



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA
EDUCACIÓN, UNIVERSIDAD, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
SANTAFÉ DE BOYACÁ - EL GUACO FALCÓN
**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
TERRITORIAL DE FALCÓN
ALONSO GAMERO**



TENDENCIAS en la INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

[Una visión desde LATINOAMÉRICA]

Volumen IV

Colección unión global

Coordinadores

Yamarú del Valle Chirinos Araque
Adón Guillermo Ramírez García
Nataliya Barbera Alvarado
Lyneth Haymara Camejo López

Libro Resultado de Investigación



Dra. Nataliya Barbera Alvarado

Dra. en Planificación y Gestión del Desarrollo Regional, Directora del Comité Científico de

Alianza de Investigadores Internacionales S.A.S ALININ, Docente investigadora Titular jubilada de pregrado y Postgrado de la UPTAG Venezuela, profesora e Investigadora de la Universidad del Sinú, Colombia, ponente en eventos nacionales e internacionales, conferencista magistral en eventos internacionales, directora de tesis de pregrado y postgrado, investigadora reconocida por el programa de estímulo al investigador PEII en Venezuela. Autora de artículos publicados en revistas científicas.



Dra. Lyneth Haymara Camejo López

Dra. en Ciencias Mención Gerencia, MSc. en Gerencia de la Construcción, Esp. en SIG, Teledetección

y Cartografía, Ing. Civil. Coordinadora Alianza de Investigadores Internacionales S.A.S ALININ (Centro Occidente-Venezuela), Docente Asociado (UPTFAG-Venezuela) y Docente Invitada al Programa de Doctorado en Ciencias Gerenciales (UNEFA-Venezuela). Investigadora PEII-B (MPPEUCT-Venezuela), Coordinadora Nacional Comité Interinstitucional PNFCC-Venezuela, Coordinadora de Investigación (PNFCC-UPTFAG). Premio Estímulo a la Investigación Iutagista 2005, 2008, 2013, 2016. Premio Nacional de Usuarios ESRI y ENVI 2010. Ponente y Conferencista en Eventos Nacionales e Internacionales. Tutora de Tesis de Pregrado y Postgrado. Compiladora de Libros de Investigación. Autora de Artículos Científicos.



Dra. Yamará del Valle Chirinos Araque

Dra. En Gestión de la Innovación, Directora General de la Alianza de Investigadores Internacionales S.A.S. ALININ, Profesora de pregrado y Postgrado en la UNERMB Venezuela, Investigadora Asociada categorizada por COLCIENCIA, docente investigadora de la Universidad Católica Luis Amigó en Colombia. Ponente en eventos nacionales e internacionales, conferencista magistral en eventos internacionales, Directora de tesis de pregrado y postgrado, investigadora reconocida por el programa de estímulo al investigador PEII nivel A2 en Venezuela. Editora de libros de investigación, par evaluador de revistas científicas indexadas a nivel nacional e internacional, autora de artículos publicados en revistas científicas, responsable de proyectos de investigación internacionales en ejecución, profesora invitada en diversas Universidades en Latinoamérica.



Dr. Adón Guillermo Ramírez García

Doctor en Geografía por la Universidad Nacional Autónoma de México (2012). Coordinador en

México de la Alianza de Investigadores Internacionales S.A.S ALININ. Experiencia en investigación, docencia, participación, vinculación y monitoreo en temáticas relacionadas con la gestión de la innovación para el desarrollo rural, planeación participativa para el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales, políticas públicas y el desarrollo comunitario. Autor de Libros, capítulos de libros y artículos científicos. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel 1.

Tendencias ^{en la} Investigación Universitaria

Una visión desde Latinoamérica

VOLUMEN IV

COLECCIÓN UNIÓN GLOBAL

COORDINADORES:

Yamarú del Valle Chirinos Araque

Adán Guillermo Ramírez García

Nataliya Barbera Alvarado

Lyneth Haymara Comejo López

LIBRO RESULTADO DE INVESTIGACIÓN

Este libro es resultado de investigación, todos los capítulos incluidos en él son productos de investigaciones desarrolladas por sus autores. Fueron arbitrados bajo el sistema doble ciego por expertos externos en el área, bajo la supervisión de los grupos de investigación de: Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero (UPTAG), Falcón-Venezuela, Universidad Autónoma Chapingo (UACH), Sonora- México, Cuerpo Académico de Bioeconomía y Biodesarollo en organizaciones públicas y privadas de la Universidad de Guanajuato (UG), Celaya-México, la Alianza de Investigadores Internacionales (ALININ), Antioquia – Colombia y el Centro de Investigación, Formación y Capacitación Tecnológica (CIFCAT), San Miguel de Allende - México.

© Yamarú del Valle Chirinos Araque: Editora

© 2018 Tendencias en la Investigación Universitaria: Una visión desde Latinoamérica.

Coordinadores:

Yamarú del Valle Chirinos Araque

Adán Guillermo Ramírez García

Nataliya Barbera Alvarado

Lyneth Haymara Camejo López

Autores:

© Yulitza M. Sánchez Romero; © Lyneth Camejo López; © Jorge A. Muñoz-Ruiz; © Yamarú del Valle Chirinos Araque; © Néstor E. Amaris López; © José Alexander Velásquez Ochoa; © María Victoria Agudelo Vargas © Juan Manuel Andrade Navia; © Elías Ramírez Plazas; © José Alfonso Mendoza Gallego; © Henry Sánchez Pimentel; © Darío Benavides Pava; © Juan Manuel Andrade Navia; © Marisel Agredo Berrio; © Lauren Raz; © Oscar I. González; © Arney Alfonso Vega Martínez; © Efraín de Jesús Hernández Buelvas; © Nataliya Barbera de Ramírez; © Carmen Cecilia Mestra Padilla; © Claudia Milena Pérez Peralta; © Emily Andrea Lugo Hernández; © Andrea Henao Granada; © Mario Jesús Aguilar Camacho; © José Enrique Luna Correa; © Eduardo Barrera Arias; © Alma Rosa Tovar Vega © Francisco Martín Flores Sánchez; © Yaneth Polo Bolaño.

Cuarto volumen

Versión digital

Depósito legal: FA201800091

ISBN: 978-980-7857-13-0

Versión impresa

Depósito legal: FA201800090

ISBN: 978-980-7857-12-3

Fondo Editorial Universitario Servando Garcés de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero

Coordinadora: Lic. Gabriela Castillo

Santa Ana de Coro, estado Falcón, Venezuela

Portada: Chiva, bus de escalera en los pueblos de Antioquia - Colombia por Sandra Patricia Gallego Giraldo

Diagramación: Editorial Artes y Letras



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 Internacional

Catalogación de la fuente

Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica. Colección Unión Global / Yamarú del Valle Chirinos Araque, Adán Guillermo García Ramírez, Nataliya Barbera Alvarado, Lyneth Haymara Camejo López – Cuarto Volumen – Santa Ana de Coro, Falcón – Venezuela: Fondo Editorial Universitario Servando Garcés de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero, Grupos de investigación de: Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero (UPTAG), Falcón -Venezuela, Universidad Autónoma Chapingo (UACH), Sonora-México, Cuerpo Académico de Bioeconomía y Biondesarrollo en organizaciones públicas y privadas de la Universidad de Guanajuato (UG), Celaya – México, Alianza de Investigadores Internacionales (ALININ), Antioquia – Colombia y el Centro de Investigación, Formación y Capacitación Tecnológica CIFCAT San Miguel de Allende - México, 2018, 186 páginas. 22 cm. Versión digital/ Depósito legal: FA2018000091 ISBN: 978-980-7857-13-0; Versión impresa/ Depósito legal: FA2018000090 ISBN: 978-980-7857-12-3



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

SANTA ANA DE CORO - ESTADO FALCÓN

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
TERRITORIAL DE FALCÓN
ALONSO GAMERO**

**Universidad Politécnica Territorial de Falcón
Alonso Gamero**

UPTAG

Rafael Pineda Piña
Rector

Emma Paola García
Vicerrectora Académica

Víctor Piñero Cruz
Vicerrector de Desarrollo Territorial

Eugenio Petit
Secretario General

Oneida Jordán
Coordinadora de Creación Intelectual
y Desarrollo Socioproductivo



Universidad Autónoma Chapingo
Enseñar la explotación de la tierra no la del hombre

UACH

José Sergio Barrales Domínguez
Rector

Edgar López Herrera
Director General Académico

José Luis Romo Lozano
Director General de Investigación y Posgrado

María Patricia Vera Caletti
Director General de Administración

Elida E. Treviño Siller
Director General de Patronato Universitario

Fabián García Moya
Director de la Dirección de Centros Regionales Universitarios

Adán Guillermo Ramírez García
Subdirector del Centro Regional Universitario del Noroeste



Cuerpo Académico de Bioeconomía y BIODesarrollo en Organizaciones Públicas y Privadas Universidad de Guanajuato

UG

Mario Jesús Aguilar
Director

José Enrique Luna

Correa Roberto Godinez

Eva Lozano Saúl Albor

Julio César Montiel Flores

Alba Marina del Carmen González Vega



**ALIANZA DE INVESTIGADORES
INTERNACIONALES S.A.S
ALININ**

Alianza de Investigadores Internacionales

ALININ

Yamarú del Valle Chirinos Araque
Directora General

Nataliya Barbera Alvarado
Coordinadora de Investigación

Lyneth Haymara Camejo López
Coordinadora del Comité de Arbitraje

Dorkys Coromoto Rojas Nieves
Coordinadora Ejecutiva – Venezuela

Roberto Godinez López
Coordinador Ejecutivo Guanajuato – México.

Adán Guillermo Ramírez Garcia
Coordinador Ejecutivo Estado de Sonora – México



**Centro de Investigación, Formación y
Capacitación Tecnológica**

CIFCAT

Marcos Francisco Paniagua Valverde
Director de Investigación e Innovación

Roberto Godínez López
Director de Aprendizaje y Mejora Continua

Octavio Reyes López
Director Académico

Carlos Ernesto Aguilar Ibarra
Director de Planeación y Desarrollo

María Socorro Herrera Rostro
Directora de Administración y Finanzas

Claudia Flores Herrera
Directora de Programas académicos

Luis Felipe Torres Jiménez
Director de Tecnologías de la Información

Autores y países participantes

Colombia

Nataliya Barbera Alvarado
Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm

Yamarú del Valle Chirinos Araque
Universidad Católica Luis Amigó

Jorge Armando Muñoz Ruiz
Universidad Alonso de Ojeda

Néstor Enrique Amaris López
Universidad Alonso de Ojeda

José Alexander Velásquez Ochoa
Corporación Universitaria Americana

María Victoria Agudelo Vargas
Universidad católica Luis Amigó

Juan Manuel Andrade Navia
Corporación Universitaria Minuto de Dios

Elías Ramírez Plazas
Universidad Surcolombiana

José Alfonso Mendoza Gallego
Corporación Universitaria Minuto de Dios

Henry Sánchez Pimentel
Corporación Universitaria Minuto de Dios

Darío Benavides Pava
Universidad de Cundinamarca

Juan Manuel Andrade Navia
Corporación Universitaria Minuto de Dios

Marisel Agredo Berrío
Universidad Nacional de Colombia

Lauren Raz
Universidad Nacional de Colombia

Oscar I. González
Universidad Nacional de Colombia

Arney Alfonso Vega Martínez
Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm

Efraín de Jesús Hernández Buelvas
Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm

Carmen Cecilia Mestra Padilla
Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm

Claudia Milena Pérez Peralta
Corporación Universitaria del Caribe

Emily Andrea Lugo Hernández
Corporación Universitaria Antonio José de Sucre

Andrea Henao Granada
Corporación Universitaria Antonio José de Sucre
Yaneth Polo Bolaño
Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm

México

Mario Jesús Aguilar
Universidad de Guanajuato
José Enrique Luna Correa
Universidad de Guanajuato
Eduardo Barrera Arias
Universidad de Guanajuato
Alma Rosa Tovar Vega
Universidad de Guanajuato
Francisco Martín Flores Sánchez
Universidad de Guanajuato

Venezuela

Lyneth Haymara Camejo López
Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero - UPTAG
Yulitza M. Sánchez Romero
Policía de Falcón

ÍNDICE

Introducción	17
 Capítulo I	
La teoría del todo de Ken Wilber: una visión holista para estudiar las organizaciones Yulitza M. Sánchez Romero / Lyneth Camejo López.....	19
 Capítulo II	
La neuroplanificación: herramienta fundamental en el proceso estratégico de las universidades privadas del estado Zulia Jorge A. Muñoz Ruiz / Yamarú del Valle Chirinos Araque / Néstor E. Amarís López / José Alexander Velásquez Ochoa / María Victoria Agudelo Vargas	33
 Capítulo III	
La innovación, el capital intelectual y la competitividad en las pequeñas empresas del sur colombiano Juan Manuel Andrade Navia /Elías Ramírez Plazas /José Alfonso Mendoza Gallego / Henry Sánchez Pimentel	49
 Capítulo IV	
Metodología para evaluar la competitividad del subsector hotel. Estudio del municipio de Girardot-Cundinamarca Darío Benavides Pava / Juan Manuel Andrade Navia / Henry Sánchez Pimentel.....	65
 Capítulo V	
Conservación in situ de cultivares nativos y el conocimiento tradicional en los huertos familiares de cumbal, Nariño, Colombia Marisel Agredo Berrío / Lauren Raz / Oscar I. González	82
 Capítulo VI	
Representación del territorio como forma de apropiación política y social en asentamientos informales de la ciudad de Montería-Colombia Arney Alfonso Vega Martínez / Efraín de Jesús Hernández Buelvas / Nataliya Barbera de Ramírez / Carmen Cecilia Mestra Padilla	99

Capítulo VII

Deserción laboral de mandos medios. Caso de empresa de autopartes

Mario Jesús Aguilar Camacho / José Enrique Luna Correa / Eduardo Barrera Arias /
Alma Rosa Tovar Vega.....113

Capítulo VIII

Estrategias de Responsabilidad Social Universitaria para el Emprendimiento y la Inclusión Laboral de Comunidades Vulnerables.

Claudia Milena Pérez Peralta / Yamarú del Valle Chirinos Araque / Emily Andrea
Lugo Hernández / Andrea Henao Granada134

Capítulo IX

Derechos humanos de las personas con discapacidad. Propuesta para su inclusión laboral y productiva.

Mario Jesús Aguilar Camacho / Francisco Martín Flores Sánchez147

Capítulo X

La lingüística de la planificación del desarrollo sostenible desde los sistemas complejos adaptativos.

Nataliya Barbera Alvarado/ Yamarú del Valle Chirinos Araque /María Victoria
Agudelo Vargas / Jorge A. Muñoz Ruiz/Yaneth Polo Bolaño.....170

INTRODUCCIÓN

“**Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica**”, de la **Colección Unión Global** adscrita al **Fondo Editorial Universitario Servando Garcés** de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero (UPTAG), es una publicación internacional, seriada, continua, arbitrada de acceso abierto a todas las áreas del conocimiento; es un libro resultado de investigación que ofrece en este volumen una alta producción intelectual y científica de investigadores, con el fin de mostrar los resultados de investigaciones del quehacer científico, tecnológico y humanístico desarrollado en los diversos escenarios de la sociedad.

En esta cuarta edición se muestran **X** capítulos resultado de investigación, donde la temática sobre la producción científica gira en torno a tendencias en la investigación universitaria en la actualidad. Es así como el **Capítulo I** trata sobre “La teoría del todo de ken wilber: una visión holista para estudiar las organizaciones”, lo que permitió comprender e interpretar el valor e importancia de concebir una visión integral u holista en los diversos campos organizacionales, mostrando prácticas que pueden seguirse y aplicarse en la gerencia moderna y la vida cotidiana, para descubrir aspectos antes no imaginados tendientes a la transformación histórica de nuestra sociedad desde un pensamiento integrativo, cooperativo y de unificación.

En el **Capítulo II**, se aprecia la temática: “La neuroplanificación: herramienta fundamental en el proceso estratégico de las universidades privadas del estado Zulia”. Se afirma que la efectividad de todo proceso estratégico no descansa solo en el pensamiento visionario de los líderes, sino, además, en la puesta en práctica constante del análisis integral del todo y sus partes, la aplicación continua de la creatividad, el estudio de diversos modelos de éxitos que ofrece el entorno y en la participación de las personas claves que impulsan los procesos medulares y de apoyo de la universidad.

Continuando con el contexto organizacional, el **Capítulo III** trata sobre “La innovación, el capital intelectual y la competitividad en las pequeñas empresas del sur colombiano”; el estudio destaca que el efecto significativo del capital intelectual en la competitividad de las empresas fue completamente indirecto basado en un modelo de ecuaciones estructurales, dado que se transmitieron a través de la innovación. En cuanto al **Capítulo IV**, se perfila la temática: “Metodología para evaluar la competitividad del subsector hotelero. Estudio del municipio de Girardot-Cundinamarca”, la investigación demuestra que ninguno de los 7 factores analizados se aproxima al 50% de competitividad, lo que supone grandes retos para el subsector quienes deben repensar el modelo de negocios si desean mantenerse en el mercado cada vez más diverso y exigente.

Otra tendencia actual se ilustra en el **Capítulo V** “Conservación in situ de cultivos nativos y el conocimiento tradicional en los huertos familiares de cumbal, Nariño, Colombia”. Los resultados indican que los huertos familiares estudiados juegan un papel crucial en la conservación *in situ* de los cultivos nativos o criollos y hacen un gran aporte a la seguridad alimentaria de los agricultores.

El recorrido de investigación en Tendencias Universitarias muestra la diversidad interdisciplinaria de la ciencia, por lo tanto, la publicación del **Capítulo VI** versiona sobre la “Representación del territorio como forma de apropiación política y social en asentamientos informales de la ciudad de Montería-Colombia”. se afirma que la representación del territorio en este asentamiento informal constituye una ciudad de resistencia, donde se crean lugares signados como buenos, tranquilos y propios; a pesar de los problemas sociourbanos que pueda presentar un barrio de este tipo y que están relacionados con la inseguridad, el déficit de infraestructura urbana, la vulnerabilidad física, entre otros.

En el **Capítulo VII**, se reportan los resultados de la investigación titulada: “Deserción laboral de mandos medios. Caso de empresa de autopartes” donde se examinan factores internos y externos que provocan la inestabilidad del talento en una empresa que conforma un grupo industrial fabricante de autopartes en el municipio de Celaya, Guanajuato, México, identificando las causas que puedan provocar a mediano o largo plazo el abandono de la misma. También se evalúan las estrategias para detectar y dar seguimiento a esa movilidad del talento.

En la versión expresada en el **Capítulo VIII** se refiere la temática “Estrategias de responsabilidad social universitaria para el emprendimiento y la inclusión laboral de comunidades vulnerables” en este estudio se presenta la preocupación por la situación de las comunidades vulnerables ya que no debe estar focalizada únicamente en una visión asistencialista, sino que debe ser parte de la responsabilidad social de las instituciones, en el caso de las universidades, su responsabilidad social va más allá de generar impactos educativos y cognitivos en sus educandos, si no más hacia generar impactos sociales a distintos grupos de interés, entre los cuales, se incluyen las comunidades vulnerables, llegando a ellas desde sus actividades de investigación y extensión, haciendo que la vinculación sea más sentida y real, apoyando y dando solución a situaciones o problemas presentes.

Se presenta el **Capítulo IX** que trata sobre los “Derechos humanos de las personas con discapacidad: Propuesta para su inclusión laboral y productiva”. Es un estudio en el que se intenta armonizar el marco jurídico municipal de Salamanca, Guanajuato, México, con la Convención y las normas nacionales y estatales, la idea giró en torno a sentar las bases para la práctica los derechos humanos de las personas discriminadas y marginadas por esta situación, por lo tanto, la propuesta de creación de un instituto municipal busca atender a las personas con discapacidad con el fin de capacitarlas para su inclusión laboral y productiva.

Ya para finalizar, se presenta el **Capítulo X** que trata sobre “La lingüística de la planificación del desarrollo sostenible desde los sistemas complejos adaptativos” es una investigación que permite explorar los fundamentos teóricos que conducen a comprender la planificación del desarrollo sostenible desde la universalidad lingüística y de la complejidad, este proceso es llevado a cabo desde una perspectiva lingüística intenta fortalecer la participación y mejorar la reflexión estratégica orientada hacia la integración de métodos, instrumentos y técnicas de planificación; proceso que, al mismo tiempo, se caracteriza por ser de naturaleza flexible y adaptable a la estructura y condiciones iniciales del sistema.

Conviene destacar que el **Volumen IV** de Tendencias en la Investigación Universitaria refleja, una vez más, el compromiso con la comunidad académica y científica como misión de las alianzas creadas a nivel nacional e internacional, lo que ha significado un verdadero diálogo entre las ciencias. Se trata de un espacio de diálogo interdisciplinario que favorece la interacción disciplinar al interior de los recintos universitarios en pro de atender las demandas del entorno social, político, económico, cultural y educativo. De allí que, desde esta obra científica resultado de investigación, se continúa promoviendo la investigación, comunicación y difusión del conocimiento científico.

En tal sentido es pertinente resaltar que los planteamientos y argumentaciones presentadas en los capítulos del libro son responsabilidad exclusiva sus autores, por lo tanto, los coordinadores, la Universidad Politécnica Territorial de Falcón “Alonso Gamero”, la Universidad Autónoma Chapingo, la Alianza de Investigadores Internacionales y el Cuerpo Académico Bioeconomía y BIODesarrollo en las organizaciones públicas y privadas de la Universidad de Guanajuato, que avalan la obra, actúan como un tercero de buena fe.

Los coordinadores

CAPÍTULO I

LA TEORÍA DEL TODO DE KEN WILBER: UNA VISIÓN HOLÍSTA PARA ESTUDIAR LAS ORGANIZACIONES

Yulitza M. Sánchez Romero

Magister en Gerencia Publica UNEFM. Participante del Doctorado en Ciencias Gerenciales (UNEFA). Oficial Asimilado a la Policía de Falcón (POLIFALCÓN). Venezuela. yulsanz1707@gmail.com

Lyneth Camejo López

Doctora en Ciencias, mención Gerencia URBE. Docente Investigadora de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero (UPTAG). Venezuela. lynethc@gmail.com.

Resumen

El presente estado del arte se realizó con el propósito de reflexionar sobre los planteamientos holistas de Ken Wilber (1996, 2000, 2001) como referente conceptual de la categoría de estudio “Visión Integral” de la tesis doctoral titulada “Gerencia de Centros de Salud desde la Integralidad del Ser”, dentro del Doctorado en Ciencias Gerenciales de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA), Venezuela, cuyo aporte integrante de la fundamentación teórica, muestra el cómo este autor ha logrado constituir de forma magistral el conocimiento psicológico del Occidente moderno con el conocimiento psicológico de las grandes tradiciones del mundo, ofreciendo así, una teoría que integra las dimensiones humanas, el cuerpo, la mente, el alma y el espíritu. Los planteamientos recogidos a través de un diseño cualitativo e interpretativo de tipo documental, ofrecen una mirada al kosmos incluyendo las dimensiones físicas, emocionales, mentales y espirituales, además de la forma como ha evolucionado la conciencia, a través de un modelo de cuatro cuadrantes que permite reconocer y unificar los niveles o etapas del pensamiento y la conducta humana. En tal sentido, con esta compilación se tienen los insumos para comprender e interpretar el valor e importancia de concebir una visión integral u holista en los diversos campos organizacionales, mostrando prácticas que pueden seguirse y aplicarse en la gerencia moderna y la vida cotidiana, para descubrir aspectos antes no imaginados tendientes a la transformación histórica de nuestra sociedad desde un pensamiento integrativo, cooperativo y de unificación.

Palabras clave: Teoría del todo, Ken Wilber, holismo, organizaciones, visión integral

THE THEORY OF ALL OF KEN WILBER: A HOLISTIC VISION TO STUDY ORGANIZATIONS

Abstract

The present state of the art was carried out with the purpose of reflecting on the holistic approaches of Ken Wilber (1996, 2000, 2001) as a conceptual reference of the “Integral Vision” study category of the doctoral thesis entitled “Management of Health Centers from the Integrality of Being”, within the Doctorate in Management Sciences of the Polytechnic Experimental National University of the Armed Force (UNEFA), Venezuela, whose integral contribution of the theoretical foundation, shows how this author has managed to masterfully constitute psychological knowledge of the modern West with the psychological knowledge of the great traditions of the world, thus offering a theory that integrates the human dimensions, the body, the mind, the soul and the spirit. The approaches collected through a qualitative and interpretive documentary type design, offer a look at kosmos including the physical, emotional, mental and spiritual dimensions, as well as how consciousness has evolved, through a four quadrant model that allows to recognize and unify the levels or stages of human thought and behavior. In this sense, with this compilation we have the inputs to understand and interpret the value and importance of conceiving an integral or holistic vision in the different organizational fields, showing practices that can be followed and applied in modern management and daily life, to discover previously unimagined aspects tending to the historical transformation of our society from an integrative, cooperative and unification thinking.

Keywords: Theory of Everything, Ken Wilber, holism, organizations, comprehensive view

Capítulo resultado de investigación dentro de Tesis Doctoral “Gerencia de Centros de Salud desde la Integralidad del Ser” en ejecución

Introducción

Un estado del arte “es una investigación documental sobre la cual se recupera y trasciende reflexivamente el conocimiento acumulado sobre determinado objeto de estudio” (Galeano y Vélez, 2002: 1). El pensamiento integral u holístico desde los planteamientos de Ken Wilber: filósofo estadounidense que ha escrito libros sobre espiritualidad y ciencia, representa para este artículo, el objeto de estudio a abordar como aporte integrante de la fundamentación teórica que fortalecerá la tesis doctoral “Gerencia de Centros de Salud desde la Integralidad del Ser”.

Siguiendo el pensar de Gómez, Galeano y Jaramillo (2015: 424), es importante resaltar que al ser este estado del arte “una investigación con desarrollo propio”, las bases teóricas y metodológicas giran en torno al significado de lo que son estas producciones documentales y cómo se desarrollan, para luego construir un orden coherente que explica y totaliza los significados sobre la integralidad del ser desde Wilber (1996, 2000, 2001), a partir de “un diagnóstico y un pronóstico en relación con el material documental sometido a análisis” (Hoyos, 2000: 57).

Los hallazgos nos invitan abrir nuestra conciencia y considerar la realidad, el mundo, la vida misma como un conjunto de múltiples acciones, relacionadas entre sí. Apreciar lo múltiple, variada, dinámica e interactiva que es la realidad, entendiendo que como individuos debemos esforzarnos en superar las condiciones que nos encasillan en una sociedad individualista y fragmentaria.

Las investigaciones realizadas por Ken Wilber ponen de manifiesto una visión del mundo que permiten unificar e integrar todas las creencias que explican la evolución y desarrollo del ser humano, además de esbozarnos una filosofía integral con todos los puntos de vista posibles, mostrando un enfoque donde los procesos naturales, las relaciones interpersonales, las actividades intelectuales, están influenciadas o signadas por consideraciones holísticas, lo cual significa, que la determinación de las cosas se logra por múltiples relaciones, sinergias y expresiones de contexto.

La disposición hacia lo integral, incluye el cuerpo, la mente, el alma y el espíritu, tal como nos lo presenta el autor; una evolución a través del yo, la espiritualidad, la cultura y la naturaleza. Todo esto debe estar dirigido hacia la búsqueda de comprensiones que nos sitúen en el camino del abrazo con visión comprensiva, equilibrada e inclusiva; de allí que podemos decir que la “teoría del todo” (Wilber, 2001), abre el compás hacia una filosofía global, que sirve para interrelacionar de un modo sutil los múltiples contextos pluralistas de la ciencia, la moral y la estética, de la filosofía (tanto oriental como occidental), así como de las grandes tradiciones de sabiduría del mundo entero, permitiendo evidenciar que el mundo no se halla realmente dividido, sino que es uno sólo, una especie de filosofía holística para un kosmos.

Esta filosofía como aporte a la tesis doctoral, implica la búsqueda integral y completa (aprendizaje de mayor profundidad) de la interrelación de las partes del todo de nuestra realidad, basándonos en el proceso del conocimiento, en el cual se da una conexión entre sujeto y entorno y en el hecho de que ambos son inseparables. Tal como lo refiere Heidegger (2005), es necesario interpretar la interacción social, estudiar los significados que las personas dan a esos procesos, en diferentes situaciones y contextos sociales en los cuales se desenvuelven.

En tal sentido, con el entendimiento de esta teoría holista para estudiar las organizaciones, podremos contribuir a mejorar las prácticas gerenciales e impulsar una transformación donde prevalezca el pensamiento integrativo, cooperativo y de unificación desde la concepción de una visión integral. La participación como herramienta para establecer estrategias que alineen la relación entre individuos y sociedad, logrará el abrazo de categorías del universo organizacional, estímulos, ideas, experiencias, percepciones, intuiciones, como recurso estratégico para potenciar la capacidad competitiva.

Fundamentación Teórica y Metodológica

Restrepo, Tabares, Tangarife y Londoño (2014: 229) indican que hay diferencias significativas “en la distinción entre el estado del arte como momento del proceso metodológico de investigación y el estado del arte como modalidad investigativa”. Con la primera es posible identificar el problema o tema de investigación, además de la manera

cómo ha sido abordado para orientar las acciones a seguir; pero con la segunda, es necesario realizar un análisis hermenéutico que derive en una construcción teórica.

Es así como aclaramos que con la primera modalidad fue que identificamos la necesidad de abordar la gerencia de centros de salud considerando a la teoría del todo de Ken Wilber como perspectiva de estudio, para dejar de lado los reduccionismos que envuelven las organizaciones, tal como la rigidez estructural, las jerarquías, el manejo del poder, la autoridad, entre otros elementos; de tal manera que, para comprender el cómo podía ser posible esta unificación e integración de lo material, procedimental, normativo, cultural, psicológico, físico y espiritual que proponemos, en este artículo recurrimos al estado del arte como modalidad investigativa, cuyo ejercicio hermenéutico, implicó “la observación a profundidad del conocimiento objeto de estudio con unos referentes analíticos diseñados por el investigador, y su resultado se concreta en una construcción teórica en la que se vincula la producción académica como un todo con sentido” (Restrepo, Tabares, Tangarife y Londoño, 2014: 230).

En este sentido, la investigación se realizó a través de un diseño cualitativo e interpretativo, de tipo documental, en el cual se determinó el procedimiento de selección, acceso y registro de la muestra documental sobre Ken Wilber. Se aplicaron los filtros acordes al tema de estudio, para una caracterización práctica y asequible, que permitiera la emergencia de las categorías de análisis que conforman el desarrollo del artículo.

Desarrollo del Estado del Arte

El Autor

Ken Wilber nació el 31 de enero de 1949 en la ciudad de Oklahoma, escritor y filósofo estadounidense. Ha escrito más de 16 libros sobre espiritualidad y ciencia, los cuales han sido traducidos en varios idiomas y publicados en más de veinte países. Por la profundidad y particularidad de su pensamiento ha sido llamado el Albert Einstein de la consciencia, uno de los más grandes y emblemáticos escritores de la psicología en la actualidad, y el primero en haber descrito una teoría de campo unificado de la conciencia humana. Sus investigaciones muestran una clara postura de un pensamiento abierto e integral, cuyo interés recae principalmente en la espiritualidad, religiones comparadas, ecología y misticismo. Este escritor es reconocido como un importante representante de la psicología transpersonal, que emerge hacia fines de los años sesenta a partir de la psicología humanista y que se relaciona fundamentalmente con la inclusión de la dimensión espiritual del ser humano.

Entre sus obras más relevantes se encuentran: *“El espectro de la conciencia”* publicado en 1977, *“Conciencia sin fronteras”* en 1979, *“El Proyecto Atman”* en 1980, *“Desde el Edén”* en 1981, *“Un Dios Sociable”* en 1983, *“Psicología integral”* en 1994, *“Sexo, Ecología y Espiritualidad”* en 1995, *“Breve historia de todas las cosas”* en 1996, *“La Visión Integral”* en 2000, *“Una teoría del todo”* en 2001, *“Boomeritis: un camino hacia la liberación”* en 2004, entre otras. Su trabajo se centra principalmente en la unión de la ciencia y la religión con las experiencias de los meditadores y místicos de oriente y de occidente, tal como Huston Smith, Ramana Maharshi, Teilhard de Chardin (con quien comparte la intención de crear una teoría que unifica a la ciencia, el arte y la moral), Platón, Hegel y el budismo.

Una teoría que lo explique todo

En la actualidad, nos desenvolvemos en un universo donde todo está interconectado, donde existe una clara relación entre los individuos y su entorno. Las características de nuestro mundo, muestran una marcada disposición hacia las relaciones de interdependencia, pudiendo mencionar principalmente las relaciones políticas y económicas existentes entre los países. Todo esto, ha conllevado a que emerjan nuevas teorías que permitan unificar o integrar todos los aspectos o elementos que comprenden el universo, o bien en términos de nuestro teórico base: el kosmos (lo físico, emocional y espiritual), de manera tal que puedan confluir y mostrar que lo que antes se consideraba incompatible tiene un origen común. Es decir, “una teoría destinada a unificar todas las leyes conocidas del universo en un único y omniabarcador modelo que explicaría literalmente la totalidad de la existencia” (Wilber, 2001: 9).

Para este nuevo paradigma que integra e incluye el todo que significa el ser humano y su entorno, es necesario el estudio del desarrollo de la conciencia humana, cuya evolución significa el reconocimiento profundo de uno mismo, comenzando cuando los individuos superan o sobrepasan actitudes que lo limitan al individualismo, la separación y los conflictos entre semejantes, actitudes que han sido descritas por el autor en un mapa muy bien detallado de cómo percibimos el mundo, sus conexiones e interacciones, es decir, cómo ha evolucionado el potencial humano que se ha generado desde nuestros principios ancestrales hasta lo actual.

Este producto es denominado mapa integral y garantiza el uso de todos los recursos disponibles, tales como valores, creencias, conocimientos, capacidades, actitudes, para enfrentarnos a cualquier situación, aumentando nuestras potencialidades y posibilidades de éxito, además de contribuir en la modificación de perspectivas o aspectos que ayudan al surgimiento de una nueva conciencia que permita incluir con respeto profundo, todas las experiencias del desarrollo y evolución del ser humano para así comprender mejor la realidad.

Esto significa que el desarrollo de la humanidad ha generado acontecimientos importantes, los cuales han promovido el surgimiento de nuevos paradigmas; es decir, ha permitido al individuo romper vínculos y lazos, para crear otros. La teoría del todo implica rebasar estructuras y límites que determinan los eventos; concibiendo una profunda y estrecha relación del todo y la influencia de esto en el estudio y comprensión de los seres humanos. El propósito primordial de esta teoría es la integración de perspectivas en un sistema de conocimiento coherente y comprensivo, más allá de las dicotomías propuestas por el pensamiento científico moderno, es decir, del carácter metódico, cuya lógica empírica consistente, no contradictoria del saber y de racionalidad estructurada, propone la integración de saberes, aceptando que la realidad a final de cuentas, es la misma.

Descubriendo la conciencia humana

Todo individuo posee un conjunto más o menos engranado de creencias básicas que conforman lo que podemos denominar una visión del mundo; por ejemplo, personas que vivan en un mismo vecindario, un hermano y una hermana, el jefe y el empleado, la empresa y el cliente pueden tener visiones del mundo y valores muy diferentes. Los miembros de una

misma organización pueden tener una amplia diversidad de ideas con respecto a su visión, su misión y su propósito, pero ¿por qué si somos parte del mismo mundo y compartimos el mismo entorno, tenemos visiones diferentes?

