenidos del cálculo del Costo de Capital. A fin de proyectar las variables que inciden en la sensibilización del cálculo del WACC, primero se analizó la correlación existente entre la variable independiente y la dependiente a fin de identificar el método de pronóstico más ajustado según el comportamiento histórico de las variables

objeto de estudio; seguidamente se efectuó el análisis de la metodología de Mínimos Cuadrados Ordinarios, seguido del método incremental y la esperanza matemática como se determina en la Tabla N° 2.

Al analizar el coeficiente de determinación ajustado (R^2), coeficiente que mide la capacidad explicativa de la variable independiente sobre la variable dependiente, no todas las variables presentan un adecuado ajuste a la tendencia obtenida por Mínimos Cuadrados Ordinarios, dado que se considera que para ser eficiente, el coeficiente de ajuste debe ser igual a 1 para un ajuste perfecto; por lo cual valores no muy superiores explicarían la no representatividad del modelo según la relación existente entre las variables (Martínez, 2005).

Por lo anterior, el coeficiente de determinación de la variable "Deuda largo plazo", fue de 0,49, por lo tanto, según lo descrito por Aguirre y Montoya (2016), esta debe ser proyectada por otro método como es el de la esperanza matemática, dado que al analizar el coeficiente de correlación absoluto se presentó un valor inferior a 0,5; lo que indica que el valor para el 2016 de las ventas sería de \$3.068.698 pesos, este sería el valor promedio en la serie.

Así mismo, sucede en el caso de la variable "Gastos de intereses", con un R^2 de 0,77 y una correlación inferior de 0,192, donde el resultado más óptimo refiere al valor proyectado por esperanza matemática de \$818.230 pesos. Para la tasa libre de riesgo que se obtuvo un R^2 de 0,77 y una correlación de 0,80; se determina que dentro de las clasificaciones del estudio para proyectar la variable en un escenario estático, la tendencia Polinómica fue el mejor ajuste encontrado.

Tabla N° 1. Cálculo histórico del WACC empresa ABC.

VARIABLES	2011	2012	2013	2014	2015
DEUDA CORTO PLAZO	\$ 6.861.176	\$ 5.749.428	\$ 5.132.165	\$ 2.628.894	\$ 2.321.359
DEUDA LARGO PLAZO	\$ 2.391.071	\$ 3.582.048	\$ 4.034.530	\$ 2.503.843	\$ 2.831.997
PATRIMONIO	\$ 18.930.451	\$ 23.256.529	\$ 27.675.433	\$ 28.102.417	\$ 32.311.697
% DEUDA	32,83%	28,63%	24,88%	15,44%	13,76%
% PATRIMONIO	67,17%	71,37%	75,12%	84,56%	86,24%
Costo de la deuda (Kd)	6,55%	10,37%	10,08%	16,24%	14,76%
Costo de la deuda después de impuestos (Kdt)	4,15%	6,63%	6,44%	10,75%	9,81%
Costo del patrimonio (Ke)	8,04%	7,47%	7,04%	7,33%	6,37%
Tasa de impuesto (T)	36,60%	36,10%	36,10%	33,80%	33,50%
GASTOS DE INTERESES	\$ 605.941	\$ 967.865	\$ 923.580	\$ 833.387	\$ 760.378
IMPUESTO	\$ 1.735.257	\$ 2.877.873	\$ 3.195.177	\$ 3.130.172	\$ 2.263.385
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO (UAI)	\$ 4.734.948	\$ 7.982.795	\$ 8.843.925	\$ 9.268.397	\$ 6.756.397
Tasa Libre de Riesgo (RF)	6,17%	5,64%	5,95%	7,51%	7,51%
Retorno del mercado (Rm)					10,06%
Beta Apalancada (BI)					0,48
Roe Empresa	15,85%	21,95%	20,41%	21,84%	13,91%
Roe Sector	12,48%	13,16%	10,39%	9,13%	5,14%
WACC	6,76%	7,23%	6,89%	7,86%	6,85%

Fuente: elaboración propia a partir de información de tasas de los TES del Banco de la Republica de Colombia e información financiera de la Superintendencia de Sociedades de Colombia de la plataforma SIREM.

Tabla N° 2. Pronóstico de variables por métodos determinísticos

PRONÓSTICO POR MÍNIMOS CUADRADOS ORDINARIOS				
Variable	Método	Ecuación	R ²	Valor proyectado 2016
Deuda corto plazo	Polinómica	$y = -19.827,29x^2 - 1.101.053,09x + 8.059.863,80$	0,94	\$ 739.762,82
Deuda largo plazo	Polinómica	$y = -264.915,36x^2 + 1.569.856,84x + 1.273.196,20$	0,49	\$ 1.155.384,28
Patrimonio	Polinómica	$Y = -301.822,57x^2 + 4.971.773,43x + 14.460.033,40$	0,97	\$ 33.425.061,46
Gastos de intereses	Polinómica	$y = -65.412,43x^2 + 409.914,17x + 308.024,40$	0,77	\$ 412.661,94
Impuestos	Polinómica	$y = -314.365,36x^2 + 2.017.047,64x + 47.248,80$	0,99	\$ 832.381,68
Utilidad Antes De Impuesto (UAI)	Polinómica	$y = -854.025,14x^2 + 5.657.000,86x - 59.433,60$	0,98	\$ 3.137.666,52
Tasa libre de riesgo	Polinómica	$y = 0,0016x^2 - 0,0053x + 0,0635$	0,77	8,93%
OTROS MÉTODOS DE PRONÓSTICO				
Variable	Esperanza matemática	Método incremental	Coeficiente de correlación	
Deuda largo plazo	\$ 3.068.698	\$ 2.942.229	-0,04	
Gastos de intereses	\$ 818.230	\$ 798.987	0,192	

Fuente: elaboración propia.

De forma que de los posibles pronósticos que se tienen, hay que reevaluar el coeficiente de correlación y el coeficiente de determinación ajustado para comprender qué método es óptimo utilizar para el pronóstico y si aun así se presentan dificultades con la obtención del mejor ajuste de distribución, es necesario revisar otras metodologías.

Con la información presentada en la tabla N° 3, se obtuvo un WACC del año proyectado 2016 de 10,12%, cuyo resultado fue superior a los históricos y al rendimiento ofrecido de la tasa de los TES⁵ a 10 años; basado en métodos de pronóstico que no tienen un eficiente nivel de ajuste y que el valor estático obtenido del Costo de Capital promedio no presenta un nivel de confianza que esté fundamentado en los posibles escenarios que arrojen un rango de resultado que permita plantear escenarios para la toma de decisiones financieras dentro de la organización.

Tabla N° 3. Pronóstico del Wacc periodo 2016

VARIABLES	VALOR PROYECTADO 2016	VARIABLES	VALOR PROYEC. 2016
Deuda largo plazo	3.068.698	Gastos de intereses	818.230
Deuda corto plazo	739.763	Impuesto	832.382
Patrimonio	33.425.061	Utilidad Antes de Impuesto	3.137.667
% Deuda	10,23%	Rf	8,93%
% Patrimonio	89,77%	Rm	10,06%
Kd	21,48%	BL	0,48
Kdf	15,78%	WACC	10,12%
Ke	9,47%		
T	26,53%		

Fuente: elaboración propia.

Se evidencia para el resultado proyectado del periodo 2016 que aunque

⁵ Títulos de deuda pública expedidos por el Gobierno nacional colombiano y administrados por el Banco de la República.

en la estructura de capital de la empresa se tiene menos apalancamiento en el periodo, el costo de la deuda al deducir impuesto gravable generado por el pago de impuesto es mayor al costo de patrimonio, esto dado que al estudiar las variables desde una perspectiva externa de la compañía y basados en información histórica y actualizada que se encuentra registrada por el Sistema de Información y Reporte Empresarial (SIREM) de Colombia (que indica que la veracidad de la información depende de cada empresa quienes la certifican y dictaminan conforme en lo consagrado en los artículos 37, 38 y 39 de la ley 222 de 1995), se tiene un alto gasto de interés comparado con el saldo de endeudamiento que demuestra que de acuerdo con el registro las tasas adquiridas por la empresa no tienen un beneficio especial por las entidades financieras, teniendo presente además que se desconoce la clasificación del crédito del cual también infiere en la tasa especial otorgada.

Sin embargo estudios realizados por la Superintendencia Financiera basada en los registros y estadísticas, se evidencia un alza en el costo de los créditos dirigidos al sector productivo, en los que ese ajuste supera los 4,5 puntos porcentuales, donde las tasas preferenciales de los bancos, que son las que se aplican a los créditos de grandes empresas y multinacionales, pasaron, en los últimos ocho meses, del 7,85 por ciento efectivo anual a 12,46 por ciento y donde el crédito de consumo con tarjeta de crédito son superiores (García, 2016).

Al pasar de un modelo determinístico a uno estocástico y utilizar el simulador de riesgo, se puede obtener resultados de precisión con la predicción más eficiente de acuerdo al número de intentos de simulación que se asignen, ya que entre más escenarios, mejor es el ajuste según el intervalo de confianza y la efectiva utilización del ajuste de distribución con mayor prueba estadística de P-Value.

Por lo anterior, se realiza la simulación con Risk Simulator teniendo en cuenta el perfil

con 10.000 escenarios y se procede a realizar el análisis de los ajustes de distribución de las variables de sensibilidad con una alta probabilidad, los cuales, se presentan en la tabla N° 4.

Tabla N° 4. Ajuste de distribución múltiple variables objeivas.

VARIABLE	DISTRIBUCIÓN AJUSTADA	PRUEBA ESTADÍSTICA DE P-VALUE
DEUDA CORTO PLAZO	Arcoseno	0,9967
DEUDA LARGO PLAZO	Logarítmica Normal	0,9901
PATRIMONIO	PERT	0,9907
GASTOS DE INTERESES	Normal	0,9988
IMPUESTO	Lapace	0,9565
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO	PERT	0,9999
RF	Gumbel Máxima	0,9726

Fuente: elaboración propia.

La distribución Arcoseno tiene forma de U, los valores cerca del mínimo y máximo tienen alta probabilidad de ocurrencia mientras que los valores entre estos dos extremos tienen una probabilidad muy baja de ocurrencia. La distribución Log-normal, también conocida como logarítmico normal, toma valores alejados de la media, por encima de cero y valores positivos (Ferreira & Garín, 2010); la Distribución Normal reconocida en la teoría de la probabilidad, utilizada para describir el comportamiento esperado de variables aleatorias, distribuyendo los datos en una estructura uniforme; tiene una forma simétrica respecto a la media o el promedio de los datos tanto a la derecha como a la izquierda.

La distribución de Laplace es doble exponencial, colocadas juntas espalda con espalda, creando un pico inusual en el medio, siendo más ancha que aquellas de la distribución normal y la distribución PERT utiliza valores mínimos, más probables, y valores máximos, diseñada para generar una

distribución que se asemeje más a distribuciones de probabilidad realistas.

La distribución Gumbel, también es conocida como valores extremos, la cual tiene la misma importancia a la distribución normal, hacen referencia a la posición asimétrica que tienen los datos, una Gumbel máxima tiene una asimetría positiva, los datos se encuentran ubicados a la derecha (Ibañez, 2011).

El ajuste de distribución es realizado por medio de la Prueba Kolmogorov que mide el grado de concordancia existente entre la distribución del conjunto de datos (InnovaMide, 2010) por lo cual, es la más efectiva para este tipo de análisis. Finalmente, se procede una vez más a revisar el escenario dinámico al realizar un análisis de ajuste múltiple a cada una de las variables que intervienen en el cálculo del WACC.

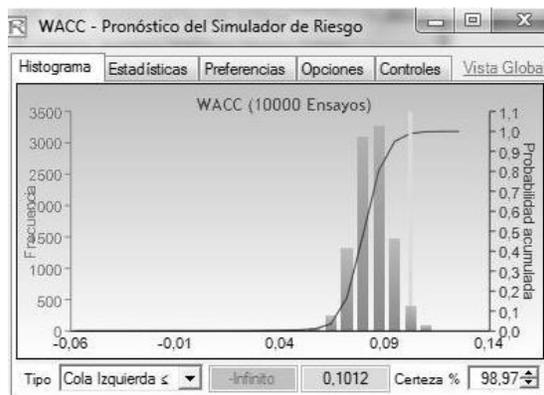


Gráfico N° 1. Simulación dinámica del WACC.

Fuente: elaboración propia mediante el software Risk Simulator.

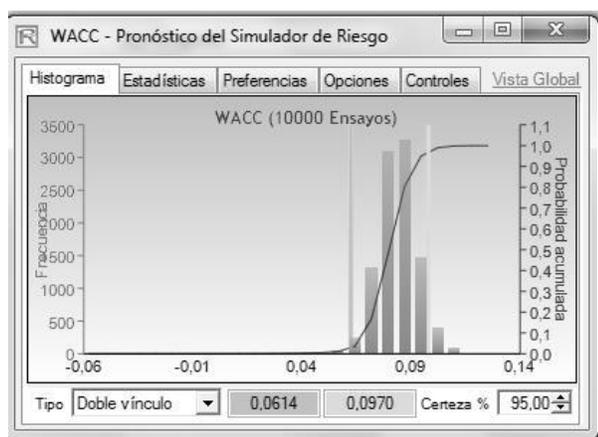


Gráfico N° 2. Rango de probabilidad del Costo de Capital promedio Ponderado. Fuente: elaboración propia mediante el software Risk Simulator.

Al observar el comportamiento de los datos en el gráfico N° 1 y en el gráfico N° 2, se evidencia que para el valor proyectado del WACC por métodos que no cuantifican la probabilidad fue de 10,12%, el cual, al ser revisado bajo los ajustes de distribución y modelación requerida por Risk Simulator, el nivel de confianza de acuerdo con este resultado sería del 98,97%, con un perfil de 10.000 escenarios, teniendo en cuenta que el ajuste P-Value es más alto con el software y cambia los tipos de distribuciones para cada variable estudiada. Para los parámetros explicados, al tener una probabilidad del 95%, el valor del WACC estaría entre el 6,14% y 9,7%.

4. Conclusiones

Los métodos tradicionales de valoración presentan algunas limitaciones para la evaluación de proyectos debido a su modelo estático, que no permite analizar la viabilidad del proyecto en diferentes escenarios, lo que dificulta la toma de decisiones considerando diferentes escenarios; así mismo acontece con los pronósticos por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios que en sus resultados de acuerdo a la complejidad o variabilidad de los datos, tienden a presentar inconvenientes en el resultado de la

proyección aunque el ajuste sea alto de la distribución, como sucedió con la variable endeudamiento de corto plazo se ajustó con una tendencia polinómica con un 0,94 de R^2 presentando como resultado para el 2016 \$739.762 pesos cuando los valores en la línea de tiempo descienden iniciando en el 2011 con \$6.861.176 pesos finalizando el 2015 con \$2.321.359 pesos, lo que indica que el valor efectuado no presenta un parámetro de continuidad en el comportamiento.

La toma de decisiones mediante la estimación de evaluaciones cuantitativas de un escenario determinístico, se desconoce el nivel de confianza del resultado, mientras que al hacer uso del simulador de riesgo, es posible determinar mediante un escenario estocástico la probabilidad de ocurrencia y los rangos estimados en que podría oscilar la variable objeto de estudio, lo cual permite que en la evaluación de estrategias, se considere un escenario optimista y uno pesimista por la incertidumbre que se genera, a fin de tener una mejor planificación estratégica.

Los valores del Costo de Capital Promedio Ponderado aumentan cada año; sin embargo los resultados obtenidos son bajos, a través de la metodología de CAPM para empresas que no cotizan en bolsa (las betas de Martínez, Carlos, Ledesma, Juan., & Russo, Alfredo o Vélez Pareja, costo de la deuda e impuestos de los autores Alberto García Nava y Ludgar Meling Paredes Hernández), indicando en los resultados históricos el cumplimiento del principio financiero de que el costo de la deuda deducido el impuesto gravable de la firma debe ser menor al costo del patrimonio; sin embargo se debe tener en cuenta el impacto del alto pago de intereses.

El éxito de obtener un adecuado cálculo del Costo de Capital Promedio Ponderado depende del criterio y objetividad con el que son definidas las metodologías de medición del costo de patrimonio y las variables que la componen, cuando la evaluación es para empresas que no cotizan en la Bolsa de Valores de Colombia, debido a que el mercado es diferente y existen

empresas que no son comparables por su actividad económica, además de la incidencia en el comportamiento del sector.

Los pronósticos a través de los ajustes de distribución de Risk Simulator tienen un mejor ajuste, dado que cuenta con mayor número de probabilidades a seleccionar correspondiente a más de 40 distribuciones que permiten de acuerdo al comportamiento de los datos históricos, revisar la variabilidad y volatilidad de los valores, lo que hace más complejo determinar la tendencia que continua la fluctuación del comportamiento, más aun cuando se trata de variables macroeconómicas que inciden diferentes variables a diferencia de solo el tiempo.

La metodología empleada en la investigación puede servir como base a futuras investigaciones de estudios de casos, comparativos o evaluación de empresas que estén interesadas en conocer la tasa mínima de rentabilidad necesaria para cumplir con las obligaciones contractuales y establecer un plan de direccionamiento que apueste a cumplir con un retorno esperado contemplando lo anterior.

5. Referencias

- Aguirre, L., Montoya, D. (2016) Gerencia Práctica de ventas. (1a ed.). Pereira: Gráficas Olímpica S.A.S.
- Anjoletto, C. A., Aparecido, A., & Moralles, H. (2017). Analysis of economic and financial viability and risk evaluation of a wind project with Monte Carlo simulation. *Gest.Prod*, 24(4).
- Azofeifa, C.E. (2004). Aplicación de la Simulación Monte Carlo en el cálculo del riesgo usando Excel. *Revista Tecnología en Marcha*, 17(1), 97-109.
- Bazzani, C.C., Cruz, E.A. (2008). Análisis de riesgo en proyectos de inversión: Un caso de estudio. *Scientia Et Technica*, XIV (38), 309-314.
- Cifuentes, K. N., & Paredes, C. A. (2014). Índice financiero para el cálculo de Betas Contables. Tesis de Maestría. Colegio de Estudios Superiores de Administración, Bogotá, Colombia.
- Díaz, D. (2010). Del Valor del Juego a la Esperanza Matemática: Una Mirada Alrededor de 1650. Universidad del valle-Cali. Memoria 11° Encuentro Colombiano de Matemática Educativa 2010. Documento en línea, recuperado de: http://funes.uniandes.edu.co/1045/1/366_Del_Valor_del_Juego_a_la_Esperanza_Matematica_Asocolme2010.pdf.
- Duque, E., & Báez, M. (27 de 02 de 2012). El efecto de Iso impuestos sobre el costo de capital: estudio del caso Almacenes Éxito S.A (2006-2010). *XX*, 205-229.
- Ferreira, E., & Garín, M. A. (2010). Estadística actuarial: modelos estocásticos. Bilbao: Sarriko-On
- García, A., & Paredes, L. (2014). Estrategias financieras empresariales. México D.F.: Grupo Editorial Patria.
- García, C. (26 de 05 de 2016). Crédito a empresas, el que más ha subido tras alza de tasas del Emisor. *El Tiempo*.
- Gujarati, D. N. y Porter, D. C. (2009). *Econometría*. (5a ed), México D.F.: MacGraw Hill.
- Hincapié, P.J. (2007). Análisis de riesgo financiero para la micro, pequeña y mediana empresa del sector metalmecánico de la ciudad de Manizales. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia.
- Ibañez, A. (2011). Análisis estadístico de valores extremos y aplicaciones. Documento en línea, recuperado de: <http://masteres.ugr.es/moea/pages/ffm1011/analisisestadisticodevaloresextremo syaplicaciones>.
- InnovaMide. (2010). SPSS: Pruebas no paramétricas. Grupo de innovación educativa Universidad de Valencia. Documento en línea, recuperado de: http://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0802A.pdf.
- Manotas, D., Toro, H. (2009). Análisis de decisiones de inversión utilizando el

- criterio valor presente neto en riesgo (VPN en riesgo). *Revista Facultad de Ingeniería Universidad de Antioquia*, 49(1), 199-213.
- Martínez, C., Ledesma, J., & Russo, A. (2014). Modelos de cálculo de las betas a aplicar en el Capital Asset Pricing Model: el caso de Argentina. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 200 – 208.
- Martínez, E. (2005). Errores frecuentes en la interpretación del coeficiente de determinación lineal. *Anuario jurídico y Económico Escurialense*, 315-332.
- Martínez, R., Tuya, L.C., Pérez, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), Documento en línea, recuperado de: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&nrm=iso>.
- Monterrey, J., Sánchez, A. (2017). Una evaluación empírica de los métodos de predicción de la rentabilidad y su relación con las características corporativas. *Revista de Contabilidad*, 20(1), 95-106.
- Moscoso, J., Sepúlveda, C. I., García, A., & Restrepo, A. L. (2012). Costo de capital en entornos económicos cambiantes: Caso Valle de Aburrá (Antioquia). 20(189-203). Documento en línea, recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v20n2/v20n2a13.pdf>
- Restrepo, A. L., & Jiménez, J. I. (2017). Aplicación del costo de capital en las pymes en Colombia: una revisión. *Science Of Human Action*.
- Rodríguez, Á. (2011). Teoría de la estructura de capital y su impacto en la toma de decisiones de inversión y financiamiento. *Visión Gerencial*, 1, 108-206. Documento en línea, recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4655/465545890014.pdf>
- Velásquez, S., Velásquez, R. (2012). Modelado con variables aleatorias en simulink utilizando simulación Montecarlo. *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología*, 16(64), 203-211.
- Vecino, C. E., Rojas, S. C., & Muñoz, Y. (2015). Prácticas de evaluación financiera de inversiones en Colombia. *Est.gerenc*, 31(134).
- Wong, D. E., & Chirinos, M. V. (2016). ¿Los modelos basados en el CAPM valoran adecuadamente los emprendimientos familiares? *INNOVAR Ciencias Administrativas y Sociales*, 26(61). Documento en línea, recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81846217005>

Dimensión de género en la concepción del trabajo decente: desafío impostergable de la Agenda 2030

Frank Eduardo Rivas-Torres¹

Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales
Universidad de Los Andes, Venezuela
Correos electrónico: frankrivas@ula.ve
ferivas69@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2827-7338>

Laura Evangelina Obando- Uzcátegui²

Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales
Universidad de Los Andes, Venezuela
Correos electrónico:
laura_obando@yahoo.com.mx laurao@ula.ve
<https://orcid.org/0000-0002-8870-8040>

Virgilio Castillo-Blanco³

Facultad de Medicina
Universidad de Los Andes, Venezuela
Correo electrónico: - virgilio.castillo@gmail.com

**Gender dimension in the conception of decent work:
impostergable challenge of the 2030 Agenda**

ABSTRACT

The 2030 Agenda is civilizing, puts the dignity and equality of people at the center. Being ambitious and visionary, it requires the participation of all sectors of society and the State for its implementation. By incorporating the gender dimension in the development strategies of Latin America and the Caribbean, a new analytical framework for debate and policy generation is opened, broader than the traditional approach, since a notion of work that includes work is added productive and reproductive, as well as the exercise of women's rights, as a condition for economic growth to translate into greater well-being for the population. The objective of this research is to analyze the gender dimension in the 2030 agenda taking as reference the social, legal and political context of the region, specifically Venezuela. It is a documentary investigation that requires prior knowledge in the studied area, through the study of text, it will proceed to generate analysis categories (it varies in its levels, they can be deep or superficial, but based on the measurement of the scope and consequences of object of dissertation) which allows to understand various phenomena in the gender dimension and in the world of work. As final reflections it can be mentioned that this dimension must be in line with the conception of decent work since the inequalities that exist in developing countries require minimum guarantees that include economic, cultural, social policies and a legal floor that allow reducing the existing disparity due to discrimination based on gender and that suffered by some minorities sex diverse or with religious and even cultural differences.

Key words: decent work; Genero, Agenda 2030

RESUMEN

La Agenda 2030 es civilizatoria, ubica la dignidad y la igualdad de las personas en el centro. Al ser ambiciosa y visionaria, requiere de la participación de todos los sectores de la sociedad y del Estado para su implementación. Al incorporarse la dimensión de género en las estrategias de desarrollo de América Latina y el Caribe se abre un nuevo marco analítico para el debate y la generación de políticas, más amplio que el enfoque tradicional, pues se agrega una noción del trabajo que incluye el trabajo productivo y el reproductivo, al igual que el ejercicio de los derechos de las mujeres, como una condición para que el crecimiento económico se traduzca en mayor bienestar para la población. El objetivo de esta investigación es analizar la dimensión de género en la agenda 2030 tomando como referencia el contexto social, jurídico y político de la región, específicamente Venezuela. A partir de una investigación documental que requirió del conocimiento previo en el área estudiada, y por medio del estudio de texto se procedió a generar categorías de análisis (varios en sus niveles, desde los profundos hasta los superficiales, pero con base en la medición de los alcances y consecuencias del objeto de disertación) lo cual permitió comprender diversos fenómenos en la dimensión de género y en el mundo del trabajo. Como reflexiones finales puede mencionarse que esta dimensión debe ir en consonancia con la concepción de trabajo decente ya que las desigualdades que existen en los países en vías de desarrollo requieren de garantías mínimas que incluyan políticas sociales económicas, culturales y un piso jurídico que permitan disminuir la disparidad existente a causa de la discriminación por género y el que sufren algunas minorías sexo diversas o con diferencias religiosas y hasta culturales.

Palabras clave: trabajo decente, género, Agenda 2030.

Recibido: 06-10-2019

Revisado: 25-10-2019

Aceptado: 13-12-2019

Como citar este artículo - How to cite this article

Rivas-Torres, F. Obando –Uzcátegui, L. y Castillo-Blanco, V. (2020). Dimensión de género en la concepción del trabajo decente: desafío impostergable de la Agenda 2030. *Revista Visión Gerencial*, 19(1), 140-160. Recuperado de: <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

¹ Doctor en Ciencias Sociales "Mención Estudios del Trabajo" de la Universidad de Carabobo-Valencia, Venezuela. Profesor titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.
<https://scholar.google.co.ve/citations?user=IGBZ0cQAAAAJ&hl=es>
<https://www.redalyc.org/autor.oa?id=7134>

² Doctora en Ciencias Gerenciales de la Universidad Experimental de Las Fuerzas Armadas (UNEFA), Mérida-Venezuela. Profesor titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.

³ Especialista en Laparoscopia Clínica de LA Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Profesor de la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.

1. Introducción

La Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), al aprobar la Agenda 2030 en la cual se indican los objetivos del desarrollo sostenible (ODS), reconoce que entre las prioridades del mundo actual está la erradicación de la pobreza, y que si no se logra no se puede hablar de desarrollo sostenible, así lo señala en el objetivo número 1. La idea de un mayor bienestar socio-laboral para toda la población es sostenida en este estudio, que contiene varios temas de interés, los cuales convergerán en un único objetivo. Por un lado, el concepto de trabajo decente intentando enaltecer los derechos de género (mujeres) y de algunas minorías dentro del entorno organizacional, que permita la creación de escenarios de participación y de superación en diversos aspectos sociales, políticos, económicos y culturales. Por el otro, el concepto de trabajo productivo y reproductivo, en un contexto laboral que facilite el desarrollo de la confianza de los trabajadores, en sus capacidades, acciones para asumir responsabilidades con compromiso creando un valor adquirido para la propia organización, superando los paradigmas retrógrados de la modernidad y la clásica división social del trabajo.

En este sentido, de acuerdo con la ONU más de ochocientos 800 millones de personas viven con menos de 1,25 dólares al día, lo que los coloca en pobreza extrema. Entre las regiones que se destacan por su pobreza extrema se encuentran Asia Meridional y África subsahariana en la que vive el ochenta por ciento (80%) de la población, carece de alimentos, agua potable y saneamiento adecuado. Aunado a esto, el acceso

desigual al trabajo, la educación y la propiedad, específicamente la población de género femenino vive en una situación de pobreza extrema más agravada que la de los hombres.