En una búsqueda por comprender este planteamiento, el autor nos muestra la “dinámica espiral”, un modelo concebido principalmente por Clare Graves, profesor de psicología y creador de la teoría de los niveles, que luego fue perfeccionada y adecuada por Don Beck y Ken Wilber dentro del paradigma integral, este modelo funciona como una especie de genoma humano, pero en el ámbito psicológico. En esta dinámica se establece una forma para comprender los pensamientos acerca de las complejidades que envuelven la existencia humana. En tal sentido, si realmente queremos tener una visión que incluya las dimensiones físicas, psicológicas y espirituales de la existencia, este importante modelo nos brinda una espléndida representación sobre las muchas posibilidades de la dimensión humanas.

Provee información para indagar acerca de la evolución del ser humano y sus diferentes visiones del mundo, sirviendo como base para analizar las situaciones y de alguna forma planificar las acciones más apropiadas para resolverlas. La dinámica espiral no debe verse como un conjunto de categorías o tipos, sino como una representación del flujo emergente del pensamiento humano y de los sistemas de valores que confluyen en el proceso de ser y vivir en el mundo.

Es considerado un instrumento que muestra el proceso evolutivo de la humanidad, a través de un modelo constituido por niveles (olas o memes) que identifica patrones, que permiten conocer las diferentes concepciones del mundo, introduciéndonos en la conciencia de la persona individual desde el nivel arcaico de sobrevivencia, pasando a lo mágico, lo mítico, lo racional, lo sensible, lo místico, espiritual, siguiendo un verdadero proceso de desarrollo y evolución de la conciencia humana.

Nos muestra las formas de pensar de los individuos, sus preferencias y sus diferentes estilos de liderazgo considerando sus ideas, modos de vida, formas de comunicación, de aprender y enseñar, es decir, proporciona la información necesaria para saber por qué hacemos las cosas y ofrece la posibilidad para mejorar la forma de tomar decisiones y de interesarse por promover una transformación en los individuos, las sociedades y las organizaciones. La dinámica espiral describe cómo estas visiones de mundo emergen y fluyen a través de individuos y grupos, detallando los distintos sistemas bio-psico-socio-culturales desplegados en un proceso continuo en forma de espiral. Expone que el desarrollo humano comprende ocho estadios o niveles, también denominados memes, donde “un meme es simplemente un estadio básico del desarrollo que puede expresarse en cualquier actividad” (Wilber, 1996: 23).

En este modelo se utilizan colores para referirse y diferenciar los distintos memes u olas de la existencia humana (tal y como se muestra en la figura 1). Siendo los seis primeros niveles denominados niveles de subsistencia los cuales corresponden al pensamiento de primer grado, en los que se encuentran el color beige (arcaico-instintivo), púrpura (mágico-animístico), rojo (dioses de poder), azul (orden mítico), naranja (logro científico), verde (el yo sensible).



Figura 1. La Dinámica Espiral

Fuente: Elaboración propia (2019). adaptado de Wilber (2001: 24)

Seguidamente se encuentran los niveles del ser, los cuales comprenden el color amarillo (integrador) y el turquesa (holístico), siendo estos dos últimos considerados dentro del pensamiento de segundo grado; pero es importante mencionar, que, en cualquiera de los casos, “el hecho es que cada una de las olas del desarrollo de la conciencia aporta la posibilidad de una ampliación del respeto, la compasión, la justicia y la misericordia, en el camino hacia un abrazo más integral” (Wilber, 2001: 44).

Esto representa una característica en la cual el individuo se hace consciente, es decir interioriza y comprende el valor y la importancia de los niveles o memes anteriores de su desarrollo. Cuando se encuentra en un primer nivel, la persona puede mirar hacia atrás para reconocerse y posesionarse de una visión integral, y luego comenzará a desplegar el pensamiento de segundo grado, que obedece a un nivel de conciencia que pasa del relativismo al holismo, o lo que es lo mismo, del pluralismo al integralismo.

En otras palabras, ocurre la transformación de la conciencia individual hacia lo colectivo, estimulando el conocimiento, la creatividad y la apertura hacia las prácticas transdisciplinaria, la aceptación de la diversidad y la complementación de los saberes, aspectos que fortalecen y constituyen herramientas apropiadas, no sólo para ejecutar nuestro quehacer profesional, sino para ampliar nuestra conciencia como parte de un universo profundamente relacionado e integrado por lo físico, emocional y espiritual; es decir, una visión integrada de la vida, el hombre, la psicología, la ciencia, la sociedad y la espiritualidad.

La realidad compuesta por holones

Según Wilber (1996: 42) el universo es un ser íntegro, en el que cada parte constituye un reflejo del entero, es decir “la realidad no está compuesta de cosas ni de procesos, sino de totalidades/partes, es decir, todo el camino ascendente, y todo el camino descendente”.

El término holón fue propuesto por primera vez por Arthur Koestler en su libro “El Espíritu de la Máquina” en el año 1967, el cual usó para referirse a lo que “siendo una totalidad en un contexto, es simultáneamente una parte en otro contexto; por tanto, un holón representa un sistema o fenómeno que es un todo en sí mismo y a su vez forma parte de un sistema superior” (Koestler, 1967: 48). En tal sentido, todo sistema puede ser considerado un holón, desde una partícula hasta un planeta.

En el plano intelectual o espiritual, las ideas, los conceptos, las creencias, valores, sentimientos, pueden considerarse holones, ya que tienen características propias individuales que lo definen en su totalidad y están inmersas en sí mismo, pero también forman parte de algo que significa un todo integral. Koestler (1967) también señala que los holones son elementos o sistemas Individuales e independientes los cuales pueden controlar las eventualidades del entorno sin esperar un mandato u ordenamiento de sistemas o autoridades superiores, es decir pueden resolver situaciones de manera autónoma, a su vez, puntualiza la existencia de un orden o jerarquía, una holarquía de holones autosuficientes que funcionan en primer lugar como totalidades en si mismas, es decir según sus requerimientos particulares, en segundo lugar como dependientes del ordenamiento de niveles superiores, y por último en constante interrelación con su entorno.

En tal sentido Ken Wilber en su libro “Breve historia de todas las cosas” nos explica que, “Cada holón posee estas cuatro capacidades básicas (individualidad, comunión, autodisolución y autotrascendencia). Así es como se va creando el Kosmos” (Wilber, 1996: 48). Pues bien, de acuerdo al análisis reflexivo de todos estos planteamientos, podríamos inferir que nuestro mundo no está compuesto de átomos, de símbolos, de células, ni de conceptos, el mundo está compuesto de holones.

Este término también es asociado a lo holístico, es decir, un conocimiento orientado por la interconectividad trascendente que incluye todas las dimensiones o elementos del universo (kosmos), siendo simultáneamente intuitivo y racional. En tal sentido, Wilber (1996: 161) refiere

“Cualquier modelo holónico que fuera realmente comprensivo y holístico, cualquier auténtica teoría del todo (TOE) debería tener en consideración todas las olas, corrientes, estados, reinos y cuadrantes y en consecuencia nos proporcionaría también un sistema muy útil para clasificar las distintas visiones del mundo, filosofías, religiones y ciencias que han aparecido a lo largo de la historia“

Podemos referir entonces, que no existe un único modelo de holismo integral. Todos los modelos son aproximaciones para descubrir y entender el todo que significa el ser humano (conciencia, interioridad, cerebro, psiquis, sentimientos, acción, espíritu) íntimamente relacionado con el universo.

En busca de una visión integral

Un abordaje integral intenta superar la parcialidad de las visiones humanas y contribuye a un proceso de sinergias donde cada sujeto asume una práctica transformativa integral

que se pasea a través de cuatro cuadrantes: interior-individual, interior-colectivo, exterior-individual y exterior-colectivo, cuyo modelo representativo Wilber (2001) ha denominado AQAL (ver figura 2); y tiene como fin buscar una visión de la conciencia humana, para completar la expresión de la existencia. Es relevante acotar que deben tomarse en cuenta todos los cuadrantes o niveles, para estar completos, es decir, incluir lo individual y lo colectivo, lo interno y lo externo.

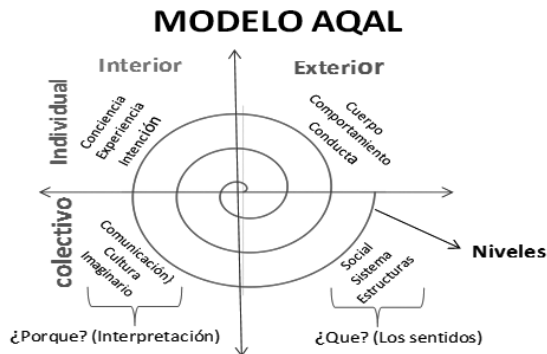


Figura 2. Los cuatro cuadrantes

Fuente: Wilber (2001: 110)

Wilber (2001) en su obra una teoría del todo, nos presenta elementos que advierten una serie de limitaciones u obstáculos que deben superarse para lograr una verdadera visión integral. Uno de los principales impedimentos que limitan la evolución y transformación hacia el desarrollo de una teoría del todo, es sin lugar a dudas el poder individualista del narcisismo, el cual “no consiste tan sólo en sobrevalorar el yo y sus capacidades, sino también en infravalorar correlativamente a los demás y a sus aptitudes” (Wilber, 2001: 37)

Nuestro autor base refiere que parte de las limitaciones para alcanzar un abrazo íntegro que incluya el espíritu, la naturaleza o la religión, giran en torno a una sociedad narcisista, lo cual demuestra las dificultades para reconocer al prójimo, porque el interés gira en torno a la calidad y al nivel de vida, una sociedad que no está dispuesta a ceder ni limitar sus lujos aunque esto signifique un sacrificio para los demás. Este tipo de aspectos manifiestan concepciones o mentalidades de sociedades económicamente pudientes, que de alguna forma significan progreso y evolución para la humanidad, pero que, de otra, comprenden obstáculos para el desarrollo de nuevas visiones del mundo.

La cultura del narcisismo se opone a cualquier visión integral, concibiéndose esta como una extraña combinación entre un pluralismo intelectual, un yo fragmentario y un elevado egoísmo emocional, lo cual representa el último impedimento para el logro de una visión integral y en consecuencia, el último obstáculo para seguir evolucionando e introducirnos conscientemente en las dimensiones espirituales, pudiendo esta condición, ser superada con el proceso de desarrollo humano. En tal sentido, cuando concebimos nuestra relación

con otros como una oportunidad para aceptar y aprovechar nuestras diferencias y por tanto reconocer la multiplicidad de conocimientos que existen, estamos en presencia de una transformación hacia un enfoque más integral que abarca múltiples perspectivas a través de las cuales nuestro mundo podría ser mejor.

Esto “supone una expansión de la conciencia y una disminución correlativa del narcisismo, que va acompañada de la capacidad de tener en cuenta y, en consecuencia, de expandir la conciencia hasta llegar a abarcar a otras personas, lugares y cosas” (Wilber, 2001: 38). Entonces es necesario concebir una nueva forma de comprender el mundo, implicando también asumir una nueva manera de pensar, de conocer y de relacionarnos con los individuos que conforman nuestro entorno.

El mundo moderno nos ha pretendido convencer de que nuestras posibilidades de conocimiento son ilimitadas, nuestro único instrumento válido para ello es una combinación adecuada de percepción y de razonamiento intelectual. En tal sentido, el desarrollar nuestra conciencia e intuición nos permite abrirnos a nuevas y mejores posibilidades para adquirir la actitud indispensable en el logro de una nueva visión del mundo. Es decir,

“una visión comprensiva, equilibrada e inclusiva, una visión que abrazase la ciencia, el arte y la moral, una visión que englobase todas las disciplinas (desde la física hasta la espiritualidad, la biología, la estética, la sociología y la oración contemplativa) y se expresase a través de una política integral, una medicina integral, una espiritualidad integral” (Wilber, 2001: 11).

El ser humano, es portador de toda la información necesaria para su desarrollo y evolución, activar consciente y responsablemente dicha información es un proceso sistémico, en el que cada individuo impulsa y relaciona su fuerza integrativa desde sus interacciones con el entorno, siendo entonces, este aspecto lo que sirva para dinamizar e instituir esta toma de conciencia y consecuente alineación integral de nuestras dimensiones primordiales.

En tal sentido, el promover practicas colectivas de apertura, como forma de establecer contextos u organizaciones integrales con visión holística, ya no es solo un ideal sin oportunidad; según el modelo integral de Ken Wilber, es lo más natural de la evolución y desarrollo de una organización. Una de las tareas esenciales para promover este tipo de organizaciones, pudiera ser la implementación de nuevas estrategias organizacionales que permitan estar a la vanguardia de las exigencias del entorno mundial, formar redes de intercambio entre las empresas y proyectos ya existentes para la multiplicación de las experiencias ya obtenidas y establecer una costumbre de aprender en común para servir al mundo de una forma mejor.

Ampliando nuestra conciencia

Para Ken Wilber es importante reconocer en el ser humano la existencia de más de una dimensión y más de un tipo de inteligencia, necesarias explorar y educar. Igualmente, necesitamos prepararnos en áreas diversas, lo cual implica adiestrar la mente y a su vez cultivar nuestras emociones y nuestro espíritu. Por tanto, adoptar esta actitud nos ofrece

acercarnos a una visión más amplia, que desde el punto de vista de este modelo integral nos permite alcanzar otros niveles de conciencia. En este sentido, la sociedad, el entorno, la vida misma requiere un cambio en el enfoque principal que le permita generar soluciones sostenibles a los desafíos del mundo actual.

Los procesos organizacionales atribuyen especial importancia a la forma como desarrollarse y evolucionar, por tanto los procesos estratégicos deben verse como algo fundamental para el desarrollo de habilidades organizacionales de interrelación entre los distintos procesos, sus fundamentos y funciones, lo que es presentado a través de dimensiones y categorías para obtener el logro de los objetivos estratégicos en una organización; cabe destacar, que la gerencia también exige elaborar mapas o planes bien establecidos que permitan desarrollar los procesos organizacionales, estableciendo objetivos que identifiquen claramente el camino que se pretende seguir para alcanzar las metas o fines organizacionales.

La teoría integral trata como bien lo dice su nombre de integrar las distintas teorías o planteamientos para establecer un sistema integral que combine todas las formas de conocimiento, con el fin de buscar una aproximación al kosmos. Tal como lo refiere Adler (1929), en su obra “Psicología individual” no existen subdivisiones de la personalidad como el ego y el yo, por lo cual su planteamiento teórico también se denomina teoría holística o indivisible, y busca comprender al individuo en su singularidad, relacionándolo con su contexto social, mostrando e integrando sus culturas, sus valores, emociones y de esta forma incluir e integrar la mayor cantidad de verdades y experiencias de diversos ámbitos y disciplinas del conocimiento, los diferentes estados de conciencia, las líneas o aspectos que se desarrollan a través de los niveles en cada uno de los cuadrantes.

Este autor establece una jerarquización de los distintos ámbitos de la realidad, incluyendo sociedades, visiones del mundo, niveles de conciencia, modelos políticos, etc. Esto constituye una holoarquía, es decir una jerarquía de desarrollo donde cada holón que emerge, trasciende, pero incluye también a sus predecesores. Un holón como totalidad parte que conserva su propia individualidad y autonomía, también forma parte del todo. Estas líneas jerárquicas o como dice el autor: holoarquicas, se despliegan en los cuatro cuadrantes de su modelo integral AQAL. Todos estos cuadrantes, tipos o niveles representan el gráfico o mapa sobre como percibimos y experimentamos el mundo. En tal sentido, Wilber (1996: 105) refiere que

“la conciencia individual está inextricablemente unida al organismo y al cerebro objetivo (cuadrante superior-derecho), a la naturaleza, al sistema social y al medio ambiente (cuadrante inferior-derecho) y a los contextos culturales, los valores y las visiones colectivas del mundo (cuadrante inferior-izquierdo). Una vez más, cada uno de estos cuadrantes experimenta un proceso de desarrollo que discurre a través de numerosas olas, corrientes y tipos”.

Estos denominados cuadrantes, se basan en dos premisas. La primera es que podemos ver todo holón desde dentro y desde fuera, pues todo holón tiene un aspecto exterior y otro interior. La segunda premisa es que a los holones podemos verlos de forma individual

o en colectividad. Para el autor estas dimensiones o cuadrantes, describen los aspectos universales que surgen espontáneamente de forma simultánea y sucesiva en cada evento del mundo real. Por lo cual, ignorar uno de éstos es considerado un error del pensamiento, del sentir y de la comprensión hacia lo integral.

Desde la visión integral presentada en el modelo propuesto por Wilber se nos muestra un conocimiento teórico que logra su aplicación en diversas áreas o sistemas, tales como: la educación la medicina, la gerencia, entre otras. En un sentido gerencial, la identificación de dimensiones y categorías (4 cuadrantes), más la forma en cómo éstas se desarrollan en las organizaciones, pueden compararse con la forma en que el gerente ha de reconocer, comprender, enfrentarse y adaptarse al clima turbulento que viven hoy día las organizaciones, con estrategias creativas, útiles, tanto en lo humano, social y cultural, con deberes éticos, que logren alianzas estratégicas entre organización, individuo y entorno, a los fines de alcanzar un fin común.

Al aceptar la influencia de las interconexiones interiores y exteriores en el entorno organizacional podemos integrar esfuerzos para incrementar nuestra productividad de manera fluida y sostenida, si se sustentan las organizaciones en una visión integral estaríamos atendiendo de forma innovadora a las múltiples demandas del entorno, haciéndonos más competitivos y con muchas posibilidades de mantenernos en el tiempo.

Transformándonos hacia lo integral

Para Wilber (1996), el TOE equivale a la verdadera teoría del todo, es decir, una totalidad ordenada de la existencia, para lo cual se debe reconocer la existencia del kosmos, de forma tal que, no estudie ni considere al ser humano como ente abstracto, sino que debe procurar entenderlo en su relación personal con el entorno.

Al considerar los individuos o sistemas separados por partes, se pierden detalles importantes presentes en las interacciones de éstas, ya que todas esas partes poseen una conexión imprescindible entre ellas para que el todo funcione. Esta visión es compartida por Adler (1929: 98), el cual establece que “las concepciones creadas por el medio ambiente tienen una importancia diferenciada para cada sujeto, generando una diversidad de representaciones cognitivas, que permiten construir estructuras del entorno o sistemas”.

En este sentido, para que el individuo pueda dar un paso hacia delante es necesario que posea algún tipo de visión de la situación; la comprensión de lo que uno quiere y de lo que la realidad realmente ofrece, puede ser un buen ejemplo. Así pues, la afirmación y la intención de cambiar pueden ser elementos fundamentales de la visión de la situación que alienten el proceso de desarrollo de la conciencia.

Al referirnos a Ken Wilber debemos pensar en el estudio de los sistemas totales en el cual se vincula la ciencia con la espiritualidad. Es importante destacar que para este autor los fenómenos psíquicos humanos en el marco de toda su existencia deben ser entendidos incluyendo su cuerpo y el espíritu, para esto es necesario establecer con claridad el nivel en

el cual el individuo se encuentra, para comprender el o los sistemas que este ser humano, momentánea o permanentemente compone, o integra, sean estas estructuras o asociaciones momentáneas, sociedades, culturas o entorno. En tal sentido Wilber (2001: 12) refiere que

“podemos estar más completos o menos completos, más fragmentados o menos fragmentados, más alienados o menos alienados y, en este sentido, una visión integral nos ayuda a sanar nuestra fragmentación y ser un poco más completos en nuestro trabajo, en nuestra vida y en nuestro destino”.

Consideraciones Finales

Los planteamientos plasmados por Ken Wilber significan el reconocimiento y comprensión del ser humano y su integración con ese universo denominado Kosmos, desde la combinación e integración de la mente, el cuerpo, el espíritu y la naturaleza. Un enfoque que invita a dejar atrás los intereses individualistas y narcisista de la sociedad, descubriendo y mostrando la interconectividad existente en todas las dimensiones o aspectos de nuestro entorno. Esta nueva visión nos orienta hacia la concepción de los fenómenos sociales, culturales y políticos desde una perspectiva de unificación y de integración. A su vez nos sirve como una herramienta que permite hacer uso de todos los recursos disponibles para enfrentar cualquier situación, ya sea en el ámbito organizacional, de las relaciones personales o la vida cotidiana.

El presente estado del arte se orientó hacia la presentación de justificaciones teóricas que impulsen la consecuente apertura hacia una visión holista para estudiar el comportamiento de las organizaciones en el ámbito de las relaciones humanas como recurso estratégico para potenciar la capacidad competitiva y el éxito, promoviendo una visión hacia la participación e integración de un universo o Kosmos organizacional, que se puede visualizar en el modelo teórico holístico AQAL, integrador de la organización, el individuo y el entorno social. Este modelo de sustitución de paradigmas, considera la globalización y la turbulencia social en un marco de grandes cambios y transformaciones.

Pues bien, esta investigación documental nos invita a participar como gerentes de enfoques influidos por el conocimiento humano y la integración de éste con el entorno, a la construcción de paradigmas que tomen en cuenta los conocimientos aportados por las diferentes áreas y disciplinas. En tal sentido, es importante promover una amplitud de pensamientos que promuevan la gestión integral dentro de las organizaciones, como parte de su evolución y desarrollo.

El aporte más relevante que se espera pueda atribuirse a este estudio, es propiciar una nueva visión que permita al gerente reconocer, comprender, enfrentarse y adaptarse al clima turbulento que viven hoy día las organizaciones, entre ellas las del área de salud, para que, por medio de estrategias creativas, útiles, tanto en lo humano, social y cultural, con deberes éticos, como parte de la integración de las entidades protagónicas: individuo, organización y entorno, pueda generarse un desarrollo holístico tendiente al bienestar compartido y con responsabilidad social.

Referencias bibliográficas

- Adler, A. (1929). *La práctica y la teoría de la psicología individual*. ISBN-13: 978-84-95679-53-6
- Galeano, M. y Vélez, O. (2002). *Estado del arte sobre fuentes documentales en investigación cualitativa*. Medellín: Universidad de Antioquia. Centro de Investigaciones Sociales y Humanas.
- Gómez, M., Galeano, C. y Jaramillo, D. (2015). *El estado del arte: una metodología de investigación*. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 6(2), 423-442.
- Heidegger, M. (2005) *Ser y el tiempo*, Fondo de Cultura Económica, México
- Hoyos, C. (2000). *Un modelo para investigación documental: guía teórico-práctica sobre construcción de Estados del Arte con importantes reflexiones sobre la investigación*. Medellín: Señal Editora.
- Koestler, A. (1967). *The Ghost in the Machine*. London: Hutchinson. reimpresión, 1990, Penguin Group. ISBN 0-14-019192-5.
- Restrepo, A., Tabares, C., Tangarife, A. y Londoño, J. (2014). *Los estados del arte y la producción de conocimiento en las Ciencias Sociales. Una mirada a la Ciencia Política*. Revista Interam. Bibliot. Medellín (Colombia) Vol. 37, número 3/ septiembre-diciembre 2014 pp. 227-236 ISSN 0120-0976.
- Weil, P. (1993) Holística. *Una nueva visión y abordaje de lo real*. San Pablo. Bogotá
- Wilber, K. (1996). *Una breve historia de todas las cosas*, Barcelona: Kairós. ISBN: 84-7245-365-0.
- Wilber, K. (2000). *La Visión Integral Introducción al revolucionario enfoque sobre la vida, Dios y el Universo*: Kairós. ISBN: 9789681908010.
- Wilber, K. (2001). *Una Teoría del Todo. Una visión integral de la ciencia, la política, la empresa y la espiritualidad*. Barcelona: Kairós. ISBN 978-84-7245-495-8.

CAPÍTULO II

LA NEUROPLANIFICACIÓN: HERRAMIENTA FUNDAMENTAL EN EL PROCESO ESTRATÉGICO DE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS DEL ESTADO ZULIA

Jorge A. Muñoz-Ruiz

Contador Público. Abogado. Experto en Dirección y Gestión Pública Local para el Área Andina. Magíster en Gerencia Tributaria. Doctor en Ciencias Sociales mención Gerencia. Profesor de pregrado y postgrado de la Universidad Alonso de Ojeda - Venezuela. Miembro de la Unión Iberoamericana de Municipalistas. Presidente de Muñoz Amarís y Asociados. Consultores Gerenciales. cpcjorgem@hotmail.com

Yamarú del Valle Chirinos Araque

Doctora en Ciencias, mención Gerencia, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Investigadora Asociada categorizada por Colciencias. Docente- investigadora del grupo: GORAS y ECOSOL Universidad Católica Luis Amigó, Medellín - Colombia: yamaru.chirinosar@amigo.edu.co ORCID ID. 0000-0003-0471-9859.

Néstor E. Amarís López

Abogado. Magíster en Gerencia Tributaria. Profesor de pregrado de la Universidad Alonso de Ojeda - Venezuela. Vicepresidente de Muñoz Amarís y Asociados. Consultores Gerenciales. nestoramarislopez10@gmail.com

José Alexander Velásquez Ochoa

Contador Público. Abogado. Experto en Políticas y Legislación Tributaria. Master en Bussines Administration. Doctorante. Profesor de pregrado y Postgrado de la Corporación Universitaria Americana – Colombia. Presidente de Velásquez y Asociados. jvelasquez@coruniamericana.edu.co

María Victoria Agudelo Vargas

Doctora en ciencias Contables Universidad de los Andes. Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas Económicas y contables Universidad Católica Luis Amigó, Medellín – Colombia, investigadora del grupo: GORAS. dec.admon@amigo.edu.co

Resumen

En esta investigación se analiza la neuroplanificación como herramienta fundamental en el proceso estratégico de las universidades privadas del estado Zulia. Este trabajo se fundamentó en los postulados teóricos de Pittaluga (2015), Marafuschi (2014), Hill y Col (2011), Braidot (2010), Mintzberg (1999) y Bertalanffy (1980). En este estudio, tipificado como descriptivo, no experimental, traseccional y de campo, los datos se recolectaron a través de un cuestionario con escalamiento de frecuencias, sometido al juicio de expertos y cuya confiabilidad Alfa de Cronbach fue de 0.92, ubicándose en una categoría de muy elevada confiabilidad. Los resultados demuestran que la neuroplanificación está compuesta

por una serie de elementos que coadyuvan a la efectividad del ejercicio estratégico organizacional y en donde, el pensamiento estratégico es el único elemento que casi siempre está presente en la dirección de las universidades estudiadas, sin embargo, algunos de los otros elementos presentaron un moderado nivel de ocurrencia, lo cual conlleva a que la gerencia de estas instituciones deban atender realidades internas que le permitan fortalecer las habilidades estratégicas en su personal directivo, por cuanto, la efectividad de todo proceso estratégico no descansa solo en que los líderes tengan un pensamiento visionario, sino, además, en la puesta en práctica constante del análisis integral del todo y sus partes, la aplicación continua de la creatividad, el estudio de diversos modelos de éxitos que ofrece el entorno y, por último, en la participación de las personas claves que impulsan los procesos medulares y de apoyo de la universidad. En otras palabras, el proceso estratégico, por sí mismo, es sistémico, en tanto que la efectividad de cada una de sus partes hace sinergia para el alcance general de los objetivos institucionales.

Palabras clave: Neuroplanificación, proceso estratégico, universidades privadas.

NEUROPLANNING: A FUNDAMENTAL TOOL IN THE STRATEGIC PROCESS OF THE PRIVATE UNIVERSITIES OF THE STATE OF ZULIA

Abstract

In this research, neuroplanning is analyzed as a fundamental tool in the strategic process of private universities in Zulia state. This work is based on the theoretical postulates of Pittaluga (2015), Marafuschi (2014), Hill and Col (2011), Braidot (2010), Mintzberg (1999) and Bertalanffy (1980). In this study, unclassified, descriptive, transverse and field, the data was collected through a questionnaire with a frequency scaling, sometimes the judgment of the experts and reliability Cronbach's Alpha was 0.92, being placed in a category of very high reliability. The results show that neuroplanification is composed of a series of elements that contribute to the attention of the strategic organizational exercise and in which, strategic thinking is the only element that is almost always present in the direction of the universities studied, however, some of the other elements of a moderate level of occurrence, which leads to the management of these institutions of personal attention of people who adapt to the functions of their managerial staff, for example, the function of the entire strategic process does not rest only in that the leaders have a visionary thought, but, in addition, in the constant implementation of the integral analysis of the whole and its parts, the continuous application of the creativity, the study of the diverse successes that the environment offers and, finally, in the participation of the key people that drive the processes of Res and support the university. In other words, the strategic process, by itself, is systemic, while the performance of each one of its parts makes a synergy for the general scope of the institutional objectives.

Keywords: Neuroplanning, strategic process, private universities.

Este capítulo es resultado de un proyecto de investigación culminado.

Introducción

Diversos estudios han demostrado, como en el transcurso de los tiempos, las ciencias administrativas han evolucionado y consigo, cada uno de los paradigmas que la caracterizan. Debido a estos continuos cambios, además de contar con nuevas teorías que responden a las realidades de las organizaciones; nos encontramos con nuevos modelos empresariales que exigen innovaciones en el ejercicio de las funciones administrativas tradicionalmente concebidas. En este sentido, debido a este dinámico contexto, últimamente han emergido nuevas acepciones relacionadas al significado de “planificación”, dentro de las cuales surge el *neuroplanning*, como la alternativa válida que apunta, por un lado, a que los líderes se encuentren en condiciones de decidir al instante, y por otro, a que los equipos de trabajo puedan tomar decisiones frente a escenarios múltiples y complejos.

De acuerdo a estudios relacionados con el ejercicio de la planificación, muchas veces el resultado obtenido no siempre es el esperado, aunque ello no implica que las organizaciones deban abandonar todo tipo de planificación, sino, por el contrario, representa un incentivo para la búsqueda de nuevas formas de llevarlo adelante, siendo esto, el fundamento que caracteriza el *neuroplanning*, el cual se sustenta en las teorías de la escuela cognitiva que afirma que la formación de la estrategia es un proceso que tiene lugar en la mente del estratega, es decir, que para entender su creación, será mejor que comprendamos la mente humana y ahondemos en el mundo de la neurociencia.

Por su parte, Mintzberg (1980) refiere que las estrategias constituyen el conjunto de acciones que los directivos ejecutan para incrementar el desempeño de sus empresas, creando simultáneamente ventajas competitivas en escenarios altamente dinámicos, en los cuales, predecir el futuro o adaptarse a los resultados del momento, requiere de ciertas habilidades y técnicas.

Dados los fundamentos antes señalados y, en virtud de la importancia que reviste el objeto de este estudio, se realiza el siguiente trabajo de investigación enmarcado bajo el propósito de analizar la neuroplanificación como herramienta fundamental en el proceso estratégico de las universidades privadas del estado Zulia. Este trabajo dentro de su fase metodológica, se caracteriza por estar vinculado al paradigma epistemológico positivista con un enfoque cuantitativo; a su vez, es de carácter descriptivo, con un diseño no experimental, transeccional y de campo.

Fundamentación teórica

Epistemología de la Neuroplanificación

Numerosos estudios se han desarrollado sobre el término de planificación, de cuyos resultados tenemos, que no existe un concepto unívoco, por el contrario, en la medida que han evolucionado los paradigmas de las ciencias administrativas, han emergido nuevas acepciones sobre lo que se entiende por planificación. A la par de esta evolución o transformación de la planificación como función administrativa en las organizaciones, hoy día es una realidad que la misma con el pasar de los tiempos, ha perdurado como una de las herramientas más utilizada en los procesos empresariales, y a la cual, se le han endosado tanto aciertos como críticas.

En este mismo contexto, algunos resultados sobre los ejercicios de la planificación, muestran que muchas veces el producto obtenido no siempre ha sido el esperado, y de esta realidad no escapan las Universidades en Venezuela, las cuales según un estudio realizado por la Comisión Nacional de Directores de Planificación (2012), el 90% de los sujetos informantes, indicó que los resultados obtenidos a través de los informes de gestión, arrojaron ciertas desviaciones entre lo proyectado versus lo obtenido. A pesar de ello, lo antes señalado es una nueva realidad que no implica que las organizaciones abandonen el planeamiento, sino por el contrario, las obliga a buscar nuevas formas de llevarlo adelante.

En esta búsqueda para generar buenas prácticas en el entrenamiento de la planificación, nos encontramos con el término *neuroplanning*, el cual según criterios definidos por Braidot (2010), aparece como la alternativa válida ya que apunta, por un lado, a que los líderes se encuentren en condiciones de decidir sobre la marcha y al instante, y, por otro, a que los equipos de trabajo puedan tomar decisiones rápidamente entre distintas alternativas y en escenarios múltiples. Para este autor, el *neuroplanning* promueve el trabajo en equipo, el pensamiento interdependiente, analítico e intuitivo para poder operar acorde a la velocidad de los mercados actuales.

Ahora bien, para comprender el origen y contenido epistémico de la neuroplanificación, debemos prestar atención a lo señalado por Mintzberg (1999), en su obra “Safari a la Estrategia”, en cuyo recorrido gerencial, tres especialistas en estrategia, puestos a observar la teoría a la luz de la realidad empresarial, describen sus impresiones sobre paisaje estratégico organizacional. En esta obra, los tres autores organizaron diez “escuelas” agrupadas en dos grandes tipos: las teorías descriptivas y las prescriptivas. De acuerdo a estos autores, las teorías descriptivas se limitan a ordenar lo “visible”, mientras que las prescriptivas se ocuparon del contenido. Entre las teorías descriptivas, Mintzberg incluyen a la escuela cognitiva de donde tiene origen el *neuroplanning* y de la que se afirma: que para comprender la visión estratégica y la forma en que se desarrollan las estrategias se hizo necesario hurgar en la mente del estratega, es decir, entrar en el campo de la psicología cognitiva.

De acuerdo a lo señalado por Marafuschi (2014), los estrategas en su mayoría son autodidactas: arman su estructura de conocimiento y esquemas de pensamiento a partir de la experiencia directa; ejercicio éste a través del cual modifican su conducta y reformulan sus acciones siguientes. El análisis de esta dualidad conocimiento/experiencia abre dos líneas dentro de la escuela. Una, más positivista, considera al procesamiento y estructuración del conocimiento, un esfuerzo para producir algún tipo de reproducción objetiva del mundo: como una cámara que revela el mundo, acercando y alejando el objetivo según el criterio del dueño. La otra, más subjetiva, asocia la estrategia con una interpretación del mundo: una creación de la mente a partir de lo que vio afuera.

Esta escuela concluye que la formación de la estrategia es un proceso cognitivo que tiene lugar en la mente del estratega. Fundamentalmente, la escuela cognitiva nos dice que, si queremos entender la creación de la estrategia, será mejor que comprendamos la mente y el cerebro humano, en otras palabras, para mayor comprensión de la neuroplanificación, debemos ahondar en el mundo de la neurociencia.

Por su parte, Manes (2015), expone que las neurociencias estudian la organización y el funcionamiento del sistema nervioso y cómo los diferentes elementos del cerebro interactúan dando origen a la conducta de los seres humanos. Según estudios de este neurocientífico, se reconoce la existencia de las siguientes funciones cerebrales: superiores e inferiores. Las funciones cerebrales superiores se adquieren y se desarrollan a través de la interacción social, a diferencia de las funciones mentales inferiores, que son funciones que están determinadas genéticamente, es decir, nos limitan en nuestro comportamiento a una reacción o respuesta al ambiente.

Las funciones superiores son mediadas culturalmente. El conocimiento es el resultado de la interacción social; en la interacción con los demás adquirimos conciencia de nosotros, conquistamos el uso de los símbolos, que, a su vez, nos permiten pensar en forma cada vez más compleja; a mayor interacción social, mayor conocimiento, mayor posibilidad de actuar, más sólidas funciones mentales. Por su parte, Rodríguez y Toledo (2006), definen las funciones cerebrales superiores como las capacidades que ponen en juego:

- La integridad de un sistema de organización de la información perceptual, (percepción, sensación interior resultante de una impresión material hecha en los sentidos - diccionario)
- La rememoración del aprendizaje anterior.
- La integridad de los mecanismos corticosubcorticales que sustentan el pensamiento.
- La capacidad de tratar dos o más informaciones o eventos, por medio de lo cual, podemos simultáneamente reconocer la existencia de funciones cerebrales inferiores.

Dado lo anterior, según Braidot (2010), la neuroplanificación como consecuencia del binomio neurociencia-teoría cognitiva, prepara el cerebro de quienes tienen a su cargo las actividades relevantes de liderazgo y gestión para que puedan operar a una velocidad acorde con la velocidad del cambio; promueve el pensamiento interdependiente, consiente, analítico e intuitivo, que potencia ampliamente los resultados del trabajo en equipo, al minimizar la pérdida del rumbo o la dispersión de esfuerzo típicos del planeamiento tradicional, todo ello justifica, que la neuroplanificación termina con la idea de un único plan de negocios o forma de trabajo que reducía la creatividad de los equipos de trabajo, especialmente en contextos rupturistas. Lo más importante de esta técnica es el entrenamiento cerebral que genera en los miembros de la organización, los directivos y sus equipos de trabajo, en donde el análisis de diferentes escenarios permite responder de manera instantánea a los cambios regulatorios o de mercado.

La neuroplanificación

Para Marafuschi (2014) el aporte de las neurociencias al planeamiento se denomina *neuroplanning*. Este término se encuentra directamente relacionado con la escuela cognitiva definida por Mintzberg et al 1980. Esta disciplina constituye:

...el desarrollo de las capacidades cerebrales que, en la práctica, se traducen en un conjunto de habilidades que posibilitan no sólo una veloz respuesta ante circunstancias no imaginadas, sino también, y fundamentalmente, la aplicación de la inteligencia de los líderes y de su gente para que una organización, más que reactiva, pase a ser creadora de futuro. (Braidot, 2010: 35)

Según este autor, el *neuroplanning* tiene por objetivo preparar el cerebro de quienes tienen a su cargo las actividades relevantes de liderazgo y gestión para que puedan operar a un ritmo acorde con la velocidad del cambio. (...) Promueve el pensamiento interdependiente, consciente y meta consciente, analítico e intuitivo, que potencia ampliamente los resultados del trabajo en equipo, al minimizar la pérdida del rumbo o la dispersión de esfuerzo típicos del planeamiento tradicional.

Ahora bien, con base a los fundamentos teóricos ante señalados, la neuroplanificación constituye un recurso organizacional, fundamental para la efectividad del ejercicio de la gestión estratégica institucional, porque partiendo de las competencias adquiridas por los gerentes, éstos podrán optimizar los recursos disponibles e impulsar la obtención de una ventaja competitiva. En este sentido, a criterio de Marafuschi (2014), la neuroplanificación tiene los siguientes elementos:

- a. Pensamiento estratégico: para Braidot (2010), se refiere a la capacidad mental presente en una firma para colectar y reactivar todas las funciones cognitivas, es decir; la aptitud para conocer el modo en que se va a llevar a la realidad la misión de la organización. Según Mintzberg (1999), es un proceso que ocurre en la mente; permite visualizar cómo será el aspecto de la organización en el futuro, donde sus trabajadores se convierten en elementos claves, capaz de interpretar y producir variaciones sin que el desarrollo personal sea visto como una inversión de conflictos, sino que adopte políticas para lograr cambios realmente competitivos a favor del desarrollo organizacional.
- b. Análisis sistémico: tiene su base principal en que el todo es más que la suma de las partes. Bertalanffy (1980), quien redactó la teoría general de los sistemas, habla de la interacción, la interrelación y la interdependencia como las principales características de un sistema. Por su parte Senge (1994) afirma que existen cuatro habilidades utilizadas en pensamiento sistémico: 1. Pensamiento holístico; 2. Reconocimiento de patrones e interrelaciones; 3. Reconocimiento y actuación de acuerdo a propiedades sistémicas intrínsecas y arquetipos sistémicos específicos; y, 4. Reconocimiento y actuación de acuerdo a los imperativos sistémicos necesarios para alcanzar los objetivos, mantener los patrones, promover la integración y adaptación.
- c. Creatividad: el proceso creativo es una de las potencialidades más elevadas y complejas de los seres humanos, éste implica habilidades del pensamiento que permiten integrar los procesos cognitivos menos complicados, hasta los conocidos como superiores para el logro de una idea o pensamiento nuevo. Según Rodríguez (1997), es un estilo que tiene la mente para procesar la información, manifestándose mediante la producción y generación de situaciones, ideas u objetos con cierto grado de originalidad. Por su parte Braidot (2010), plantea que la creatividad se refiere a las aptitudes que son características de los individuos creadores, como la fluidez, la flexibilidad, la originalidad y el pensamiento divergente.
- d. Intuición: de acuerdo a lo planteado por Braidot (2010), las técnicas utilizadas por el *neuroplanning* permiten desarrollar inteligencia intuitiva y de esta manera poder anticiparse a los cambios veloces y rupturistas. Según Kahneman (2003: 89), “la

mayor parte de los juicios y de las elecciones se efectúan intuitivamente y las reglas que gobiernan la intuición son generalmente similares a las de la percepción”. El autor habla de dos modos genéricos de función cognitiva, que corresponden aproximadamente a la intuición y al razonamiento. El razonamiento se hace deliberadamente y con mucho esfuerzo, mientras que el pensamiento intuitivo parece presentarse de forma espontánea en la mente, sin cálculo o búsqueda consciente, y sin esfuerzo.

- e. Reencuadre: entendido como la habilidad de cambiar el foco entre múltiples perspectivas, marcos, modelos mentales y paradigmas con el fin de generar nuevos puntos de vista y opciones de acción. Halis et al. (2010) enfatizan cuatro habilidades: 1. Abstenerse de formular juicios mientras se reúne la información correspondiente; 2. Identificar y entender modelos mentales, paradigmas y marcos que son utilizados para enmarcar el problema o situación; 3. Tener la capacidad de utilizar modelos mentales, paradigmas y marcos para comprender una situación; y, 4. Revisar y reformular los modelos mentales propios y ajenos.
- f. Técnica TKJ (Team Kawakita Jiro) o técnica de grupos: fue desarrollada en la corporación Sony por Shunpei Kobayashi a partir de otra técnica denominada KJ, inventada por el antropólogo japonés Dr. Jiro Kawakita. Consiste en reunir a un grupo de personas interesadas en analizar una situación problemática específica; mediante un proceso ordenado por el cual se llega a sintetizar a través del consenso de los participantes, las causas que la están produciendo. En el ejercicio del proceso estratégico, se utiliza esta técnica con el fin de estimular el pensamiento creativo de las distintas áreas; generar lluvias de ideas desde varias perspectivas, de las cuales surjan acciones que posibiliten la creación de ventajas competitivas organizacionales.

El proceso estratégico

Pittaluga (2015), señala que el proceso estratégico es el camino lógico y secuencial que lleva a la elección de una estrategia, constituyendo una parte fundamental del programa a desarrollar. Por su parte, Vera (2008) plantea que responde a una serie de etapas interconectadas que, a su vez, dan respuesta a una serie de interrogantes tales como: ¿cuál es el negocio?, ¿cuáles son las características del entorno y la competencia?, ¿cómo responder ante la competencia?, ¿a dónde se quiere llegar?, ¿cómo llegar?, y ¿cómo medir que se están logrando metas y objetivos?

Por su parte, Hill y Jones (2011) refieren que el proceso de planeación estratégica tiene seis etapas principales, las cuales se describen a continuación:

1. Declaración de la filosofía institucional (misión corporativa): el primer componente del proceso de la administración estratégica es elaborar la declaración de la misión y visión de la organización, la cual ofrece el marco o contexto dentro del que se formulan las estrategias. Según Hill y Jones (2011), una declaración de misión tiene cuatro componentes principales: la declaración de la razón de ser de una organización, a lo que suele llamarse misión, una declaración de algún estado

futuro deseado, a lo que se le suele llamar visión, una declaración de los valores claves con los que la organización está comprometida, y una declaración de las principales metas. La misión corporativa de una organización describe lo que ésta hace, lo que desea ser y cómo lograrlo, en consecuencia, ésta debe enfocarse en las necesidades del cliente que la empresa está intentando satisfacer.

2. **Análisis interno:** este análisis el cual constituye el segundo componente del proceso estratégico, se enfoca hacia la observación de los recursos, las capacidades y las competencias de una empresa. La meta de este sub-proceso según lo señala Hill y Jones (2011), es identificar las fortalezas y debilidades de la organización. Los recursos se refieren a los activos de una empresa, los cuales a su vez pueden ser, tangibles e intangibles. Los recursos tangibles son las entidades físicas, como terreno, edificio, planta, equipos, inventario, dinero, otros. Los recursos intangibles son entidades no físicas, como la reputación de la empresa, la propiedad intelectual, entre otros. Las capacidades se refieren a las habilidades de una organización para coordinar sus recursos y darles un uso productivo. Las competencias, las habilidades de hacer que el uso productivo de sus recursos, generen ventajas competitivas frente a sus competidores.
3. **Análisis Externo:** el tercer componente del proceso estratégico es el análisis del entorno competitivo externo de la organización. El fin esencial de este análisis, es identificar las oportunidades estratégicas y amenazas de la organización que afectarán la manera en que logrará su misión. Según lo explicado por Hill y Jones (2011), las oportunidades surgen cuando una empresa aprovecha las condiciones de su entorno para formular e implementar estrategias que la ayudan a volverse más rentable. Por su parte, las amenazas emergen cuando las condiciones en el entorno externo ponen en peligro la integridad y rentabilidad del negocio. Asimismo, en el análisis del entorno, en el cual se observan las oportunidades y amenazas, se deben examinar tres entornos interrelacionados cuando se emprenda: el entorno de la industria donde opera la organización; el entorno nacional y el entorno socioeconómico o macroeconómico.
4. **Establecimiento de Metas:** Siguiendo lo señalado por Hill y Jones (2011), una vez que se ha declarado la filosofía de gestión (misión, visión, valores), los gerentes estratégicos deben dar el siguiente paso que es el establecimiento de metas. La meta según estos autores, es el estado futuro deseado, preciso y medible que una empresa intenta alcanzar. Las metas bien constituidas tienen cuatro características claves:
 - Son precisas y medibles: las metas medibles dan a los gerentes un estándar o referencia respecto de los cuales pueden juzgar su desempeño.
 - Abordan cuestiones cruciales. Para mantenerse enfocados, los gerentes deben elegir una cantidad limitada de metas para evaluar el desempeño de la empresa.
 - Son desafiantes pero realistas. Dan a todos los empleados un incentivo por buscar formas de mejorar las operaciones de una organización.
 - Especifican el lapso en el cual se deben alcanzar las metas, cuando sea apropiado.

Para Montiel (2015), las metas organizacionales responden a la razón de ser de la organización. El planteamiento de estas metas u objetivos deben ser el resultado de un profundo análisis situacional de la organización, el cual debe observar las condiciones, las oportunidades y los obstáculos en el ambiente exterior e interior de la organización. Es responsabilidad de los directivos lograr que las metas organizacionales se filtren de manera clara a los mandos medios quienes, a su vez, guiarán el trabajo en cada una de las áreas y departamentos de la empresa para el logro de las mismas. Las metas organizativas son formulaciones que establecen el estado futuro deseado que intenta conseguir una organización. Una organización adquiere sentido e identidad a través del conjunto de metas que la integran. Existen empresas que tienen un mismo giro, en una misma localidad, pero lo que las hace únicas son sus metas, porque cada una de ellas son distintas y por consecuencia operan de manera diferente.

5. Diseño de estrategias: el siguiente componente del pensamiento estratégico requiere la generación de una serie de alternativas estratégicas, o elecciones de las estrategias futuras a perseguir, dadas las fortalezas y debilidades internas, así como sus oportunidades y amenazas. Según Hill y Jones (2011), la comparación de estos cuatro componentes suele conocerse como el análisis FODA. El propósito principal de este sub-proceso, es identificar las estrategias para explotar las oportunidades externas, contrarrestar las amenazas, desarrollar y proteger las fortalezas de la empresa y erradicar las debilidades. En términos generales, la meta de este diagnóstico es crear, afirmar o afinar el modelo del negocio específico de una empresa que mejor alinee, ajuste o combine sus recursos y capacidades con las demandas del entorno en el que opera. Los directivos deben comparar y contrastar las diferentes alternativas posibles y después identificar el conjunto de estrategias que crearán y mantendrán una ventaja competitiva. Estas estrategias se pueden dividir en cuatro categorías principales:
 - a. Las estrategias funcionales las cuales deben estar orientadas a impulsar la efectividad de las operaciones dentro de una empresa, como manufactura, marketing, administración de materiales, desarrollo de productos y servicios al cliente.
 - b. Las estrategias de negocios que abarcan el tema competitivo general de la empresa, la forma en que se posiciona en el mercado para lograr una ventaja competitiva.
 - c. Las estrategias globales que abordan las formas de ampliar el negocio en otras zonas.
 - d. Las estrategias corporativas.
6. Implementación de estrategias: Una vez elegido un conjunto de estrategias congruentes con la filosofía, para lograr una ventaja competitiva y aumentar el desempeño, los gerentes deben ponerlas en acción. Para Hill y Jones (2011), la implementación de estrategias supone tomar medidas necesarias en los niveles funcionales de la organización, con la finalidad de dar a conocer las estrategias y lograr sinergia en el equipo de trabajo para la consecución de las mismas. La

implementación de estrategias supone poner en acción las estrategias (planes). Esto incluye ejecutar acciones congruentes con las estrategias que la empresa elija en los niveles corporativos, de negocios y funcional; asignar funciones y responsabilidades entre los gerentes (por lo general mediante el diseño de la estructura organizacional); asignar recursos (incluidos capital y dinero); establecer objetivos a corto plazo y diseñar el control de la organización y sistemas de recompensas. Por su parte, Serna (2008) señala que la estrategia es una acción de búsqueda de las acciones que se deben implementar con todos los medios disponibles y recursos necesarios para ponerla en práctica.

Metodología

Esta investigación, estuvo enmarcada dentro del paradigma epistemológico positivista con un enfoque cuantitativo; a su vez, con una fase descriptiva y un diseño no experimental, transeccional y de campo. La población objeto de estudio estuvo conformada por una población finita y accesible representada por las universidades privadas del estado Zulia: 1. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacón (URBE); 2. Universidad Rafael Urdaneta (URU); 3. Universidad Católica Cecilio Acosta (UNICA); 4. Universidad Dr. José Gregorio Hernández (UJGH); y, 5. Universidad Alonso de Ojeda (UNIOJEDA). Debido a las características propias de la población estudiada, no fue necesario la determinación de la muestra.

Asimismo, los sujetos a los cuales le fue aplicado el instrumento, lo constituyeron los mismos que integran la población, es decir, los directores de planificación de las universidades privadas del estado Zulia, quienes fueron seleccionados partiendo de los siguientes criterios:

- a. El proceso estratégico en las universidades privadas está estrechamente vinculado a un presupuesto, además es autónomo y gobernable.
- b. Los directores de planificación de las universidades tienen dentro de sus funciones la administración (planificación, organización, dirección y evaluación) del proceso estratégico institucional.
- c. Los directores de planificación, manejan toda la información del proceso estratégico y por ende fácil acceso.

La técnica de recolección de datos quedó definida bajo la modalidad de encuesta, para lo cual se seleccionó el *cuestionario* como instrumento de recolección de información. En este sentido, se procedió a la construcción de un cuestionario con escalamiento de frecuencia. Este cuestionario se construyó con cinco (05) alternativas de respuestas, asignándose una escala estadística ordinal a las mismas, a saber: *siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)*.

La validez del instrumento se correspondió en cuanto a su contenido y al constructo, en ese sentido, se sometió a una revisión, por lo cual, se entregó sendos cotejos de validación a cinco (05) expertos teóricos y metodológicos, con la finalidad de determinar cuánto pudiera una afirmación medir la proposición teórica pretendida.

Para calcular la confiabilidad del cuestionario, fue necesaria la aplicación de una prueba piloto hacia una muestra integrada por cinco (5) sujetos de similares características profesionales y personales a las de las unidades informantes en estudio. Además, para la medición de este estudio se implementó la fórmula de *Alfa de Cronbach*:

$$rtt = \frac{k}{k - 1} \left[\frac{1 - \sum Si^2}{St^2} \right]$$

Donde:

rtt= coeficiente Alpha cronbach

k= número de ítems

Si²= varianza de los puntajes de cada ítems

St²= varianza de los puntajes totales

El coeficiente antes mencionado genera un valor que oscila entre cero (0) y uno (1). Para efectos del instrumento empleado en esta investigación, el resultado obtenido de la prueba piloto a través del coeficiente *Alpha Cronbach* fue de 0.92, lo cual representa un muy alto nivel de confiabilidad del instrumento.

Por último, después de ser recopilados todos los datos, se recurrió a la aplicación de estadísticas descriptiva y a la construcción de tabla de frecuencias absolutas y relativas de los indicadores que integran la variable en estudio, en cuyo caso, el baremo que sirvió de fundamento para la interpretación de los resultados puede observarse en la tabla 1:

Tabla 1. Baremo de interpretación de datos.

ALTERNATIVAS	RANGO	INTERVALO	CATEGORÍA
Siempre	5	4,21 – 5,00	Nivel muy alto
Casi siempre	4	3,41 – 4,20	Nivel alto
A Veces	3	2,61 – 3,40	Nivel moderado
Casi Nunca	2	1,81 – 2,60	Nivel bajo
Nunca	1	1,00 – 1,80	Nivel muy bajo

Fuente: Elaboración propia (2017).

Presentación y análisis de los resultados

Ahora bien, luego de tabulados los datos obtenidos a través del instrumento de recolección de la información, a continuación, en la tabla 2, se presenta el resumen detallado de los resultados relacionados con los elementos de la neuroplanificación presentes en el proceso estratégico de las universidades privadas del estado Zulia:

Tabla 2. Elementos de la neuroplanificación presentes en el proceso estratégico de las universidades privadas del estado Zulia.

ELEMENTOS	ÍTEM	Siempre (5)		Casi siempre (4)		A veces (3)		Casi nunca (2)		Nunca (1)		MEDIA POR INDICADOR	MEDIA POR DIMENSIÓN
		FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %		
Pensamiento Estratégico	1	1	20%	1	20%	2	40%	1	20%	0	0%	3,40	3,47
	2	1	20%	1	20%	2	40%	1	20%	0	0%	3,40	
	3	1	20%	2	40%	1	20%	1	20%	0	0%	3,60	
Análisis Sistémico	4	1	20%	1	20%	3	60%	0	0%	0	0%	3,60	3,27
	5	1	20%	1	20%	2	40%	1	20%	0	0%	3,40	
Creatividad	6	0	0%	1	20%	2	40%	2	40%	0	0%	2,80	3,13
	7	0	0%	1	20%	3	60%	1	20%	0	0%	3,00	
	8	0	0%	1	20%	3	60%	1	20%	0	0%	3,00	
Intuición	9	1	20%	1	20%	2	40%	1	20%	0	0%	3,40	3,07
	10	0	0%	2	40%	1	20%	2	40%	0	0%	3,00	
	11	0	0%	1	20%	2	40%	2	40%	0	0%	2,80	
Reencuadre	12	0	0%	1	20%	1	20%	3	60%	0	0%	2,60	3,07
	13	1	20%	0	0%	3	60%	1	20%	0	0%	3,20	
	14	1	20%	0	0%	3	60%	1	20%	0	0%	3,20	
Técnicas de Grupo	15	1	20%	0	0%	1	20%	3	60%	0	0%	2,80	2,67
	16	0	0%	1	20%	1	20%	3	60%	0	0%	2,60	
	17	0	0%	1	20%	2	40%	2	40%	0	0%	2,80	
	18	0	0%	1	20%	1	20%	3	60%	0	0%	2,60	

Fuente: Elaboración propia (2017). Basados en los datos obtenidos de la aplicación del instrumento

Con respecto a los elementos de la neuroplanificación presentes en el proceso estratégico de las universidades privadas del estado Zulia, puede observarse en la tabla anterior, que en su totalidad, la dimensión se ubicó en una media de 3.07, lo que indica un nivel moderado de ocurrencia en la población estudiada, siendo el pensamiento estratégico el elemento con el mayor nivel de ocurrencia, obteniendo una media de 3.47, ubicándose en un alto nivel de ocurrencia, lo que, a su vez, significa que las decisiones tomadas por la gerencia estratégica casi siempre representan una reflexión sobre el futuro de la universidad; atienden las necesidades de cambio que demanda la sociedad e implementan acciones sobre la base de los resultados obtenidos.

En otro orden de ideas, motorizar el pensamiento estratégico en las organizaciones, equivale a lo planteado por Vera (2008), como el inicio del establecimiento de una gerencia de valor, a través de la cual se desarrolle un modelo de negocio sustentado en las bases del reconocimiento, de la gestión y el control, en donde cada trabajador debe estar orientado hacia un espíritu colectivo que lo impulse a maximizar sus rendimientos y donde sus acciones, respondan a la visión de la organización.

Para el caso, del elemento análisis sistémico (3.27), éste se vio afectado, debido a que el 80% de los informantes, alegaron que casi nunca las actividades establecidas en el proceso estratégico de la Universidad, son influenciadas por opiniones del personal de los distintos niveles organizacionales. Respecto a esto, Delgado (2014), refiere que la organización desde un enfoque sistémico, debe ser analizada en todo y en sus partes, es decir; en esencia consiste ver a la organización desde un alto, renunciando, al detalle de ver cada departamento individualmente.

Por su parte, los elementos de creatividad (3.13) y la intuición (2.80), en opinión de los encuestados, éstos fueron influenciados primero; para el caso de la creatividad, debido a que en las universidades objeto de estudios, sólo a veces, la gerencia estratégica promueve un clima organizacional donde sus directivos desarrollen la capacidad de generar nuevas ideas de trabajo y en ese contexto, algunas veces, las nuevas ideas de trabajo aportadas por su personal, se convierten en lineamientos de acción en el proceso estratégico. Para el caso de la intuición, los resultados demuestran que sólo a veces, en las universidades estudiadas, los resultados obtenidos hasta ahora, son influenciados en parte, por la toma de decisiones sin la aplicación de una deducción lógica y sin ningún tipo de cálculo o búsqueda consciente.

Al respecto López y Recio (1998), exponen que la creatividad es un estilo que tiene la mente para procesar la información, manifestándose mediante la producción y generación de situaciones, ideas u objetos con cierto grado de originalidad; dicho estilo de la mente pretende de alguna manera impactar o transformar la realidad presente del individuo. Mientras que, para OSHO (2007), la intuición es la percepción directa de la realidad sin interferencia de los prejuicios y la ideología de la mente. Es un conocimiento que trasciende la lógica, va más allá del intelecto.

Finalmente, en relación a los elementos reencuadre (3.07) y técnicas de grupos (2.67), éstos se ubicaron en un moderado nivel de ocurrencia, debido a que los resultados demostraron que en las universidades estudiadas, la gerencia estratégica, algunas veces se esfuerza para introducir en su plan de acción nuevas prácticas operacionales y del mismo

modo, durante la realización del proceso estratégico, sólo algunas veces, las situaciones problemáticas son analizadas a través de mesas de trabajo grupales y por ende, es llevado a cabo mediante un procedimiento debidamente articulado con acciones dinámicas.

Conclusiones

Los resultados de la investigación demuestran que la neuroplanificación constituye una herramienta fundamental para la operatividad del proceso estratégico organizacional, por cuanto, a través de ella, los líderes alcanzan el desarrollo de sus capacidades directivas que le permitirán consecuentemente, optimizar el uso de sus recursos empresariales. Del mismo modo, se determinó que el neuroplanning está integrado por una serie de elementos que actúan como un sistema, donde cada uno de ellos, requieren de su interconexión para el alcance de un objetivo en común: la efectividad del proceso estratégico.

Ahora bien; según los hallazgos de este estudio de investigación, se determinó que de todos los elementos que constituyen a la neuroplanificación solo, el *pensamiento* estratégico, casi siempre está presente en la gestión estratégica de las universidades privadas del estado Zulia, mientras que los elementos *análisis sistémico, intuición, creatividad, reencuadre y técnicas de grupos*, algunas veces son aplicados.

A opinión de Braidot (2010), en principio, la presencia continua del pensamiento estratégico representa una fortaleza institucional, por cuanto sus líderes cuentan con la capacidad para reactivar todas las funciones cognitivas en beneficio de la organización; desarrollar técnicas para conocer el modo en que se va a llevar a la realidad su misión, así como practicar un análisis integral orientado a las diversas situaciones que a diario se presenten. Del mismo modo, un pensamiento estratégico significa que los gerentes son capaces de tener bien clara la filosofía de la organización, ser consciente de los recursos con los cuales cuenta la empresa o aquellos que se requieren para el alcance de alguna actividad u objetivo, y de esta manera, utilizarlos eficientemente para responder en un contexto tanto dinámico como competitivo.

No obstante, conforme se explicó con anterioridad, existen elementos vinculados a la neuroplanificación cuya presencia en el proceso estratégico es moderada, lo cual representa una oportunidad de mejora para cada universidad, principalmente, porque numerosos estudios han demostrado, que la efectividad de todo proceso estratégico no descansa solo en que los líderes tengan un pensamiento visionario, sino, además, de la realización consecutiva de una serie de acciones, de la puesta en práctica del análisis integral del todo y sus partes, la promoción de un clima organizacional donde sus directivos desarrollen la capacidad de generar nuevas ideas de trabajo y la adopción de éstas como lineamientos en el ejercicio estratégico; el estudio de diversos modelos de éxitos que ofrece el entorno y, por último, en la participación de las personas claves que impulsan los procesos medulares y de apoyo de la universidad. En otras palabras, el proceso estratégico, por sí mismo, es sistémico, en tanto que la efectividad de cada una de sus partes hace sinergia para el alcance general de los objetivos institucionales.

En consecuencia, la interpretación de los resultados de este estudio tomando como referencia los postulados teóricos, dan una lectura clara y determinante sobre lo que ha

sido hasta ahora, la experiencia en el ejercicio de la planeación y la forma en que ésta debe concebirse. Al hablar de gestión estratégica, no sólo basta contar con un equipo gerencial profesionalmente preparado y con una visión general de la organización, sino, con profesionales integrales, con competencias que le permitan accionar al ritmo de la dinámica socioeconómica; que tengan todos los ingredientes necesarios para proyectar y alcanzar una organización exitosa, donde el actuar no descansa sólo en el nivel filosófico, sino que dé un paso hacia lo pragmático, hacia lo táctico y hacia lo competitivo.

En otras palabras, una universidad alcanza su objetivo y su razón de ser, cuando empodera su mejor recurso: el humano; y articula sus esfuerzos para que la labor de su personal, acelere el alcance de sus objetivos institucionales, generando consigo valor agregado en el desarrollo de la comunidad donde ella opera, y más aún, aportando elementos sustanciales para el desarrollo país. Todo ello es posible, mediante el uso óptimo de sus recursos; mediante la formulación de estrategias y toma de decisiones en un ambiente cambiante, esto es, mediante una gerencia que se esfuerce por desarrollar metodologías que promuevan el trabajo en equipo, la mejora de su sistema de control interno, el fortalecimiento de su cultura en el quehacer universitario, con el propósito continuo, de crear mecanismos idóneos para influenciar en toda su cadena de valor, en cada proceso y en cada actividad, donde sean capaces de instaurar una política de calidad, cuyo impacto sea consecuentemente visible, en los procesos académico-administrativos, y con ello, en la prestación de los servicios estudiantiles, para que éstos sean cónsonos con las necesidades y expectativas de la comunidad universitaria de hoy en día.

Referencias bibliográficas

- Bertalanffy, L. (1980). *Teoría General de los Sistemas*. Ediciones F.C.E. España, S.A.
- Braidot, N. (2010). *Neuromanagement*. Buenos Aires. Granica.
- Delgado, J. (2014). *El análisis sistémico y su proyección multidisciplinar*. Editorial Dossat, S.A.
- Halis, M, Sariisik, M y Turkay, O (2010). *Institutional Strategic Consciousness and its reflections. Research on qualified hotels in Istanbul*. En: Journal of Global Strategic Management N° 08.
- Hill, Charles y Jones, Gareth (2011). *Administración Estratégica. Un enfoque integral*. Novena edición. CENGAGE, Learning. México.
- Kahneman, D. (2003). *Mapas de Racionalidad Limitada: Psicología para una economía conductual*. Discurso de aceptación del Premio Nobel 2002, en: *Revista Asturiana de Economía N° 28*.
- López, B y Recio, H. (1998). *Creatividad y Pensamiento Crítico*. (1ra. Ed). México: Trillas.
- Manes, F (2015). *Usar el cerebro*. Cuarta edición. Ediciones Planeta. Buenos aires, Argentina.
- Marafuschi, M (2014). *Neuroplanning, conciencia estratégica y creación de valor*. Universidad Nacional de Quilmes. FACES

- Mintzberg, H (1980). *El proceso estratégico*. Segunda edición. Prentice Hall hispanoamericana s.a. México
- Mintzberg, H, Ahlstrand, B y Lampel, J (1999). *Safari a la estrategia*. Editorial Granica. Barcelona, España.
- Montiel, R. (2015). *Diseño organizacional*. Universidad Interamericana para el Desarrollo. Núcleo Nacional de Directores de Planificación de Universidades Venezolanas (2012). *Informe de gestión*. Caracas, Venezuela.
- Osho, S (2007). *Intuición: El conocimiento que trasciende la lógica*. Primera edición. Bogotá. D.C. Ramón House Mondadori, S.A.
- Pittaluga, C. (2015). *Liderazgo resiliente: la innovación en entornos adversos*. Editorial Galac. Caracas, Venezuela.
- Rodríguez, E. M. (1997). *El pensamiento creativo integral*. Serie creatividad 2000. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Rodríguez, R y Toledo, R (2006). *Funciones cerebrales superiores: Semiología y clínica*. SIPROSA. Buenos aires, Argentina.
- Serna, M (2008). *Creatividad: definiciones, antecedentes y aportaciones*. Ediciones Universidad Nacional Autónoma de México.
- Senge, P. (1994). *La quinta disciplina*. Ediciones Granica. Barcelona, España.
- Vera, G. (2008) *Dirección Estratégica*. MC Graw Hill. Caracas. Venezuela

CAPÍTULO III

LA INNOVACIÓN, EL CAPITAL INTELECTUAL Y LA COMPETITIVIDAD EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SUR COLOMBIANO

Juan Manuel Andrade Navia

Especialista en Alta Gerencia, Magister en Pensamiento Estratégico y Prospectiva, Magister en Gerencia del Talento Humano, candidato a doctor en Agroindustria. Investigador Junior de Colciencias. Líder del grupo YUMA. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Neiva – Colombia. Correo: Jandradenav@uniminuto.edu.co ORCID ID. 0000-0001-9644-0040

Elías Ramírez Plazas

Ingeniero Industrial, Magister en Economía y Administración, Magister en Dirección Universitaria y Doctor en Administración de Empresas. Investigador Junior de Colciencias. Docente-investigador del Grupo PYMES. Universidad Surcolombiana, Neiva – Colombia. Correo: Elias.ramirez@usco.edu.co

José Alfonso Mendoza Gallego

Tecnólogo en Gestión de Negocios, Administrador Financiero y Magister en Educación de la Diversidad. Docente de Investigación grupo YUMA. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Neiva – Colombia. Correo: jmendezaga2@uniminuto.edu.co. ORCID 0000-0002-0002-4104

Henry Sánchez Pimentel

Administrador Empresas, Especialista en Alta Gerencia y Magister en Administración de Empresas. Docente de Investigación grupo YUMA. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Neiva – Colombia. Correo: hsanchezpim@uniminuto.edu.co

Resumen

El presente estudio evaluó el rol mediador de la innovación en la relación entre el capital intelectual y la competitividad de las pequeñas empresas del sur colombiano. Se realizó la recolección de la información en diez organizaciones pertenecientes a diferentes sectores económicos (servicios, financiero y producción), a las cuales se aplicó un cuestionario con diferentes escalas de medición como instrumento de recolección de datos. Para probar las hipótesis de investigación y evaluar las relaciones y efectos entre las variables se utilizó un Modelo de Ecuaciones Estructurales. La investigación demostró que el efecto significativo de capital intelectual en la competitividad de las empresas fue completamente indirecto basado en nuestro modelo, dado que se transmitieron a través de la innovación. El estudio contribuye al debate sobre el efecto simultáneo de las dimensiones del capital intelectual (humano, estructural y relacional) sobre la competitividad empresarial, mediado por la variable de innovación en la pequeña empresa del sur colombiano.

Palabras clave: Capital intelectual, competitividad, innovación, pequeñas empresas.

INNOVATION, INTELLECTUAL CAPITAL AND COMPETITIVENESS IN SMALL COMPANIES IN SOUTHERN COLOMBIA

Abstract

This study evaluated the mediating role of innovation in the relationship between intellectual capital and the competitiveness of small businesses in southern Colombia. The information was collected in ten organizations belonging to different economic sectors (services, financial and production), to which a questionnaire with different measurement scales was applied as a data collection instrument. To test the research hypothesis and evaluate the relationships and effects between the variables, a Structural Equation Model was used. The research showed that the significant effect of intellectual capital on the competitiveness of companies was completely indirect based on our model, given that they were transmitted through innovation. The study contributes to the debate on the simultaneous effect of the dimensions of intellectual capital (human, structural and relational) on business competitiveness, mediated by the innovation variable in small businesses in southern Colombia.

Keywords: Competitiveness, innovation, intellectual capital, small companies.

Capítulo resultado de un proyecto de investigación culminado.

Titulado: El capital intelectual como dimensión de la gestión del conocimiento en las empresas huilenses y su relación con la capacidad de innovación. El proyecto fue financiado por la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto.

Introducción

Las empresas en general consideran la gestión de la innovación como un mecanismo para asegurarse cierto éxito futuro. Por tanto, la innovación es un proceso de creación de conocimiento, y la capacidad de innovar está estrechamente relacionada con los recursos intangibles de una empresa (Leitner, 2015). Al respecto, el capital intelectual de manera integral, o alguna de sus dimensiones como el capital humano, estructural o relacional, contribuyen positivamente a los niveles de competitividad e innovación que desarrollan las empresas (por ejemplo, Leitner, 2015; Subramaniam y Youndt, 2005; Sveiby, 1997).

Estudios empíricos como el de Olavarrieta y Friedmann (2008) y Hsieh y Tsai (2007) evidencian que la relación entre el capital intelectual y la innovación aún está fragmentada, es decir, la mayoría de los estudios investigan el impacto de las diferentes dimensiones de capital intelectual, de manera independiente, sobre las modalidades innovación. Así, se considera que el capital intelectual no solo tiene un efecto directo en las prácticas innovadoras, sino que desempeña un rol mediador en la relación entre la innovación y la competitividad de las empresas. Por lo tanto, este estudio contribuye al debate sobre el efecto simultáneo que ejercen las dimensiones del capital intelectual como el humano, estructural y relacional, en la competitividad empresarial, mediado por la variable de innovación en la pequeña empresa en el sur colombiano.