En este sentido, ONU-MUJERES (2018), refiere que a pesar de la insuficiencia de datos con respecto al género, en el mundo existen más de 1000 millones de personas atrapadas en la pobreza absoluta, así que las mujeres constituyen un sesenta por ciento (70%). Además el organismo estima que 7 de cada 10 personas que mueren de hambre en el mundo son mujeres y niñas. Señala también el citado organismo que a nivel mundial, las mujeres menores de 40 años tienen mayor probabilidad que los hombres de ser pobres, en ochenta y nueve países en los que se dispone de datos, hay 4.4 millones más de mujeres que de hombres que viven con menos de 1.90 dólares. De esta manera, se instituye la desigualdad en el acceso a los recursos económicos y el control de estos, causa fundamental de la pobreza entre las mujeres. El organismo internacional puntualiza "Las desigualdades de género persisten en el mercado laboral, lo que se debe en gran medida a la segregación ocupacional y a las brechas salariales de género" (p.71)

Con respecto a la Región latinoamericana, la comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2017), en su informe 2017, reporta que en América Latina, el número de personas en la pobreza llegó a 186 millones, incluye 61 millones en situación de pobreza extrema. Lo cual representa una de las principales razones del aumento de la pobreza, el freno en el crecimiento económico a nivel regional, sobre todo en dos grandes regiones como son Brasil y Venezuela. A su vez indica el informe que la pobreza tiene mayor impacto en las mujeres, que padecen esta

situación en un veinticinco por ciento (25%) más que los hombres.

2. Pobreza y género

En concordancia con Arriagada (2006), el carácter subordinado de la participación de las mujeres en la sociedad, limita sus posibilidades de acceder a la propiedad y al control de los recursos económicos, sociales y políticos. Este es su principal recurso económico el trabajo remunerado, al cual acceden en condiciones de mucha desigualdad, dada la división del trabajo por género en la que las mujeres asumen el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos de manera casi exclusiva y la persistente discriminación para el ingreso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Según la autora en ningún país se logra el mismo ingreso por igual trabajo entre hombres y mujeres. Existe una gran segmentación ocupacional, tanto vertical como horizontal que hace que las mujeres no ocupen los mismos puestos de trabajo, ni accedan a los cargos superiores a la par de los hombres, a pesar de que en la mayoría de los países existen normas legales indicativas de que todas las personas son iguales ante la ley, prohibiendo la discriminación fundada en raza, sexo, credo, condición social.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) "las mujeres son las más vulnerables a la pobreza, quienes reciben los salarios más bajos, a la vez que los destinan en mayor medida al bienestar social. Las mujeres presentan pobreza de ingreso, pero también de tiempo disponible". A su vez acota "A pesar de los avances de la mujer en el mercado de trabajo, persiste la discriminación, las mujeres se concentran en el trabajo doméstico, una de las ocupaciones donde se

registra más déficit de trabajo decente" (p.15)

Explica Kabeer, citado por Arriagada (2006) que la pobreza puede ser estudiada en dos formas: como privación de las posibilidades de satisfacer necesidades básicas y como privación de los medios para satisfacerlas. Se entiende que las mujeres son pobres en la medida en que no cuentan con tiempo disponible para buscar las formas más apropiadas de satisfacer sus necesidades; aunado a que una proporción significativa carece de ingresos propios. A lo que Tovar (2012), agrega que la mujer se ha visto en la necesidad de trabajar para poder dar manutención de su familia, pero como es la encargada tradicionalmente del cuidado de los niños, ancianos y enfermos; así como de los oficios domésticos, que ocupan gran parte de su tiempo a su espacio privado, la mujer mantiene doble y triple jornada de trabajo; sin embargo su remuneración no está acorde con su labor diario.

Esta distorsión del trabajo, que recae más en el trabajo para la mujer, y no es proporcional a sus ingresos, la lleva a formas precarias de inserción laboral, la limita para satisfacer sus necesidades básicas como seguir estudiando, lograr oportunidades para desarrollar sus potencialidades, tener tiempo de ocio y recreación, cuidados en su salud, una alimentación adecuada, que son factores indicadores de pobreza, si no son satisfechos.

3. Dimensión del género en la concepción del trabajo decente

El acceso de las mujeres al mercado de trabajo, el desarrollo profesional y la promoción, se ven fuertemente condicionados por los estereotipos sexistas y las propias

barreras internas de las mujeres. Estos "modelos" impuestos en función del género y las condiciones discriminatorias hacen que se configure un escenario especialmente complicado para la mujer. La gestión del tiempo es discriminatoria, la mujer sigue asumiendo la doble jornada de trabajo como solución a su nueva situación sin lograrse el cambio real en cuanto al reparto de tareas familiares y domésticas. La disyuntiva trabajo-hogar termina por generar estrés, angustia y sentimiento de culpa con la consecuente pérdida de estabilidad emocional y fatales consecuencias tanto en el campo laboral como en el personal. Situación que, en no pocas ocasiones, empuja al abandono de la carrera profesional de la mujer en pro de la familia o la pareja; "y es que sus tareas dentro de la fábrica, no las exime de las interminables tareas del hogar, encontrándose atrapadas en los espacios privados, con espejismos de concreta participación en los espacios públicos" (Delgado de Smith y Maldonado Acosta, 2016, p. 779).

En el siglo XX, ante la necesidad de mano de obra en el sector industrial, la mujer consolida su presencia en el mundo laboral, pero, a partir de la década de los setenta, como consecuencia de fenómenos como la descentralización productiva, las políticas de reestructuración-reindustrialización, de diferentes medidas de desregulación y flexibilización, el auge de las tecnologías y el apareamiento de nuevas formas de organización del trabajo, se van a producir cambios en las relaciones laborales, lo que trajo un acelerado proceso de precarización laboral.

Para Agulló (2000), la precariedad laboral representa discontinuidad del trabajo, riesgo de pérdida laboral, dependencia, explotación,

desfavorables condiciones de trabajo, inexistencia de prestaciones sociales, bajos salarios, alta rotación, sin formación permanente. Los cambios en las relaciones de trabajo, problematizan la situación de la mujer en el mundo laboral, va a encontrar dificultad para el acceso, permanencia y promoción del empleo, es segregada tanto profesional como ocupacionalmente, quedando su participación en múltiples oportunidades restringida al trabajo precario, como trabajo eventual, jornada laboral a medio turno, salarios bajos, desprotegida en su salud, queda también atrapada en la economía sumergida o informal.

El hecho de que la mujer se vea obligada a incursionar en el trabajo precario, como salida a su situación de pobreza, al no tener garantizada sus derechos que le son propios y que le impiden la satisfacción de sus necesidades de subsistencia, la lleva también a estar incurso en precariedad social, alejándola del trabajo decente.

Al incorporar la dimensión de trabajo decente, es oportuno precisar su definición; la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2008 p.20), lo conceptualiza de la siguiente manera "trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad, dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuentan con remuneración adecuada y protección social", refiere que el trabajo decente puede ser condensado en cuatro objetivos estratégicos: principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social; y diálogo social y tripartismo. Estos objetivos tienen validez para todos los trabajadores, mujeres y hombres, en la economía formal e informal, en

trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad.

El trabajo decente va desde un supuesto integrador de distintos aspectos que se ocupa de la calidad y cantidad de los empleos, con elevado nivel de productividad pero sobre todo con remuneraciones dignas, condiciones laborales estables, seguridad social incluyendo salud, pensión (si fuere el caso) y jubilación. Se preocupa por la igualdad de sexos en el mundo del trabajo, tratando de evitar que las mujeres que son las más vulnerables, sufran segregación laboral al tener que trabajar en sectores menos protegidos, así como evitar la discriminación en salarios. Propiciar un trabajo decente puede implicar un esfuerzo para reducir la pobreza, atenuar las desigualdades estructurales, dándole a aquellos menos calificados las competencias y calificaciones que les otorguen igualdad de oportunidades para acceder al mercado de trabajo.

Al hacer una breve revisión del trabajo decente en algunos países latinoamericanos, el factor común es el déficit de trabajo decente, sobre todo en la mujer trabajadora, quién ha acrecentado su labor desde hace cuatro décadas hacia la economía informal, lo cual constituye una preocupación mundial, ya que muchos países de la región, han tenido dificultades en sus economías, repercute esto en lo social, en el que las familias han visto aumentar su situación de pobreza, violentándose sus derechos humanos garantizados en Convenios Internacionales, Constituciones y Leyes en general. (Tovar, 2008)

En este sentido, en la mayoría de estas regiones, la mujer ha venido ocupando junto con el hombre, una posición de cabeza de familia, por lo

cual le corresponden responsabilidades compartidas en la manutención de la familia, en vista de esto, la mujer ante su menor preparación en algunos casos, y, en otra, ante la situación de desempleo, ha tenido que incursionar en la economía informal, involucrándose en trabajos que pueden perjudicar su salud, integridad física y personal, con carencia de normas de seguridad jurídica y social, salario no adecuado, ausencia de beneficios laborales, entre otros. Es innegable la situación por la que está pasando la mujer trabajadora latinoamericana, tiene que trabajar en el sector de la economía informal acarrea con todos los peligros que subyacen en la misma. Las cifras aportadas por la OIT, desde el 2006, reportan la proliferación de la mujer en el sector informal de la economía, observa cifras superiores en este sector al compararlas con las del formal.

Los cambios económicos, políticos, sociales y ambientales, a los que se enfrentan continuamente las naciones, hacen necesario una transformación del comportamiento de la sociedad. Tal y como menciona la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2016) "El lento crecimiento económico mundial, las desigualdades sociales y la degradación ambiental que son característicos de nuestra realidad actual presentan desafíos sin precedentes para la comunidad internacional" (p.9). Por tal motivo, la opción de continuar con los mismos comportamientos no es factible, lo que requiere la transformación paradigmática del desarrollo actual por el desarrollo sostenible.

En este orden de ideas Abramo (2006) define la sostenibilidad como "el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las

futuras generaciones, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social."(p.16).

Como se ha venido apuntando, en septiembre del año 2015 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, que orientan una nueva visión de desarrollo donde el planeta, la prosperidad, la igualdad y la paz son el eje fundamental. Los objetivos propuestos buscan establecer un plan de trabajo en América Latina y el Caribe aborda temas como la pobreza, seguridad alimentaria, educación, construcción de infraestructuras resilientes, inclusión social, la igualdad de géneros, entre otros.

El objetivo número cinco de la Agenda 2030 hace mención a la igualdad de género como eje transversal de los objetivos de desarrollo sostenible, ya que tal y como menciona ONU (2016):

La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Si se facilita a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto. (p.3)

Desde inicios de los años 70 las teorías feministas intentan demostrar que la diferenciación entre sexos era cultural y no biológica. Por tanto, se impulsó el uso del concepto de género con el fin de consolidar la idea de que hombres y mujeres son iguales cultural, social y biológicamente. Tal y como menciona la UNESCO (2017)

"Por 'género' se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad. Por ello, no es ver a mujeres y hombres iguales sino verlos en iguales condiciones, tanto de deberes como de derechos.

En este contexto, la UNESCO (2017) presenta dos definiciones que enmarcan los estudios de género como son: igualdad y equidad de género (Gráfico N° 1).

En tal sentido, la igualdad de género tiene una dimensionalidad que va en procura de la correspondencia de derechos y responsabilidades de mujeres, hombres y niños, sin depender de su sexo sino de sus necesidades y prioridades. Mientras que la equidad de género es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres, compensando las desventajas históricas en el trato dado a las mujeres.

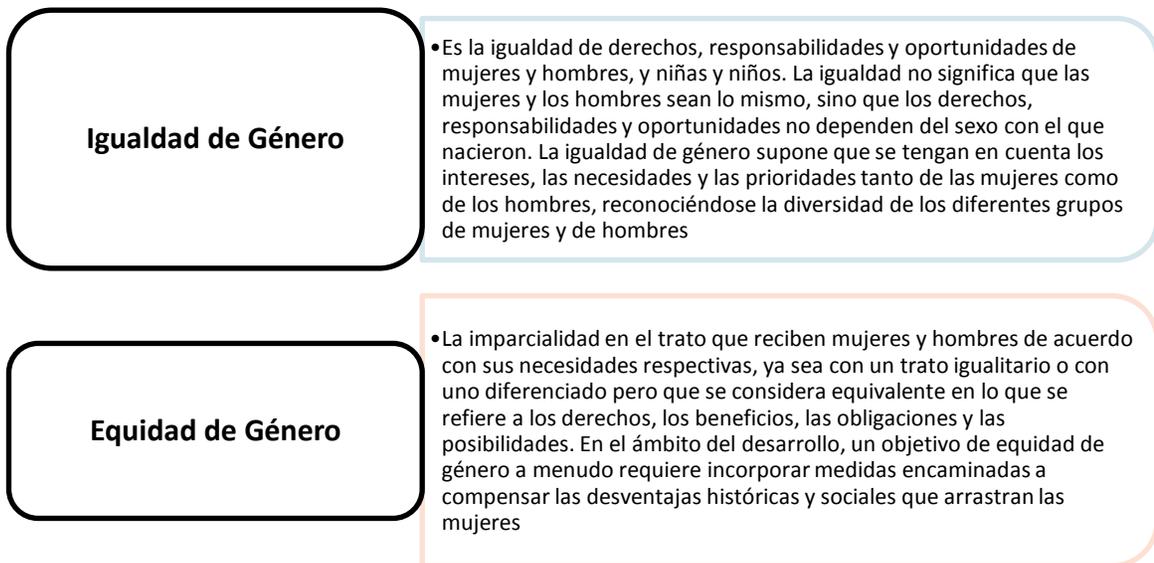
Con la finalidad de hacer valer la igualdad de género diversas naciones han creado políticas de inclusión que le dan la transversalidad de género, integrando a las mujeres en el desarrollo político, económico, social y cultural. Es por ello que el objetivo N° 5 de desarrollo sostenible de la agenda 2030, busca dar un sitio de honor a la igualdad de género como eje transversal para el logro de los demás objetivos. El cuadro N° 1 señala el objetivo número 5 conjuntamente con las metas propuestas por las 193 naciones firmantes, los cuales se comprometen a cumplir antes del año 2030 con la finalidad de poner fin a la discriminación del género femenino, reconocimiento y valoran sus potencialidades.

La idea fundamental de las metas propuestas es emprender reformas constitucionales que otorguen a las mujeres derechos y recursos económicos en condición de igualdad. La mujer se empodera en el uso de instrumentos, tecnologías, conocimientos que le permitan eliminar las prácticas nocivas y de violencia en cualquier entorno, sobre todo en el laboral. Desde esta perspectiva, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) promueve la no discriminación y la promoción de igualdad, formando parte fundamental del Programa de Trabajo Decente de la OIT (2017), el cual establece:

Promover el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad de la persona humana.

- Todos los trabajadores tienen derecho a tener un trabajo digno.
- Las normas internacionales del trabajo constituyen una de las vías fundamentales de acción de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas de uno y otro sexo y promover la igualdad en el lugar de trabajo para todos los trabajadores.

Gráfico N° 1. Definiciones de Igualdad y Género



Fuente: Unesco (2017)

Cuadro N° 1. Objetivo 5 Agenda 2030

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.

Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles

Fuente: Asamblea General de las Naciones Unidas (2015).

La incorporación de la igualdad y equidad de género en las normas internacionales del trabajo ha permitido ayudar a que mujeres y hombres tengan los mismos beneficios, sin discriminación, con respeto lo cual promueve la igualdad de condiciones, mediante la incorporación del término "Trabajo Decente". Acuñado por el director de

la OIT Juan Somavia en el año 1999, con la finalidad de afianzar la relación tripartita gobierno-empleadores-trabajadores, para promover las mejoras sociales del trabajo.

En este sentido, Somavia (2002) definió el trabajo decente como "el acceso a un empleo con derechos y sin discriminación, en condiciones saludables, con remuneración suficiente y protección social. Es decir,

trabajo con dignidad". El Trabajo Decente supone que hombres y mujeres tienen la oportunidad de un empleo productivo en libertad, equidad, seguridad y con dignidad. Está conformado por cuatro pilares

estratégicos que la sostienen, y un pilar transversal que atraviesa a los otros cuatro. Esos pilares estratégicos se detallan en la Gráfico N° 2.

Gráfico N° 2: Acceso a un empleo con derechos y sin discriminación



Fuente: Somavía (2002), adaptado por los autores.

El trabajo decente tiene como premisas la creación de empleo, los derechos del trabajo, la protección y el diálogo social. Parte de la base fundamental que en todas las organizaciones debe existir igualdad de género, que garantice iguales condiciones a hombres y a mujeres dentro del entorno laboral. Dentro de este marco, en el año 2008, se produjo la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, la cual es asumida por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT 2008, p. 9-11) que se fundamenta en cuatro objetivos estratégicos, los cuales son:

- Promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible, en cuyo marco: las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera

productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común todas las empresas, tanto públicas como privadas.

- Adoptar y ampliar medidas de protección social – seguridad social y protección de los trabajadores – que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales.
- Promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para: adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país.
- Respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos.

El concepto de trabajo ha tenido impacto mundial desde el año 1999, por tal motivo se han incorporado nuevos elementos de interés laboral,

tal y como menciona Lanari (2007) "El término, alude a los derechos fundamentales de los trabajadores, adoptado rápidamente como plataforma para el diseño de políticas y como herramienta para la creación de trabajo digno, también, como categoría de diferentes posibilidades analíticas del campo laboral" (p.10). Acompaña a este criterio, el de Ghiotto (2014, p.12) al mencionar que "el trabajo decente está expresando un intento de integración de la insubordinación del trabajo en el capital bajo el aspecto de la reconciliación moral del mundo".

Por esto, que el concepto de trabajo decente utilizado por la Organización Internacional del Trabajo ha propiciado estudios específicos de éste para medir su aplicabilidad aún incluso sin que se deje de lado el capital, así lo expresa Lanari (2007, p. 10) "el trabajo decente aparece ahora como un impulso por construir una nueva forma de integración del trabajo en el capital" siendo entonces necesario (incluso para la misma OIT) ir estudiando y evaluando los niveles de aceptación en el sector empresarial, de materialización de sus objetivos, así como de valorar el impacto que éste ha tenido en el sector empresarial para su propio crecimiento, cuando mediante el empoderamiento del trabajador, permite el desarrollo de la misma.

En tal sentido, la premisa fundamental del trabajo decente es la igualdad y equidad de género, ya que tal y como señala la UNESCO (2017):

Las relaciones entre las mujeres y los hombres desempeñan un papel importante tanto en la plasmación como en la evolución y transformación de los valores, las normas y las prácticas culturales de una sociedad, los cuales, a su vez, determinan dichas relaciones. De hecho, son relaciones que

evolucionan con el tiempo y en las que impacta una matriz de factores socioeconómicos, políticos y culturales.

Es por ello que la inclusión social de las mujeres en el ámbito laboral sin discriminación crea mejores y mayores condiciones laborales. Permiten promover el empleo, adopta medidas de protección social, incentivando el dialogo social mediante el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, lo cual genera condiciones reales de equidad y de trabajo plenamente decente.

4. Bases legales y constitucionales de la igualdad de género en las relaciones laborales venezolanas

El Estado venezolano contempla en su legislación preceptos jurídicos que garantizan la igualdad y equidad de género como elemento fundamental para el desarrollo económico, político y social del país. El principio de igualdad y equidad de género urge con el reconocimiento de la justicia social y los derechos humanos como premisa inicial de la Carta Magna; se ve materializado en el principio de participación protagónica y de corresponsabilidad de los ciudadanos.

Los derechos humanos son reconocidos de manera expresa en La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) derivan de un desarrollo progresivo, que se manifiesta en su universalidad, su aspiración positiva y su enriquecimiento tanto ontológico como axiológico. Inicialmente los derechos humanos se concebían como derechos fundamentales en la medida de que formaban parte de los derechos positivos de la legislación nacional, sin embargo, la visión actual que recoge la constitución, deja de lado este paradigma tradicional para

migrar a una nueva concepción totalizadora de los derechos humanos. Esta nueva manera de concebir los derechos humanos como un valor superior derivan de la preeminencia de superioridad ontológicamente y axiológicamente, respecto a las autoridades, poderes y órganos del Estado, con jerarquía supra-constitucional, inherentes a la persona, a ello se agrega el reconocimiento de los derechos humanos recogidos por los tratados, pactos, y convenciones internacionales suscritos y ratificados por Venezuela, se puede hablar de un principio implícito de subordinación de la constitución a los derechos humanos.

En este sentido, Combellas (2001), concibe los derechos humanos como:

Conquistas civilizatorias, donde los nuevos derechos pugnan por hacerse un lugar en la constelación de los derechos imperantes en un momento dado. Una vez reconocido su estatus, los nuevos derechos modifican la constelación, alterando su orden de relaciones y configurando una nueva síntesis, nunca signados por el predominio unilateral de unos, sino por la interdependencia de todos. (p.69).

Por otra parte la Legislación Venezolana protege el derecho a la vida, el derecho a la igualdad y no discriminación, prohíbe toda discriminación fundada en condiciones de raza, sexo, credo, condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona, lo que permite procesos de inclusión y equidad en estado de igualdad. La igualdad constituye un valor superior que sirve de soporte al desarrollo de los derechos humanos,

por ello más que un derecho la igualdad según lo señala Aguiar (2000) asume la connotación de: Un principio ordenador e integrador de los derechos humanos, a la par, superior o más importante que el de la libertad y la solidaridad, puesto que éstos últimos no son realizables en ausencia de la igualdad de derechos. (p. 51)

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en sus Artículos 2 y 21, impone a la Ley la exigencia de garantizar las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva, en el sentido de dar trato igual a personas en las mismas situaciones, respetando su condición de género.

La igualdad y equidad de género, se encuentra presente en la educación y el trabajo, como procesos fundamentales para alcanzar los fines del Estado. La constitución reconoce en los artículos 21, 75, 76, 77, 78,80 y 88, los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, y su participación en la actividad laboral en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. Desde el punto de vista laboral y amparado en el principio de no discriminación, el Estado garantiza la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio de la actividad laboral, y sienta las bases de protección a la mujer en condiciones de maternidad, desarrolladas con mayor amplitud en la Ley Orgánica del Trabajo, de Los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

Especial protección se brinda a la institución familiar, se consagra la protección del Estado a la madre, al padre o al responsable de la jefatura familiar, a la maternidad y la paternidad, sin importar el estado civil de la madre o el padre. Asimismo, se garantiza la igualdad y equidad de

hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la Ley.

Para desarrollar los principios fundamentales de la Constitución, relacionados con la protección de la mujer, se publica la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia, en Gaceta Oficial No. 40.548 de fecha 25 de noviembre de 2014, con el objetivo de garantizar y promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, creando condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos. La citada Ley tiene como característica principal su carácter orgánico con la finalidad de que sus disposiciones prevalezcan sobre otras leyes, desarrolla principios constitucionales en materia de derechos humanos de las mujeres y recoge los Tratados Internacionales en la materia que Venezuela ha ratificado.

A través de la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia (2014) se pretende dar cumplimiento al mandato constitucional de garantizar, por parte del Estado, el goce y ejercicio irrenunciable e interdependiente de los derechos humanos de las mujeres, así como su derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad. La citada Ley, establece claramente los derechos de la mujer que protege, determina las Garantías que se les conceden a las mujeres para el ejercicio de los derechos y tipifica las distintas formas de violencia de género en contra de las mujeres.

Por otra parte la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y de las Trabajadoras (LOTTT) 2012, reafirma el principio de no discriminación en los procesos de reclutamiento y selección del personal y garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho del trabajo (Artículos 20 y 21 LOTT, 2012), garantizar la igualdad de salarios a las trabajadoras, protección a la maternidad, acceso a la seguridad social, e incluye en la última reforma de la Ley el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en los centros de trabajo (Artículos 164 y 165 LOTT, 2012), situaciones de hecho tipificadas en la "Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia" (2014) de 2014, como una forma de violencia contra la mujer.

Es así como Venezuela cuenta con una amplia legislación en pro de garantizar la inclusión de políticas públicas encaminadas a consolidar el trabajo decente en aras de disminuir las brechas existentes a causa de la discriminación por género.

5. Trabajo decente para el Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados Miembros que la suscribieron. La Agenda 2030, presenta una oportunidad histórica para América Latina y el Caribe, puesto que incluye temas altamente prioritarios para la región, como la reducción de la desigualdad en todas sus dimensiones, un crecimiento económico inclusivo con trabajo decente para todos,

ciudades sostenibles y cambio climático, entre otros.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye 17 Objetivos y 169 metas, presenta una visión ambiciosa del desarrollo sostenible e integra sus dimensiones económica, social y ambiental. Esta nueva Agenda es la expresión de los deseos, aspiraciones y prioridades de la comunidad internacional para los próximos 15 años. La Agenda 2030 es una agenda transformadora, que pone la igualdad y dignidad de las personas en el centro y llama a cambiar nuestro estilo de desarrollo, respetando el medio ambiente. Es un compromiso universal adquirido tanto por países desarrollados como en desarrollo, en el marco de una alianza mundial reforzada, que toma en cuenta los medios de implementación para realizar el cambio y la prevención de desastres por eventos naturales extremos, así como la mitigación y adaptación al cambio climático.

De los 17 objetivos de la agenda 2030, en el ámbito del principio de equidad e igualdad de género nos referiremos con mayor detenimiento a los objetivos 5 y 8 de la Agenda. El Objetivo número 5, como se mencionó anteriormente, relacionado con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y niñas, más que un derecho humano fundamental es la base del desarrollo

social a través de la inclusión a la educación y al trabajo sin discriminación de ningún tipo, el debido reconocimiento a las labores desempeñadas, como también la lucha por la erradicación de la violencia contra la mujer (Cuadro N° 2).

Para alcanzar las metas del objetivo de desarrollo sostenible número 8, Trabajo decente y crecimiento económico, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad con oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes (Cuadro N° 3).

Ahora bien, ¿Pero qué significa crear condiciones de trabajo decente para consolidar las metas del objetivo 8?, *“Trabajo decente y crecimiento económico: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”*. El trabajo decente es un postulado, un concepto multidimensional e integrador, que viene a abordar una realidad que afecta a grandes mayorías de la población mundial: la pobreza y la injusticia social.

Cuadro N° 2 Coherencias entre objetivos y metas (5 y 5) Agenda 2030

ODS 5 Igualdad de Género: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	Metas del Objetivo 5
<p>Si bien se han producido avances a nivel mundial con relación a la igualdad entre los géneros a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (incluida la igualdad de acceso entre niñas y niños a la enseñanza primaria), las mujeres y las niñas siguen sufriendo discriminación y violencia en todos los lugares del mundo. La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Si se facilita a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto.</p>	<p>5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo</p> <p>5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en el ámbito público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.</p> <p>5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.</p> <p>5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país</p> <p>5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública</p> <p>5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen</p> <p>5.6.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales</p> <p>5.6.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres</p> <p>5.6.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles</p>

Fuente: elaboración propia.

Cuadro N° 3 Coherencias entre objetivos y metas (8) y (8) Agenda 2030

ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico:	Metas del Objetivo 8
Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	
<p>Aproximadamente la mitad de la población mundial todavía vive con el equivalente a unos 2 dólares de los Estados Unidos diarios, y en muchos lugares el hecho de tener un empleo no garantiza la capacidad para escapar de la pobreza. Debemos reflexionar sobre este progreso lento y desigual, y revisar nuestras políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza. La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso. La creación de empleos de calidad seguirá constituyendo un gran desafío para casi todas las economías más allá de 2015. Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimula la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes.</p>	<p>8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el siete por ciento 7 % anual en los países menos adelantados</p> <p>8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas se centra en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra</p> <p>8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros</p> <p>8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empieza por los países desarrollados</p> <p>8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor</p> <p>8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación</p> <p>8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas</p> <p>8.8 Proteger los derechos laborales y</p>

promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales

8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos

8.a Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio 8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo

Fuente: elaboración propia.