Al respecto, se aborda el fenómeno desde un estudio correlacional, que plantea la relación entre las tres variables (liderazgo transformacional, innovación y competitividad) en diez organizaciones pertenecientes a diferentes sectores económicos, para lo cual se aplicaron 280 encuestas a sus colaboradores. La relación fue evaluada por medio del Modelo de Ecuaciones Estructurales con la utilización del software AMOS-SPSS, validando el vínculo que existe entre las variables en mención. Finalmente, el estudio demostró que la innovación está positivamente relacionada con la competitividad, es decir, que a medida que se presentan innovaciones en las pequeñas empresas como consecuencia de las formas de capital intelectual, estos impactan positivamente sus niveles de competitividad.

Fundamentación teórica

El alcance del capital intelectual y sus dimensiones

En la literatura actual abundan las definiciones de capital intelectual, lo que pone en evidencia el interés de diferentes disciplinas por abordarla; sin embargo, coinciden en afirmar que el capital intelectual es un concepto multidimensional, que integra aspectos como los recursos humanos, estructurales y relacionales (Mention 2012).

Para Mention (2012, p.3) “los enfoques de capital intelectual (en adelante, CI) son estáticos o dinámicos. Según el enfoque estático, el término CI permite capturar el stock de recursos internos y externos que las empresas poseen en un momento determinado, mientras el enfoque dinámico cubre las actividades que realizan las empresas para aprovechar este stock de recursos, crear valor y proteger nuevos conocimientos”.

Con el ánimo de tener un concepto más integral, se define el CI de la empresa como “el conjunto de recursos y capacidades (actividades) difíciles de intercambiar, imitar o sustituir, escasos, complementarios, duraderos, apropiables, y que confieren a la empresa su ventaja competitiva” (Amit y Schoemaker, 1993 p.3).

Al respecto, la posición dominante considera que el CI se compone de capital humano, capital estructural o tecnológico y capital relacional o capital cliente (Edvinsson y Malone, 1998; European Commission, 2006; Sveiby, 1997).

Elementos que integran el capital humano

Para Moon y Kym (2006) y Wu, Lin y Hsu (2007) el capital humano es el componente fundamental del CI. El capital humano se puede definir como el conocimiento, la capacidad de aprendizaje, la creatividad y las habilidades individuales de los empleados que son útiles para llevar a cabo las actividades de las empresas (Brooking, 1996; Bueno, 1998; Delgado-Verde, Martín-de Castro y Amores-Salvado, 2016; Edvinsson y Malone, 1999). En otras palabras, se refiere a los conocimientos adquiridos y cualidades individuales de las personas como la lealtad, la polivalencia o la flexibilidad, que condicionan la productividad de la empresa (Subramaniam y Yound, 2005).

Para caracterizar el capital humano, Martos, Fernandez-Jardon y Figueroa (2008, p.72) seleccionaron las principales características relacionadas con la actitud del personal tales

como: “la creatividad, la cooperación (Kaplan y Norton, 1993; Brooking, 1996), la atención al cliente (Brooking, 1996; Sveiby, 1997), o la motivación que tiene el personal (Kaplan y Norton, 1993; Edvinsson y Malone, 1997; Moon y Kym, 2006); y otras más directamente relacionadas con la formación como la actitud (Bontis, 1998; Wang y Chang, 2005; Jardon et al., 2007) y los conocimientos (Kaplan y Norton, 1993; Brooking, 1996; Sveiby, 1997; Bontis, 1998)”. Lo anterior implica que dentro del capital humano se contemplen competencias expresadas en actitudes, conocimientos y destrezas.

Elementos que integran el capital estructural

Frente al capital estructural, Subramaniam y Youndt (2005) lo consideran como el conocimiento institucionalizado y la experiencia codificada que están dentro de la empresa y se utiliza a través de bases de datos, patentes, manuales, estructuras, sistemas, etc. Por su parte Martín de Castro, Atama, Navas y López (2009, p.87) plantean que “el capital estructural incluye los activos intangibles (...), que facilitan el flujo de conocimiento y traen como consecuencia una mejora en la eficacia de la organización al integrar, de manera adecuada, las diferentes funciones de la empresa”. En otros términos, se refiere a los procesos y procedimientos que tiene la organización, y a los elementos tangibles e intangibles que apoyan dichos procesos.

Así, el capital estructural es la infraestructura que incorpora, capacita y sostiene al capital humano. De aquí se desprende que está conformado por todo aquello que ha fomentado la organización y que la distingue de otras. Por ejemplo, la estructura organizacional, tanto formal como informal, los procedimientos de trabajo, la cultura de la organización, sistemas de información y comunicación, la filosofía, los valores y los sistemas que se han desarrollado (Bontis, 2001; Brooking, 1996; Díaz, 2007; Moon y Kym, 2006).

Elementos que integran el capital relacional

El capital relacional es el valor que tienen las relaciones existentes entre la organización y los diferentes agentes económicos y sociales con los que interacciona en el desarrollo de su actividad (Díaz, 2007). En un sentido amplio, el concepto de capital relacional comprende una variedad de vínculos de partes interesadas, como las relaciones con la competencia, universidades, clientes y proveedores, entre otros (Delgado-Verde, Martín-de Castro y Amores-Salvadó, 2016; Subramaniam y Youndt, 2005). Como consecuencia, se comprende el capital relacional como los vínculos de la organización con grupos de interés externos.

El alcance de la innovación y sus modalidades

Para Schumpeter (1934), el término innovación enfatiza el carácter de novedad que se puede aplicar ampliamente a un nuevo producto (bien o servicio), un nuevo método de producción, un nuevo mercado, una nueva fuente de suministro o incluso una nueva estructura organizativa.

Según el Manual de Oslo (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE, 2005, p.58) la innovación es “la introducción de un producto nuevo o significativamente mejorado (bien o servicio), o proceso, un nuevo método de comercialización o un nuevo método de organización en las prácticas comerciales, organización del lugar de trabajo o relaciones externas”.

En ese entendido, para que exista una innovación se requiere que el producto, el proceso, el método de comercialización o método de organización sean nuevos o relativamente mejorados, con la condición de que hayan sido *introducidos*. En el caso de la *introducción* de un nuevo producto, este debe haber sido lanzado al mercado, mientras que para los procesos, métodos de comercialización o de organización se consideran *introducidos* cuando son utilizados efectivamente en la gestión de la empresa (OCDE, 2005).

En esa lógica, la innovación de producto está directamente relacionada con la introducción de un producto nuevo o relativamente mejorado en sus características (técnicas, de compuestos o materiales) o en su destinación (funcionalidad). Los procesos de innovación de producto generalmente utilizan nuevos conocimientos o la combinación de conocimientos o tecnologías existentes (OCDE, 2005).

De otra parte, la innovación de proceso corresponde a la implementación de un nuevo o sustancialmente mejorado proceso de producción o distribución (en técnicas o materiales). En general, las innovaciones de proceso tienen el objetivo de disminuir los costos de producción o distribución, mejorar la calidad, o producir y distribuir nuevos productos, y se refieren a las técnicas, equipos o programas utilizados para producir, mientras los métodos de distribución se relacionan con la logística de la empresa e incluyen los equipos, programas y técnicas para el abastecimiento de insumos, asignación de suministros o distribución de productos finales (OCDE, 2005).

Con relación a la innovación de comercialización o mercadotecnia, se hace mención a un nuevo método de comercialización que contemple modificaciones significativas en el diseño o envasado de un producto, su posicionamiento, promoción o tarificación (precio). Al respecto, se diferencia de otras innovaciones porque se implanta un método de comercialización que la empresa no utilizaba antes. El método introducido debe enmarcarse en una técnica o estrategia de marketing que constituya una ruptura con las prácticas utilizadas por la empresa. Esta innovación puede ser desarrollada por la empresa originalmente o adoptada con éxito de otra, y aplicada en productos nuevos o existentes (OCDE, 2005).

Finalmente, la innovación de organización corresponde a la introducción de un nuevo método organizativo de las prácticas, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores de la empresa. Las innovaciones en las prácticas empresariales implican la implementación de nuevas rutinas y procedimientos de gestión de los trabajos, mientras la innovación en la organización de lugar de trabajo comprenden la atribución de responsabilidades y del poder de decisión entre los empleados para la división del trabajo en el servicio, y las innovaciones en las relaciones externas involucran las relaciones con otras empresas (clientes, proveedores, competencia) o instituciones públicas, en procesos de colaboración en investigación, integración con proveedores, alianzas comerciales con clientes, entre otros (OCDE, 2005).

Competitividad

Para Garay (1998) la competitividad es la capacidad de las empresas para diseñar e implementar estrategias que le permitan mantener una posición significativa en el mercado e identifica tres factores determinantes: empresariales, estructurales y sistémicos. En el primer grupo se destacan los procesos de producción, el capital humano, la gestión empresarial y la innovación, en los cuales las empresas ejercen control y tienen poder de decisión. En ese sentido, Waheeduzzaman (2011) considera que la competitividad es un concepto multidimensional que comprenden aspectos como ventajas comparativas, ventajas competitivas, estrategias empresariales, resultados, entre otros.

Por su parte, Buckley et al. (1988) propone un modelo para estudiar la competitividad empresarial con tres componentes interrelacionados de manera dinámica: potencial competitivo, procesos competitivos y desempeño competitivo. El potencial competitivo de la empresa corresponde a los recursos y capacidades que tiene la empresa, mientras los procesos competitivos comprenden los procesos productivos y administrativos tales como las relaciones con los clientes, economías de escala, desarrollo de productos, entre otros. Finalmente, el desempeño competitivo se plantea como los resultados obtenidos por la empresa a nivel de ventas, exportaciones, utilidades, participación en el mercado, entre otros.

Relación entre capital intelectual y competitividad

Frente a la relación entre capital intelectual y la competitividad, García de León (2007) y Nava (2006) consideran que las diferentes dimensiones del capital intelectual (humano, estructural y relacional), permiten que las empresas obtengan mayor capacidad de gestión del conocimiento y destreza en el manejo de sus habilidades, lo que ocasiona que en un plazo adecuado sean más competitivas en el entorno. Así, se puede deducir que el capital intelectual es generador de competitividad en las empresas, en la medida en que transforman el conocimiento y los demás elementos intangibles en recursos generadores de riqueza (Bradley, 2003).

En el caso particular de las dimensiones del CI y la competitividad, Bontis y Serenko (2009) consideran que el capital humano es uno de los responsables de que las empresas alcancen altos niveles de competitividad debido a que las personas son las poseedoras de conocimientos en las empresas, mientras Sánchez-Medina (2003) sostiene que el capital relacional puede determinar la competitividad de una empresa si se aprovechan las relaciones con el exterior, en un acercamiento con los clientes o con los proveedores, para determinar ventajas competitivas.

Finalmente, Collis y Montgomery (1995) destacan que la importancia del capital estructural depende del grado en que contribuya a la creación de una diferenciación competitiva. Desde la teoría de los costos de transacción se sugiere que las empresas obtienen una ventaja competitiva cuando poseen activos específicos en la organización que no pueden ser copiados por los rivales (Williamson, 1975). De este modo, a medida que el carácter idiosincrásico del capital estructural aumenta (estructura, procesos o cultura) las empresas reducen riesgos y aprovechan su potencial productivo

Hipótesis 1. *El capital intelectual está positivamente relacionado con la competitividad en las empresas del sur colombiano.*

El papel mediador de la innovación

La innovación es considerada por varios autores como una variable de enlace entre algunos factores organizacionales, especialmente a nivel interno (Galende y De la Fuente, 2003). En ese sentido, se considera que la capacidad que tiene una empresa para innovar depende estrechamente de los activos intelectuales y conocimientos que posee (Alegre y Lapidra, 2005; Subramaniam y Youndt, 2005). Así, Martín de Castro et al (2009) y Santos-Rodrigues et al (2010) afirman que específicamente la existencia de capital humano, dimensión del CI, con elevada cualificación, motivado y experimentado debe ser la base de todo proceso de innovación en la empresa.

Por otro lado, Díaz Aguiar y De Saá (2006) consideran que los activos basados en el conocimiento tecnológico, tanto tácito como explícito, tienen una influencia positiva en la capacidad innovadora de la empresa. Lo anterior se explica debido a que la existencia de bases de datos, manuales de procedimientos y sistemas de información óptimos puede constituirse en fuente de éxito para la innovación en las organizaciones (Martín de Castro et al, 2009). En ese sentido, Koka y Prescott (2002) han demostrado que el capital social, dimensión atribuida al capital relacional, generado está asociado con la capacidad de los individuos de crear nuevo conocimiento.

Para Rangel, Aguilera y González (2013) son muchos los recursos o factores internos que inciden en el éxito competitivo de las empresas; sin embargo, los más relevantes son la tecnología, la innovación, los recursos comerciales, los recursos humanos, las capacidades directivas, los recursos financieros, la cultura y la calidad del producto. Así, por ejemplo, el capital relacional de orden vertical les permite a las empresas desarrollar acuerdos de colaboración para la innovación con sus proveedores o clientes, con el fin de obtener conocimientos complementarios (Anderson y Weitz, 1992; Bossink, 2002; Phene et al, 2006; Tödtling et al., 2009; Tether, 2002). Asimismo, Sánchez et al (2009) afirman que el conocimiento complementario, las experiencias y habilidades provenientes de los diferentes actores de la cadena de suministro se relacionan positivamente con las innovaciones tecnológicas.

Por otro lado, frente a la relación entre innovación y competitividad, Pascale (2005) y Larios (2002) exponen la existencia de relaciones entre el esfuerzo innovador y el éxito del negocio, en concordancia con lo propuesto por Clark (1987) y Dosi, Teece y Chitry (1998) quienes consideran que la innovación de una empresa es vital para el crecimiento y mantenimiento de la competitividad.

Al respecto, Mention (2012) estableció el rol mediador de la innovación en la relación entre capital intelectual y el desempeño de las organizaciones, lo que puede fundamentar la existencia de una relación entre el capital intelectual y la competitividad de la empresa mediada por la variable innovación.

De hecho, la OCDE (2008) identifica que, en el nuevo entorno competitivo, el comportamiento innovador de las empresas está determinado por un amplio espectro de conocimientos e informaciones sobre temas asociados al entorno, como las preferencias de los consumidores, sistemas de comunicación, relaciones de producción, mercados, sistemas de distribución, publicidad en diferentes ambientes culturales, etc.

Hipótesis 2. *La innovación tiene un de papel mediador positivo en la relación entre el capital intelectual y la competitividad en las empresas del sur colombiano.*

Metodología

Diseño

La investigación realizada fue de carácter correlacional dado que como plantea Hernández, Fernández y Baptista (2010), buscó conocer la relación que existe entre dos o más variables que se estudian. En este caso, la investigación abordó la relación existente entre tres diferentes variables y determinó el nivel de cada una de éstas, y sus vinculaciones.

Se realizó la investigación en diez organizaciones pertenecientes a diferentes sectores económicos (servicios, financiero y producción). Se aplicaron directamente 280 encuestas dirigidas a empleados ubicados en cargos directivos de las organizaciones que, voluntariamente, aceptaron. En efecto, la muestra seleccionada estuvo compuesta por el 59,5% hombres y el 40,5% mujeres, el promedio de edad fue de 40,6 años. Con respecto al nivel de educación de las personas, el 30,4% tenían secundaria, el 18,1% tenían formación técnica, el 40,2% han alcanzado un nivel de formación profesional y el 11,3% tenían algún tipo de formación post-universitaria. Finalmente, en el ámbito organizacional, los encuestados tuvieron en promedio 80,5 meses de antigüedad.

Instrumentos

Con el objetivo de recolectar la información pertinente para el desarrollo de la investigación, se aplicó un cuestionario con diferentes escalas de medición como instrumento de recolección de datos. Antes de aplicarlo en las organizaciones, se realizó una prueba piloto del instrumento. A continuación, se describen cada una de las escalas utilizadas para medir las variables objeto de estudio:

Capital intelectual: Para la medición la variable independiente se utilizaron 35 ítems (Meritum, 2002). Los treinta y cinco ítems reflejan las tres dimensiones. Algunos ejemplos de los ítems contenidos en la escala son: *“Considero que los empleados están altamente calificados”*; *“Considero que los empleados son los mejores del mercado”*; *“Considero que los empleados tienen la titulación necesaria para realizar su trabajo con eficacia”*. Para los treinta y cinco ítems, los encuestados indicaron su percepción en una escala tipo Likert de cinco puntos, donde uno (1) significa totalmente en desacuerdo y cinco (5) significa totalmente de acuerdo.

Competitividad: Para la medición de la variable dependiente se utilizó una escala adaptada de Chang et al. (2005) y Buckley et al. (1988). Un ejemplo de los ítems que contiene dicha subescala es: *“El Retorno de la Inversión ha sido muy bueno en los últimos tres años”*. Para los siete ítems los encuestados indicaron su percepción en una escala tipo Likert de cinco puntos, donde uno (1) significa totalmente en desacuerdo y cinco (5) significa totalmente de acuerdo.

Innovación: Para la medición de la variable mediadora se utilizaron 4 elementos de la propuesta de Choe et al. (1997). Algunos ejemplos son: “El número de nuevas tecnologías desarrolladas por la empresa en los últimos 3 años es superior a la media del mercado”. Para cada uno de los ítems, los encuestados indicaron su percepción en una escala tipo Likert de cinco puntos, donde uno (1) significa totalmente en desacuerdo y cinco (5) significa totalmente de acuerdo.

Procedimiento

En términos generales, para detectar los efectos propuestos en las hipótesis de investigación y evaluar las relaciones y efectos entre las variables se utilizó un Modelo de Ecuaciones Estructurales (*Structural Equation Modeling* o SEM) (Anderson y Gerbing, 1988). El SEM es una técnica estadística de análisis multivariado que permite poner a prueba relaciones causales—usando datos cuantitativos—fundamentadas en supuestos o reflexiones cualitativas sobre el sentido de la causalidad (Hair et al, 1999).

El SEM permitió establecer el valor perteneciente a cada relación teórica propuesta (hipótesis 1 y 2) y más importante, algunos índices que expresan el grado en el que los datos se ajustan al modelo teórico propuesto, confirmando su validez. El ajuste del modelo teórico propuesto se evaluó a través de diferentes índices de bondad de ajuste tales como: RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) que debe estar por debajo de 0.08 para indicar un buen ajuste; GFI (*Goodness of Fit Index*) que muestra la cantidad de varianzas y covarianzas explicadas por el modelo y debe ser mayor de 0,90 para un ajuste adecuado del modelo; AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) debe ser superior a 0,80; CFI (*Comparative Fit Index*) que debe ser mayor que 0,90 para indicar bondad en el ajuste del modelo teórico propuesto.

Por último, para efectuar los análisis respectivos se empleó el software Amos Graphics y SPSS 24, dos de los programas estadísticos más usados para el análisis de SEM en las ciencias sociales.

Resultados

Las estadísticas descriptivas y las correlaciones entre las variables de estudio se exponen en la Tabla 1. Como puede apreciarse las correlaciones son significativas entre las variables.

Tabla 1. Medias, desviaciones estándar y correlaciones de las variables del estudio

Variable	M	SD	1	2	3
1. Capital Intelectual	3.79	.66	(.93)		
2. Innovación	3.17	.90	.467**	(.91)	
3. Competitividad	3.65	.86	.738**	.633**	(.91)

Fuente: Elaboración propia (2018).
La confiabilidad (alfa de Cronbach) está en la diagonal.
** Correlación significativa a .01 (bilateral)

La Tabla 2 muestra los valores de los índices de ajuste para el modelo estructural mediante el cual se probaron las hipótesis propuestas. Como se puede observar, el modelo obtuvo buenos índices de ajuste en χ^2 : 953, AGFI: .850 ($> .80$), GFI: .877 ($> .90$), CFI: .928 ($> .90$), RMSEA: .061 ($\leq .08$), lo que indica que el modelo hipotetizado se ajusta a los resultados obtenidos.

En el Modelo 2 se probó la relación directa entre capital intelectual y la competitividad. Como se puede evidenciar en la Tabla 3, existe una relación positiva, es decir, cuando una aumenta, la otra también; sin embargo, la relación directa no es significativa entre estas variables (.093; $p < .00$), lo que respalda parcialmente nuestra hipótesis 1. Por otro lado, en el Modelo 1 analizamos el vínculo capital intelectual y la competitividad mediada por la innovación (ver Figura 2). La Tabla 3 muestra que la relación entre capital intelectual y la innovación es positiva y significativa (.827; $p < .00$). Asimismo, la relación entre la innovación y la competitividad tuvo una relación positiva y significativa (.549; $p < .00$). Por lo tanto, los datos correspondientes al modelo 1 proporcionan soporte para la hipótesis 2.

Vínculo capital intelectual y la competitividad mediada por la innovación

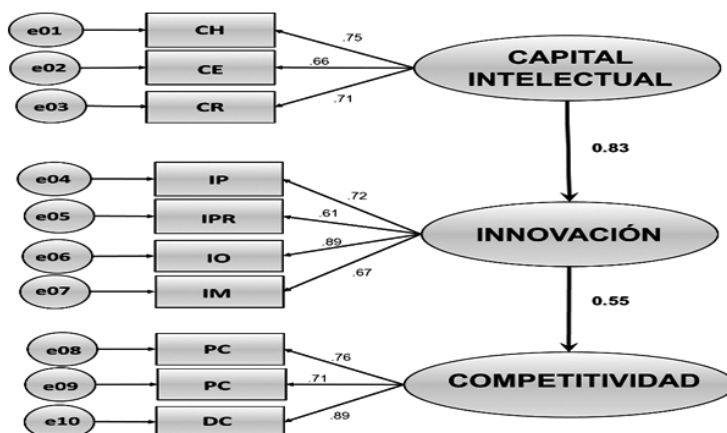


Figura 2. Modelo estructural

Fuente: Elaboración propia (2018).

Tabla 2. Índices de ajuste de los modelos estructurales

Índice	Resultados		Nivel de aceptación
	Modelo 1	Modelo 2	
χ^2	953.507	175.557	$P < .00$
Df	341	63	
χ^2/df	2.79	2.90	< 3.00

CFI	.928	.912	> .90
TLI	.921	.875	> .90
IFI	.929	.889	> .90
RFI	.882	.825	> .90
NFI	.893	.912	> .90
GFI	.877	.848	> .90
AGFI	.850	.810	> .80
RMSEA	.061	.062	≤ .08

Fuente: Elaboración propia (2018).

Como muestra la Tabla 3, el efecto significativo de capital intelectual en la competitividad de las empresas fue completamente indirecto basado en nuestro modelo, ya que se transmitieron a través de la innovación. Nuestra predicción de mediación sería compatible si el ajuste del modelo no causa ninguna mejoría cuando se adhiere la ruta directa de capital intelectual a la competitividad. Y como esperaba, la adición de dicha ruta en el Modelo 1 no mejoró el ajuste del modelo (ver Tabla 2). Por ejemplo, el χ^2 / df cambió de 2.79 a 2.90 ($p < .00$), y los otros índices de ajuste no mejoraron.

Tabla 3. Análisis de las relaciones hipotetizadas

Relaciones	Estimaciones	
	Modelo 1	Modelo 2
CI → Cp		.093***
CI → IN	.827***	
IN → Cp	.549***	

Fuente: Elaboración propia (2018).

Los valores estimados están estandarizados

*** $p < .00$

Por lo tanto, los resultados en las tablas 2 y 3 sugieren que la relación entre el capital intelectual y la competitividad está completamente mediada por la innovación. Según nuestros datos, solo la innovación es el mecanismo organizacional mediante el cual capital intelectual puede ayudar a incrementar los niveles de competitividad de la empresa, en la medida en que los productos resultados de la innovación como los productos, procesos, mejoras organizacionales o de mercadeo, son los activos que permiten el posicionamiento las empresas en el mercado, se incrementan las ventajas competitivas.

Consideraciones finales

El objetivo de la investigación fue determinar el rol mediador que desempeña la innovación en la relación entre capital intelectual y competitividad en las organizaciones. Las evidencias encontradas plantean nuevas perspectivas para comprender la relación entre el entre el capital intelectual y la competitividad de las organizaciones, en la medida en que se afianza en el éxito de sus innovaciones.

En primer lugar, la investigación reveló que la innovación está positivamente relacionada con la competitividad, es decir, que a medida que se presentan innovaciones en cualquiera de sus modalidades, se incrementa el nivel de competitividad. Este resultado está en consonancia con los hallazgos de Clark (1987), Dosi et al (1998), Pascale (2005) y Larios (2002), en el sentido de que la innovación genera la posibilidad de que la empresa se oriente al mercado en aspectos como productos (bienes o servicios), procesos, métodos de comercialización y organización que le otorga una ventaja mayor que sus competidores. A nivel nacional, se enmarca en lo encontrado por Bernal, Naranjo y Frost (2012) en la ciudad de Bogotá-Colombia, hallando un alto nivel de relación entre estas variables.

Así entonces, la innovación representa el mecanismo a través del cual el capital intelectual, en sus diferentes dimensiones, termina afectado (aumentando) los niveles de competitividad de las empresas. Es decir, aspectos como el capital humano con elevada cualificación, motivado y experimentado, el conocimiento tecnológico, tanto tácito como explícito, soportado en la existencia de bases de datos, manuales de procedimientos y sistemas de información óptimos y las relaciones y acuerdos de colaboración con proveedores, clientes u otros actores de la cadena de suministro, deben generar innovaciones en cualquiera de sus expresiones o comportamientos innovadores dentro de las empresas, como una especie de punto de enlace o mediador que a la postre conlleve notables niveles de competitividad de las empresas.

Esta investigación destaca el valor de la innovación en el incremento de la competitividad en las organizaciones. Una implicación práctica que se desprende de los hallazgos apunta a que los gerentes evidenciarán la importancia de trabajar en programas de desarrollo de competencias en el talento humano, la gestión óptima de la información y las relaciones empresariales a nivel de la cadena de suministro o de valor. Lo anterior en cuanto que este tipo de aspectos ayudan a generar comportamientos innovadores e innovaciones y, por esta vía, contribuye a aumentar los niveles de competitividad de las empresas.

Referencias bibliográficas

- Alegre, J. & Lapiedra, R. (2005). *Gestión del Conocimiento y Desempeño Innovador: un Estudio del Papel Mediador del Repertorio de Competencias Distintivas*. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, 23, 117-138.
- Amit, R. & Schoemaker, P. (1993). *Strategic assets and organizational rent*. Strategic Management Journal, 14, 33-46.

- Anderson, J.C. & Gerbing, D.W. (1988). *Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach*. Psychological Bulletin, 103, 411-423.
- Anderson, E. & Weitz, B.A. (1992). *The Use the Pledges to Build and Sustain Commitment in Distribution Channels*. Journal of Marketing Research, 29, 18-34.
- Bernal, C.A., Naranjo, G.F. & Frost, J.S. (2012). *Análisis de la relación entre la innovación y la gestión del conocimiento con la competitividad empresarial en una muestra de empresas en la ciudad de Bogotá*. Estudios Gerenciales, 28, 303-315.
- Bontis, N. (1998). *Intellectual Capital: an Exploratory Study that Develops Measures and Models*. Management Decision, 36, 63-76.
- Bontis, N. (1999). *Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field*. International Journal of Technology Management, 18(5-8), 433-462.
- Bontis, N. (2001). *Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital*. International Journal of Management Reviews, 3(1), 41-60.
- Bontis, N. & Serenko, A. (2009). *A causal model of human capital antecedents and consequents in the financial services industry*. Journal of Intellectual Capital, 10(1), 1469-1930.
- Bossink, B.A.G. (2002). *The development of co-innovation strategies: stages and interaction patterns in interfirm innovation*. R&D Management, 32, 311-320.
- Brooking, A. (1996). *Intellectual Capital: Core Assets for the Third Millennium Enterprise*. London: Thomson Business Press.
- Buckley, P.J., Pass, C.L. & Prescott, K. (1988). *Measures of International Competitiveness: A Critical Survey*. Journal of Marketing Management, 4(2), 175-200.
- Bueno, E. (1998). *El Capital Intangible como Clave Estratégica en la Competencia Actual*. Boletín de Estudios Económicos, 164(13), 207-229.
- Collis, D.J. & Montgomery, C.A. (1995). *Competing on resources: Strategy in the 1990s*. Harvard Business Review, 73, 118-128.
- Chang, T.M., Liao, L.L. & Hsiao, W.F. (2005). *An Empirical Study of the e-CRM Performance Influence Model for Service Sectors in Taiwan*. Proceedings of the 2005 IEEE International Conference on e-Technology, e-Commerce and e-Service, 2cha40-245.
- Choe, K., Booth, D. & Hu, M. (1997). *Production competence and its impact on business performance*. Journal of Manufacturing Systems, 16(6), 409-421.
- Clark, K.B. (1987). *Investment in new technology and competitive advantage*. En D.J. Teece (Ed.), *The competitive challenge* (pp. 59-82). Cambridge, MA: Ballinger.
- Delgado-Verde, M., Martín-de Castro, G. & Amores-Salvadó, J. (2016). *Intellectual capital and radical innovation: Exploring the quadratic effects in technology-based manufacturing firms*. Technovation, 54, 35-47.

- Díaz, L.V. (2007). *Gestión del conocimiento y del capital intelectual: Una forma de migrar hacia empresas innovadoras, productivas y competitivas*. Revista EAN, 61, 39-68.
- Díaz, N.L., Aguiar, I. & De Saá, P. (2006). *El Conocimiento Organizativo Tecnológico y la Capacidad de Innovación. Evidencia para la Empresa Industrial Española*. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, 27, 33-60.
- Dosi, G., Teece, D. & Chitry, J. (1998). *Technology, Organization and Competitiveness*. Londres: Oxford University Press.
- Edvinsson, L. & Malone, M. (1999). *El capital intelectual*. Barcelona: Gestión 2000.
- Edvinsson, L. & Malone, M. (1998). *El capital intelectual*. Bogotá: Norma.
- Edvinsson, L. & Malone, M. (1997). *Intellectual Capital. Realizing your Company's True Value by Finding its Hidden Brainpower*. Nueva York, Harper Collins Publishers, Inc.
- European Commission (2006). *RICARDIS (Reporting Intellectual Capital to augment research, development and innovation in SMEs)*. Report to the Commission of the High Level Expert Group on RICARDIS.
- Galende, J. & De la Fuente, J. (2003). *El Proceso de Innovación de la Empresa Española: Identificación de Patrones de Innovación*. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, 16, 145-171.
- Garay, L. (1998). *Colombia: estructura industrial e internacionalización 1967-1996*. [En línea]. Bogotá. Biblioteca Luis Ángel Arango.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1999). *Análisis Multivariante*, 5^o ed. Madrid: Prentice Hall.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M.P. (2010) *Metodología de la Investigación (5^a Ed.)*. México: McGraw Hill Educación.
- Hsieh, M-H. & Tsai, K-H. (2007). *Technological capability, social capital and the launch strategy for innovative products*. Industrial Marketing Management 36(4),493-502.
- Jardon, C.M., Gutawski, R.S., Martos, M.S., Aguilar, C.A. & Barajas, A. (2007). *La cadena de la madera en el Departamento de Oberá (Misiones)*. Posadas: Universidad Nacional de Misiones (EDUNAM).
- Kaplan R.S. & Norton D.P. (1993). *Putting the Balanced Scorecard to Work*. Harvard Business Review, 134 - 142.
- Koka, B.R. & Prescott, J.E. (2002). *Strategic alliances as social capital: a multidimensional view*. Strategic Management Journal, 23(9), 795-816.
- Larios, F. (2002). *Innovación, ¿Factor de competitividad?*. Revista Madri+d. Disponible en <https://www.madrimasd.org/informacionidi/revistas/Numero2/aula.asp>
- Leitner, K.H. (2015). *Intellectual capital, innovation, and performance: empirical evidence from SMEs*. International Journal of Innovation Management, 19(5), 1-27.

- Martín, G., Alama, E.M., Navas, J.E. & López, P. (2009) *El papel del capital intelectual en la innovación tecnológica. Una aplicación a las empresas de servicios profesionales de España*. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, 40, 83-109.
- Martos, M.S., Fernández-Jardon, C.M. & Figueroa, P.F. (2008). *Evaluación y relaciones entre las dimensiones del capital intelectual: El caso de la cadena de la madera de Oberá (Argentina)*. Intangible Capital, 4(2), 67-101.
- Mention, A.-L. (2012). *Intellectual Capital, Innovation and Performance: a Systematic Review of the Literature*. Business and Economic Research, 2(1), 1-37.
- Moon, Y.J. & Kym, H.G. (2006). *A Model for the Value of Intellectual Capital*. Canadian Journal of Administrative Sciences, 23(3), 253 – 269.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE (2005). *Manual de Oslo. Guía para la recogida e interpretación de datos sobre la innovación*. Tercera edición.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE (2008). *Ciencia, Tecnología e Industria*. Disponible en <http://www.oecd.org/sti/innovationinsciencetechnologyandindustry/41553412.p>
- Olavarrieta, S. & Friedmann, R. (2008). *Market orientation, knowledge-related resources and firm performance*. Journal of Business Research, 61(6), 623-630.
- Pascale, R. (2005). *Gestión del conocimiento, innovación y productividad. Exploración del caso de la industria manufacturera uruguaya*. Tesis de doctorado. Disponible en <http://www.uoc.edu/in3/dt/esp/pascale0605.html>
- Phene, A., Fladmoe-Lindquist, K. & Marsh, L. (2006). *Breakthrough innovations in the U.S. biotechnology industry: the effects of technological space and geographic origin*. Strategic Management Journal, 27, 369–388.
- Rangel, J.A., Aguilera, E.L. & González, A.M. (2013). *La innovación y el capital intelectual: factores de competitividad en la PYME manufacturera*. Mercados y negocios, 14, 151-168.
- Rangel, J.A., Vivanco, J.S., Barrera, J.M. & González, M. (2017). *Capital humano, relacional y estructural en la actividad innovadora de las pequeñas y medianas empresas*. Mercados y negocios, 1 (36), 127-146.
- Sánchez, P., Elena, S. & Castrillo, R. (2009). *Intellectual capital dynamics in universities: a reporting model*. Journal of Intellectual Capital, 10(2), 307-324.
- Sánchez-Medina, A.J. (2003). *Modelo para la medición del capital intelectual de territorios insulares: una aplicación al caso de Gran Canaria*. Tesis doctoral de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria. España.
- Santos-Rodrigues, H., Figueroa-Dorrego, P. & Fernandez-Jardon, C. (2010). *The Influence Of Human Capital On The Innovativeness Of Firms*. The International Business & Economics Research Journal, 9(9), 53-64.

- Schumpeter, J.A. (1934). *The Theory of Economic Development*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Sveiby, K.E. (1997). *The intangible assets monitor*. Journal of Human Resource Costing and Accounting, 2(1), 73-97.
- Subramaniam, M. & Youndt, M.A. (2005). *The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities*. Academy of Management Journal, 48, 450-463.
- Tether, B. (2002). *Who co-operate for innovation, and why: an empirical analysis*. Research Policy, 31, 947-967.
- Tödting, F., Lehner, P. & Kaufmann, A. (2009). *Do different types of innovation rely on specific kinds of knowledge interactions?*. Technovation, 29, 59-71.
- Waheeduzzaman, A.N. (2011). *Competitiveness of emerging markets and G7 Nations: Comparative Inquiry and Implications*. Competitiveness Review, 21(2), 110- 128.
- Wang, W-Y. & Chang, C. (2005). *Intellectual capital and performance in causal models: Evidence from the information technology industry in Taiwan*. Journal of Intellectual Capital, 6(2), 222-236.
- Williamson, O.E. (1975). *Markets and hierarchies*, Nueva York: Free Press.
- Wu, S., Lin, L. & Hsu, M. (2007). *Intellectual Capital, Dynamic Capabilities and Innovative Performance of Organisations*. International Journal of Technology Management, 39, 279-296.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA PARA EVALUAR LA COMPETITIVIDAD DEL SUBSECTOR HOTEL. ESTUDIO DEL MUNICIPIO DE GIRARDOT-CUNDINAMARCA

Darío Benavides Pava

Economista y Magister en Administración de Empresas. Líder del Grupo de Investigación Los Acacios. Docente del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot, Colombia. Correo: dbenavidesp@mail.unicundi.edu.co

Juan Manuel Andrade Navia

Especialista en Alta Gerencia, Magister en Pensamiento Estratégico y Prospectiva, Magister en Gerencia del Talento Humano, candidato a doctor en Agroindustria. Investigador Junior de Colciencias. Docente de Investigación grupo YUMA. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Neiva – Colombia. Correo: Juanitoandraden@gmail.com ORCID ID. 0000-0001-9644-0040

Henry Sánchez Pimentel.