6. Condiciones y entorno en Venezuela para acercarnos a la incorporación de los objetivos 5 y 8 ODS: ¿Cómo disminuir la brecha?

Para superar los desafíos que suponen esas metas y asegurarse de que no se excluye a nadie, es primordial que las comunidades locales participen en la planificación y gestión del desarrollo sostenible y en la promoción de estilos de vida sostenibles. La Agenda 2030 comprende todos los aspectos de la vida, lo que supone que para sacar el máximo provecho de las posibilidades que brinda la educación y el trabajo y que contribuya plenamente al desarrollo de la Agenda, debe entenderse como un proceso permanente incorporado en las políticas públicas de la nación. Para que se cumplan los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, debe

reconocerse y fomentarse en todos los países del mundo la importancia de la educación, la igualdad y equidad de género, la incorporación de los jóvenes al trabajo decente.

Con el objeto de desarrollar las políticas públicas anteriormente descritas y permitir la ejecución de las medidas a que se refiere la Ley, se establecen con carácter indicativo, los siguientes programas (Artículo 20 Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia, 2014).

1. De prevención: para prevenir la ocurrencia de formas de violencia en contra de las mujeres, sensibilizando, formando y capacitando en derechos humanos e igualdad de género a la sociedad en su conjunto.

2. De sensibilización, adiestramiento, formación y capacitación: para satisfacer las necesidades de sensibilización y capacitación de las personas que se

dediquen a la atención de las víctimas de violencia, así como las necesidades de adiestramiento y formación de quienes trabajen con los agresores.

3. De apoyo y orientación a las mujeres víctimas de violencia y su familia: para informarla, apoyarla en la adopción de decisiones asertivas y acompañamiento en el proceso de desarrollo de sus habilidades, para superar las relaciones interpersonales de control y sumisión, actuales y futuras.

4. De abrigo: para atender a las mujeres víctimas de violencia de género u otros integrantes de su familia que lo necesiten, en caso de la existencia de peligro inminente o amenaza a su integridad física.

5. De orientación y atención a la persona agresora: para promover cambios culturales e incentivar valores de respeto e igualdad entre hombres y mujeres que eviten la reincidencia de las personas agresoras.

6. Promoción y defensa: para permitir que las mujeres y los demás integrantes de las familias conozcan su derecho a vivir libres de violencia y de los medios para hacer efectivo este derecho.

7. Culturales: para la formación y respeto de los valores y la cultura de igualdad de género.

A continuación, se muestra un resumen con las normas aprobadas y la política pública propuesta en el plan de la patria 2013-2019 ((Cuadro N° 4).

Cuadro N° 4. Comparación cualitativa de las normas y políticas públicas venezolanas

ODS 5 Igualdad de Género: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	Norma Jurídica	Innovación Jurídica	Política Pública Plan de la Patria 2013-2019
5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y de las Trabajadoras (2012)	Incorporación del Acoso Laboral y el Acoso Sexual en los centros de trabajo (Artículos 164 y 165 LOTT).	2.2.4. Consolidar la equidad de género con valores socialistas, garantizando y respetando los derechos de todos y todas, y la diversidad social.
5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005)	Régimen laboral aplicable a las trabajadoras domésticas, para reconocer el trabajo productivo no reconocido hasta el año 2012.	2.2.4.1. Profundizar la participación política y protagónica de las mujeres.
5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda	Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia (2014)	La Formación Colectiva Integral a los	2.2.4.2. Incorporar la perspectiva de la igualdad de género en las políticas públicas promoviendo la no discriminación y la protección de los grupos socialmente vulnerables. 2.2.4.3. Generar

en cada país 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles	Instituto Nacional de Capacitación Socialista (2012)	trabajadores en sus puestos de trabajo como herramienta para garantizar el trabajo decente. Reconocimi ento de saberes y oficios en los puestos de trabajo, previsto en la nueva ley del INCES.	políticas formativas sobre la perspectiva de igualdad de género y de diversidad sexual.
---	--	--	---

Fuente: elaboración propia.

7. Reflexiones finales

El devenir histórico ha revelado cómo la mujer ha sido catalogada como un “otro” que la hace ajena a los espacios públicos (el trabajo), y responsable casi en su totalidad de los espacios privados (el hogar). Una revolución de pensamientos y conocimientos le hicieron ganar el ingreso fuerza de luchas, en los espacios públicos, antes fundamentalmente virilizados. La frase que dice que las mujeres nacieron para vivir “un mundo pensado por los hombres” parece cobrar validez cada día, es la paradoja en el desarrollo de los derechos humanos y la lucha constante de las mujeres que han abandonado los románticos sueños de movimientos feministas que traían exclusión y distorsión de la realidad. Sin embargo, no bastó con ingresar a los espacios públicos, sino que las mismas lograron con mucho esfuerzo físico e intelectual, ir ganando terreno en ellos. Así como asegura Zabludovsky (2007, p.10): “El incremento de la participación de las mujeres en los mercados de trabajo ha sido considerado como una de las grandes “revoluciones silenciosas” de

la segunda mitad del siglo XX”, cobrando más fuerza en la segunda década del siglo XXI.

No obstante, a medida que se ha incrementado la participación de la mujer en el campo laboral, aparecen elementos como la discriminación o la desigualdad. Es observable en algunos sectores de la economía, la poca o inexistente inclusión de las mujeres, así como las limitaciones o barreras, llamadas metafóricamente “techos de cristal”. Es innegable, que el trabajo decente se preocupa por la igualdad de sexos en el mundo del trabajo, tratando de evitar que las mujeres que son las más vulnerables, sufran segregación laboral al tener que trabajar en sectores menos protegidos, así como evitar la discriminación en salarios. Propiciar un trabajo decente puede implicar un esfuerzo para reducir la pobreza, atenuar las desigualdades estructurales, dando a aquellos menos calificados las competencias y calificaciones que les otorguen igualdad de oportunidades para acceder al mercado de trabajo.

Se debe tener presente que la igualdad de género es fundamental para que las mujeres gocen de empoderamiento económico, social en el mundo laboral, en el hogar, en la comunidad, en el mundo político; y para que el crecimiento sea inclusivo y se logre erradicar la pobreza. A pesar de los esfuerzos de diferentes organismos internacionales, para avanzar hacia la igualdad de género, persisten importantes barreras que impiden la autonomía de las mujeres y que obstaculizan sus derechos humanos.

En este sentido, el ordenamiento jurídico venezolano que promueve la igualdad en las condiciones de trabajo de hombres y mujeres se muestra insuficiente para atacar la discriminación por género. Aunque la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su Artículo 88 garantiza la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo, y reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, otorgándoles derecho a las amas de casa a la seguridad social. Este derecho social y familiar, a la actualidad solo ha quedado en el escrito, debido a que la mujer venezolana no ha logrado la igualdad y equidad debida, en su ejercicio del derecho del trabajo, no se le ha reconocido el trabajo del hogar, ni su derecho a la seguridad social.

8. Referencias

- Abramo L. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.
- Agulló, E (2000). Jóvenes, trabajo e identidad. Publicaciones Universidad de Oviedo. España
- Arriagada, I. (2006). Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género. Documento en línea, recuperado de:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11002/085101113_es.pdf
- Asamblea General de las Naciones Unidas (2015). Agenda 2030. Documento en línea, recuperado de:
<https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible>
- Combellas, R. (2001) Derecho Constitucional. Una introducción al estudio de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. McGraw-Hill Interamericana. Caracas Venezuela.)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017), Informe panorama social de América Latina 2017. Documento en línea, recuperado de:
<https://www.cepal.org/es/publicación/panorama-social-america-latina-2017>. Consulta 2018 marzo 12
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 36860 (Extraordinario), Diciembre 30, 1999.
- Delgado de Smith, Y. y Maldonado Acosta, L. (2016). El segundo sexo: Ideas para el debate. Memoria de la Ponencia presentada en el evento científico Las Ciencias Sociales. Repensando el presente para intervenir el futuro. Carabobo
- Lanari, M (2007): El Camino entre El Fin del Trabajo y El Trabajo Decente. En Revista de Derecho Laboral de la sociedad. Buenos Aires, S/N.
- Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad.

- (2007). Gaceta Oficial N° 38.773, Septiembre 20, 2007.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial Extraordinario N° 6.076, Mayo 7, 2012.
- Organización de Naciones Unidas - Mujeres (2018). Hacer la promesa realidad: La igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Documento en línea, recuperado de: <http://www.unwomen.org/sections/library/publications/2018/2030-agenda>. Consulta 2018, abril 17
- Organización Internacional del Trabajo (2008). La igualdad de género en el corazón del trabajo decente. Campaña 2008-2009. Documento en línea. Disponible: <http://www.oit.org>. Consulta 2018, marzo 15
- Organización Internacional del Trabajo (2017). Panorama laboral de América Latina y el Caribe. Documento en línea, recuperado de: <http://www.ilo.org/americas/>. Consulta: 2018, febrero 14
- Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Documento en línea, recuperado de: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>. Consulta 2017, Octubre 25
- Organización de las naciones Unidas (2015). Objetivos del desarrollo sostenible. Documento en línea, recuperado de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/> es/. Consulta: 2018, febrero 12
- Organización Internacional del Trabajo (1999). Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo (DIALOGUE). Diálogo social. Documento en línea, recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/index.htm>.
- Organización Internacional del Trabajo (1999). Memoria del Director General OIT - Trabajo decente. Presentada en la 87° Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra Suiza, Junio 1999.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo. Áreas prioritarias de trabajo de la OIT en América Latina y el Caribe. Serie OIT Américas, Informes Técnicos. Lima, Perú.
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). Diálogo Social: En busca de una voz común. Documento en línea, recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/brochures>
- Organización de Naciones Unidas (2016). Agenda 2030 y los objetivos para el desarrollo sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Cepal: Santiago.
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo. Gaceta Oficial N° 38.596 del 31/01/2007. República Bolivariana de Venezuela (2005).
- Somavía, J (2002): Globalización y Trabajo Decente en Las Américas. Informe en la XV Reunión regional Americana, Lima.
- Tovar, B. (2008). La mujer trabajadora en la economía informal. Recorriendo fronteras. En mujeres en el siglo XXI. Compiladoras Rojas Belkis y Delgado Yamile. Editorial *Markmedia Group*, C.A. Valencia Venezuela
- Tovar, B. (2012). Mujer, educación y trabajo. Un abordaje desde la perspectiva de la economía informal. Revista de postgrado

ARJÉ, FACE-UC. Volumen 6 Nro.
10. (enero-julio 2012), 13-26.
Ediciones Corporación ASM.
Valencia. Venezuela

UNESCO (2017). Igualdad de Género.
UNESCO: Santiago

Zabludovsky, G. (2007). México:
mujeres en cargos de dirección
del sector privado. Academia.
Revista Latinoamericana de
Administración. (38) 9-26

EL CIDE POR DENTRO: IX Jornadas de internacionales de investigación del CIDE

María Fernanda Peña- Bortone¹

Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela

nandap81@gmail.com

nandap81@hotmail.com

Como citar este artículo - How to cite this article

Peña-Bortone, M.. (2020). EL CIDE POR DENTRO. IX Jornadas Internacionales de Investigación del CIDE . Revista *Visión Gerencial*, 19(1), 161-163. Recuperado de: <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

Desde el año 2002 el CIDE viene celebrando bianualmente las Jornadas de Investigación, una actividad que se organiza conjuntamente desde la Dirección del Centro y las Coordinaciones de Investigación, Postgrado y Extensión. Durante los días 28 y 29 de noviembre de 2019 se llevó a cabo la IX edición. Con las jornadas se busca abrir espacios para el intercambio y difusión de los estudios adelantados por los maestrantes en Administración en sus distintas menciones y desde el año 2019 los de los especialistas en Gestión del Talento



Humano y en la futura X edición, los de los especialistas en Marketing; así como las pesquisas de los investigadores del CIDE, de la FACES y otros investigadores nacionales e internacionales. La edición de 2019 estuvo enmarcada dentro de una temática particular, la cual fue la Gerencia 4.0 o Gerencia en la era digital.

Anualmente se reúnen en Davos, Suiza importantes líderes políticos y empresariales, así como importantes académicos en el Foro Económico Mundial (*World Economic Forum*) para disertar sobre problemas globales y demostrar el espíritu empresarial en el interés público mundial, buscando altos estándares de gobernanza y responsabilidad organizacional frente a todos los sectores de la sociedad (<https://es.weforum.org/>). El año 2019 el tema central de dicha reunión fue “Globalización 4.0: formando una arquitectura global en la era de la Cuarta Revolución Industrial “. Temas como la compatibilidad tecnológica y el empleo y cuáles son las nuevas habilidades laborales que empresas y gobiernos están siendo más solicitadas; la necesidad de una transformación digital para prestar más atención a la seguridad de la información, seguridad cibernética y privacidad de datos; así como la necesidad de la cooperación entre las corporaciones y empresas emergentes, ocuparon la agenda internacional, poniendo de manifiesto

¹ Abogada egresada de la Universidad de Los Andes (Venezuela). Especialista en Derecho Corporativo de la Universidad Metropolitana. Magister y Doctora en Derecho por la Universidad de los Andes (Colombia). Ha sido asesora empresarial de múltiples empresas de la ciudad de Mérida, como investigadora su área ha sido el Derecho Societario, Derecho Corporativo y los Grupos Empresariales, orientada bajo el enfoque del análisis económico del derecho. Ha sido coordinadora del Decanato de la FACES, coordinadora de Extensión del CIPI-ULA y actualmente es la coordinadora de investigación del CIDE-ULA. <https://scholar.google.es/citations?user=BN6s4ulAAAAJ&hl=es>

que la transformación digital nos sitúa frente a una disrupción global. El éxito de todas las organizaciones, ya sean públicas o privadas; grandes, medianas, pequeñas o micro; familiares, no familiares, de capital abierto o cerrado dependen de una buena gestión, de una buena gerencia.