Administrador Empresas, Especialista en Alta Gerencia y Magister en Administración de Empresas. Docente de Investigación grupo YUMA. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Neiva – Colombia. Correo: hsanchezpm@uniminuto.edu.co

Resumen

Los propósitos del presente artículo están dirigidos a compartir los resultados de la investigación que llevo a cabo el grupo los Acacios, sobre el nivel de competitividad del subsector hotelero del municipio de Girardot y aportar la herramienta metodológica empleada como insumo para posteriores desarrollos. El soporte teórico de la investigación la compone esencialmente la teoría de competitividad como paradigma contemporáneo, entendida como el resultado evolutivo de la teoría de la libre competencia expuesta por los clásicos de la economía en respuesta a las prácticas monopólicas ejercidas en el sistema feudal europeo, pasando por la teoría de la ventaja absoluta de Smith, (1999) la teoría de la ventaja comparativa de Ramírez y De Aguas, (2015), el Darwinismo empresarial, la teoría de la destrucción creativa de Schumpeter (1939) y finalmente la teoría de ventaja competitiva de Porter. (2011) La investigación realizada demuestra que ninguno de los 7 factores analizados se aproxima al 50% de competitividad, cifra muy distante del óptimo requerido lo que supone grandes retos para el subsector quienes deben repensar el modelo de negocios si desean mantenerse en el mercado cada vez más diverso y exigente. En el estudio participaron directivos de 28 hoteles del municipio, quienes respondieron una encuesta elaborada con la asesoría de expertos del sector, siguiendo lineamientos de la escala Likert. Asimismo, las funciones de mercadeo son deficientes y poco apreciadas por la gerencia de las empresas, con series inconvenientes al momento de la planificación empresarial en el largo plazo.

Palabras clave: Competitividad, hotelería, turismo, ventaja competitiva.

METHODOLOGY TO EVALUATE THE COMPETITIVENESS OF THE HOTEL SUBSECTOR. STUDY OF THE MUNICIPALITY OF GIRARDOT- CUNDINAMARCA

Abstract

The purposes of this article are aimed at sharing the results of the research carried out by the Acacios group, on the level of competitiveness of the hotel subsector of the municipality of Girardot and providing the methodological tool used as an input for further developments. Theoretical support of research is essentially made up of competitiveness theory as a contemporary paradigm, understood as the evolutionary result of the theory of free competition exposed by the classics of the economy in response to the monopolistic practices exercised in the European feudal system, passing by Smith's (1999) theory of absolute advantage, Ramírez and De Aguas, (2015) comparative advantage theory, corporate Darwinism, Schumpeter's (1939) theory of creative destruction, and finally Porter's (2011) theory of competitive advantage. The research shows that none of the 7 factors analyzed approaches 50% of competitiveness, a figure very far from the required optimum, which poses great challenges for the subsector who must rethink the business model if they wish to remain in the increasingly diverse market and demanding. The study involved executives from 28 hotels in the municipality, who answered a survey prepared with the advice of experts from the sector, following the Likert scale guidelines.

Likewise, the marketing functions are deficient and little appreciated by the management of the companies, with inconvenient series at the time of business planning in the long term

Keywords: Competitiveness, hotels, tourism, competitive advantage.

Capítulo resultado de un proyecto de investigación culminado.

Introducción

Este estudio pone en evidencia el nivel de competitividad que tienen los hoteles del municipio de Girardot, siguiendo las pautas teóricas de Porter (2011), quien ha sintetizado la teoría de la libre competencia propuesto desde la teoría económica y los postulados Schumpeterianos de innovación como recurso de sobrevivencia en varias herramientas para analizar el paradigma competitivo. Al respecto, se utilizó en el presente estudio las variables del Diamante Competitivo (condiciones de los factores productivos, condiciones de la demanda, sectores afines y de apoyo, estrategia de rivalidad de las empresas y gobierno) como herramientas de análisis del municipio de Girardot región competitiva (Machinea, 2007), para analizar el subsector turístico en específico, se empleó el modelo de las 5 fuerzas (poder de negociación de los consumidores, poder de negociación de los proveedores, amenaza de nuevos competidores entrantes, amenaza de productos sustitutos, garantías para el desempeño de la rivalidad entre los competidores) y la cadena de valor para medir la competitividad de las organizaciones hoteleras (Quintero y Sánchez, 2006).

El concepto de competitividad ha experimentado una constante evolución hasta convertirse en el paradigma que respalda el sistema económico contemporáneo:

La noción de competitividad está estrechamente relacionada con la de competencia, concepto que ha sido abordado desde tiempos de Adam Smith y Charles Darwin. Campos como la microeconomía y la administración estratégica enseñan que una firma es competitiva si se mueve a la posición en la que reduce sus costos, manteniendo su nivel de producción. Como consecuencia tendrá una ventaja competitiva cuando logra ubicarse en dicha posición sin que el resto de firmas competidoras puedan hacerlo (Ramírez y De Aguas, 2015:9).

El sistema de la libre competencia en el que se llevan a cabo los negocios actualmente, bajo el régimen del mercado y los precios como determinantes de la participación y aprovechamiento de las oportunidades y “bondades” del sistema por parte de los demandantes y oferentes, tiene su máxima expresión en el paradigma de la competitividad que se ha convertido en la respuesta más recurrente cuando se trata de predecir o responder por el éxito o el fracaso de una organización (pública o privada). Cuando las empresas sobreviven se afirma que es altamente competitiva o productiva, y cuando fracasa se asegura lo contrario, es metafóricamente similar a la teoría darwiniana de la selección natural aplicada a las organizaciones.

Destrucción creativa es la expresión que utilizó Joseph Schumpeter (1939) en sus investigaciones al comprobar que solo las organizaciones que innovaron en sus procesos productivos se mantuvieron en el mercado y marcaron la pauta que sus competidoras no lograron seguir terminando fuera de la industria, son las reglas del sistema de la libre competencia y no han cambiado, así lo afirma Montoya (2012:215): “las empresas deben estar dispuestas a reinventarse o reestructurarse de forma continua y creativa; el papel de la destrucción creativa al interior de las empresas deberá traducirse en romper o destruir los esquemas existentes para generar nuevas formas de hacer las cosas, pues no hay creación sin cambio, y el cambio exige destrucción”.

Estas reglas de juego se encuentran bien estructuradas desde el Foro Económico Mundial (FEM), organización encargada de medir el nivel de competitividad de las naciones con la derivación del Índice Global de Competitividad (IGC), el cual resulta de la ponderación de las variables: Instituciones, salud y educación primaria, Eficiencia del mercado de bienes, Innovación, Eficiencia del mercado laboral, Tamaño del mercado, Infraestructura, Educación superior y capacitación, Sofisticación, Ambiente macroeconómico, Capacidad tecnológica, Desarrollo del mercado financiero (Consejo privado de Competitividad, 2016), hasta convertirse en política de Estado como es el caso del Conpes 3527 que define la Política Nacional de Competitividad y Productividad del Estado Colombiano (Departamento Nacional de Planeación, 2008).

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) es un organismo consultor de carácter multilateral creado por la ONU en el periodo de la posguerra para apoyar los esfuerzos de desarrollo de los países latinoamericanos, esta organización realiza estudios que le permite renquear la competitividad de las regiones con base en las siguientes variables: Fortaleza económica, Infraestructura y logística, Bienestar social y capital humano, ciencia tecnología e innovación, e institucionalidad y gestión pública (Ramírez y Aguas, 2017), en este escalafón ubica a Bogotá y Cundinamarca en el primer puesto, sin embargo no hay que desconocer que las cifras ocultan el verdadero desempeño competitivo de las 15 provincias restantes que la componen. La competitividad parece haberse convertido en el determinante de todas las acciones que desarrollan tanto las organizaciones como los seres humanos, todos buscan frenéticamente ser cada día más competitivos (Gaulejac, 2005, citado por Rosas, 2008).

Según Hernández (2007) se asiste a muchas dictaduras, entre ellas del consumidor pues considera que “en la lógica de la lucha competitiva, el mecanismo de selección natural opera a través de las fuerzas del mercado y las decisiones de los clientes, decidiendo quiénes deben permanecer en el juego (los más aptos) y quiénes deben salir a causa de su ineficiencia o de su incapacidad para satisfacer las demandas” (Martínez, 2007:144).

Por otra parte, expertos afirman que las organizaciones puedan mantenerse exitosamente en el mercado si desarrollan ventajas competitivas de generación de valor, con base en estrategias de diferenciación o liderazgo en costos, logrando las suficientes utilidades para sus accionistas (García Samper, García Guilianny, y Cabello Eras, 2017; Porter, 1991).

Una manera para que organizaciones turísticas y hoteleras puedan desarrollar ventajas competitivas, deben ser localizadas en sus ventajas comparativas, entendiéndose como las cualidades con la que la naturaleza dota una región, sobre los cuales se puede desarrollar una estrategia competitiva de generación de valor (Sánchez Jasso y Cebrián Abellán, 2015). Sin embargo, a pesar que la competencia lleva implícito la superación por eliminación del competidor, es posible lograr mayores niveles de competitividad si se llevan a cabo procesos de trabajo asociativo complementario, esto es, alianzas o redes con proveedores y consumidores, que permitan atenuar los efectos de la confrontación (Urrutia de la Garza y Cuevas Contreras, 2016).

De acuerdo con Porter (1991) la cadena de valor es otra herramienta que tienen las organizaciones para identificar su ventaja competitiva. Este es un análisis comparativo con las demás organizaciones del sector entorno a cada uno de los procesos, o eslabones de la cadena, que lleva a cabo la empresa para producir un bien o un servicio, e identificar en cual se pueden reducir costos, o ser más eficientes (Porter y Kramer, 2011). Además, proporciona fórmulas para ser competitivo con procesos de innovación que pueden ser pequeños, como ejemplo la incorporación de tecnologías de la información y la comunicación existente en la internet, y que no cuestan demasiado y han probado ser efectivas, como aplicaciones electrónicas (Velásquez Castro y Flores Barrera, 2017).

Se hace evidente que las organizaciones locales deben adaptarse a competir en ambientes globalizados, con estándares internacionales, porque el nivel de exigencia en términos de variedad de servicios innovadores y costos, define la preferencia de los usuarios por la organización. Al respecto, se puede estar de acuerdo o no con las dinámicas contemporáneas de comercio, pero las organizaciones hoteleras no se pueden sustraer de la realidad que muestran las firmas de tratados comerciales multilaterales que ubican en el mismo plano de garantías a las organizaciones locales y las extranjeras, para estimular la competencia y mejora de los niveles de competitividad que se traducen en preferencias de los consumidores por una organización u otra.

Metodología

Diseño

La investigación realizada fue de tipo cuantitativa y de carácter exploratoria-descriptiva dado que como plantea Hernández, Fernández y Baptista (2010), buscó un aproximamiento

al fenómeno y la posterior descripción en sus factores constitutivos. En este caso, la investigación abordó una valoración de los factores de la competitividad.

Participantes

El estudio se llevó a cabo en 28 hoteles de 48 que están registrados en la cámara de comercio del municipio de Girardot (Benavides, 2017), los seleccionados debían cumplir; además de su inscripción en la cámara de comercio, permanencia en el mercado mayor a 1 año, Registro Nacional Turístico vigente, formalización de los empleados a cargo, y con servicios adicionales al hospedaje, de estos solo 28 hoteles cumplían con lo demandado en el estudio.

Instrumento

A continuación, se detalla el instrumento desarrollado por los autores y aplicado al estudio:

Tabla 1. Cuantificación de la escala de Likert

Valoración positiva		Valoración neutra			Valoración negativa				
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo			
Ponderación porcentual utilizada en el estudio									
100-91	90 - 81	80 - 71	70- 61	60 - 51	50 - 41	40 - 31	30 - 21	20 - 11	10- 0
Fortaleza competitiva de la variable en el hotel				Debilidad competitiva de la variable en el hotel					

Fuente: Elaboración propia. (2018)

Las encuestas fueron respondidas por personal directivo, quienes valoraron porcentualmente las preguntas de 0 a 100, siendo 100 el máximo nivel de competitividad que lo obtienen los hoteles mejor ubicados por el estudio que realiza anualmente la revista Travel Leisure (TRAVEL LEISURE, 2018). En un intento por cuantificar la escala de Likert se procedió a ponderar porcentualmente las respuestas (ver tabla 1).

Con el apoyo de expertos se identificaron 7 factores de competitividad para hoteles y sus respectivas variables. Los directivos y/o gerentes calificaron el desempeño de cada variable del hotel tomando como referente el más alto nivel de competitividad internacional, para ello se tomó el ranking de hoteles que presenta la revista Travel Leisure. Posteriormente se ponderaron y promediaron las respuestas de cada factor. Igualmente, se sumaron las respuestas del total de hoteles en cada factor y se promediaron, el resultado final es un promedio ponderado en cada factor del subsector hotelero (ver tabla 2). Los resultados se presentan en un mapa que será analizado e interpretado más adelante.

Tabla 2. Factor de competitividad característica generales del hotel

FACTOR DE COMPETITIVIDAD	VARIABLE
Identificación general y características generales del hotel	1.1. Personal vinculado 1.2. Antigüedad de la empresa 1.3. Afiliación a gremios 2.1. Máximo nivel cursado de estudios 2.2. Idiomas 2.3. Experiencia en el ramo 2.4. Edad
Gerente	3.1. Alianza con proveedores 3.2. Alianza con clientes 3.3. Calidad de los servicios de garantía, preventa y posventa 3.4. Precios competitivos respecto al mercado (si es inferior es más competitivo) 3.5. Innovación y creatividad en los procesos de generación del servicio 3.6. Diseños de nuevos productos (paquetes turísticos) 3.7. Competitividad tecnológica 3.8. Conocimiento profundo del mercado 3.9. Diferenciación o reconocimiento del servicio 3.10. Capacitación del gerente o personal de dirección 3.11. Adquisición de franquicias o contratación de asistencia técnica del exterior 3.12. Contratación de asesoría o consultoría nacional
Cadena de valor	

Tabla 2. Factor de competitividad característica generales del hotel (Continuación)

FACTOR DE COMPETITIVIDAD	VARIABLE
	3.13. Imitación de servicios nacionales que su empresa presta con costos menores
	3.14. Propuestas de cambio surgidas por el personal de planta
	3.15. Copia de servicios extranjeros con algunas modificaciones
	3.16. Dispone de alguna certificación de calidad
	3.17. Estudio de satisfacción del cliente
Cadena de valor	3.18. En los últimos años el hotel ha ofrecido nuevos servicios o productos
	3.19. Cuenta con página web
	3.20. Ha realizado inversiones en tecnologías de punta y /o equipo moderno
	3.21. Se han realizado en la empresa mejoras profundas de su sus procesos
	4.1. Capacitación técnica local beneficia al hotel
	4.2. Existencia de información tecnológica que contribuye al desarrollo del hotel
	4.3. El personal vinculado tiene alto nivel técnico y científico
	4.4. Localmente se cuenta con el personal calificado para vincularlo al hotel
	4.5. Se dispone de tecnología teoinformática para modernizar el hotel
	4.6. Existen proveedores de productos, insumos y servicios, suficientes y competitivos
Diamante competitivo	4.7. Los servicios de mantenimiento son eficientes y contribuyen a garantizar los procesos productivos
	4.8. La maquinaria en su mayoría es nacional y existen los técnicos disponibles
	4.9. Los servicios de transporte son suficientes, responsables y oportunos
	4.10. La financiación local bancaria es económica y suficiente
	4.11. La demanda de sus servicios es alta

Tabla 2. Factor de competitividad característica generales del hotel (Continuación)

FACTOR DE COMPETITIVIDAD	VARIABLE
	4.12. Los clientes prefieren su hotel a los de la competencia
	4.13. Internacionalmente su hotel tiene alta aceptación
	4.14. Sus clientes están organizados para exigir: calidad, precios y garantías
	4.15. Se presenta fácil sustitución de su producto por otro de menor precio o calidad
	4.16. Se presenta integración vertical entre las empresas del sector
	4.17. La competencia del sector está integrada
	4.18. el hotel tiene un profundo conocimiento del mercado: clientes, necesidades
	4.19. Su hotel es líder en el sector
	4.20. El hotel tiene buenos resultados de investigación y desarrollo
	4.21. El gobierno local facilita la creación y desarrollo de actividad económica
	4.22. El ambiente climático, seguridad, desempeños económico contribuyen con el desarrollo del hotel
	4.23. El costo de los salarios es un factor positivo
	4.24. El costo del transporte de materias primas e insumos afecta negativamente al hotel
	4.25. La infraestructura de servicios de comunicaciones, energía es suficiente
	5.1. El hotel tiene departamento de mercadeo
	5.2. Numero de vendedores es el apropiado
	5.3. Número de personal de mercadeo es el indicado
	5.4. Nivel de capacitación del personal de mercadeo
	5.5. Participación porcentual de la distribución de los servicios del hotel
	5.6. Cobertura que tiene el hotel
	5.7. Distribución porcentual de sus ventas anuales
Mercadeo y ventas	

Tabla 2. Factor de competitividad característica generales del hotel (Continuación)

FACTOR DE COMPETITIVIDAD	VARIABLE
	6.1. Profesionales
	6.2. Técnicos
Talento humano	6.3. Administrativos
	6.4. Operarios calificados
	6.5. Operarios no calificados
	7.1. Cambio de diseño de sus servicios
	7.2. Capacidad de instalada es la apropiada
	7.3. Debilidad en el análisis de la información de contexto
	7.4. Falta de competitividad de sus productos o servicios
	7.5. Mejoramiento de la eficiencia de las acciones de logística: transporte, almacenamiento, parqueaderos
	7.6. Fijación de precios competitivos
Capacidad técnica interna y externa del hotel	7.7. Desconocimiento del costo real unitario del producto
	7.8. Necesidades de capital de trabajo
	7.9. Diferenciación en el producto, precio, promoción y distribución
	7.10. Manejo de lenguas extranjeras
	7.11. Falta de plan estratégico
	7.12. Acceso a canales de distribución
	7.13. Acceso al crédito para innovar tecnología
	7.14. Competencia fuerte y difícil de enfrentar

Tabla 2. Factor de competitividad característica generales del hotel (Continuación)

FACTOR DE COMPETITIVIDAD	VARIABLE
	7.15. Falta de asesoría especializada sobre sistemas de información
	7.16. Deficiencia de las instituciones encargadas de capacitar en áreas técnicas
	7.17. Ineficiencia de telecomunicaciones y energía
Capacidad técnica interna y externa del hotel	7.18. Pérdida de competitividad de la ciudad
	7.19. Ausencia de formación en innovación
	7.20. Aislamiento de entidades de apoyo
	7.21. Participación en eventos a nivel Nacional e internacional
	7.22. Incipiente cultura organizacional para realizar alianzas estratégicas

Fuente: Elaboración propia. (2018).

Resultados

Caracterización regional

El municipio Girardot está localizado a 90 kilómetros de Bogotá D. C., con una temperatura promedio de 33,3 grado centígrados, 389 metros altura sobre el nivel del mar. Para Benavides (2014) el clima, junto con la localización geográfica; paso obligado entre el occidente de la Republica de Colombia y Bogotá D. C., y el Rio Magdalena, constituyen las ventajas comparativas del municipio, que tuvo su florecimiento por cuenta de estas dos últimas características en la primera mitad del siglo XX, gracias a utilización del rio Magdalena como puerto de embarque y desembarque de mercancías para el comercio internacional del centro del país utilizando el ferrocarril como medio de transporte terrestre complementario.

En la segunda mitad del siglo XX, empresarios visionarios del municipio leyeron en las señales del mercado y especialmente en las políticas de estado, que las circunstancias que habían favorecido el desarrollo local habían cambiado, se abandonaba el Rio Magdalena como principal medio transporte de carga y el ferrocarril estaba generando grandes pérdidas. Sin embargo, Girardot a un poseía la ventaja comparativa del clima sin aprovechar, lo que animo a varios empresarios locales a proponer grandes proyectos turísticos que llamaron la atención de empresarios y prestantes políticos del país que siguieron frecuentando la región para disfrutar del saludable clima y la rica gastronomía, en esta oportunidad en plan de vacaciones y no de negocios. De esta manera el municipio descubre, por fuerza de circunstancias fortuitas su nueva vocación económica; los servicios turísticos.

A pesar que la oportunidad ameritaba una verdadera planeación turística, la mayoría de empresarios del subsector turístico mantuvieron la oferta dirigida especialmente a los agentes viajeros y representantes comerciales. A pesar de ello se destacan proyectos que nacieron en la época y aún se mantiene con relativo éxito, así lo destaca, Benavides P. (2014) “supieron leer y comprender las particularidades sociopolíticas del país y del mercado y se convirtieron en auténticos emprendedores. Tales son los casos de Orlando Medina; propietario de la cadena de supermercados K, Luis Duque Peña, fundador del proyecto turístico Lago Mar el Peñón, Francisco Paco Manzanera Henríquez, socio fundador del club Unión de Girardot, entre otros”.

Análisis del diamante competitivo del subsector hotelero del Municipio de Girardot

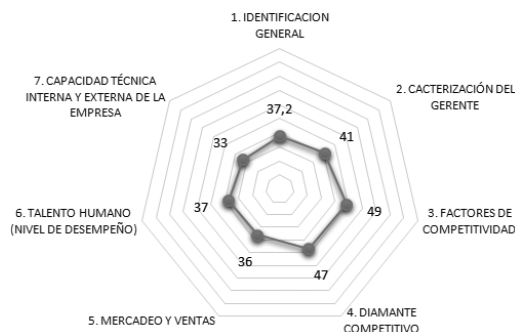


Figura 1. Mapa competitivo de los hoteles del municipio de Girardot.

Fuente: Elaboración propia. (2018).

Como se mencionó, algunos los empresarios de Girardot aprovechan la tercera ventaja comparativa que tiene el municipio, el calor o verano permanente, para llevar a cabo proyectos turísticos que atiendan la demanda de los habitantes de zonas frías del centro de país. Con estas iniciativas el municipio vuelve liderar las listas de lugares más visitados del país por cuenta de su oferta hotelera. A pesar de lo anterior, los servicios hoteleros que se ofrecen no salieron bien calificados en el presente estudio.

Una primera mirada evidencia que el subsector hotelero no supera el 50% de competitividad en ninguno de los factores analizados, estos indicadores representan un importante reto para directivos del sector público y privado, quienes tienen la responsabilidad de revertir la tendencia del modelo de negocio frente las nuevas propuestas de alojamiento que se vienen imponiendo en el mercado.

El factor denominado como identificación general, calificado en promedio por directivos y gerentes con 37,2%, analiza variables relacionadas con la contratación de personal, antigüedad del hotel y afiliación a gremios. Respecto de la contratación de personal con las debidas garantías laborales establecidas en la legislación colombiana, se puede afirmar, de acuerdo a la información recolectada, la gran mayoría de empresarios hoteleros del municipio contrata la mayor parte del personal solo fines de semana y por un valor específico que incluye todos los derechos salariales.

Al respecto, se hace evidente el desconocimiento que tienen los empresarios con respecto de la legislación laboral, pues el pago acordado no lo exonera de responder por los accidentes o siniestros que pueda sufrir el personal en el ejercicio de sus funciones. Esta práctica expone a la organización hotelera al pago de eventuales sanciones e indemnizaciones que debilitan su competitividad. Igualmente, se aprecia el poco interés de los directivos y empresarios por pertenecer a gremios especializados, con esta actitud los empresarios hoteleros desconocen que son precisamente ellos los que proporcionan la línea de trabajo, al ser entes de representación política, capacitaciones, actualizaciones, alianzas, y la información necesaria para planear la organización.

De otra parte, el promedio de las calificaciones de competitividad de los directivos fue del 41%, en el que se incluyen variables como la formación académica, manejo de idiomas, experiencia en la actividad hotelera y antigüedad. Así, el bajo nivel de calificación obedece a que la mayoría de los gerentes o administradores no tienen formación profesional, son bachilleres, no hablan idioma distinto al español y poseen poca experiencia en la actividad hotelera. Son notorios los casos en los que el administrador o gerente cumple varias funciones en el hotel. Bajo estas condiciones difícilmente se puede mejorar la competitividad de los hoteles, que atiende una población potencial de cerca de 10 millones de habitantes provenientes de Bogotá D. C., que se caracteriza por estar bien informada y altamente exigente.

Con respecto al desempeño de los hoteles en cada uno de los eslabones de la cadena de valor, el estudio arrojó que los hoteles alcanzaron el 49% del nivel de competitividad, las variables analizadas incluyen la alianza con proveedores y clientes, análisis de precios de sus servicios, servicios innovadores, manejo de tecnologías avanzadas en la prestación del servicio, certificaciones de calidad, alianzas estratégicas, entre otras. Se debe reconocer que en muchas de las variables se ha avanzado, no obstante, distan mucho de ser las idóneas. En consecuencia, los servicios se siguen prestando bajo viejos protocolos, en el mejor de los casos, porque en la mayoría los hoteles se desconocen nuevos estilos y tendencias del mercado, llevándolos a altos de vulnerabilidad, lo que será aprovechado por cadenas de hoteles foráneas.

Frente a las variables del diamante competitivo, se determinó que el subsector está en un 47% del óptimo. Se analizaron 25 variables y aunque el desempeño en la mayoría de ellas no depende directamente de la organización hotelera, hay situaciones que deben resolverlas por su cuenta los hoteles porque disminuye su nivel de competitividad. Tal es el caso de los centros de capacitación de alto nivel, políticas públicas coherentes para el ejercicio de la actividad hotelera, entre otras. El diamante competitivo es una herramienta que se propone para analizar las posibilidades que tienen las organizaciones para ser altamente competitivo y comprende variables como la existencia de centros de formación de calidad en donde directivos y funcionarios puedan cualificarse y puedan contribuir con el talento humano requerido, infraestructura tecnológica de telecomunicaciones para atender los requerimientos de los turistas, proveedores locales con bienes y servicios de alta calidad y reconocimiento nacional, servicios financieros suficientes y de calidad, proveedores de servicios de mantenimiento para los equipos, sector público comprometido con la actividad, procesos de integración hacia adelante reconocidos, desarrollo de investigación por parte de las empresas hoteleras, entre otros.

El bajo nivel de ponderación obedece a que la mayoría de los directivos de los hoteles no considera útil los procesos de capacitación, coincide con el desinterés de los directivos de agremiarse. Igualmente, cuando se les consultó sobre investigaciones que hubiesen realizado para su organización o el subsector tampoco evidenció estudio alguno. De otra parte, es indiscutible el poco interés que tienen los hoteleros del municipio de integrar su servicio a otros que complementan la actividad.

El quinto factor corresponde a mercado y ventas, el resultado permite inferir que se encuentra muy distante de ser competitivo, con una calificación de 37% sobre 100%. Las variables analizadas fueron la existencia de un departamento especializado en mercadeo

y ventas, vendedores calificados, participación de los hoteles en el mercado, análisis porcentual de ventas y diseño de estrategias de ventas. En general, las organizaciones tienen un área funcional dedicada a la publicidad y la mercadotecnia, y su función es quizá la más importante de la organización porque promueve y pronostica las ventas. Además, diseña las estrategias publicitarias que pueden incluir precios, servicios novedosos y marcas, que induzcan a los compradores a elegir la organización en lugar de otras.

El sexto factor estuvo dirigido a valorar el talento humano que opera los hoteles. Las variables analizadas tienen ver con su nivel de profesionalización, la definición de cargos y funciones, y la contratación del personal idóneo en los respectivos cargos. Este factor alcanzó una calificación del 37%, especialmente por el nivel de cualificación del personal. La contratación de personal no calificado y/o solo por periodos cortos en la organización disminuye el empoderamiento que deben tener sus integrantes.

Con relación al factor de capacidad técnica interna y externa, la calificación alcanzó el 33%. Las variables analizadas van desde el diseño de servicios diferenciados, capacidad de hoteles para atender la demanda, investigaciones que realizan los hoteles entorno a costos, participación en el mercado, alianzas estratégicas, necesidades de capital, parqueadero y análisis de información relevante. Al respecto, se pudo constatar que muy pocos hoteles realizan estudios internos que permitan identificar sus principales falencias y tomar las acciones que fortalezcan la organización.

Consideraciones finales

Según la Organización Mundial del Turismo – OMT, la industria turística se ha ido consolidando como una de las mayores aportantes de riqueza y empleo para los países que tienen su oferta bien atendida, así, aporta cerca del 9% de Producto Interno Bruto mundial y genera 1 de cada 11 puestos de trabajo (Ministerio de Industria Comercio y Turismo de Colombia, 2014).

Tras la firma de los acuerdos de paz, se incrementó el interés por desarrollar actividades turísticas. Al respecto, las visitas de turistas nacionales a los parques naturales entre 2014 y 2015 se incrementó en 9,7%, pasando de 762.000 a 836.730. De otra parte, con respecto a los visitantes extranjeros con visa de turista, llegaron a país 1.779.199 en el año 2014 y en el 2015 cerca de 2.069.562, representado un incremento del 16,32% (Ministerio de Industria Comercio y Turismo de Colombia, 2015).

Frente al estudio realizado, se puede afirmar que el nivel de competitividad de las organizaciones hoteleras del municipio es relativamente bajo, con serias deficiencias generalizadas en los siete factores analizados. En ese sentido, los problemas comienzan con el bajo nivel de calificación de la mayoría de los gerentes o administradores, lo que generalmente se traduce en la poca importancia que le asignan a la formación idónea y permanente del recurso humano que hace parte de las organizaciones.

Asimismo, los gerentes no estimulan las innovaciones en los procesos o productos de las empresas, lo que conlleva a que los protocolos o manuales de procesos estén desactualizados, generando afectaciones sobre la calidad de los servicios y, por ende, sobre el nivel de satisfacción de los clientes.

De igual manera, las funciones de mercadeo de las organizaciones estudiadas son deficientes y mal diseñadas, en el entendido de que no son apreciadas como herramientas útiles por parte de gerentes y propietarios. Asimismo, con muy pocos los hoteles que realizan ejercicios de direccionamiento estratégico con el fin de identificar debilidades y amenazas, y superarlas a través de la gestión.

En síntesis, se hace imperativo que los empresarios tomen conciencia acerca de las debilidades que presente la actividad económica en la que se desempeñan y empiecen a realizar ejercicios de planificación estratégica a nivel sectorial, a partir de experiencias de otras regiones (ver Andrade, Castañeda y Ramírez, 2018; Andrade y Argote, 2015).

Finalmente, se podría explicar teóricamente los problemas de los empresarios hoteleros locales desde la teoría Schupeteriana de la destrucción creativa (Ayestaran, 2011), en el entendido de que este no aporta elementos adicionales como la innovación social para la producción de bienes y servicios con mejores garantías para las colectividades, y en lugar de crear nuevas condiciones de mercado estaríamos asistiendo a la destrucción de los mismos.

Referencias bibliográficas

- Andrade, J.M., Castañeda, J.D. y Ramírez, E. (2018). *Construcción de futuro para el progreso de una región periférica de Colombia*. Un aporte desde la prospectiva territorial. *Revista Espacios*, 39(24), 22-32.
- Andrade, J.M., y Argote, M.A. (2015). *Agenda Prospectiva para la Productividad y Competitividad del Centro del Huila 2032*. Editorial Servicio Nacional de Aprendizaje.
- Ayestaran, I. (2011). *Epistemología de la innovación social*. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 16(54), 67-69. Recuperado el 23 de 07 de 2018
- Benavides, D. (2014). *El ferrocarril de Girardot el gigante que no pudo con la corrupción*. *Dimension empresarial*, 12, 98-110. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v12n1/v12n1a09.pdf>
- Benavides, D. (2014). *Historiografía del empresariado en el alto magdalena*. *Desarrollo gerencial*, 6(1), 23- 47. Recuperado de: <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/ojs/index.php/desarrollogerencial/article/view/214/0>
- Benavides, D. (2017). *Estudio socioeconómico para el subsector turístico del municipio de Girardot en el marco del proyecto: Integración Turística Digital de Girardot*. Girardot. Recuperado de: <https://www.rutag.co/files/ESTUDIO%20SOCIOENOMICO%20DEL%20SUBSECTOR%20%20%20TURISTICO%20DEL%20MUNICIPIO%20DE%20GIRARDOT.pdf>
- Consejo Privado de Competitividad. (2016). *Informe Nacional 2016-2017*. Bogota: .puntoaparte bookvertising. Recuperado de: <https://compite.com.co/informe/informe-nacional-de-competitividad-2016-2017/>.

- Departamento Nacional de Planeación - DNP (23 de 06 de 2008). *Instituto Colombiano Agropecuario*. Recuperado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3957.pdf>
- García Samper, M., García Guiliany, J., y Cabello Eras, J. (2017). *Eficiencia en el uso de los recursos y producción más limpia (RECP) para la competitividad del sector hotelero*. Revista de Gestão Social e Ambiental, 11(2), 18-35.
- Gaulejac, V.D. (2005). *La société malade de la gestion: Idéologie gestionnaire*. Paris: Seuil.
- Hernández, A.G. (2007). *El paradigma competitivo: aspectos fundamentales de la ideología y las prácticas predominantes en economía y gestión*. Univ. Empresa, Bogotá, 6(13), 131-154.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M.P. (2010) *Metodología de la Investigación (5ª Ed.)*. México: McGraw Hill Educación.
- Machinea, J.L. (2007). *La ventaja competitiva de las Naciones*. Harvard Business Review.
- Martínez, A.G. (2007). *El paradigma competitivo: El paradigma competitivo: aspectos fundamentales de la ideología y las prácticas predominantes en economía y gestión*. Univ. Empresa, Bogotá, 6(13), 131-154.
- Ministerio de Industria Comercio y Turismo de Colombia. (2014). *Plan sectorial del turismo 2014 -2018*. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Bogota. Recuperado de: <http://www.bogotaturismo.gov.co/sites/intranet.bogotaturismo.gov.co/files/POLITICA%20DE%20TURISMO%20DE%20NATURALEZA.pdf>
- Ministerio de Industria Comercio y Turismo de Colombia (2015). *Informe de turismo 2015*. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Bogota. Recuperado de: https://fontur.com.co/aym_document/aym_estudios_fontur/POLITICAS_PUBLICAS_3.PDF.
- Montoya. C. (2012). *Destrucción creativa*. *Ciencias Estratégicas*, 20,(28), pp. 213-216. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151326917001.pdf>
- Porter, M. (1991). *The Competitive Advantage of Nations (La ventaja competitiva de las naciones)*. The Free Press, New York.
- Porter, M., y Kramer, M.. (2011). *La creación de valor compartida*. Harvard Business Review, Enero-Febrero, 1-18.
- Quintero, J., y Sanchez, J. (2006). *La cadena de valor: Una herramienta*. TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 8(3), 377 - 389. Recuperado de: <http://biblioteca.iplacex.cl/RCA/La%20cadena%20de%20valor.%20Una%20herramienta%20del%20pensamiento%20estrat%C3%A9gico.pdf>
- Ramírez J., J.C., y De Aguas P., J.M. (2015). *Escalafón de la competitividad de los departamentos de Colombia, 2015*. Serie Estudios y Perspectivas (34), 9. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43156/1/S1800010_es.pdf

- Rosas, A.S. (2008). *La sociedad enferma de gestión. Ideología gestonaria*. Revista de Investigación Educativa 7(7), 1-6.
- Sánchez Jasso, J.M., y Cebrián Abellán, F. (2015). *Turismo de naturaleza en áreas protegidas de Mexico; una propuesta de conservacion aprovechamiento y dearrollo local*. Cuadernos de Turismo, 36, 339-365.
- Schumpeter, J. A. (1939) *Business Cycles. A Theoretical, Historical, and Statistical Analysis of the Capitalist Process*, Vol 1. New York: McGraw-Hill.
- Smith, A. (1999). *Théorie des sentiments moraux*, Traduction par Biziou, M, Gautier, C, Pradeau, J; Paris, PUF
- TRAVEL LEISURE. (18 de 07 de 2018). Obtenido de <https://www.travelandleisure.com/worlds-best>
- Urrutia de la Garza, J.A., y Cuevas Contreras, T.J. (2016). *Redes empresariales en el sector turisitico y servicios para la mejora de la competitividad caso parque central hermanos Escobar y PYMES aledañas*. Cuadernos de Turismo, 37, 421-436.
- Velasquez Castro, J.A., y Flores Barrera, A.P. (2017). *Gestión de la innovación para la sustentabilidad en turismo: una revisión teórica para el sector hotelero*. Espacios, 38(59), 1-10. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a17v38n59/a17v38n59p11.pdf>.

CAPÍTULO V

CONSERVACIÓN IN SITU DE CULTIVARES NATIVOS Y EL CONOCIMIENTO TRADICIONAL EN LOS HUERTOS FAMILIARES DE CUMBAL, NARIÑO, COLOMBIA

Marisel Agredo Berrío

Magíster en Ciencias Biología, Universidad Nacional de Colombia, magredob@unal.edu.co

Lauren Raz

PhD en Biología, Docente Asociada Instituto de Ciencias Naturales, Universidad Nacional de Colombia, lraz@unal.edu.co

Oscar I. González

Estadístico, Universidad Nacional de Colombia, oigonzalezm@unal.edu.co

Resumen

La enorme agrobiodiversidad presente en el municipio de Cumbal, Nariño ha sido el resultado de la permanente siembra, selección e introducción de variabilidad genética obtenida mediante el libre intercambio de semillas entre diversas comunidades de la región. Este proceso es dinámico y algunos agricultores lo han llevado a cabo desde tiempos ancestrales. Lo anterior ha contribuido a la generación de cultivares nativos asociados a la zona geográfica en particular, a la consolidación del conocimiento tradicional de las comunidades locales y en gran medida, a la conservación de la agrobiodiversidad. En esta investigación se estudia la agrobiodiversidad presente en el municipio de Cumbal y se reconoce la importancia de los sistemas tradicionales de producción en el marco de los huertos familiares, la conservación de los cultivares nativos y el conocimiento tradicional asociado. Para tal fin, se realizaron 77 entrevistas semiestructuradas en nueve veredas, a personas que cultivan sus huertos familiares y que conservan cultivares nativos: Las entrevistas abarcaron temas relacionados con la conservación y el conocimiento de los cultivares nativos y el origen y manejo de las semillas y propágulos vegetativos. Adicionalmente, se realizó un inventario botánico de los cultivares sembrados en los huertos familiares y se definieron las prácticas culturales asociadas a su cultivo. Se identificaron 99 cultivares diferentes pertenecientes a 35 géneros y 20 familias y 122 cultivares nativos de papa reportados por los agricultores con sus nombres comunes. Estos resultados indican que los huertos familiares estudiados juegan un papel crucial en la conservación in situ de los cultivares nativos o criollos y hacen un gran aporte a la seguridad alimentaria de los agricultores.

Palabras clave: Agrobiodiversidad, conocimiento tradicional, cultivares nativos.

IN SITU CONSERVATION OF NATIVE CULTIVARS AND TRADITIONAL KNOWLEDGE IN THE FAMILY FARMS OF CUMBAL, NARIÑO, COLOMBIA

Abstract

The huge agrobiodiversity present in the municipality of Cumbal, Nariño, has been the result of the permanent cultivation, selection and introduction of genetic variability obtained through the free exchange of seeds among diverse communities of the region. This process is dynamic and some farmers have carried it out since ancient times, thereby contributing to the generation of native cultivars in this region, to the consolidation of traditional knowledge in local communities, and to a great degree, to the conservation of agrobiodiversity. This study documents the agrobiodiversity present in the municipality of Cumbal and recognizes the importance of traditional production systems within the framework of home gardens, the conservation of native cultivars and the associated traditional knowledge. To this end, 77 semi-structured interviews were conducted in nine villages, with farmers who cultivate home gardens and who conserve native cultivars; the interviews covered topics related to the conservation and knowledge of native cultivars and the origin and management of vegetative seeds and propagules. Additionally, a botanical inventory of the cultivars grown in the home gardens was carried out and the cultural practices associated with their cultivation were defined. A total of 99 different cultivars were identified belonging to 35 genera and 20 families as well as 122 native potato cultivars reported by farmers by their common names. These results indicate that the home gardens studied play a crucial role in in situ conservation of the native cultivars and make an important contribution to the food security of the farmers.

Keywords: Agrobiodiversity, native cultivars, traditional knowledge.

Capítulo resultado de un proyecto de investigación culminado.

Introducción

Dentro de los sistemas tradicionales de producción se encuentra el huerto familiar, uno de los elementos más importantes para las comunidades campesinas como sustento de los medios de vida, símbolo de identidad cultural, reservorio de agrobiodiversidad y generación de conocimientos en torno a las prácticas de uso, manejo, selección y conservación de semillas. Kumar & Nair (2004) destacan que estos sistemas han sido desarrollados por el hombre y reflejan la sabiduría de la cultura tradicional y el conocimiento ecológico que ha evolucionado a lo largo de los años.

El conocimiento tradicional asociado a los cultivares sembrados en los huertos familiares también ha jugado un papel esencial en su conservación, ya que los agricultores han adquirido la información de los diversos atributos de las plantas y por ende, han desarrollado preferencias en cuanto al uso y manejo de las mismas. Cahuich et al. (2014)

afirman que la agrobiodiversidad tiene un valor de uso ritual para las comunidades rurales, porque es parte de la herencia de sus antepasados y determinante de su identidad. Por su parte, Saravia et al. (2002) sugieren que el conocimiento local aporta estrategias viables para la conservación in situ de la agrobiodiversidad, tales como la herencia de semillas, los obsequios o intercambios, comercialización en ferias campesinas, cosechas comunitarias, siembra “en compañía”, entre otras.

Asimismo, Rivera (2005) indica que en gran medida la conservación de esta agrobiodiversidad ha dependido exclusivamente de los propios agricultores y se encuentra amenazada por la desaparición de sus cultivos, ya sea por el abandono de la agricultura, una drástica transformación de los agroecosistemas o el desplazamiento hacia las grandes ciudades. La huerta ha actuado como un reservorio donde las diversas especies que se introducían se incorporaban al conjunto, enriqueciéndolo. Estrada et al. (2006) señalan, que en general las variedades recolectadas en regiones donde el cultivo se originó o diversificó, se denominan variedades nativas, autóctonas o tradicionales, ósea aquellas variedades que usan los agricultores tradicionalmente, y que no han pasado por ningún proceso de mejoramiento sistemático y científicamente controlado, y cuya semilla es producida por los mismos agricultores.

El término huerto familiar hace referencia a un agroecosistema tradicional, donde se mantiene una alta agrobiodiversidad, definida como «la diversidad biológica doméstica y silvestre de relevancia para la alimentación y la agricultura. Está constituida por recursos genéticos vegetales, animales, micóticos y microbianos, adaptados a las condiciones locales y que reflejan las dimensiones socioeconómicas y culturales de las familias campesinas que los crean y mantienen, así como el conocimiento tradicional local asociado» (ADRS 2007, citado en Cano 2015). Generalmente, los huertos familiares corresponden al cultivo mixto de una pequeña porción de tierra que puede estar alrededor o a poca distancia de la casa familiar y desempeñan un papel fundamental en la conservación in situ de recursos genéticos vegetales.

El objetivo de este trabajo fue caracterizar la diversidad de cultivares nativos sembrados en los huertos familiares de los agricultores en la zona de estudio e indagar sobre las prácticas tradicionales que han contribuido a la conservación in situ de cultivares nativos importantes para la seguridad alimentaria e ingresos de los agricultores.

Materiales y Métodos

Área de estudio

La fase de campo se realizó durante los meses de noviembre y diciembre de 2014, en el municipio de Cumbal, Nariño. Esta zona está situada al sur occidente del departamento Nariño, hace parte de la región natural Andina del sur de Colombia (Figura 1). Es considerada como una región de piso térmico frío, con una temperatura promedio de 10 °C, localizada a 3050 msnm, 0°54'28"LN y 77°47'27"LO (Plan de Desarrollo Municipal Cumbal, 2008-2011).

Muestreo

Se realizó un muestreo en las áreas rurales de los resguardos indígenas de Cumbal, Chiles y Panan del municipio de Cumbal. El método de muestreo usado fue el de bola de nieve el cual es no probabilístico o dirigido y consiste en un procedimiento de elección informal de sujetos típicos, con la meta de que sean casos representativos de una población determinada (Sánchez & Valtierra, 2003: 546).

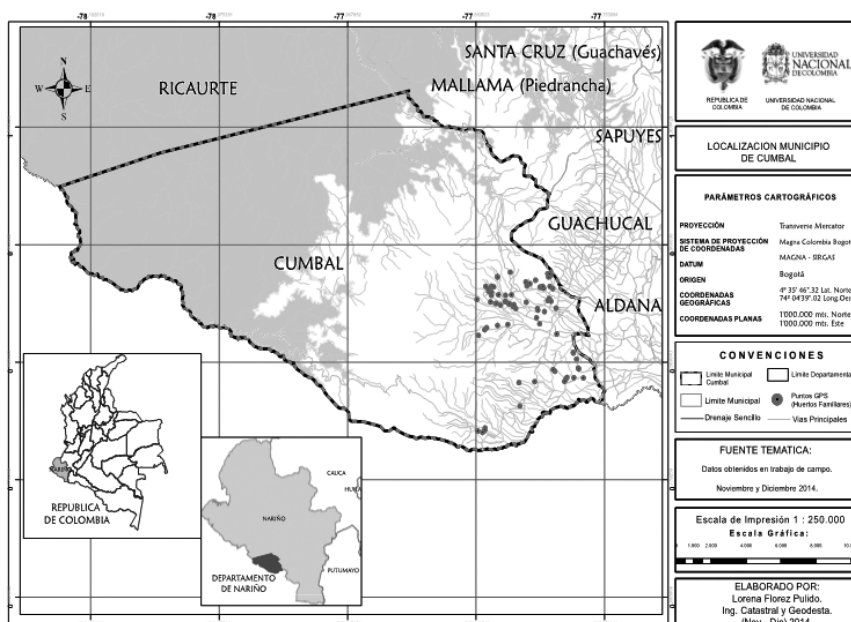


Figura 1. Ubicación geográfica del municipio de Cumbal, Nariño, Colombia
Fuente: Flórez (2014)

Se realizaron 77 entrevistas semi-estructuradas en total: cuatro en el resguardo de Chiles, tres en el resguardo de Panan y 70 en el resguardo de Cumbal. Las entrevistas se realizaron a los agricultores que de manera voluntaria decidieron participar en la investigación.

Recolección de datos

Se realizó la socialización del estudio con las autoridades del resguardo indígena de Cumbal y con algunos agricultores de las veredas. Seguidamente, se visitaron los agricultores en sus respectivos huertos familiares, lo cual permitió conocer más de cerca las costumbres, tradiciones y cultura de la zona. Se hicieron recorridos para conocer de cerca sus labores cotidianas, realizar un registro fotográfico, tomar las coordenadas geográficas,

medir el área del huerto y recolectar muestras para un inventario botánico. Los cultivares presentes en los huertos familiares se determinaron mediante el listado reportado por los entrevistados y el posterior recorrido al huerto en el que se tomaron muestras botánicas y se habló con más detalle sobre las plantas encontradas.

Entrevistas semi-estructuradas

En cada una de las 77 fincas visitadas se hizo una entrevista semi-estructurada, la cual consistió en una conversación guiada en las que el agricultor entrevistado daba una respuesta extensa a una serie de preguntas. Éste tipo de entrevistas se desarrollan a manera de conversación, permitiendo al agricultor expresarse libremente sin desviarse de la temática abordada. Durante la charla se abordaron temas relacionados con las características sociodemográficas del entrevistado, la conservación y el conocimiento de los cultivares nativos o criollos, el origen y manejo de las semillas y propágulos vegetativos, el intercambio de semillas y las prácticas culturales asociadas al cultivo de papas nativas (*Solanum tuberosum L.*, incluyendo *S. phureja Juz. & Bakusov*).

Se obtuvo información general sobre el agricultor o agricultora entrevistados, tales como la edad, otras ocupaciones, nivel de escolaridad, lugar de nacimiento, entre otras. También se recopiló información acerca del huerto, relacionada con la altitud, área, coordenadas geográficas, topografía y prácticas de manejo. Se preguntó sobre el tiempo desde que se plantó el huerto, los cultivares sembrados, los cultivares que se han dejado de sembrar y la percepción que tenían sobre la importancia de los cultivares nativos, sus ventajas y desventajas y la necesidad de conservarlos. Por último se indagó sobre el origen de las semillas sembradas en el huerto, su almacenamiento y la calidad de las mismas. La información se registró a través de medios gráficos y audiovisuales con el consentimiento de los entrevistados. Una vez terminada la entrevista, se realizó un recorrido al huerto con alguna de las personas encargadas de su manejo.

Inventario Botánico

Se recolectaron 119 muestras botánicas de los cultivares sembrados en los huertos, identificándolos con los nombres comunes de la zona y realizando un registro fotográfico. Estas muestras se sometieron a un proceso de secado, clasificación taxonómica y montaje; posteriormente ingresaron al Herbario Nacional Colombiano.

Taller Participativo

Se realizó un taller con algunos de los agricultores entrevistados, empleando la técnica de Diagnóstico Rural Participativo. Esta actividad permite la identificación de los principales problemas técnico-productivos, sociales y de organización, para lograr la convivencia con los productores, con el fin de conocer más de cerca los diferentes aspectos de la comunidad, generando la información básica para la Elaboración de los planes de acción comunitaria

(Castellón, et al. 2008: 10). Éste es un instrumento que maximiza la contribución de los participantes, utilizando métodos visuales, donde la comunidad elabora sus planes para el manejo de los recursos, en este caso la agrobiodiversidad de sus huertos familiares.

La programación del taller estuvo constituida por dos etapas, primero se pidió a los asistentes que trabajaran en grupos y que dibujaran cómo eran sus huertos en el pasado, en la actualidad y cómo creían que iban a ser en el futuro. Seguidamente, un representante de cada grupo expuso su respectivo dibujo y explicó detalladamente desde su perspectiva cómo creían que eran las circunstancias en el pasado, como son en la actualidad y sus expectativas futuras. Este ejercicio permitió conocer la visión global de los agricultores con respecto a los huertos familiares y a la conservación de los cultivares nativos en la zona de estudio. Posteriormente, se hizo una mesa redonda donde todos los participantes expusieron sus puntos de vista con respecto a la temática tratada. Esta actividad tuvo una duración de tres horas y contó con la participación de 11 agricultores.

Análisis de datos

Las 77 entrevistas semi-estructuradas realizadas se sistematizaron en hojas electrónicas de Excel. Con base en esta información se hizo un análisis descriptivo de las características sociodemográficas de los agricultores entrevistados, los cultivares que cada agricultor siembra en su huerto, la percepción que tienen de los cultivares nativos (ventajas y desventajas) y el origen de sus semillas. Las ventajas se refieren a las razones por las cuales los entrevistados prefieren los cultivares nativos que las variedades comerciales, y las desventajas se refieren a las falencias o debilidades que ellos observan en los cultivares nativos.

Resultados

Características Sociodemográficas de los agricultores

La edad de los agricultores entrevistados estuvo en un rango entre 28 y 85 años; sin embargo, hubo mayor frecuencia de personas mayores de 50 años dentro de la muestra (n=47). Respecto a la escolaridad, el 6 % de los entrevistados no fue a la escuela, el 76% hizo algún año de primaria, el 10% cursó secundaria, el 0,7% hizo algún estudio técnico y el 3% tiene estudios universitarios. Por otro lado, el 97% de los agricultores entrevistados nacieron en el municipio de Cumbal, y la totalidad de los entrevistados son propietarios de sus huertos. Este hecho contribuye a que sus huertos sean muy antiguos y que tengan muy arraigadas las prácticas agrícolas ancestrales y tradicionales en sus labores cotidianas.

Los huertos se encontraron en un rango altitudinal entre 2967 y 3483 msnm, con huertos con mayor frecuencia entre los 3000 y 3300 msnm (n= 53). El área de los huertos evidencia la tendencia hacia la tenencia de la tierra en minifundio, pues la mayor frecuencia se encuentra entre los 100 y 2,000 m² (Gráfico 1).

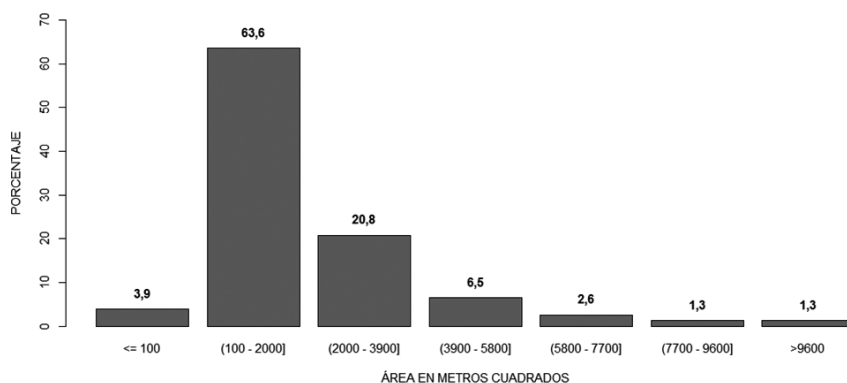


Gráfico 1. Porcentaje de huertos familiares por área de la muestra de estudio.

Fuente: Elaboración propia (2018)

Conservación y conocimiento de los cultivares nativos

Se encontraron 99 cultivares locales diferentes y 122 cultivares nativos de papa identificados por los agricultores con los nombres comunes (*Anexo 1*). Se encontraron 35 géneros pertenecientes a 20 familias, entre los que se destacan la papa (*Solanum tuberosum*), el haba (*Vicia faba L.*), el ulluco (*Ullucus tuberosus Caldas*), la oca (*Oxalis tuberosa Molina*), la quinua (*Chenopodium quinoa Willd.*), entre otros. Cabe resaltar que la mayoría de éstos son cultivos andinos de gran tradición y consumo en la zona (Gráfico 2). El cultivo del que más se recolectaron muestras botánicas fue el de papa, debido a la gran variedad de cultivares nativos presentes en la zona de estudio.

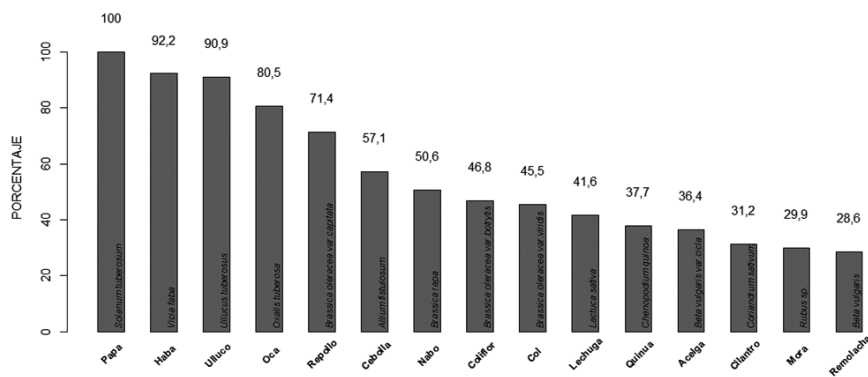


Gráfico 2. Especies cultivadas con mayor frecuencia en los huertos familiares de la muestra de estudio.

Fuente: Elaboración propia (2018)

Cada agricultor de la muestra tiene un promedio de 12 (C.V= 0,44) cultivares sembrados en su huerto y un promedio de 10 (C.V= 0,76) cultivares nativos de papa. Al observar los coeficientes de variación (> 15%) se evidencia una alta dispersión en la cantidad de cultivares nativos sembrados en los huertos familiares de la muestra. En el caso de los cultivares nativos de papa el porcentaje de variación supera el 70% indicando que hay algunos agricultores conservan una gran cantidad de cultivares nativos y otros que conservan muy pocos. El agricultor que más conservaba cultivares nativos de papa reportó un total de 58 y uno de los agricultores entrevistados no conservaba ninguno.

Entre los cultivares que se solían sembrar con mayor frecuencia en la zona y que se han ido perdiendo con el transcurrir del tiempo, están el trigo (*Triticum aestivum L.*), la cebada (*Hordeum vulgare L.*) y algunos cultivares nativos de papa. Los entrevistados argumentan que esto ha ocurrido debido a la falta de mercado, la competencia con la ganadería, políticas de apertura económica, las heladas, entre otros.

Todos los agricultores entrevistados consideran que los cultivares nativos son muy importantes y que es necesario conservarlos por sus ventajas respecto a las variedades comerciales relacionadas con factores de salud y nutrición. Según ellos, los cultivares nativos son sanos, más nutritivos, tienen propiedades curativas, son orgánicos, permiten mayor variedad y disponibilidad de alimentos, son suaves, más frescos y tienen una procedencia conocida. Otra ventaja sobresaliente, es la relacionada con las preferencias por sabor y cualidades culinarias, por ejemplo, las papas tienen mejor sabor y textura suave y harinosa (Gráfico 3). También se señalaron las preferencias de tipo afectivo o cultural como las tradiciones, historia familiar y herencia de las semillas. Otro criterio mencionado fueron las características agronómicas asociadas a la adaptación, la duración de las semillas y el rendimiento. Finalmente, se mencionó el factor económico vinculado principalmente al ahorro de dinero producto de mantener sus propias semillas y no tener que comprar papas en el mercado del pueblo.

En lo que respecta a las desventajas de los cultivares nativos, el 50,6% de los entrevistados manifestó que la principal desventaja es que no tienen mucho mercado, el 41,6% no les encuentra ninguna desventaja y el 10,4% argumentan que tienen menor producción.

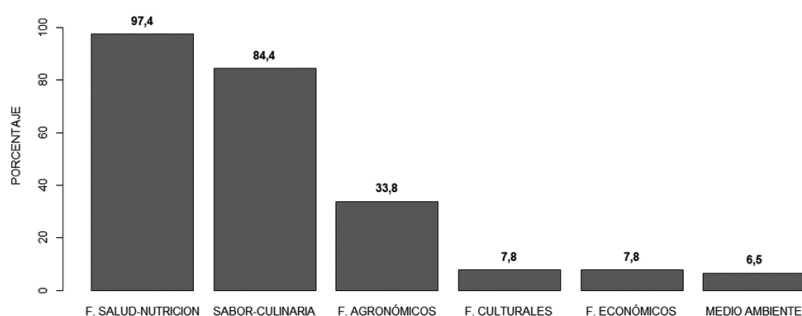


Gráfico 3. Ventajas de los cultivares nativos desde la perspectiva de los entrevistados.

Fuente: Elaboración propia (2018)

Origen y manejo de las semillas y propágulos vegetativos

En el área de estudio se encontró que el 45,4% de las semillas sembradas por los agricultores han sido obtenidas por donaciones; el 42,8% las han heredado de sus padres; un 84,4% las obtuvieron a través de la comunidad o resguardo, y sólo el 11,6% son semillas comerciales. Así mismo, se encontró que el 74% de los agricultores entrevistados conservan sus semillas hace 20 años o más. Lo anterior demuestra que para los agricultores es muy importante el intercambio de semillas con otros miembros de la comunidad y que existe una tradición cultural muy arraigada de herencia de semillas de generación en generación.

El 100% de los agricultores almacena semillas de papa (*Solanum tuberosum*); el 93,4% de oca (*Oxalis tuberosa*); el 92,1% de ulluco (*Ullucus tuberosus*); el 88,2% de haba (*Vicia faba*); el 32,9% de quinua (*Chenopodium quinoa*); el 17,1% de majua (*Tropaeolum tuberosum* Ruiz & Pav.), y 14,5% almacenan arracacha (*Arracacia xanthorrhiza* Bancr.). El 90,8% de los agricultores entrevistados almacenan sus semillas en costales de fibras sintéticas o naturales, el 7,9% en canastos, el 9,2% en los soberados o cielorrasos, y el 15,8% utilizan otros medios. Los cultivares nativos de los que más se heredan semillas son la papa, el haba, la oca, el ulluco y la quinua (Gráfico 4).

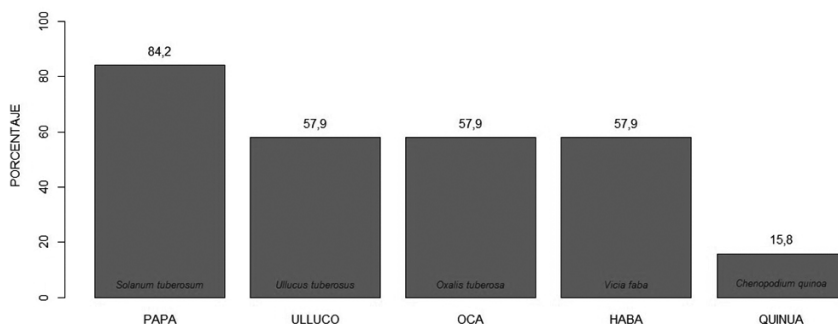


Gráfico 4. Cultivares nativos heredados con mayor frecuencia de los padres o abuelos.

Fuente: Elaboración propia (2018)

Conocimiento tradicional en el manejo del huerto

Cumbal es un municipio conformado por resguardos indígenas, su estructura social es muy organizada, lo que de alguna manera contribuye a la preservación de su cultura y cosmovisión heredada de los indígenas Pastos. Entre las prácticas sociales que más se conservan en la zona, están las mingas, que consisten en la realización de trabajos comunitarios.

De igual manera, el manejo del huerto familiar o shagra¹ está altamente influenciado por las prácticas ancestrales heredadas y los cultivares nativos están estrechamente asociados a este conocimiento tradicional. Esta asociación se evidencia en las prácticas de manejo de los cultivos, tales como la preparación del suelo, la siembra en guachos² y melgas³,

la siembra de acuerdo con las fases de la luna, la rotación y asociación de los cultivos, la forma en que se conservan las semillas, los usos medicinales de las plantas y las formas de preparación de platos típicos siguiendo las tradiciones y fiestas religiosas.

Generalmente, la siembra se hace de manera manual, los surcos se realizan en melgas o en guachos, prácticas muy tradicionales en la zona. En la región predominan los suelos ácidos, derivados de ceniza volcánica con diferente profundidad y abundante materia orgánica. El 70% de los agricultores entrevistados utiliza en sus huertos abono orgánico (compost o biopreparados), el 23% aplica abonos orgánicos y químicos y el 6% emplea fertilizantes químicos. El control de plagas y enfermedades se realiza en mayor grado con control biológico⁴ (44%).

La época de siembra ha variado mucho con el cambio climático, pues ya no es tan fácil para los agricultores predecir las temporadas secas y de lluvias. Por lo anterior, muchos manifestaron que ahora se siembra en cualquier tiempo. Sin embargo, aún prevalecen las siembras durante el primer y último trimestre del año. Los agricultores entrevistados tienen muy en cuenta las fases de la luna para la siembra de los cultivos, y en el caso de la papa se siembra en época de luna creciente. Por lo general, se tiene en cuenta el periodo vegetativo de los cultivares de papa, por lo que primero se siembran las papas más tardías, es decir las guatas (6 meses) y posteriormente las chauchas más precoces (4 meses). Las papas chauchas se siembran a una distancia de aproximada entre 20 y 30 cm, mientras que las papas guatas se siembran a una distancia de 40 a 50 cm, debido a que éstas tienen mayor porte.

Asimismo, la asociación y rotación de cultivos son otras de las prácticas más frecuentes en los huertos visitados. Se encontraron 49 tipos de asociaciones de cultivares diferentes y 52 tipos de rotaciones de cultivares en los terrenos de siembra. Estas prácticas permiten realizar las labores de manejo al mismo tiempo, un mayor aprovechamiento del terreno, la conservación del suelo, el ciclaje de nutrientes, entre otros beneficios. Las asociaciones de cultivares más frecuentes encontradas en los huertos fueron: haba-oca (27,2%), haba-oca-ulluco (23,3), haba-ulluco (14,2%), papa-haba-ulluco-oca (9,1%) y oca-ulluco (7,7%). Los agricultores entrevistados mencionaron que sembrar los cultivares en asociación tiene algunas ventajas, por ejemplo, que se puede contar con mayor diversidad de alimentos (27,2%), se tiene disponibilidad de alimentos en cualquier época del año (18,1%), hay un mejor aprovechamiento del terreno (14,2%), se protegen de las heladas (12,9%), hay control de plagas y enfermedades (9%) y hay una mayor producción (9%).

Del mismo modo, la rotación o intercalamiento temporal de los cultivares en el huerto es una práctica frecuente en la zona de estudio y se realiza con el propósito de evitar la degradación del suelo. El orden de las rotaciones que más se emplean es: papa-haba-pasto (19,4%), haba-papa (14,2%), papa-pasto (10,3%) y papa-oca-haba-ulluco (5,1 %).

1 Shagra: los agricultores de la zona de estudio denominan shagra a los huertos familiares o tradicionales.

2 Guacho: práctica tradicional de siembra, en la que los surcos para sembrar la papa se hacen cortando trozos o cuadros de pasto que se voltean de tal manera que la parte del suelo queda sobre la superficie y el pasto queda enterrado.

3 Melga: surco en medio de dos montículos de tierra en el que se depositan los tubérculos a sembrar.

4 El término control biológico se emplea para denotar métodos de control que incluyen la rotación y asociación de cultivos, la aplicación de enmiendas orgánicas al suelo, la aplicación de biopreparados, uso de barreras vivas, entre otros.

Las barreras vivas también son muy útiles en los huertos de la zona por sus múltiples beneficios, sobre todo la protección de las heladas. Además, funcionan como rompevientos, sombrío a los cultivos y animales, producen materia orgánica para la producción de abonos, protegen los nacimientos de agua, sirven como forraje, leña, madera, ornamentales, protegen los suelos, para conservar los árboles nativos, entre otros. Los nombres comunes de los árboles que más se siembran como cercas vivas son: acacia (*Acacia decurrens Willd.*), pundé (*Prunus huantensis Pilg.*), pumamaque (*Oreopanax argentatus (Kunth) Decne. & Planch.*), aliso (*Alnus acuminata Kunth*), chilca (*Baccharis spp.*) y guanto (*Brugmansia arborea (L.) Steud.*). Algunas plantas aromáticas también son empleadas como cercas vivas, por el ejemplo la caléndula (*Calendula officinalis L.*), la malva alta (*Lavatera arborea L.*), la ruda (*Ruta graveolens L.*), el cidrón (*Aloysia citriodora Palau*), la mejorana (*Origanum majorana L.*) y el sauco (*Sambucus nigra L.*). Estas plantas tienen múltiples usos medicinales y ayudan con el control natural de plagas y enfermedades de los cultivos.

Taller Participativo

Durante el taller participativo los agricultores trabajaron en grupo y cada grupo hizo una cartelera en la que dibujaron como era su huerto en el pasado, como es en la actualidad y como creen que será en el futuro. Posteriormente, un representante de cada grupo explicó su respectiva cartelera.

Los agricultores mencionaron que en el pasado se sembraban más árboles nativos como cercas vivas, los cuáles contribuyen a la conservación de las fuentes de agua, ofrecen albergue y fuentes de alimento a la fauna nativa y protegen el suelo. Las casas eran más rudimentarias, no se aplicaban fertilizantes ni pesticidas químicos, se criaban mucho más los cuyes y había más ganadería ovina que bovina. La preparación de los suelos se hacía con la yunta de bueyes, los cultivos se sembraban asociados y se solía sembrar el trigo, la cebada, las papas nativas, el ulluco, la oca, las habas, la quinua, entre otros cultivos.

En la actualidad ya se han perdido algunas de las prácticas tradicionales antiguas. Se dejó de utilizar la yunta de bueyes y en muchas partes ya se prepara el suelo con tractor. Se utilizan menos las cercas vivas, se ha incrementado la ganadería bovina para la producción de leche, por lo que muchos suelos se destinan para potreros o la siembra de hierba para las vacas. Además, se han sembrado grandes áreas con árboles introducidos como el pino (*Pinus patula Schltdl. & Cham.*) y el eucalipto (*Eucalyptus globulus Labill.*), se aplican fertilizantes y pesticidas químicos, y en general, se realiza una agricultura convencional.

Algunos participantes creen que en el futuro va a predominar la producción de leche, es decir la ganadería intensiva, el agua va a ser más escasa y contaminada, y esto va a afectar la salud de las personas. Otros participantes consideran que aunque volver a las prácticas de antes es difícil, hay algunas que se pueden recuperar o mantener, especialmente si se conserva la huerta familiar o shagra y los cultivares nativos.

Entre las reflexiones del taller se planteó la necesidad de formular proyectos de conservación de los cultivares nativos y de las prácticas tradicionales asociadas a los huertos familiares. Se habló de la importancia de la capacitación o difusión del conocimiento tradicional, sobre todo entre los niños y jóvenes de la comunidad para que sean ellos los

que releven a las antiguas generaciones. Además, se destacó la importancia de que se conozcan los nombres, características morfológicas, propiedades medicinales, culinarias y agronómicas de los cultivares nativos. También opinan que se requiere la creación de un reservorio de semillas *ex situ*, que permita la conservación y el flujo de dichos cultivares. Además, se debe fortalecer la red de intercambio de semillas a partir de la socialización y las ferias de intercambio entre los miembros de la comunidad.

Discusión y conclusiones

Con respecto a la diversidad de cultivares nativos encontrados en Cumbal, Nariño, se encontró que están estrechamente relacionados con el conocimiento tradicional, la siembra en la shagra o huerto familiar y la seguridad alimentaria de las comunidades locales. El conocimiento tradicional ancestral heredado de la etnia indígena de los Pastos, ha contribuido a la conservación de los huertos familiares, constituyéndose en reservorios de semillas y una enorme diversidad genética.

Por otra parte, se observó una mayor frecuencia de personas mayores de 50 años de edad involucradas en el mantenimiento de los huertos y las prácticas culturales asociadas a su manejo. Estos resultados indican que las personas de mayor edad son las más interesadas en el manejo del huerto familiar y por ende, las que tienen un mayor arraigo cultural y conocimiento tradicional. Lo anterior se relaciona con lo mencionado por Poot-Pool *et al.* (2012), quienes reportan que entre más arraigada tengan su cultura los dueños de los huertos familiares la estructura de sus huerto es más compleja y diversa. Como mencionan Altieri (1993) y Ball (1995), el conocimiento y experiencia acumulada sobre el manejo y aprovechamiento de los cultivos está relacionada con la edad, lo que indica que los agricultores poseen una gran riqueza de conocimientos que es necesario rescatar, sistematizar y difundir. Por su parte, Clavijo & Pérez (2014) afirman que son precisamente los abuelos, padres y madres de las actuales generaciones quienes valoran, reconocen y recuerdan la diversidad, usos, sabores y formas de manejo de los cultivares nativos. Esto ratifica la postura de Tapia (2002), quién afirma que “es común que los miembros más viejos de una comunidad posean conocimientos mejores y más detallados que los jóvenes”. Según el autor, los jóvenes están inmersos en la cultura moderna, por cuanto este tipo de conocimientos se van perdiendo cada vez con más rapidez.