La Cuarta Revolución Industrial fue el término acuñado por Klaus Schwab en el FEM de 2016, al indicar que si la tercera revolución industrial o revolución digital desde mediados del siglo XX se caracterizó por la fusión de tecnologías, esta nueva etapa está marcada por nuevas formas en que la tecnología se integra en las sociedades e incluso en el cuerpo humano, caracterizada por avances tecnológicos emergentes en una serie de campos, incluyendo robótica, inteligencia artificial, cadena de bloques, nanotecnología, computación cuántica, biotecnología, internet de las cosas, impresión 3D y vehículos autónomos. Esta novísima etapa viene a mostrarnos no solo las industrias inteligentes sino las *Smart Cities*, donde el diseño de políticas públicas y transparencia en la información estarán marcadas por la digitalización de la gestión.

Las formas de producir también han cambiado desde aquella primera revolución industrial hasta nuestra revolución 4.0. La inquietud de aquellos que vieron la máquina de vapor y la producción en masa como una amenaza no se imaginaban que para el siglo XXI la robótica podría suplir tantos puestos de trabajo. La invención de la imprenta permitió la que la comunicación y la transmisión de la información se ampliara, pero Internet y la revolución digital dieron paso a la masificación, y con ello, el mundo jamás volvería a ser el mismo. La computarización y automatización de la

industria es un punto de inflexión en la evolución de la humanidad.

Los líderes empresariales y la gestión de la organización no pueden estar apartado de todos estos cambios, por el contrario, deben estar siempre a la par de las últimas innovaciones, deshaciéndose de viejos paradigmas para adecuarse a los tiempos que corren. La fuerza laboral en casi todos los países del mundo se ubica entre los 20 y 60 años, compartiendo de esta manera sujetos de distintas generaciones, comenzando con la X, pasando por los *milenials* hasta la Z y gestionar el talento humano de grupos tan distintos puede significar un gran reto. Desde los que vieron crecer la utilización de los computadores hasta los que no se plantean su existencia si estar conectados a la Red. Desde los que necesitan las reuniones presenciales, puestos de trabajo formales, códigos de conducta y hasta de etiqueta en la oficina, hasta aquellos que hacen teletrabajo, necesitan ambientes laborales relajados y son nativos digitales. Todo un reto para el gerente actual, el cual debe apoyarse en la tecnología para gestionar correctamente su talento humano.

Este auge de la tecnología, en principio favorable para la humanidad, también genera una serie de riesgos como son la sustitución de la mano de obra humana con el consecuente aumento en el desempleo global; los dilemas de regulación y la necesidad de

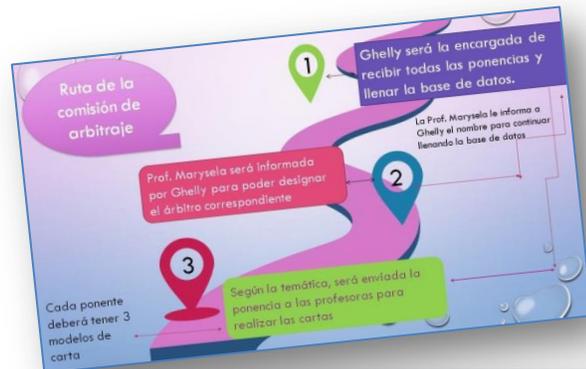


una verdadera gobernanza, en tal sentido, una regulación excesiva de los avances digitales conllevará a un retraso en los beneficios potenciales de los mismos, mientras que un gobierno o regulación laxa respecto a ellos puede conducir a un uso irresponsable y a una pérdida de confianza pública. Otro riesgo es la imperiosa necesidad de la protección de datos y la posibilidad de ciberataques, tanto a empresas como a gobiernos que pueden ir desde pequeños hasta uno a gran escala. Y no puede quedar de lado el problema mundial de la brecha no solo económica sino digital, donde se hace evidente el poco o nulo acceso de buena parte de la población mundial al internet o sencillamente a la electricidad.

Es precisamente en la búsqueda a la solución de dichos conflictos que se hace importante la participación del investigador en Ciencias Sociales y especialmente de los estudiosos de la Gerencia, pues ante una sociedad tan cambiante y dependiente de factores externos, aferrarse a la tradición y los modelos clásicos de producción, creación y gestión puede ser fatal. En este contexto celebramos la participación de los maravillosos ponentes que presentaron sus investigaciones en las IX Jornadas de Investigación del CIDE, cuyos temas fueron tan diversos como el gobierno abierto para servir mejor al ciudadano, gestión de gasto público y trámites digitales, liderazgo gubernamental, teletrabajo, sentido de pertenencia y de trascendencia, comunicación de investigaciones en la era digital, telemedicina, turismo deportivo, banca tradicional y FinTech; nutrición 4.0 y organizaciones, triangulo Bodiarí, Branding, Marketing digital, economía de la moda y Smart Cities. Disfrutamos de dos jornadas enriquecedoras, llenas de investigación y divulgación de estudios

novedosos en el área de la administración 4.0. (los resúmenes de las ponencias pueden encontrarse en la página web <http://web.ula.ve/cide/ponencias-ix-jornadas-de-investigacion-del-cide/>)

Finalmente, el esfuerzo realizado por cada uno de los investigadores, de los participantes, así como de todo el personal administrativo y docente del



CIDE y de la Universidad de Los Andes que permitieron llevar adelante el evento en momentos tan aciagos como los actuales merece un reconocimiento especial y nos lleva a seguir pensando que la Academia es posible, que la educación es la solución a todas las crisis. A todos, mil gracias.

Normativa de la Revista Visión Gerencial

Normas para los autores

El Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial (CIDE) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, a través de su Sección de Extensión, presenta su revista científica, arbitrada e indexada, **VISIÓN GERENCIAL**, medio de difusión a través del cual se publican resultados de investigaciones realizadas en el Centro y otras instituciones vinculadas al ámbito universitario, como contribución intelectual original que promueve la reflexión y exaltación de los valores de la gerencia. Para asegurar la rigurosidad metodológica de las publicaciones se dicta la siguiente normativa:

Normas generales

1. Se recibirán durante todo el año trabajos inéditos y originales (con el compromiso del autor de no proponerlos simultáneamente a otras publicaciones) que versen sobre temas relativos a la gerencial, como aportes teóricos y empíricos con enfoques locales y/o internacionales. También se recibirán trabajos de áreas afines a las ciencias administrativas (economía, contaduría, estadística, sociología, psicología, informática, filosofía, legales y jurídicas y políticas, matemáticas, etc.) siempre que éstos contribuyan con el estudio de la gerencia. Específicamente los mismos pueden consistir en:

1.1. Estudios empíricos y estudios de casos. Hallazgos originales como por ejemplo, resultados de proyectos de investigaciones concluidas, adelantos o avances significativos de investigaciones en proceso que ameriten ser difundidos. Deberá contener información suficiente a fin que los científicos o especialistas del mismo campo puedan evaluar la información, los procesos intelectuales y, según el caso repetir el fenómeno; por ello su contenido deberá estructurarse en: introducción, metodología, resultados y discusiones, conclusiones y referencias.

1.2. Ensayo. Escrito breve argumentativo e informativo, que expone la interpretación

personal del autor, producto de su reflexión teórica, persuadiendo con su discurso al lector sobre un punto de vista en la temática. Deberá presentar una descripción y narración de hechos, para finalizar con argumentos o pruebas relevantes a favor de lo defendido. Puede versar sobre problemas coyunturales de abordaje necesario para la comprensión de los mismos o para el esclarecimiento de aspectos relacionados, con óptica analítica, interpretativa o crítica del autor. Su contenido podrá estructurarse en apertura o introducción (tema principal y justificación), desarrollo (características y desenvolvimiento del tema, argumentos), cierre o conclusiones (perspectiva del ensayista y repercusiones), y referencias.

1.3. Artículo de revisión. Escrito producto de una cuidadosa revisión documental (al menos 50 referencias) que comenta, describe, resume, sistematiza, analiza y/o critica literatura, publicaciones o acontecimientos recientes; con el fin de informar sobre avances o tendencias de interés científico en el área gerencial y afines. Puede contener una crónica (relato histórico de hechos o abordajes teóricos, en orden cronológico), con espíritu crítico o acompañado de discurso sólido, razonado, detenido y metódico sobre el tema, donde se exponga o rebatan posiciones (disertación). Su contenido podrá estructurarse en: alcance de revisión (geográfico, cronológico, origen y tipo de documentos revisados), opinión del autor, conclusiones y referencias.

1.4. El Consejo Editorial también podrá considerar publicar otras comunicaciones cortas como **notas** (reseñas de nuevas técnicas, materiales, propuestas pedagógicas, eventos, experiencias didácticas, y demás tópicos de interés en la investigación gerencial), **entrevistas** (diálogo o conversación dinámica y original, estructurada en preguntas y respuestas, con personalidades de reconocida trayectoria nacional o internacional que pudiera contribuir a la investigación gerencial), y **debates** (escrito

iniciado con una exposición objetiva de temática actual y sus implicaciones, seguido de controversias, en la opinión o posición de diversos participantes –gremios, estado, académicos, empresarios, etc.- y la recuperación de las principales posiciones, puntos de encuentro y desacuerdo, soluciones y propuestas, de ser el caso. Puede ser una entrevista dinámica acompañada de reflexiones y discusiones).

2. Los trabajos en cualquiera de sus modalidades, al momento de ser recibidos deberán estar asistidos de una declaración firmada por el autor o los autores, manifestando la solicitud de publicación y originalidad (constancia de que el trabajo es inédito y que no se propondrá simultáneamente ante otras publicaciones), su conocimiento y conformidad con las normas de la revista. En coautoría, debe manifestarse la ausencia de conflictos de intereses, que ha sido leído y aprobado por todos los autores; además deberá indicarse el autor de correspondencia (para comunicaciones posteriores), señalando teléfonos y correo electrónico (Ver formato en <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>).

3. Todos los trabajos recibidos a consideración del Comité Editorial de la Revista son remitidos al Comité de Árbitros, según su pertinencia, o devueltos a los autores en caso de no cumplir con las presentes normas editoriales. El Comité de Árbitros, que efectuará la evaluación definitiva a través del sistema doble ciego, designado por el Comité Editorial, está integrado por al menos dos especialistas miembros de la comunidad académica y/o empresarial local o internacional de reconocida trayectoria en el tema del trabajo, provenientes de distintas y prestigiosas instituciones nacionales e internacionales. La evaluación será realizada de acuerdo con los siguientes criterios: originalidad, pertinencia y apropiada extensión del título, adecuada elaboración del resumen, claridad y coherencia del discurso, dominio de conocimiento, organización interna, rigurosidad científica, actualidad y relevancia de las fuentes, contribución a futuras investigaciones, aportes novedosos al conocimiento y cumplimiento de normas editoriales actualizadas. Recibida la respuesta por parte del Comité de Árbitros designado, el Consejo Editorial decidirá la aceptación de los trabajos, informando al autor de correspondencia la decisión.

4. Aun cuando los trabajos deberán estar correctamente escritos (se aconseja la revisión de un experto, especialmente de los contenidos en inglés, omitiendo el uso de *software* de traducción), el Comité Editorial se reserva el derecho de realizar ajustes y cambios de forma que considere necesarios a los fines de guardar uniformidad y calidad en la presentación de la revista.

5. Los trabajos deberán ser enviados en formato electrónico, preferiblemente a los correos: cide@ula revistavisiongerencial@gmail.com También podrán ser enviados en un CD, dispositivo electrónico a la revista Visión Gerencial Universidad de Los Andes, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial (CIDE), Núcleo La Liria, Edificio G, Piso 2, Mérida-Venezuela. Teléfonos: +58-0274-2401135, 2401056 (Tele-Fax), +58-0416-3700695.

Normas de presentación de manuscritos

Los trabajos, en cualquiera de sus modalidades deben cumplir con las siguientes especificaciones:

1. Extensión no mayor a 20 páginas y no menor a 15 (tamaño carta), incluyendo título, resumen, cuadros, tablas, ilustraciones, anexos y referencias. Todas las páginas deberán estar numeradas (en arábigo), consecutivamente, escritas por un solo lado a doble espacio en letra Arial 12 en un procesador de palabras Microsoft Word®. Deberán contener como mínimo en el orden presentado, las siguientes secciones según la modalidad del escrito y tema tratado:

1.1. Título (en español e inglés). No más de 15 palabras, que describa y explique adecuadamente el contenido o esencia del trabajo, sin acrónimos, símbolos, siglas y abreviaturas no comunes.

1.2. Tipo de trabajo, según lo señalado: artículo científico, de revisión, ensayo u otros.

1.3. Autor(es). Nombre(s) y apellido(s) completos, acompañados de datos académicos básicos o síntesis curricular de no más de 50 palabras, para cada autor; al pie de la primera página del escrito (sin usar superíndices numéricos sino asteriscos u otro símbolo no numérico): títulos y grados académicos, adscripción institucional -

universidad, instituto o dependencia de investigación o docencia-, cargo(s) actual(es), líneas de investigación y correo electrónico. Para la confidencialidad de la autoría durante el proceso de arbitraje, la identificación del(los) autor(es) no deberá aparecer en otras partes del escrito.

1.4. Resumen (en español e inglés). Escrito en un solo párrafo con oraciones completas, redactado en presente y tercera persona, en no más de 150 palabras. Con el fin de asegurar la información suficiente que incremente el interés hacia la lectura del trabajo, el resumen debe contener: propósito u objetivo, metodología, principales resultados y discusión, aportes y conclusiones relevantes, según el caso.

1.5. Palabras clave (en español e inglés). Máximo 6 palabras, sin usar frases que describan el contenido del escrito y presentes en el resumen, para su adecuada clasificación e inclusión en los índices (indización).

1.6. Introducción. Deberá contener el problema con claridad, su importancia, el propósito y alcances del trabajo, breve revisión de la literatura y antecedentes pertinentes para que el lector comprenda la esencia del tema y evalúe los resultados, sin necesidad de consultar las publicaciones anteriores.