Además, se encontró que las personas entrevistadas son propietarias de los terrenos en donde viven y por lo general nacieron en el municipio o llevan más de 20 años viviendo en la zona, por lo que las costumbres y la cosmovisión indígena está muy arraigada en su cotidianidad. Chablé *et al.* (2015) concuerda con este resultado al afirmar que existe una relación estrecha entre la edad de los huertos y su biodiversidad. También se encontró que en la zona de estudio la tenencia de la tierra es principalmente minifundista, estos resultados coinciden con lo mencionado por Caballero (1992) quien reporta que es común encontrar huertos familiares con superficies de 500 a 2,000 m² considerando hasta un máximo de 5,000 m². Entre las costumbres ancestrales que más han aportado a la conservación de la agrobiodiversidad en el municipio están la conservación y el intercambio de semillas, lo que ha permitido el mantenimiento y la generación de una gran cantidad de cultivares nativos con características particulares. Entre los cultivares que más conservan los entrevistados

están los cultivares andinos, caracterizados por su adaptación a las condiciones ambientales de la zona y por su gran aporte a la seguridad alimentaria de los agricultores y sus familias.

Con la información obtenida se pudieron establecer las prácticas de uso y manejo asociadas a los cultivares locales sembrados en los huertos. Entre las prácticas que los agricultores realizan con mayor frecuencia se encuentran: la siembra en época de luna creciente; la preparación del suelo de forma manual, la Elaboración de surcos en guachos y melgas; la diversidad de asociaciones entre cultivos y tipos de rotación del suelo; el tipo de abonamiento -predominando el orgánico-; el control de plagas; la distancia de siembra; el uso de barreras vivas y la preparación de platos típicos, entre otras. Con esta información se puede evidenciar el fuerte vínculo que existe entre el conocimiento tradicional y la conservación de los cultivares locales. Montañez *et al.* (2014) corrobora lo anterior, cuando señala que la alta diversidad en los huertos ha dado como resultado que las técnicas agrícolas y pecuarias para el manejo de las especies sean también muy diversas. Se sabe que los dueños de los huertos tienen conocimientos de los mejores suelos, tiempos de siembra y cosecha para muchas de las especies que tienen.

La interacción con los agricultores permitió evidenciar que muchos de los cultivares que se conservan en la zona de estudio se mantienen por preferencias, gusto o tradición de los agricultores, y es justamente este conocimiento local el que se transmite de generación en generación. De igual modo se encontró que el 74% de los agricultores entrevistados conserva sus semillas desde hace 20 años o más, mostrando que la tradición de sembrar en el huerto familiar y la herencia de semillas es una costumbre ancestral. Estos resultados concuerdan con los mencionados por Chablé *et al.* (2015) quienes mencionan que en su gran mayoría los agricultores tienen la tradición de mantener las áreas de huertos familiares, gracias a que se lo enseñaron sus antepasados.

Como mencionan Vogl, *et al.* (2002), la selección de las especies y variedades cultivadas en los huertos, así como las estrategias de manejo no están orientadas según las reglas de mercado, sino por factores ambientales y culturales tales como preferencia, uso culinario o tradición familiar. Por esta razón, De la Cruz (2001) afirma que los pueblos indígenas merecen una mención especial como creadores y custodios de la agrobiodiversidad, y por ser poseedores y depositarios de conocimientos, prácticas y sistemas que constituyen la base de la seguridad alimentaria de gran parte del planeta.

Con el transcurrir del tiempo, los huertos familiares en la zona de estudio han ido disminuyendo. Clavijo & Pérez (2014) señalan que el incremento de áreas sembradas con cultivos comerciales se ha establecido en detrimento de aquellas destinadas a la alimentación diversificada de sus pobladores. Además, dichos autores también mencionan que los que campesinos e indígenas de Ecuador y Colombia han incrementado la producción ganadera debido a que el cuidado del ganado resulta menos riesgoso y laborioso que los cultivos. En efecto, los cultivos requieren prácticas de control fitosanitario y mano de obra familiar, recurso que en el campo ha disminuido, debido a los procesos migratorios de sus pobladores más jóvenes.

Paralelamente, la agrobiodiversidad está siendo amenazada por la erosión genética. Frei & Becker (2004) advierten que la erosión genética se debe en gran medida al reemplazo de variedades locales por unos pocos cultivares de elevada productividad y mayor aceptación comercial. Extensas áreas de monocultivo conllevan la pérdida de genes individuales o

combinaciones de genes, y esto amenaza la base de la alimentación humana que se sostiene en pocas especies. En el área de estudio muchos cultivares nativos han ido desapareciendo o han caído en desuso, debido a que muchos de los cultivos que fueron tradicionales en otras épocas se han dejado de sembrar por políticas económicas o falta de mercado. “Las razones de la dramática pérdida de biodiversidad en la agricultura son múltiples y complejas. Los cambios estructurales en la agricultura han jugado el papel más importante. Hoy, la orientación hacia la agricultura industrializada es altamente cuestionada, pero no la intensificación en sí misma. La falta de incentivos económicos también tiene un impacto importante para la conservación de la agrobiodiversidad. Subvenciones a menudo apoyan el uso de variedades de alto rendimiento, productos agroquímicos y la expansión de monocultivos a gran escala” (Kotschi & Von Lossau, 2012).

Muchos cultivares nativos se han perdido como parte de un proceso de aculturación de las comunidades, la introducción de semillas de origen comercial, los cambios en hábitos alimenticios o como resultado de la implementación de modelos de producción agropecuarios intensivos. De acuerdo con González (2002) el desplazamiento de los cultivos autóctonos, tales como papas nativas (*Solanum tuberosum*), ullucus (*Ullucus tuberosus*), oca (*Oxalis tuberosa*), mashua (*Tropaeolum tuberosum*), jícama (*Smallanthus sonchifolius* (Poepp.) H. Rob.), miso (*Mirabilis expansa* Ruiz & Pavon.) y jíquima (*Pachyrhizus tuberosus* (Lam.) Spreng.) es un hecho indiscutible. Rivera *et al.* (2014) afirma que el acceso a semillas hortícolas comerciales a precios muy económicos ha dado lugar a la pérdida de interés por las semillas locales y a su manipulación, que supone una gran inversión y esfuerzo. Por eso en la actualidad son muy pocas las personas dedicadas a la agricultura tradicional que continúan cultivando variedades locales en sus huertos. Sin embargo, es válido mencionar también que aún existen algunos ejemplos de comunidades indígenas y asentamientos rurales que continúan sembrando y conservando cultivares nativos, con fines de autoconsumo y mercado.

La gran cantidad de cultivares encontrados en los huertos familiares de los entrevistados en este estudio y su estrecha relación con el conocimiento tradicional local, resalta la importancia de los huertos familiares en la conservación in situ de la agrobiodiversidad. Tal como lo indican Salazar *et al* (2015), el huerto familiar o traspatio, actúa como el reservorio genético vegetal aledaño a la casa, cuyo establecimiento refleja un aspecto fundamental de la identidad cultural de un grupo humano en relación con la naturaleza. En él se practican actividades culturales, sociales, biológicas y agronómicas, constituyendo una unidad económica de autoconsumo a la puerta del hogar.

El taller participativo realizado con los agricultores les permitió identificar los principales problemas asociados a la conservación de los cultivares nativos en la zona de estudio y generar propuestas que tiendan hacia planes concretos de acción comunitaria para la formulación de proyectos que aporten a la conservación de la agrobiodiversidad.

Por lo anterior, es necesario que los investigadores y el gobierno unan sus esfuerzos para colaborar con la población local en el mantenimiento de esta forma de diversidad cultural y biológica. Los cultivos andinos presentes en la zona de estudio y que se detallan en el inventario botánico, representan un banco de germoplasma in situ con el potencial para contribuir a la cura de enfermedades, una mejor nutrición y seguridad alimentaria. Además, es primordial que se formulen proyectos de conservación que involucren a la comunidad, para la difusión de los cultivares nativos, sobre todo entre los niños y jóvenes, para preservar

tanto las semillas como el conocimiento tradicional asociado a estas. Kahane *et al.* (2013) afirman que mantener la agrobiodiversidad andina es esencial para el mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades indígenas y campesinas más pobres de la región. Esta diversidad tiene el potencial para garantizar la seguridad alimentaria, así como mejorar las condiciones nutricionales y de salud de los pobladores rurales. También es la base para lograr la sostenibilidad ecológica y económica de la agricultura, ya que permite diseñar agroecosistemas resilientes y multifuncionales, con la posibilidad de aumentar los ingresos de las familias rurales y disminuir el riesgo inherente a las fluctuaciones en el precio de los alimentos, que determinan el retorno financiero a los productores.

Limitaciones

Teniendo en cuenta que no se ha realizado el análisis genético de los cultivares, sino que éstos fueron identificados por los agricultores por sus nombres comunes, es posible que se hayan sobreestimado o subestimado el número del total de cultivares locales.

Agradecimientos

A los agricultores y agricultoras de Cumbal, Nariño, que gentil y desinteresadamente me brindaron su tiempo para las entrevistas y recorridos a sus huertos. A la Universidad Nacional de Colombia-División de Investigación, Sede Bogotá (DIB) por la financiación de esta investigación. Al Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis por su apoyo mediante el programa de estímulos a la investigación-Tomas Van der Hammen A Antonio Cuaical por su acompañamiento durante la fase de campo, y en general a todas las personas que de una u otra manera aportaron a la realización de esta investigación.

Referencias Bibliográficas

- Alcaldía municipal de Cumbal, Nariño. 2008. *Plan de Desarrollo Municipal Cumbal: "Vida, Cultura y Dignidad por siempre" 2008-2011.*
- Altieri, M. A. (1993). *Desarrollo sostenible y pobreza rural: Una perspectiva Latinoamericana.* In: Agroecología Ciencia y Aplicación. CLADES. Berkeley, California. pp. 349-375.
- Ball, J. B, S. Braatz., & C. Chandrasekharan (1995). *Cuando los árboles no dejan ver el bosque (dossier).* In: revista de la FAO sobre agricultura y desarrollo. Balance de la revolución verde: nuevas necesidades, nuevas estrategias. 154: 24-30.
- Caballero, J. (1992). *Maya homegardens: past, present and future.* Etnoecológica 1: 35-54.
- Cahuich, D., Huicochea, L., Mariaca, R. (2014). *El huerto familiar, la milpa y el Monte maya en las prácticas rituales y ceremoniales de las familias de X-Mejía, Hopelchén,*

- Campeche Relaciones*. Estudios de historia y sociedad [en línea], XXXV (-): Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13733001006>> ISSN 0185-3929; Fecha de consulta: 9 de julio de 2015.
- Cano, E. (2015). *Huertos familiares: un camino hacia la soberanía alimentaria*. *Revista Pueblos y Fronteras Digital*. Universidad Autónoma de México. Distrito Federal México. vol.10, núm. 20, pp. 70-91.
- Castellón, E., Romero, F. & Hurtado, A. (2008). *Diagnóstico Rural Participativo (DRP) y Planificación Comunitaria*. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO). Estelí, Nicaragua. 37 pág. Disponible en: <http://www.fao.org/3/a-as491s.pdf>; Fecha de consulta: 7 de septiembre de 2015.
- Chablé, R., Palma, D., Vázquez, C., Ruiz, O., Mariaca, R., Ascencio, J. (2015). *Estructura, diversidad y uso de las especies en huertos familiares de la Chontalpa*, Tabasco, México. *Ecosistemas y recursos agropecuarios*. 2(4):23-39,2015.
- Clavijo, N. & Pérez M. (2014). *Tubérculos andinos y conocimiento agrícola local en comunidades rurales de Ecuador y Colombia*. Cuadernos de Desarrollo Rural [en línea], 11 (Julio-diciembre): Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11731752007>> ISSN 0122-1450. Fecha de consulta: 10 de julio de 2015.
- De la Cruz, R. (2001). *Protección a los conocimientos locales*. En: *Taller "Acceso a recursos genéticos, conocimientos tradicionales y distribución de beneficios"*. Pampatar-Venezuela, 17 al 19 de julio de 2001. Comunidad Andina de Naciones. 10 p.
- Estrada, R., Medina, T. & Roldán, A. (2006). *Manual para Caracterización in situ de cultivos Nativos*. Conceptos y Procedimientos. Instituto Nacional de Investigación y Extensión Agraria – INIEA. Lima. p: 22.
- Frei, M. & Becker, K. (2004). Agro-Biodiversity in subsistence-oriented farming systems in a Philippine upland region: Nutritional considerations. *Biodiversity and Conservation*. 13(8): 1591-1610.
- González, E. (2002). *Agrobiodiversidad. Documento Temático Preparado para la Elaboración de la Estrategia Regional de Biodiversidad para los Países del Trópico Andino*. Convenio de Cooperación Técnica No Reembolsable ATN/JF-5887-RG. Comunidad Andina - Banco Interamericano de Desarrollo. Maracay, Venezuela, 2002.
- Kahane, R., Hodgkin, T., Jaenicke, H., Hoogendoorn, C., Hermann, M., Keatinge, J.D.H., d'Arros Hughes, J., Padulosi, S. & Looney, N. (2013). *Agrobiodiversity for food security health and income*. *Agronomy for Sustainable Development*. 33: 671-693.
- Kotschi, J. & Von Lossau, A. (2012). *Agrobiodiversidad la clave para la soberanía alimentaria y la adaptación al cambio climático*. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Programa Sectorial de Manejo Sostenible de Recursos en Agricultura. Ecuador.

- Kumar, M.B. & Nair, P.K.R. 2004. *The Enigma of Tropical Homegardens*. *Agroforestry Systems* 61 (1-3): 135-152.
- Montañez, I., Ruenes, M., Ferrer, M., Estrada, H. (2014). *Los huertos familiares Maya-Yucatecos: situación actual y perspectivas en México*. *Ambienta, Agricultura familiar y huertos urbanos*. N° 107, junio 2014.
- Poot, WS., Van der Wal, H., Flores, S., Pat, JM, Esparza, LG. (2012). *Economic stratification differentiates home gardens in the Maya village of Pomuch, Mexico*. *Economic Botany* 66: 264-275.
- Rivera, D. (2005). *Origen y conservación de las plantas cultivadas: la agrobiodiversidad en la cuenca del río Segura (España)*. IBADER: Instituto de Biodiversidade Agraria e Desenvolvimento Rural. Recursos Rurais. 1(1): 51-59.
- Rivera, D., Obón, C., Verde, A., Fajardo, J., Alcaraz, F., Carreño, E., Ferrándiz, J., Martínez, M., Laguna, E. (2014). *El huerto familiar repositorio de cultura y recursos genéticos, tradición e innovación*. *Ambienta, Agricultura familiar y huertos urbanos*. N° 107, Junio 2014.
- Salazar, L., Magaña, de L., Miguel, A. & Latournerie, L. (2015). *Importancia económica y social de la agrobiodiversidad del traspatio en una comunidad rural de Yucatán, México*. *Agricultura, Sociedad y Desarrollo* [en línea], 12 (enero-marzo): Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360538155001>>ISSN1870-5472. Fecha de consulta: 14 de julio de 2015.
- Sánchez-Carrillo, D., & E. Valtierra Pacheco. (2003). *La organización social para el aprovechamiento de la palma camedor (Chamaedora spp.) en la selva Lacandona, Chiapas*. *Agrociencia* 37: 545-552.
- Saravia, G., Chila, M., Torrico, D. & Mariscal, J.C. 2002. "Estrategias campesinas en la gestión y conservación de la diversidad agrícola de papa. El caso del Ayllu Majasaya Mujlli, Provincia Tapacari". AGRUCO. Cochabamba.
- Tapia, N. (2002). *Agroecología y agricultura campesina sostenible en los Andes bolivianos*. La Paz: Agruco, Plural.
- Vogl, B., Vogl, C.R. & Bolhar, H. (2002). *The composition of homegardens on small peasant farms in the Alpine regions of Osttirol (Austria) and their function in sustainable rural development*, en J. R. Stepp, F. S. Wyndham & R. K. Zarger (eds.), *Ethnobiology and biocultural diversity*, pp. 648 - 658. Athens (Georgia, USA): University of Georgia Press

CAPÍTULO VI

REPRESENTACIÓN DEL TERRITORIO COMO FORMA DE APROPIACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL EN ASENTAMIENTOS INFORMALES DE LA CIUDAD DE MONTERÍA-COLOMBIA

Arney Alfonso Vega Martínez

Magíster en estudios políticos de la Universidad de Caldas. Docente investigador vinculado al Departamento Curriculum Común Unisinú y al Programa de Comunicación Social de la Facultad de Ciencias Humanas, Arte y Diseño, Universidad del Sinú, Montería-Colombia. arneyvega@unisinu.edu.co

Efraín de Jesús Hernández Buelvas

Magíster en biotecnología de la Universidad de Córdoba. Docente investigador vinculado al Departamento Curriculum Común Unisinú, Facultad de Ciencias Humanas, Arte y Diseño, Universidad del Sinú, Montería-Colombia. efrainhernandezb@unisinu.edu.co

Nataliya Barbera de Ramírez

Doctora en Planificación y Gestión del desarrollo Regional de la Universidad del Zulia. Docente investigador vinculado al Departamento Curriculum Común Unisinú, Facultad de Ciencias Humanas, Arte y Diseño, Universidad del Sinú, Montería-Colombia. nataliaberbera@unisinu.edu.co

Carmen Cecilia Mestra Padilla

Magíster en didáctica del español y literatura de la Universidad Enrique José Varona de La Habana, Cuba, Docente vinculada al Departamento Curriculum Común Unisinú, Facultad de Ciencias Humanas, Arte y Diseño, Universidad del Sinú, Montería-Colombia. carmenmestrap@unisinu.edu.co

Resumen

La ciudad se define no solo como un elemento físico sino también histórico, producto de las dinámicas espaciales, poblacionales y sociales que al interior de ella se dan; presentándola como un mosaico que expresa estéticamente las formas de vida que incluye elementos, cualidades y relaciones al interior de la sociedad (Avila, Miranda & De Contreras, 2015). Desde esta perspectiva, la vida en el barrio configura formas culturales de habitar lo urbano que incorporan las experiencias cotidianas de quienes viven la ciudad, expresadas en las expectativas, logros, frustraciones y anhelos de cada uno de los ciudadanos (García, 2017). A partir de este estudio se analizó las formas de representación del territorio como producción política y social en el contexto urbano del barrio Alfonso López; teniendo en cuenta que este espacio se constituye como un asentamiento informal receptor de población en situación de desplazamiento en la ciudad de Montería. La investigación se basó en un enfoque mixto con un diseño explicativo secuencial, en la cual se empleó la encuesta de imaginarios urbanos de Armando Silva (2004) a manera de entrevista, cuyas preguntas son

de naturaleza subjetiva y que indagan sobre las emociones y percepciones de los ciudadanos y su relación con su barrio. De manera general, se puede afirmar que la representación del territorio en este asentamiento informal constituye una ciudad de resistencia, donde se crean lugares signados como buenos, tranquilos y propios; a pesar de los problemas sociourbanos que pueda presentar un barrio de este tipo y que están relacionados con la inseguridad, el déficit de infraestructura urbana, la vulnerabilidad física, entre otros.

Palabras clave: Ciudad, barrio, asentamiento informal, territorio, representación.

REPRESENTATION OF THE TERRITORY AS A FORM OF POLITICAL AND SOCIAL APPROPRIATION IN INFORMAL SETTLEMENTS OF THE CITY OF MONTERÍA-COLOMBIA

Abstract

The city is defined not only as a physical but also as a historical element, a product of the spatial, population and social dynamics that within it occur; presenting it as a mosaic that aesthetically expresses the forms of life that includes elements, qualities and relationships within society (Avila, Miranda & De Contreras, 2015). From this perspective, life in the neighborhood forms cultural forms of inhabiting the urban that incorporate the daily experiences of those who live in the city, expressed in the expectations, achievements, frustrations and desires of each citizen (García, 2017). From this study we analyzed the forms of representation of the territory as political and social production in the urban context of the Alfonso López neighborhood; taking into account that this space is constituted as an informal settlement receiving population in situation of displacement in the city of Montería. The research was based on a mixed approach with a sequential explanatory design, in which the survey of urban imaginaries by Armando Silva (2004) was used as an interview, whose questions are of a subjective nature and which inquire about the emotions and perceptions of the citizens and their relationship with their neighborhood. In a general way, it can be affirmed that the representation of the territory in this informal settlement constitutes a city of resistance, where marked places are created as good, calm and proper; in spite of the sociourban problems that a neighborhood of this type may present and that are related to insecurity, the deficit of urban infrastructure, physical vulnerability, among others.

Keywords: City, territory, informal settlement, territory, representation.

Capítulo resultado de un proyecto de investigación culminado.

Introducción.

Las ciudades contemporáneas se caracterizan por alejarse cada vez más del proyecto moderno tradicional que incluía como principio de organización social la generalización de la producción mercantil y la universalización de la relación asalariado-capital (Velásquez,

1996). En palabras de Sennet (1975) las ciudades constituyen comunidades urbanas anárquicas en la medida en que se configuran como una construcción social que integra procesos sociales, políticos, económicos y culturales, mediante los cuales sus habitantes imponen diversos modos en los que se habita e intenta vivir lo urbano; rompiendo así con el modelo anterior que se basa en la polaridad orden-violencia. Desde esta perspectiva, la ciudad se define como una construcción social que resulta de relaciones y procesos en las dinámicas socioeconómicas que inciden en la sociedad de referencia, conformados por los actores que se encuentran su contexto (Lombardo, Kohan & Miraglia, 2009), ofreciendo oportunidades de integración y apuestas por la diversidad y la mezcla funcional y social, que reproduce espacios de encuentro.

Al respecto, Bronislaw Baczko (1991) afirma que toda ciudad es una proyección de los imaginarios sociales en el espacio, los cuales son redes dotadas de significado que le dan sentido a los discursos y a las prácticas sociales visibilizadas en las diferentes formas como los ciudadanos viven, usan y se apropian de la ciudad. El espacio urbano se convierte así en un área que se configura no solo como algo físico, sino como una extensión mental que se nutre de las percepciones, usos, encantos/desencantos, anhelos, proyecciones del ciudadano, que no solo constituye sus prácticas cotidianas con y desde la ciudad; sino que configuran imaginarios urbanos como fruto de la capacidad humana para representarse la ciudad a partir de las imágenes que se presentan de ella al individuo y a la sociedad (Hiernaux, 2017).

Ahora bien, esta condición sugiere la inclusión del concepto de fricciones sociales acuñado por Salcedo y Salcedo (2012), para explicar el modo como se desarrolla e influye la globalización en ciudades y espacios urbanos contemporáneos, cuyas dinámicas reflejan roces y tensiones de orden político, económico y social, procesos y experiencias cotidianas de ruptura, prácticas creativas de negociación y reclamo de derechos en la ciudad. Sobre esto se basa la vida citadina, que expresa las condiciones que permiten a una población determinada asentarse en un espacio urbano, desarrollar sus actividades económicas, construir un tejido de relaciones sociales y elaborar un tejido de representaciones colectivas que dan sentido de su existencia en la ciudad, las cuales empiezan desde aquellos sectores delimitados geográfica y simbólicamente conocidos como barrios, que representan el escenario de las relaciones de vecindario, de redes solidarias, de sentido de pertenencia, vida en comunidad y fortalecimiento de la vida privada individual y colectiva (Velásquez, 1996).

Teniendo en cuenta lo planteado hasta aquí y desde la concepción del territorio como una producción social (Sosa, 2012), el concepto de ciudad deja de ubicar en lo abstracto las relaciones ecológicas, económicas y sociales que establecen los habitantes en los contextos urbanos, para concretar el barrio las formas de apropiación y modos de ser urbano en la urbe (Velásquez, 1996).

Más allá de las desigualdades sociales y la segregación social generadas por los procesos urbanos propios de la ciudad como la gentrificación o elitización y el resurgimiento de la residencia en altura (Hiernaux, 2014; 2017), el barrio se convierte en el contexto urbano inmediato a partir del cual el ciudadano construye historia, memoria, percepciones y demás elementos que caracterizan la vida en las urbes propiamente dichas y que deben entenderse como nueva apropiación de lo político y lo ético por parte de la ciudadanía (Córdoba & Alvarado, 2014), sobre todo en los asentamientos informales donde las prácticas urbanas de

configuración, representación y apropiación del territorio convocan a una nueva visión de la ciudad desde la resistencia, al involucrar diversas modalidades de producción del espacio y búsqueda de reconstrucción de la vida urbana “perdida”; más allá de la visión suburbana que la reduce al mito de la casa propia, la residencia como “casa búnker” (Lindón, como se citó en Hiernaux, 2017).

Estos planteamientos cobran vida en los asentamientos informales que se caracterizan no solo por el aislamiento socio-urbano al que se encuentran sometidos sino también por el déficit de infraestructura urbana que los ubican en situación de vulnerabilidad. Para el caso de la ciudad de Montería, según López y Ochoa (2016), de acuerdo con la clasificación establecida en el POT, se identificaron 35 barrios informales que fueron catalogados de esta manera debido a sus homogéneas deficiencias arquitectónicas y urbanísticas; los mismos que según Negrete (2002) han estado relacionados con el fenómeno del desplazamiento forzado en la ciudad y la reconfiguración de este en los nuevos escenarios urbanos que pone en evidencia la recomposición social y urbana en el territorio de las ciudades receptoras.

Esta condición de informalidad asociada a las dinámicas sociales y poblacionales impuestas por el fenómeno del desplazamiento forzado, sugiere vincular el territorio como objeto de representaciones múltiples, pues múltiples son los actores que desde sus visiones, interpretaciones e intereses le atribuyen determinadas características, potencias, significados reflejados en la forma como lo definen, ordenan, sacralizan, historizan, proyectan y controlan (Sosa, 2012).

En sus primeros trabajos, Castells (1977) criticaba la tendencia ideológica a considerar la cultura urbana como producto de una forma transhistórica, tendencia que refuerza el estratégico rol del urbanismo como ideología política y como práctica profesional; partiendo de esa idea, no habría más que formas históricas de ciudad. No obstante, hay que tener en cuenta que la ciudad moderna y la sociedad actual, post o ultramoderna, son formas de socialidad diferenciadas que se constituyen a través de tipos psicológicos peculiares y que constituyen tipos idiosincrásicos de sujeto y de agente social.

Si bien el autor establece que la construcción social de las ciudades históricamente ha correspondido a los efectos que fenómenos sociales, económicos y culturales han tenido al interior de las mismas, se podría decir entonces, que estas acciones coyunturales, pero al mismo tiempo determinantes, para que dentro del espacio y el tiempo de las ciudades moldeen sus formas y se dé lugar a lo que colectivamente se fundamenta en la visión de sus habitantes.

Esto obedece según Marc Augé (1996) a la sobreabundancia de territorios reconocidos, aunque no conocidos, existiendo una oposición entre “lugares” y “no lugares”. El primero es aquel lugar construido concreta y simbólicamente, anclado a la memoria y al placer que siente su cuerpo de estar en él, por lo que se relacionan con la identidad y la historia de quienes lo habitan permanentemente; por el contrario, los “no lugares” no tienen fuerza de identificación, puesto que no están pensados para la relación y están fuera de la historia, en la medida en que solo son escenarios funcionales, que de determinan su consumo sin perder el tiempo en los mismos. Al respecto, se podría decir que en la ciudad receptora en su función abstracta se evidenciaría desde la población desplazada como un “no lugar” en la medida en que no han sido partícipes en la construcción social, histórica y emocional con un territorio que además de presentarse desconocido está bien reglamentado, surtido de normas, consejos y directivas, de paneles informativos, señales y carteles que aseguran que circulemos sin entorpecer la marcha de las demás mónadas móviles (Apodaka & Villarreal, 2002).

No obstante, las unidades barriales se convierten en esos “lugares” donde se crean y recrean socialidades orgánicas, redes de mutuo apoyo social y tejido o capital social asociativo, dado que el tiempo y el espacio obligan al contacto, a la proximidad física y a la compañía temporal (Apodaka & Villarreal, 2002).

Con base en lo expuesto hasta aquí, esta sección pretende analizar las formas de representación del territorio como producción política y social en el contexto urbano del barrio Alfonso López; teniendo en cuenta que este espacio se constituye como un asentamiento receptor de población en situación de desplazamiento en la ciudad de Montería.

Metodología

Diseño. Según Sampieri, Fernández & Baptista (2014), este estudio tiene un enfoque mixto con un diseño explicativo secuencial, el cual se llevó a cabo en el barrio Alfonso López ubicado en la comuna 4 al sur de la ciudad de Montería, capital del departamento de Córdoba-Colombia (Figura 1).

Ubicación del barrio Alfonso López en la ciudad de Montería-Colombia.

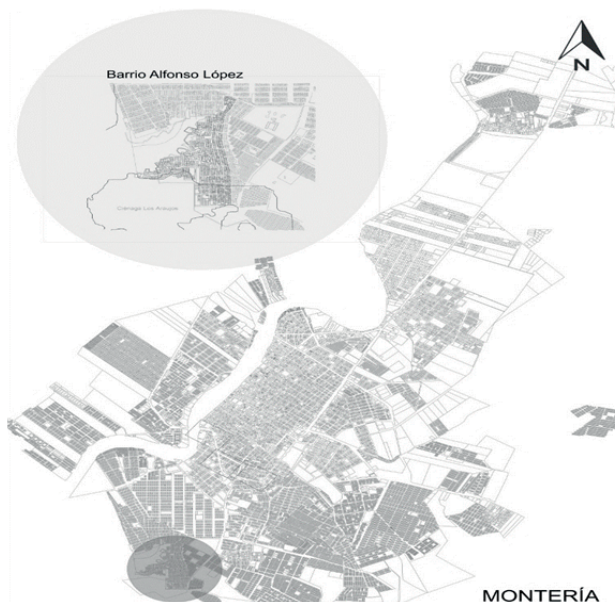


Figura 1 El territorio y su representación

Fuente: Elaboración propia. (2018).

Muestra. Se seleccionaron al azar 50 habitantes de los diferentes sectores del barrio con el propósito de identificar las particularidades y los modos de denominar su mundo urbano, a partir de las emociones y percepciones de los ciudadanos (Silva, 2004) suscitadas de sus vivencias cotidianas en su contexto barrial.

Materiales. Para la identificación de las formas de representación del territorio como producción política y social en el contexto urbano del barrio y las estrategias sociales e identitarias creadas en el espacio barrial receptor de población en situación de desplazamiento, se utilizó la encuesta de imaginarios urbanos de Silva (2004) que funciona como una entrevista cuyas preguntas son de naturaleza subjetiva y que averiguan por las emociones de los ciudadanos cuando viven la ciudad. El formulario está compuesto por 82 preguntas distribuidas en cuatro áreas: identificación, que se refiere a los datos del encuestado sin registrar su nombre; ciudad, donde se agrupan las referencias al barrio en su sentido físico e histórico, tratando de captar las cualidades, sus calificaciones y los escenarios urbanos reconocidos; ciudadanos, donde se identifican los modos de construir sus realidades urbanas desde las temporalidades, las marcas y las rutinas; otredades, que busca indagar como imaginan los otros. Para efectos de esta investigación solo se tuvieron en cuenta las tres primeras áreas.

Procedimiento. Para las emociones de los ciudadanos cuando viven el barrio, se aplicaron entrevistas estructuradas a los 50 habitantes previamente seleccionados desde la indagación etnográfica como estrategia metodológica, puesto que esta enfatiza la praxis social y el uso de métodos interactivos como medio para reconocer a los participantes su condición de interlocutores de la investigación (Riaño, 2004). Los datos obtenidos a partir de la aplicación de las entrevistas fueron tabulados, diagramados y analizados por medio de las herramientas del programa Microsoft Excel 2010.

Resultados

El barrio y sus representaciones

Los siguientes resultados toman como unidad de análisis el barrio que se constituye como escenario próximo donde se proyecta la vida urbana, haciendo de la ciudad no solo un elemento físico sino también histórico, producto de las dinámicas espaciales, poblacionales y sociales que al interior de ella se dan, presentándola como un mosaico que expresa estéticamente las formas de vida que incluye elementos, cualidades y relaciones al interior de la sociedad (Avila, Miranda y de Contreras, 2015). En este sentido, se configuran formas culturales de habitar lo urbano que incorporan las experiencias de quienes habitan la ciudad, las cuales son muy diversas y dependen de las expectativas, los logros, las frustraciones y los anhelos de cada uno de los ciudadanos (García, 2017).

En palabras de Guattari (2003) cobra vida la ciudad subjetiva, la cual constituye la singularidad y la complejidad de los objetos del deseo humano, previstos en el uso, acceso, prácticas y desplazamientos que realizan los ciudadanos en el espacio urbano, lo que expresa formas, relaciones y representaciones de ser urbano, esto es, comprensión y apropiación de lo político y lo ético en las prácticas cotidianas (Salcedo & Salcedo, 2012). Desde este

punto de vista, el territorio urbano no solo se asume en extensión lingüística sino también imaginaria, en tanto que la identidad física de este se conjuga con lo que el ciudadano construye en su mente a partir de sus vivencias y roces diarios con su ciudad. Baczko (1991) señala que los imaginarios se convierten en un medio a partir del cual el ciudadano concibe sus aspiraciones, miedos y esperanzas, que le permiten sentir-vivir-proyectar la ciudad, esbozar sus identidades y metas, develar sus enemigos y organizar su pasado, presente y futuro. Los imaginarios son un lugar estratégico en que expresan conflictos sociales a la deriva de lo que era, es y debería ser la ciudad; y mecanismos de control de la vida colectiva, expresado por ideologías, utopías, por símbolos, alegorías, rituales y mitos, los cuales son elementos que plasman visiones de mundo, modelan conductas y definen estilos de vida.

Al respecto, Castoriadis (1997) planteó los imaginarios sociales desde dos niveles: lo instituido y lo instituyente. Para este autor lo instituido responde al imaginario social en sí mismo, definido por esas representaciones de la realidad que los miembros de la sociedad acogen de forma inconsciente y que es lo inamovible que compone cada grupo en su cultura, particularidades y estructuras. Lo instituyente, por su parte, es la línea negativa con la cual Castoriadis (1997) pretende que se luche, es ese imaginario que se logra a través de la imposición de las distintas instituciones que componen a las sociedades, debido a que detrás de lo instituido hay una potencia que pretende instituir coercitivamente distintas representaciones de la realidad; pero es el sujeto quien activa y moviliza esa potencia.

Sobre la base de los encuentros y desencuentros que se genera entre estos dos imaginarios, se caracterizan las ciudades contemporáneas puesto que en la cotidianidad se generan fricciones entre ellos, entendidas como roces y tensiones producto de órdenes políticos y económicos mundiales que en el contexto local desencadenan en procesos y experiencias ciudadanas de ruptura, pero también prácticas de negociación y reclamo de derechos (Salcedo & Salcedo, 2012).

Teniendo en cuenta lo planteado hasta aquí, mediante la metodología de imaginarios urbanos de Armando Silva (2004), se abordaron las categorías imaginario de barrio en torno a las cualidades, calificativos y escenarios urbanos con el propósito de develar en el mismo sus cualidades identificatorias, además de los modos de construcción de sus realidades urbanas como formas de apropiación de lo social y lo político por sus propios habitantes.