1.7. Métodos, especialmente para los artículos científicos. Deberá presentar, diseño y tipo de investigación, técnicas e instrumentos de recolección y, según el caso, sujetos de estudio, características de la población estudiada, muestreo y demás procedimientos que demuestren la rigurosidad del trabajo.

1.8. Desarrollo, resultados y discusión, según el caso. Exposición clara y coherente de hallazgos suficientes que apoyen las conclusiones, acompañados de análisis e interpretaciones correspondientes.

1.9. Conclusiones, o consideraciones finales, según el caso. Síntesis de argumentos y discusiones, mediante análisis lógico y objetivo de lo comprobado, sin ser una repetición del resultado. Podrían incluir recomendaciones y futuras líneas de investigación, propuestas u oportunidad para abordar otros contextos o áreas de investigación.

1.10. Referencias. Se deberán consultar en su mayoría fuentes actuales y relevantes (artículos científicos). Deberán aparecer consistentemente según las pautas señaladas en el apartado 8 y las normas de estilo

internacional del Manual de Estilo de Publicaciones de la American Psychological Association (APA).
(<http://www.apastyle.org/faqs.html>)

2. Cada parte podrá organizarse en secciones, identificadas con subtítulos en negritas y numerados en arábigos de acuerdo con el sistema decimal, usando un punto para separar los niveles de división (por ejemplo: 1 ... 1.1 ... 1.2 ... 2 ... 2.1 ... 2.2). El número de subdivisiones debe limitarse al tercer nivel. El material complementario se ubicará en anexos, después de las referencias, titulados y numerados en arábigos.

3. Las tablas contendrán información numérica en su mayoría y los cuadros información literal en su mayor parte. Los gráficos presentan información a partir de signos o imágenes; de allí que todas las figuras, ilustraciones, diagramas, imágenes, mapas, etc. se denominarán "Gráficos". Los cuadros, tablas y gráficos y anexos aparecerán citados en el texto e incluidos en el mismo; deberán contener título (preciso y breve) y numeración (arábigos) en la parte superior; y sus abreviaturas y símbolos deberán ser explicados al pie de los mismos. Los cuadros, tablas y gráficos se presentaran en formato *Microsoft Word®* o *Excel®*, y las imágenes (mapas o fotos), en formato JPG (resolución mayor o igual a 300 dpi). Las ecuaciones deberán ser insertadas en el texto con un editor de ecuaciones, referenciadas y numeradas como "Gráficos".

4. Toda abreviación no común, sigla, acrónimo, símbolo, deberá aparecer deletreada y definida la primera vez que presente en el texto. Las fechas y horas se expresarán numéricamente. Las notas explicativas o comentarios deben reducirse al mínimo, no deben utilizarse para indicar bibliografías, solo deben limitarse a observaciones de contenido imprescindibles, referenciándose numéricamente en arábigos, al pie de la página correspondiente, con una extensión no superior a tres líneas.

5. Las aclaratorias sobre la naturaleza u origen del trabajo (proyecto de investigación, trabajo de grado, tesis, financiación, agradecimientos, colaboradores, instituciones de adscripción) deben ubicarse al pie de la primera página bajo el término "Nota".

6. Las citas textuales con menos de 40 palabras aparecerán dentro del texto, entre comillas; con más de 40 palabras se escriben en renglón

aparte con letra tamaño 10, sangría y sin comillas. En cualquier caso, deberán aparecer los datos de la fuente, incluyendo su página, según se señala a continuación ⁽¹⁾.

7. Las citas en el texto deberán hacerse entre paréntesis, de acuerdo al sistema autor-fecha (sistema APA), indicando el apellido(s) del autor(es), el año de publicación y la página, de ser textual (Kaku, 2009, p. 90). Si son más de dos y hasta cinco autores, en la primera cita se deberán indicar los apellidos de todos, posteriormente se menciona solo el primero seguido de "et ál" y punto (et ál.). De ser seis o más autores al momento de citar el documento deberá aparecer sólo el apellido del primero seguido de "et ál.", Ej.: (Pendergrast et ál., 1986, p. 26). Si dos autores tienen el mismo apellido, deben emplearse sus respectivas iniciales para diferenciarlos, Ej.: (Wonnacott, P. y Wonnacott, R., 1984). Cuando se haga referencia a publicaciones oficiales, debe suministrarse el mínimo de elementos tomados del título, ejemplo: (Gaceta Oficial: 1974, N° 30.402). En caso de citar varias obras que sirvan de argumento a una afirmación, debe separarse cada autor con punto y coma, y presentarlos en orden alfabético, Ej.: (Merton, 1980; Simmet, 1934). Cuando se citan varias páginas, el guion (-) significa numeración continua, mientras que la coma (,) páginas aisladas o discontinuas. Ejemplo: (Merton, 1980, pp. 2-38) (Merton, 1980, pp. 2,51,13). Cuando se accede a información de algún autor o entidad a través de otro autor, deberá colocarse: Penrose (citado por Hawking, 2010) piensa que (...).⁽¹⁾

8. La lista de referencias al final el trabajo, será ordenada alfabéticamente, de acuerdo con los apellidos de los autores. Si existieran varias obras de un mismo autor, se presentarán por orden cronológico ascendente de los años de publicación (en caso de coincidencia en el año de la publicación se diferenciarán escribiendo una letra minúscula (a,b,c,...) después del año. Deberán respetarse las siguientes indicaciones en cuanto orden, cursivas, espaciado, sangría francesa y signos de puntuación ⁽¹⁾:

8.1. Artículos de revistas: Apellido, A. A., Apellido, B. B. y Apellido, C. C. (Fecha). Título del

artículo. Nombre de la revista, volumen(número), pp-pp.

Setó, D. (2005). La relación entre la calidad de servicio percibida por el cliente y la fidelidad de servicio. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 14(1), 141-156.

8.2. Libros: Apellido, A. A. (Año). *Título*. (Edición), Ciudad: Editorial.

Evans, J. y Lindsay, W. (2008). *Administración y control de calidad*. (7ª ed.). México: Editorial.

8.3. Capítulos en libros: Apellido, A. A. (Año). Título del capítulo o la entrada. En A. A. Apellido. (Ed.). *Título del libro* (pp. xx-xx). Ciudad: Editorial.

Cengage. Molina, V. (2008). "... es que los estudiantes no leen ni escriben": El reto de la lectura y la escritura en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. En H. Mondragón (Ed.), *Leer, comprender, debatir, escribir. Escritura de artículos científicos* (pp. 53-62). Cali: Sello Editorial Javeriano.

8.4. Se admitirán sólo citas de **fuentes electrónicas** emitidas o respaldadas de instituciones académicas o científicas: Autor, A. A. (Año). *Título del trabajo*. Recuperado el mes día, año, de <http://ww.xxx.com>

De Jesús Domínguez, J. (1887). *La autonomía administrativa en Puerto Rico*. Recuperado mayo, 25, 2012, de <http://memory.loc.gov/cqibin/query>

8.5. Tesis y trabajos de grado: Autor, A. y Autor, A. (Año). *Título de la tesis* (Tesis de pregrado, maestría o doctoral). Nombre de la institución, Lugar.

Aponte, L. y Cardona, C. (2009). *Educación ambiental y evaluación de la densidad poblacional*. Tesis doctoral. Universidad de Caldas, Manizales, Colombia.

¹ Tomado de la sexta edición del Publication Manual of the American Psychological Association (APA), y de la Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Centro de Escritura Javeriano http://portales.puj.edu.co/ftpcentroescritura/Recursos/Normas_apa.pdf

Author guidelines

The Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial (CIDE) of the Faculty of Economic and Social Sciences of the Universidad de los Andes, presents, through its investigation wing, the peer reviewed and indexed scientific journal, VISIÓN GERENCIAL, in which results of research conducted in CIDE and other institution related to the academic field are published, as original intellectual contributions to promote the reflection and exaltation of the management values. This guideline aims to ensure the methodological rigor of each publication.

General policies

1. Original and unpublished papers are received throughout the year (with author's commitment of not presenting them to other journals). The journal covers subjects related to management such as theoretical and empirical contributions following local or international approaches. Other related areas (economy, accountancy, statistics, sociology, psychology, computers, philosophy, law, politics, mathematics, etc.) will be also considered, provided that these may contribute with the managerial studies. Papers could be:

1.1 Empirical studies and case studies: original, research articles presenting results of concluded research projects, advances in research (still in progress) that may be newsworthy. It should contain enough information in order for other researchers or specialist of the same field to evaluate the information, the intellectual process and in some situations, replicate the phenomenon. It should be structured by: introduction, methodology, results and discussions, conclusions and references.

1.2 Essay: short composition on a particular theme or subject, generally analytic, speculative, or interpretative, giving the author's own argument based on theoretical reflection. It should present a description and narration of facts, to end with arguments supporting the author's opinion. It may be concerned on economic problems, in order to achieve a better understanding of these problems or related topics. It could be structure by introduction (main topics and justification), body (characteristics and development of the topic), conclusion (author's perspectives and repercussions) and references.

1.3 Review article: systematic reviews and literature reviews (at least 50 references) that

summaries, describe, analyze them in order to inform about advances, and scientific trends in management and related areas. It could include a historical review (presenting theoretical approaches in chronological order), through a critical approach, and a methodic and well structure discourse where different positions related to the topic are exposed or refuted. It could be structure by: the scope of the review (geographical, chronological, origin and type of the literature considered) author's opinion, conclusions and references.

1.4 The editorial board could also considered to publish other papers such as notes (review of new technics, materials, teaching approaches, events, didactic experiences and other topics related to management research), interviews (dialogues or dynamic and original conversations, with important national or international personalities that may contribute to management research), debates (started with an objective statement of current issues and its implications, controversies in the opinion or position of various participants – organizations, state, academics, businessmen, etc. and the presentations of the main positions, agreements and disagreement, solutions and proposals, if any. It may be a dynamic interview with reflection and discussion).

2. Papers in all their forms, when being received, shall be supported by a statement signed by the author or authors applying for publication and originality (proving that the paper is unpublished and it has not simultaneously been proposed to other publications), knowledge and compliance with the standards of the journal. When coauthored, it should be demonstrated the absence of conflicts of interest, and that the paper has been read and approved by all authors; also the corresponding author should be established (for further communication), writing phone numbers and email (See format <http://revistas.saber.ula.ve/visiongerencial>).

3. All submitted papers to the Editorial Board of the Journal are referred to the Reviewer Committee, according to its relevance, or returned to the authors for not complying with these editorial standards. The Reviewer Committee, which has the final evaluation through the double blind evaluation system, designated by the Editorial Board, is composed of at least two specialists' members of the academic community and / or local or international business community renowned in

the topic of the paper, from various prestigious national and international institutions. The evaluation will be conducted according to the following criteria: originality, relevance and proper length of the title, adequate preparation of the abstract, precision and coherence of discourse, knowledge of the topic, internal organization, scientific accuracy, timeliness and relevance of references, contribution to future research, innovative contributions and compliance of the updated editorial standards. Once the response from the Reviewer Committee is received, the Editorial Board will decide to publish the paper or not, informing the decision to the corresponding author.

4. Although all papers must be properly written (it is important the revision of an expert, especially of the English content, avoiding the use of translation software), the Editorial Board reserves the right to make adjustments and changes if necessary, in order to keep consistency and quality of the journal.

5. Papers should be submitted in electronic format, preferably to cide@ula.revistavisiongerencial@gmail.com. They could also be sent on a CD, electronic device to revista Visión Gerencial Universidad de Los Andes, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial (CIDE), Núcleo La Liria, Edificio G, Piso 2, Mérida-Venezuela. Phone + 58-0274-2401135, 2401056 (Tele-Fax).

Submission of manuscripts

Papers, in all their forms must meet the following standards:

1. The texts must be no longer than twenty (20) pages long and no less than fifteen (15) (letter size) including title, abstracts, tables, figures, appendices and references. All pages should be numbered (in Arabic), written on one side only, double-spaced in Arial 12 in a word processor Microsoft Word®. They must contain at least, in the order presented, the following sections according to type of writing and topic treated:

1.1. Title (in Spanish and English). No more than 15 words that describe and explain adequately the content or nature of the paper, without any uncommon acronyms, symbols, and abbreviations.

1.2. Type of work, as appointed: scientific article, review, essay or other.

1.3. Author (s). Name (s) and last name (s), accompanied by academic curriculum data or

summary of no more than 50 words, for each author; in footnote at the first page of the paper (without using numerical superscripts but asterisks or other non-numeric symbol): academic titles and degrees, institutional affiliation -University, institute of research or teaching- current position(s), research lines and email. For confidentiality of authorship during the arbitration process, the identification of (the) author (s) should not appear in other parts of the paper.

1.4. Abstract (in Spanish and English). Written in a single paragraph in complete sentences, in third person present and in no more than 150 words. In order to ensure enough information to increase the interest in reading the work, the abstract should contain: purpose or objective, methodology, main results and discussion, contributions and relevant findings.

1.5. Keywords (in Spanish and English). Maximum 6 words without using phrases that describe the content of the paper but words included in the abstract, for proper classification and inclusion in the indexes (indexing).

1.6. Introduction. It should contain the problem, its importance, purpose and scope of the work, a brief review of literature and relevant background for the reader to understand the essence of the issue and evaluate the results without checking older publications.

1.7. Methods, for scientific articles. The design and type of research, techniques and data collection instrument and, if necessary, subject of study, characteristics of population, sampling and other procedures that demonstrate the rigor of the research.

1.8. Body, results and discussion. Clear and coherent presentation of sufficient findings supporting the conclusions, accompanied by analyzes and interpretations.

1.9. Conclusions or final considerations. Synthesis of arguments and discussions, using logical and objective analysis of what proved, without repeating the result. It could include recommendations and future research proposals or opportunity to address other contexts or research areas.

1.10. References. The most current and relevant sources (scientific articles) should be consulted. They must consistently appear according to the guidelines set out in paragraph 8 and the rules of international style Publications Style Manual of

the American Psychological Association (APA). ([Http://www.apastyle.org/faqs.html](http://www.apastyle.org/faqs.html))

2. Each part may be organized in sections identified with subtitles in bold and numbered in Arabic according to the decimal system, using a period to separate split levels (eg 1 ... 1.1 ... 1.2 ... 2 ... 2.1 ... 2.2). The number of subdivisions should be limited to the third level. The supplementary material will be placed in Appendices, after the references, titled and numbered in Arabic.

3. The tables should contain mostly numerical information. The graphs present information from signs or images; hence all figures, illustrations, diagrams, images, maps, etc. will be called "Graphics". Tables, charts and graphs and appendices appear quoted in the text and included in it; They must contain title (precise and brief) and numbered (Arabic) on top; and their abbreviations and symbols should be explained at footnotes. Tables, charts and graphs should be presented in Microsoft Word® or Excel® format, and images (maps and photos) in .JPG (greater than or equal to 300 dpi resolution). Equations should be inserted in the text with an equation editor, referenced and numbered as "Graphics".

4. Any no common abbreviation, acronym, symbol, must appear spelled and defined the first time it is presented in the text. Dates and time will be expressed numerically. The explanatory notes or comments should be avoided and should not be used to indicate bibliographies, just be limited to observations of essential content, in Arabic, at the footnotes of the relevant page, with a length not exceeding three lines.

5. Clarification of the nature or origin of the paper (research project work, thesis, financing, acknowledgments, collaborators, institutions of affiliation) should be located as footnotes in the first page under the heading "Note".

6. The quotes in less than 40 words appear in the text in quotation marks; more than 40 words are written on separate line with font size 10 without quotation marks. In any case, the data source must appear including the page, as noted below (1).

7. The citation in the text should be in brackets, according to the author-date system (APA), indicating the name (s) of author (s), year of publication and page, if textual (Kaku system 2009, p. 90). If more than two and up to five authors, on the first quote all names should be indicated and subsequently mention only the

first followed by "et al" and point (et al.). If six or more authors, in the text should appear only the last name of the first author followed by "et al." Ex .: (Pendergrast et al., 1986, p. 26). If two authors have the same last name, initials must be used to differentiate, Ex .: (Wonnacott, P. and Wonnacott, R., 1984). Where reference is made to official publications, you must provide a minimum of elements from the title, eg (Gaceta oficial: 1974, N° 30402). When citing several works that serve as an argument to a statement, each author must be separated by a semicolon, and present them in alphabetical order, Ex .: (Merton, 1980; Simmet, 1934). When multiple pages are quoted, the dash (-) means continuous numbering, while the comma (,) means isolated pages or discontinuous. Example: (Merton, 1980, pp 2-38.) (Merton, 1980, pp 2,51,13.). When using information from some author or entity cited by another author, it should be placed: Penrose (cited by Hawking, 2010) think (...) ().

8. The list of references at the end of the work will be arranged alphabetically according to the last names of the authors. If there are several works by the same author, they will be presented in ascending chronological order of publication years (in case of coincidence in the year of the publication will differentiate writing a lowercase letter (a, b, c, ...) after the year. The following information must be respected as order, italics, spacing, hanging indent and punctuation:

8.1. Journal articles: Last Name, A. A, Last Name, B. B. and Last Name, C. C. (Date). Title of article. Journal name, volume (number), pp-pp.

Setó, D. (2005). La relación entre la calidad de servicio percibida por el cliente y la fidelidad de servicio. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 14(1), 141-156.

8.2. Books: Last Name, A. A. (Year). Title. (Edition) City: Publisher.

Evans, J. y Lindsay, W. (2008). *Administración y control de calidad*. (7ª ed.). México: Editorial.

8.3. Book Chapters: Surname, A. A. (Year). Title of chapter or entry. In A. A. Name. (Ed.). Title of the book (pp. Xx-xx). City: Publisher.

Cengage. Molina, V. (2008). "... es que los estudiantes no leen ni escriben": El reto de la lectura y la escritura en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. En H. Mondragón (Ed.), *Leer, comprender, debatir, escribir. Escritura de artículos científicos* (pp. 53-62). Cali: Sello Editorial Javeriano.

8.4. Only quotation from electronic sources certified by academic and scientific institutions will be accepted. Author, A. A. (Year) Title. Retrieved month day, year, from <http://www.xxxx.com>

De Jesús Domínguez, J. (1887). *La autonomía administrativa en Puerto Rico*. Recuperado mayo, 25, 2012, de <http://memory.loc.gov/cgi-bin/quer>

8.5. Thesis: Author, A., Author, A. (Year). Thesis title (undergraduate, master's or PHD). Institution Name, Location.

Aponte, L. y Cardona, C. (2009). *Educación ambiental y evaluación de la densidad poblacional. Tesis doctoral. Universidad de Caldas, Manizales, Colombia*.

Proceso de Arbitraje - Instrucciones-

El Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial (CIDE) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, a través de su Sección de Investigación, presenta su revista científica, arbitrada e indizada, VISIÓN GERENCIAL, medio de difusión a través del cual se publican resultados de investigaciones realizadas en el Centro y otras instituciones vinculadas al ámbito universitario, como contribuciones intelectuales originales que promueven la reflexión y exaltación de los valores de la gerencia.

Por lo anterior, todos los trabajos son sometidos a un riguroso proceso de revisión o evaluación anónima de pares, conformados como cuerpo de árbitros o comité de arbitraje.

1. El Comité de Árbitros, designado por el Comité Editorial, es el cuerpo que efectúa la evaluación definitiva de los trabajos recibidos por la Revista Visión Gerencial; estará integrado

por al menos dos especialistas miembros de la comunidad académica y/o empresarial local o internacional, de reconocida trayectoria en el tema del trabajo, provenientes de distintas y prestigiosas instituciones nacionales e internacionales. A partir de la respuesta recibida por parte del Comité de Árbitros designado, el Consejo Editorial decidirá la aceptación de los trabajos, por lo que aquellos que sean admitidos para su publicación dependerán de las evaluaciones realizadas por el Comité de Árbitros.

2. Durante el proceso de revisión o evaluación, se mantiene en absoluto anonimato la identificación de autores y árbitros. Por tal motivo el Comité Editorial de la revista Visión Gerencial se compromete a mantener en absoluta reserva los juicios u opiniones realizadas por los árbitros; igualmente, estos últimos deberán evitar identificar el resultado de sus evaluaciones y demás formatos utilizados para efectuar tal actividad.

3. La evaluación será realizada en total imparcialidad, siendo prioridad lo relativo a la **perfinencia del tema** ajustado a las ciencias administrativas y áreas afines (economía, contaduría, estadística, sociología, psicología, informática, filosofía, legales y jurídicas y políticas, matemáticas, etc.) que aporten al estudio de la gerencia. Igualmente es prioritario en la evaluación corroborar la ubicación del escrito dentro de alguna **modalidad de trabajo** a publicar por la revista (artículos científicos, ensayos, artículos de revisión, notas, debates o entrevistas) (Normas generales para colaboradores).

4. También la evaluación se realizará de acuerdo con los siguientes criterios: **originalidad y extensión** del trabajo, en todas sus partes o dimensiones (título, resumen, revisión de literatura, conclusiones, etc.); adecuada elaboración del resumen, claridad y **coherencia del discurso, dominio del conocimiento** evidenciado, adecuada **organización interna, rigurosidad científica, actualidad y relevancia de las fuentes o referencias** (consulta de fuentes científicas), **contribución a futuras investigaciones** en el área, **aportes novedosos** al conocimiento del objeto y **cumplimiento de normas editoriales** actualizadas. Igualmente los árbitros podrán basar su evaluación en criterios técnicos en cuanto a redacción y ortografía del escrito, en sus contenidos en español e inglés.

5. Los árbitros deberán efectuar evaluaciones con espíritu constructivo, con argumentos sólidos, aun cuando los trabajos se consideren rechazados; por ello, en la medida de lo posible, toda detracción, crítica, objeción o acotación deberá ser comentada y/o explicada, con el fin de ser enviada al (los) autore(s).

6. Al finalizar la evaluación, el árbitro deberá emitir o redactar en síntesis, en el formato facilitado por el Comité Editorial o en hojas anexas, sus apreciaciones generales sobre el trabajo donde se presenten las correcciones específicas y las observaciones. Toda evaluación del árbitro debe conducir a una decisión final, en sus distintas modalidades: aprobado, aprobado con observaciones menores o leves, aprobado con observaciones sustanciales o rechazado.

7. Para la Revista Visión Gerencial es compromiso fundamental generar respuestas rápidas a las solicitudes que recibe, sin menoscabo del riguroso proceso de evaluación; en tal sentido, los árbitros tendrán un plazo no mayor a quince (15) días hábiles, para efectuar la evaluación y entrega de sus resultados, contados a partir del momento de formalizar la invitación formulada por el comité de arbitraje.

8. Los árbitros podrán enviar, preferiblemente en formato electrónico, los resultados de sus evaluaciones al editor, a través de los correos: revistavisiongerencial@gmail.com, cide@ula. También podrán ser enviados en un CD, dispositivo electrónico o papel a la revista Visión Gerencial, Universidad de Los Andes, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial (CIDE), Núcleo La Liria, Edificio G, Piso 2, Mérida-Venezuela. Código postal: 3101. Teléfonos +58-0274-2401135, 2401056 (Tele-Fax).

Visión gerencial

Año 19 • N° 1 Enero - Junio 2020

p-ISSN 1317-8822

e-ISSN 2477-9547

Depósito Legal pp 2001102me1179 / ISSN 1317-8822

Depósito Legal Electrónico: ppi2012102Me4042 / ISSN Electrónico 131996

EDITORIAL

7-8

Gerencia pública y gerencia educativa

POLÍTICAS PÚBLICAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN VENEZUELA: APUNTES PARA UN ANÁLISIS CRÍTICO. Lisandra Lefont-Marín y Juan Carlos Ramírez-Sierra. 8-17
Universidad Espíritu Santo – Cuba Recibido: 16-02-2019 Revisado: 10-05-2019 Aceptado: 20-09-2019

DINÁMICA DE LA TRANSMISIÓN DE CHOQUES ECONÓMICOS MEDIANTE UN MODELO DE VECTORES AUTOREGRESIVOS AUMENTADO POR FACTORES. 18-37

CASO VENEZUELA. José Adalberto Moncada-Contreras y Laura Daniela Castillo-Paredes, Universidad de Los Andes, Venezuela. Giampaolo Orlandoni-Merli y Josefa Ramoni-Perazzi, Universidad de Santander, Colombia. Recibido: 09-06-2019 Revisado: 10-08-2019 Aceptado: 25-11-2019

NORMATIVA Y GESTIÓN EDUCATIVA PARA LA INCLUSIÓN EN ECUADOR. Gladis Sara Sanmartín Ramón y Aura Rosalía Zhigüe Luna - Universidad Metropolitana del Ecuador. Recibido: 03-03-2019 Revisado: 10-05-2019 Aceptado: 20-11-2019 38-44

Talento humano y gerencia de Pymes

OPORTUNIDADES DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN EL MERCADO LABORAL MEXICANO: DIFERENCIAS POR SEXO Y FORMACIÓN. Angélica Beatriz Contreras-Cueva, Universidad de Guadalajara, México y Olga González-Morales, Universidad de La Laguna (España). Recibido: 16-04-2019 Revisado: 10-05-2019 Aceptado: 12-10-2019 45-60

PROSPECTIVA EN LA GERENCIA: ANTECEDENTES, CORRIENTES Y COSMOVISIONES A NIVEL FILOSÓFICO Y PRAXEOLÓGICO - Edmundo Emilio Minguet Carvajal. 61-74
Universidad Central de Venezuela. Recibido: 04-07-19 Revisado: 10-08-19 Aceptado: 25-11-19

SENTIDO DE PERTENENCIA Y SENTIDO DE TRASCENDENCIA: DOS ASPIRACIONES QUE SE ENCUENTRAN. Karelly Coromoto Paredes León. Universidad de Los Andes, Venezuela. Recibido: 01-04-2019 Revisado: 10-05-2019 Aceptado: 20-09-2019 75-86

Marketing e innovación

TURISMO DEPORTIVO EN LA ZONA DEL MOCOTIES DEL ESTADO MÉRIDA, VENEZUELA. Freddy Guillen Durán - Universidad de Los Andes, Venezuela. Recibido: 01-02-2019 Revisado: 10-04-2019 Aceptado: 20-10-2019 87-100

ANÁLISIS INFERENCIAL DE LA PERCEPCIÓN DE PRÁCTICAS SOCIALMENTE RESPONSABLES EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE IMBABURA-ECUADOR. Wilmer Medardo Arias Collaguazo, Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ibarra, Ecuador. Recibido: 22-01-2019 Revisado: 15-03-2019 Aceptado: 25-09-2019 101-115

STAKEHOLDERS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS UNIVERSITARIAS VENEZOLANAS DESDE LA VISIÓN DEL MARKETING EDUCATIVO. 116-128
Hamlet José Trejo Liscano, Colegio Universitario de Administración y Mercadeo –CUAM- San Felipe, Venezuela. Recibido: 16-01-2019 Revisado: 10-02-2019 Aceptado: 20-10-2019

Gerencia Financiera y legal

ANÁLISIS DE RIESGO EN LOS MÉTODOS DE PRONÓSTICOS PARA LA TOMA DE DECISIONES FINANCIERAS. Sindy Viviana Giraldo Arcila, Diego Montoya Ramírez y Sergio Augusto Fernández Henao - Universidad Libre. Pereira - Colombia. Recibido: 16-05-2019 Revisado: 31-05-2019 Aceptado: 13-10-2019 129-139

DIMENSIÓN DEL GÉNERO EN LA CONCEPCIÓN DEL TRABAJO DECENTE: UN DESAFÍO IMPOSTERGABLE DE LA AGENDA 2030. 140-160
Frank Eduardo Rivas-Torres, Laura Evangelina Obando- Uzcátegui y Virgilio Castillo-Blanco. Universidad de Los Andes, Venezuela Recibido: 06-10-2019 Revisado: 25-10-2019 Aceptado: 13-12-2019

EL CIDE POR DENTRO: IX Jornadas de INTERNACIONALES DE INVESTIGACIÓN DEL CIDE. María Fernanda Peña A. Universidad de Los Andes, Venezuela 161-163
Normativa de la revista 164-172