El barrio y sus cualidades urbanas: Íconos

Este aspecto según Silva (2004) hace referencia a los signos sensibles que para los ciudadanos representan la imagen del barrio. A partir de los resultados, se destaca en el barrio Alfonso López un lugar de contradicciones sociales, en el que se confrontan concepciones como bueno y tranquilo asociadas a la sensación y modo de la percepción del barrio como alegre, con los problemas de inseguridad y la violencia juvenil presentes en la memoria urbana de sus habitantes que lo catalogan como peligroso y que se atribuye a ciudadanos anónimos identificados como “chirretes”. En este caso, lo social comporta cualidades “regulares” (Gráfico 1) en tanto que refleja la desigualdad, los conflictos, los desencuentros y la ausencia del espíritu democrático que supone en la época moderna un detrimento paulatino de lo público (Arendt, 2009), y expone una condición dual: existe en

los ciudadanos una conciencia de sí como barrio periférico con déficit de equipamiento urbano, a pesar de esto también se piensa en el futuro del mismo como una lugar “avanzado”, con parques y pavimentado.

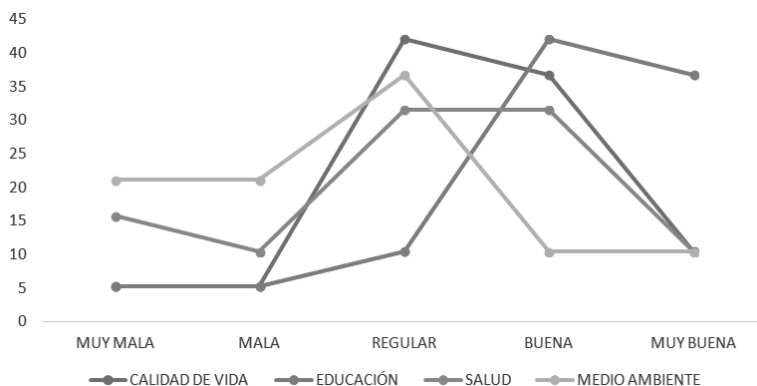


Gráfico 1. Percepción de aspectos sociales en el barrio Alfonso López.

Fuente: Elaboración propia. (2018).

Dentro de lo social, también es importante destacar la predominancia del color verde con el cual los habitantes de Alfonso López identifican a su barrio y que se relaciona con dos aspectos, el primero es la zona del Cerro que configura el territorio del barrio y se asocia no solo a la condición de vulnerabilidad física que los expone sino también a la contaminación y constante dinámica de invasión a la que ha estado sometida. Otro aspecto interesante es la forma como la mayoría de la comunidad asocia el color verde con la juventud del barrio que se identifica como hinchada de uno de los equipos de fútbol más importantes del país (Atlético Nacional), hecho que se relaciona con las jornadas violentas que protagonizan los jóvenes en el barrio en la medida en que es imposible entrar al barrio luciendo una camiseta distinta a la del “verdolaga”.

Estas apreciaciones concuerdan con lo planteado por Imilan, Jirón e Iturra (2018) quienes consideran que el barrio evidentemente es la estructura básica que dota de sentidos de pertenencia a los habitantes urbanos en tanto que no es solo una estructura físico-espacial, sino también una suerte de territorio moral sometido por sus propias normas y reglas, por lo que la ciudad es una tierra incomprensible mientras que la vida barrial se constituye en fuente de identidad y de luchas políticas que surgen a partir de las relaciones cara a cara y de la apropiación del espacio del entorno inmediato a la vivienda (Márquez, 2006).

El barrio y sus calificaciones urbanas: Índices

Esta sección constituye las maneras como el barrio es etiquetado por sus propios habitantes, mediante la identificación de apreciaciones y necesidades sobre diferentes

aspectos del mismo (Silva, 2004). De acuerdo con esto, los habitantes del barrio Alfonso López reconocen como necesidad básica el mejoramiento de la infraestructura, la cual está asociada a aquello que no les gusta del barrio como la inseguridad, la falta de planificación (problemas de espacio público, pavimentación y alcantarillado), la invasión del cerro mediante la dinámica constante de desplazamiento y la falta de recreación (Gráfico 2), que según Avila, Miranda y de Contreras (2015) constituyen necesidades primigenias asociadas a las prácticas territoriales que configuran el paisaje urbano en términos de preferencias estéticas, interacción social y privacidad, participación ciudadana y sentido de identidad comunitaria, cuya satisfacción es necesaria para que las sociedades reconozcan en su territorio valores y elementos asociados con su cultura y necesidades cotidianas.

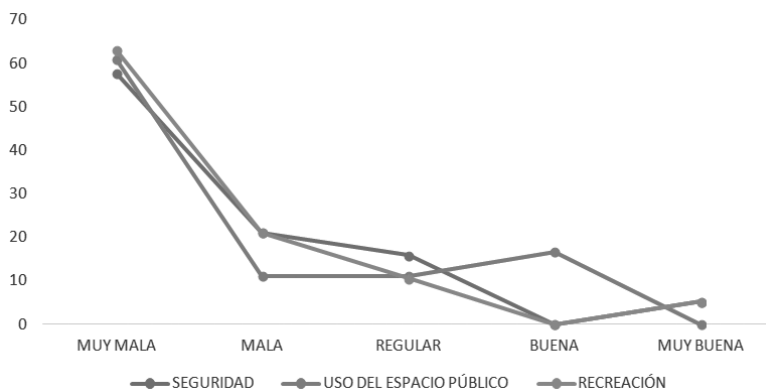


Gráfico 2. Problemas que afronta el barrio según sus habitantes

Fuente: Elaboración propia. (2018).

A diferencia de lo anterior, uno de los aspectos que más les gusta a los habitantes del barrio es el transporte público y su conexión con la ciudad a través de su vía principal (Gráfico 3). Para los ciudadanos este aspecto constituye un elemento clave del territorio, en la medida en que permite la construcción de una red que integra y cohesionan su barrio con el resto de la ciudad, a pesar de la distancia y la deficiencia de caracteres urbanos que lo puedan constituir como periferia urbana, que en las ciudades contemporáneas no debe limitarse a un mero “reducto de pobres” (Díaz & Jesica, 2014), sino más bien un concepto que reconoce cambios sustanciales definidos bien sea por elección, al contar con factores que hacen posible la calidad de vida en un lugar, o por defecto de residencia como alternativa de hierro a los que no pueden pagar la ciudad (Magri, 2016).

En el caso del barrio Alfonso López, tal parece que la vida social se configura, a pesar del déficit y aislamiento sociourbano en el que se encuentra, alrededor de la calidad de vida que puede ofrecer su territorio en la medida en que sus habitantes señalan como aspecto

positivo no solo la buena comunicación y unión de los vecinos, sino también la tranquilidad, la belleza y la limpieza del lugar (Gráfico 4). Al respecto, Bayat (2007) indica que sobre esta dinámica se realizan prácticas de resistencia en la vida informal de los asentamientos que se pueden pensar como tipos de existencia social, caracterizados por la autonomía, la flexibilidad y el pragmatismo, en donde la sobrevivencia y el desarrollo propio ocupan un lugar central.

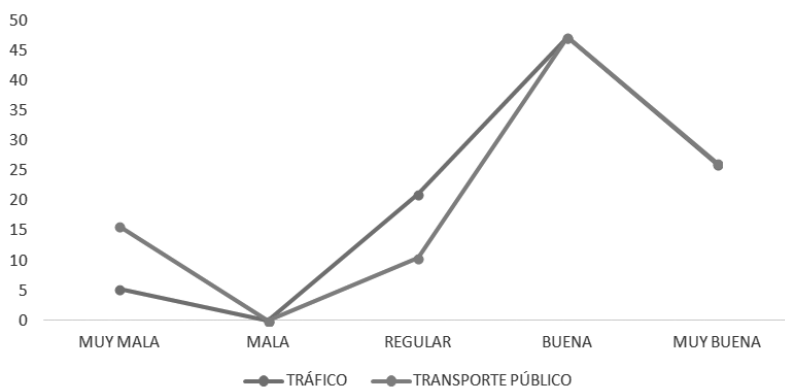


Gráfico 3. Percepción sobre el tráfico y el transporte público.

Fuente: Elaboración propia (2018).

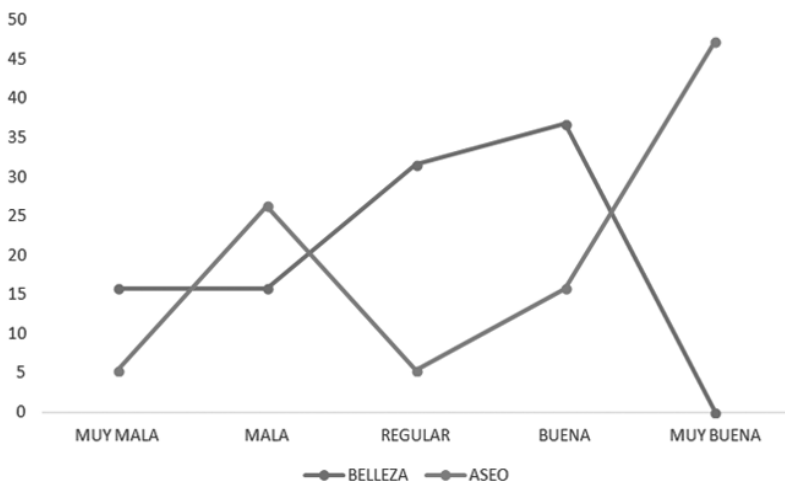


Gráfico 4. Percepción sobre el aseo y la belleza del barrio Alfonso López.

Fuente: Elaboración propia (2018).

Respecto al gráfico 4, es importante destacar como la ciudad subjetiva se configura a partir de la dicotomía que expresa el concepto de belleza, en la medida que hace referencia a lo que hace falta y lo que tiene el barrio para ser un lugar que permita la configuración de formas, relaciones y representaciones de ser urbano, esto es, que el ciudadano construye imágenes y símbolos mediante los cuales vive e interactúa con y desde la ciudad (Salcedo & Salcedo, 2012).

El barrio y sus escenarios urbanos: Símbolos

Para Silva (2004) los escenarios urbanos son los sitios donde el ciudadano actúa y se representa en y con la ciudad, por lo que se convierten en símbolos que expresan no solo percepciones, sino fantasías colectivas de los ciudadanos. En este sentido, al interior del barrio Alfonso López el lugar de preferencia para sus habitantes es la vivienda, a la que se reduce su esfera social pública y privada, sí se tiene en cuenta que no hay otro sitio agradable y tranquilo debido al déficit urbanístico que presenta el sector. Para Gilbert (2017) existen muchas razones que llevan a valorar la vivienda como una propiedad y a su vez como una posesión muy valiosa en los asentamientos autoproducidos, en tanto que garantiza ciertos derechos y asegura permanencia a través de las generaciones, aunque no ofrezca las mismas ventajas en términos de tasaciones de capital que las propiedades situadas en las áreas de altos ingresos.

Por otro lado, a la hora de caracterizar calles o zonas del barrio por su movimiento y mayor tránsito por jóvenes, mujeres y hombres, todo se reduce a la vía principal, mientras que el cerro se asocia con palabras como contaminación, tristeza y peligro. No obstante, la mayoría de los ciudadanos consideran que el cerro puede convertirse en un tesoro ambiental que debería ser aprovechado, por lo que reclaman la construcción de un corredor ambiental que ayude a mejorar las condiciones del barrio y que a su vez detenga la constante invasión a la que está sometido sin control alguno por parte de la administración. Para Sáiz (2015) esta petición expresa una actitud poco pasiva de los ciudadanos frente a la forma como las instancias interinstitucionales de la ciudad asumen los problemas urbanos que se derivan de la inseguridad pública, la contaminación, el caos vial, la planificación, entre otros, por lo que demandan y exigen a los responsables más eficacia y legitimidad.

De igual forma, este reclamo que busca extender la vida comunitaria de la vivienda hacia la ciudad, constituye un desafío territorial y el desarrollo de una acción gubernamental suficiente como para articular diálogos posibles entre la construcción de comunidad y el derecho a la ciudad (Salazar, Ramos & Pérez, 2017). El hecho de que los ciudadanos reconozcan que sus rutinas ciudadanas configuran a la vivienda como propiedad, a pesar del déficit en infraestructura urbana, según Lombard (2015) no impide el despliegue de iniciativas que permitan transitar de la marginalización, a la que se encuentran homogeneizados por su condición de asentamientos informales, hacia la construcción de un lugar común cuyos procesos sociales permitan que se vean de manera más amplia las prácticas creativas, mantenimiento y transformación del espacio, además de que se tengan en cuenta las dinámicas de las relaciones sociales y políticas que ocurren allí.

Consideraciones finales

La representación del territorio en barrio Alfonso López configura una “ciudad de resistencia” donde se crean lugares buenos, tranquilos y propios como formas de apropiación de lo político y lo ético en los ciudadanos que habitan este asentamiento, a pesar de los problemas sociourbanos que pueda presentar un barrio de este tipo y que están relacionados con la inseguridad, el déficit de infraestructura urbana, la vulnerabilidad física, entre otros.

En este contexto, las unidades barriales se convierten, en palabras de Lefebvre (1961) en espacios vividos, cargados de sentidos, significado e identidad, donde se desarrollan las vivencias y experiencias cotidianas. Esta situación amplía claramente la visión de Chatterjee (2008) en su concepto de “nación heterogénea” en la medida en que el territorio se convierte en un fortín para la cristalización de lugares dotados de sentido y significado, previstos en el despliegue de iniciativas ciudadanas basadas no solo en las actividades específicas que realizan a diario, sino también en los sueños, anhelos y proyectos de vida que visualizan en un futuro.

Desde este punto de vista, la gobernanza local y más específicamente el tema de las políticas públicas representan un gran desafío a la hora de articular en sus procesos las iniciativas territoriales barriales, las cuales claramente complementan de forma integral la cohesión del espacio urbano en la ciudad, teniendo en cuenta que el territorio constituye desde sus prácticas de configuración y representación sugieren nuevas formas de apropiación de lo político y lo ético con lo cual se expresan modos específicos de habitar e intentar habitar lo urbano.

Referencias bibliográficas

- Apodaka, E. y Villarreal, M. (2009). Los retos psicosociales de la ciudad. In Ponencia presentada en el Congreso La Ciudad Contemporánea (Bilbao, 10-11 septiembre 2009).
- Arendt, H. (2009). La condición humana. Buenos Aires: Paidós.
- Augé, M. (1996). Los no lugares, espacios del anonimato Barcelona. Gedisa.
- Avila, M. B., Miranda, W. C. y De Contreras, M. O. (2015). Atributos eco-estéticos del paisaje urbano. Luna Azul, (34), 26-49.
- Baczko, B. (1991). Los imaginarios sociales: memorias y esperanzas colectivas/Les imaginaires sociaux (No. 316.64). Nueva Visión.
- Bayat, A. (2007). Radical religion and the habitus of the dispossessed: does Islamic militancy have an urban ecology? *International Journal of Urban and Regional Research*, 31(3), 579-590.
- Castells, M. (1998). La era de la Información. Sociedad, Economía y Cultura. Vol. 2: El poder de la identidad. Alianza editorial, Madrid. 1998b. La era de la información. Sociedad, Economía y Cultura, 3.

- Castoriadis, C. (1997). El imaginario social instituyente. *Zona erógena*, 35, 1-9.
- Chatterjee, P. (2008). La nación en tiempo heterogéneo y otros estudios subalternos. México: CLACSO – Siglo Veintiuno Editores.
- Córdoba, C. y Alvarado, S. (2014). Ciudadanía, lenguaje y espacio público: un nuevo sentido para sus conceptos. En Herrera, J. D., Garzón, J. C., García-Muñoz, C., Luna, M. T., Díaz, Á., Granados, L. F., ... & Carreño, M. T. (2014). *Socialización política y configuración de subjetividades: construcción social de niños, niñas y jóvenes como sujetos políticos*. Siglo del Hombre Editores.
- Díaz, M. y Jessica, A. (2014). Los barrios populares y el desarrollo de la ciudad: Montevideo y su área metropolitana. *América Latina Hoy*, (68).
- Gadamer, H. G. (1994). Sobre el círculo de la comprensión (1959). *Verdad y método*, 2, 63-80.
- García, M. R. (2017). Mirar la ciudad. Espacio, comunicación y cultura urbana. *Caleidoscopio-Revista Semestral de Ciencias Sociales y Humanidades*, 16(28), 31-50.
- Gilbert, A. (2017). ¿Una casa es para siempre? Movilidad residencial y propiedad de la vivienda en los asentamientos autoproducidos. *Territorios*, (6), 51-73.
- Guattari, F. (2003). Pràctiques ecosòfiques i restauració de la ciutat subjectiva= Pratiques écosophiques et restauration de la cité subjective. *Quaderns d'arquitectura i urbanisme*, (238), 38-57.
- Hiernaux, D. (2014). Proyectos que dividen, ciudades que segregan. Di Virgilio Mercedes y Mariano Perelman (coords.) *Ciudades Latinoamericanas. Desigualdad, segregación y tolerancia*. CLACSO, Buenos Aires.
- Hiernaux, D. (2017). De los imaginarios a las prácticas urbanas: construyendo la ciudad de mañana. *Iztapalapa*, (65-64), 17-38.
- Imilan, W., Jirón, P. y Iturra, L. (2018). Más allá del barrio: Habitar Santiago en la movilidad cotidiana. *Antropologías del Sur*, 2(3).
- Lefèvre, H. (1983). La presencia y la ausencia: contibuciones a la teoria de las representaciones. Fondo de Cultura Economica.
- Lombard, M. (2015). Lugarización y la construcción de asentamientos informales en México. *Revista invi*, 30(83), 117-146.
- Lombardo, J., Kohan, G. y Miraglia, M. (2009). La construcción social de la ciudad justa. *Revista Diseño y Sociedad*, (27), 14-21.
- López, J. W. P. y Ochoa, C. L. (2016). Hacia una tipología de asentamientos informales.
- Lucio Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. 2014• Hernández, R. Metodología de la Investigación. 6a Edición, Mc Graw Hill, México.

- Magri, A. A. (2016). Gobernabilidad y gobernanza, dilemas para el desarrollo político en las áreas metropolitanas. Estudio de caso del Programa Agenda Metropolitana de Montevideo.
- Márquez, F. (2006). Identidades urbanas en Santiago de Chile. En: CORPORACIÓN DE ESTUDIOS SOCIALES Y EDUCACIÓN. *Proposiciones Chile: identidad e identidades SUR*, 2006, p. 84-98.
- Negrete, V. (2002). El proceso de reubicación de población desplazada por la violencia en predios rurales del municipio de Montería. UNHCR.
- Riaño Alcalá, P. (2006). Geografías del desplazamiento, territorialidades y movilidades urbanas. En D. Herrera Gómez y C. Piazzini. (Ed.), (Des) territorialidades y (no) lugares. Procesos de configuración y transformación social del espacio. Medellín, Colombia: La Carreta Editores E.U.
- Sáiz, J. M. R. (2015). Gobernabilidad y ciudadanía política en las áreas metropolitanas. *Espiral Estudios sobre Estado y Sociedad*, 6(16).
- Salazar, S. C., Ramos, O. L. C., & Pérez, C. L. (2017). Espacio público, periferia urbana y derecho a la ciudad. *Revista INVI*, 32(89), 113-143.
- Salcedo, M. T. y Fidalgo, A. S. (2012). *Fricciones sociales en ciudades contemporáneas*. Instituto Colombiano de Antropología e Historia.
- Sennett, R. (1975). Vida urbana e identidad personal: los usos del desorden (No. 711.1: 316). Península.
- Silva, A. (2004). *Imaginos urbanos, hacia el desarrollo de un urbanismo desde los ciudadanos*. Convenio Andrés Bello.
- Sosa, M. (2012). *¿Cómo entender el territorio?* Guatemala: Cara-Parens Editorial.
- Velásquez, F. (1996). *Ciudad y participación*. Universidad del Valle.

CAPÍTULO VII

DESERCIÓN LABORAL DE MANDOS MEDIOS. CASO DE EMPRESA DE AUTOPARTES

Mario Jesús Aguilar Camacho

Doctor en Derecho por la Universidad Panamericana. Profesor investigador del Departamento de Estudios Culturales, Demográficos y Políticos, campus Celaya-Salvatierra de la Universidad de Guanajuato. Responsable del Cuerpo Académico Bioeconomía y Bidesarrollo en las Organizaciones y Políticas Públicas.

José Enrique Luna Correa

Doctor en Administración por la Universidad de Celaya. Director del Departamento de Finanzas y Administración, campus Celaya-Salvatierra de la Universidad de Guanajuato.

Eduardo Barrera Arias

Doctor en Administración por la Universidad de Celaya. Profesor de la Universidad de Guanajuato.

Alma Rosa Tovar Vega

Maestra, Profesor de la Universidad de Guanajuato e Integrante del Cuerpo Académico Procesos biopsicosociales del desarrollo.

Resumen

El propósito del estudio es identificar el fenómeno de la deserción laboral en los mandos medios, en empresa de auto partes de Celaya. México tiene uno de los promedios más altos de deserción laboral en América Latina y en el Mundo. Esta deserción provoca que las empresas que la padecen experimenten una disminución de su fuerza de trabajo, por ende, que el logro de sus objetivos organizacionales no se alcance. Esta situación se agudiza cuando quienes desertan son quienes ocupan los mandos intermedios de las empresas. La metodología utilizada en este estudio de caso es de carácter mixta permitió hacer un análisis en forma profunda e integral de una unidad para atender el problema planteado. Aquí se examinan algunos de los más representativos factores internos y externos que provocan la inestabilidad del talento en una empresa que conforma un grupo industrial fabricante de autopartes en el municipio de Celaya, Guanajuato, México, identificando las causas que puedan provocar a mediano o largo plazo el abandono de la misma; también se evalúan las estrategias para detectar y dar seguimiento a esa movilidad del talento.

Palabras clave: Capital intelectual, deserción laboral, mandos intermedios, movilidad del talento.

LABOR DESTRUCTION OF MEDIUM CONTROLS. AUTOPARTS COMPANY CASE

Abstract

The purpose of the study is to identify the phenomenon of job desertion in the middle management, in the auto parts company of Celaya. Mexico has one of the highest averages of job desertion in Latin America and in the World. This desertion causes companies that suffer from it to experience a decrease in their work force, therefore, the achievement of their organizational objectives is not achieved. This situation is exacerbated when those who defect are those who occupy the middle management of companies. The methodology used in this case study is of a mixed nature, allowing a deep and comprehensive analysis of a unit to address the problem posed. Here we examine some of the most representative internal and external factors that cause the instability of talent in a company that makes up an industrial group manufacturing auto parts in the municipality of Celaya, Guanajuato, Mexico, identifying the causes that may cause medium or long term the abandonment of it; The strategies to detect and track this mobility of talent are also evaluated.

Keywords: Intellectual capital, job desertion, middle management, talent mobility.

Capítulo resultado de un proyecto investigación culminado.

Introducción

En el año 2015, las ventas de México al mercado estadounidense fueron por 277,700 millones de dólares, un alza interanual de 5.6% (CLAUGTO, 2015). Las exportaciones mexicanas hacia Estados Unidos sumaron 294 mil 151 millones de dólares en 2016 y concentraron 13.4 por ciento de las compras totales que realizó ese país, con lo que alcanzaron una participación histórica en ese mercado, destacando los aumentos en envíos de automóviles, autopartes y motores (SBA, 2017). Para considerar: A partir del 2011, las cifras de exportación de la industria automotriz en el país, fueron mayores que las del sector petrolero.

Para el año 2014 se ensamblaron más de 3.1 millones de unidades, con una inversión aproximada de 43,000 millones de dólares (CLAUGTO, 2015). Destaca el hecho de que el Estado de Guanajuato se está convirtiendo en el clúster automotriz más importante de Latinoamérica, pues ya se cuenta con la presencia de Volkswagen, Mazda, Toyota, General Motors y Honda. Hay una vocación específica en el sector. También se han establecido empresas como Pirelli. Específicamente, en Celaya, se ha reforzado el clúster automotriz y se han abierto grandes oportunidades para las empresas de autopartes que integran su cadena de proveeduría, abastecimientos y suministros en la región Laja-Bajío.

Esta investigación se orienta a identificar las causas que provocan una movilidad no controlada del talento en el personal de mandos intermedios en las empresas fabricantes de

autopartes. En concreto, se aborda el caso del grupo industrial KSPG⁵-Celaya, buscando los factores que pueden propiciar la permanencia o alentar el abandono de la empresa por dicho personal. Cabe señalar que, uno de los problemas habituales que encaran las empresas es encontrar la manera de motivar al personal administrativo y operativo para infundir mayor compromiso en las labores y aumentar la satisfacción e interés en el trabajo (López, Peña, & Aguilar, 2017).

Algunos altos directivos creen que para motivar a los empleados y retener el talento, basta con incrementarles el sueldo (Schultz, 1995). Dicha postura tan simple ha sido rebasada, pues, resulta insuficiente; se requieren nuevos enfoques y nuevas estrategias para conservar al personal valioso en las organizaciones. Se opta por el talento humano por ser un elemento que establece una diferencia positiva entre los individuos y las organizaciones a las que pertenecen, dichas aptitudes les facilitan adaptarse al medio y evolucionar, por ser el talento una fuente de innovación que fortalece la productividad y competitividad (Mejía & Jaramillo, 2006).

El talento requiere de una adecuada movilidad dentro de las organizaciones globales hacia posiciones donde se aproveche su potencial (Roussell, 2003), incluyendo desde su prospección, contratación, inducción, capacitación, desarrollo, hasta su preparación para el retiro gradual y definitivo. En esta investigación se optó por focalizar el tema nivel de mandos intermedios, por considerar que es el nivel menos atendido entre los tres niveles jerárquicos que normalmente aparecen en una organización: el nivel estratégico, táctico y operativo (Rosas, 2008). Se excluye al nivel estratégico, porque los directivos que forman dicho nivel en una empresa, normalmente no están sujetos a una gran movilidad; además, su capacitación y desarrollo se hace en muchas ocasiones en el exterior de la empresa, incluso en otros países, siempre a largo plazo. También se excluye al otro extremo de la organización al nivel operativo, donde laboran los auxiliares y obreros, su movilidad y sus decisiones están supeditadas al detalle y claridad del marco técnico operativo, así como a las herramientas técnicas y administrativas que establece para ellos el citado nivel táctico, representado por los mandos intermedios (Chiavenato, 2009).

Estos mandos intermedios son el enlace entre la estrategia y los resultados concretos, son los que interpretan las estrategias derivadas del nivel directivo y las traducen en términos comprensibles para el nivel operativo, dotándolos del marco técnico-normativo que asegure la continuidad en la operación (Merino, 2017).

Se orienta la investigación hacia un subsector de la industria automotriz, al considerar la importancia que ha tomado esta actividad industrial en el país, pues desde el 2011 las exportaciones de este sector han venido desplazando a las exportaciones de petróleo -que hasta esa fecha era nuestra principal fuente de divisas-. Esta industria para el 2014 trabajó con 20 plantas que ensamblaron más de 3.1 millones de unidades, se estimó para 2014 una inversión extranjera directa (IED), aproximada a los 43,000 millones de dólares (CLAUGTO, 2015).

5 Rheinmetall Automotive AG es la compañía líder del área empresarial de la automoción de Rheinmetall. Como proveedor automotriz mundial, Rheinmetall Automotive ocupa una posición líder en todos los mercados, gracias a su competencia en las áreas de la alimentación de aire, la reducción de contaminantes y las bombas, así como en el desarrollo, la fabricación y el suministro de piezas de recambio para pistones, bloques de motor y cojinetes. El desarrollo de productos se lleva a cabo en estrecha colaboración con conocidos fabricantes automotrices.

Pese al optimismo de las cifras, Guanajuato es el tercer estado en el país con mayor índice de rotación de personal y el segundo en el Bajío. La rotación mensual es de 4.06% y de 48.72% al año (Horta, 2017).

Con respecto al talento de las personas, en esta investigación se hace notar que en la llamada era del conocimiento (Rivera, 2000), administrar el talento de los trabajadores es una buena estrategia que agrega valor a los factores tradicionales de productividad y competitividad. No obstante, algunas organizaciones aún no valoran a las personas talentosas y no cuentan con un marco adecuado para su desarrollo, ante esta realidad no sólo pierden la oportunidad los individuos talentosos, sino que a mediano y largo plazo toda la organización se descapitaliza y desaprovecha un activo intelectual que tiene a su disposición. Los individuos talentosos por su parte, sino son atendidos, buscarán moverse hacia un nuevo entorno donde puedan trascender.

Problema

Dentro de la problemática que incide en la movilidad del talento en el país se considera el incremento de las tasas de desempleo y subempleo, el empobrecimiento de los salarios, así como la falta de estrategias a largo plazo de aquellas empresas tradicionales que buscan sólo la productividad en forma inmediata, aumentando cargas de trabajo y jornada extras, lo cual induce a que el talento examine diferentes oportunidades en otras empresas o en distintas localidades nacionales o internacionales.

Pregunta de investigación

Como pregunta principal de esta investigación se establece la siguiente: ¿La falta de estrategias a largo plazo de las empresas que buscan sólo la productividad en forma inmediata, aumentando cargas de trabajo y jornada extras, con bajos salarios, induce a que el talento de sus mandos medios opte por diferentes oportunidades en otras empresas o en distintas localidades nacionales o internacionales?

Objetivo

Identificar el fenómeno de la deserción laboral en los mandos medios, en empresa de auto partes de Celaya permitiendo indagar si la falta de estrategias a largo plazo de las empresas que buscan sólo la productividad en forma inmediata, aumentando cargas de trabajo y jornada extras, con bajos salarios, induce a que el talento de sus mandos medios opte por diferentes oportunidades en otras empresas o en distintas localidades nacionales o internacionales

El Supuesto o Hipótesis general es la siguiente: La falta de estrategias a largo plazo de las empresas que buscan sólo la productividad en forma inmediata, aumentando cargas de trabajo y jornada extras, con bajos salarios, induce a que el talento de sus mandos medios opte por diferentes oportunidades en otras empresas o en distintas localidades nacionales o internacionales.

Fundamentación teórica

La mayoría de los autores actuales reconocen que en las organizaciones se distinguen tres niveles organizacionales, el nivel institucional, el intermedio y el operacional. Chiavenatto (2011), dice que corresponden al nivel estratégico, táctico y operativo.

El nivel estratégico o institucional, es un concepto que Harnan (2010), le llama nivel superior o Estratégico. Es el nivel superior de toda la estructura jerárquica, formada por los directores, subdirectores, gerencias corporativas y otros altos ejecutivos. Sus estrategias y decisiones involucran toda la organización; funciona como un sistema abierto donde recibe información y es influido por el medio ambiente externo, enfrenta alta incertidumbre debido a que los sucesos que se presentan son inéditos e irrepetibles.

En el nivel estratégico se formula la filosofía empresarial que comprende la misión, visión, valores institucionales y los planes maestros que abarcan toda la organización (Palacios, 2018). Detecta y evalúa las amenazas y oportunidades del exterior, su visión y proyección siempre es a largo plazo. Su propósito y medida principal es la efectividad.

El nivel intermedio o táctico, es el que establece el marco técnico operativo para la aplicación de las estrategias, en este nivel se desarrollan las tácticas, políticas, planes y programas específicos; a este nivel pertenecen las áreas funcionales y departamentales, se encuentra en el nivel intermedio de la pirámide organizacional. Busca articular dos ambientes diferentes, el estratégico con riesgo e incertidumbre y otro el operativo, con tareas simples, previamente programadas. Este nivel es coordinado por los jefes de nivel medio, maneja información externa e interna. Su propósito es establecer el marco técnico operativo para coordinar los recursos asignados. Sus indicadores principales son la efectividad y eficiencia (Reyes, 2012).

El nivel operativo u operacional, se encuentra en la base de la organización, aquí es donde se programan y se ejecutan las tareas específicas para cada una de las unidades operativas, son tareas y operaciones cotidianas para hacer realidad los resultados de las estrategias establecidas por el nivel directivo, funciona como un sistema cerrado. En este nivel operativo se apegan a procedimientos, rutinas y reglas definidas previamente, trabajan durante periodos cortos, sus indicadores se orientan a la eficiencia de resultados planeados (Palacios, 2018). Estos niveles aparecen representados en la figura 1



Figura 1 Estructura Piramidal Tradicional

Fuente: Elaboración propia (2016) con información de Chiavenatto (2011) y Harnan (2010).

Los mandos intermedios permiten que las empresas logren condiciones ventajosas ante la competencia, pues actualizan indicadores de control, procesos y técnicas como el cuadro de mando integral mencionado por Parra (2006), al cual considera más que un sistema de medición, como un sistema de gestión para encauzar habilidades y conocimientos específicos orientados a los puestos operativos.

Cambios en la estructura piramidal vertical. La economía global en poco tiempo ha transformado la forma de operar de muchas organizaciones, lo cual provoca que se vean obligadas a reformular su misión empresarial, actualizar su visión de negocio, y transformar su estructura organizacional tomando en cuenta la perspectiva del cliente (Kaplan & Norton, 1996). Se señala a la Administración Horizontal como una nueva visión para transformar el desempeño de las organizaciones (Ostroff, 1999). El cambio de la estructura se orienta ahora, hacia organizaciones mejor comunicadas, tomando en cuenta los planteamientos de la administración horizontal. También existe transformación de las estructuras organizacionales en el nivel operativo debido al acelerado uso de procesos automatizados que buscan mayor productividad y eficiencia.



Figura 2. Cambios en la estructura por la Administración horizontal y la automatización

Fuente: Elaboración propia (2016) basada en teoría de Ostroff (1999).

En la figura 2 muestra una reducción en el nivel estratégico buscando dar agilidad a la toma de decisiones y optimizar costos, algunos directivos serán reubicados en otras áreas de negocio o despedidos. Los procesos de automatización eliminan personal en el nivel operativo, algunos tendrán la suerte de ser promovidos al nivel de mandos intermedios, otros simplemente serán despedidos. A las empresas les resulta impráctico seguir manteniendo espacios de poder con estructuras verticales burocráticas que se alejan de la operación, que fragmentan cada vez más las actividades, hasta que se pierde de vista el propósito principal y se desarrollan largos tramos de control que dificultan la comunicación entre los distintos niveles y puestos. Por otro lado, la automatización de procesos, procedimientos y tareas ha eliminado muchos puestos y plazas del personal especialmente aquellas actividades monótonas, reduciendo el nivel operativo y parte del nivel táctico (Ostroff, 1999).

Por su parte Porter y Kramer (2006), resaltan la importancia de las actividades que se orientan a la cadena de valor de una empresa y señala que dichas actividades tienen efectos y consecuencias sociales en todos los grupos en los que interviene



Figura 3. Cambio en la Estructura para reducir el tramo de control

Fuente: Elaboración propia (2016), basada en la teoría de Ostroff, (1999)

La figura 3 muestra una disminución en el tamaño de las estructuras por la eliminación de niveles jerárquicos; dicha exclusión tiene el propósito de reducir el tramo de control para facilitar la supervisión y comunicar órdenes o instrucciones. La estructura ahora muestra un ensanchamiento debido a la incorporación de algunos directivos en nuevas áreas de negocio, que se empiezan a desarrollar en el nivel de mandos intermedios, también parte del personal operativo será promovido al nivel de mandos intermedios enriqueciendo su labor. El trabajo operativo, rutinario, está siendo reducido debido a la velocidad, a la complejidad y el gran volumen de los cambios, generados por la innovación que impone el mercado global, se requieren estrategias sustentables a largo plazo para integrar tecnologías con el uso de energías limpias.

Este nuevo tipo de estructura requiere ser orientada a las nuevas condiciones de la economía mundial.

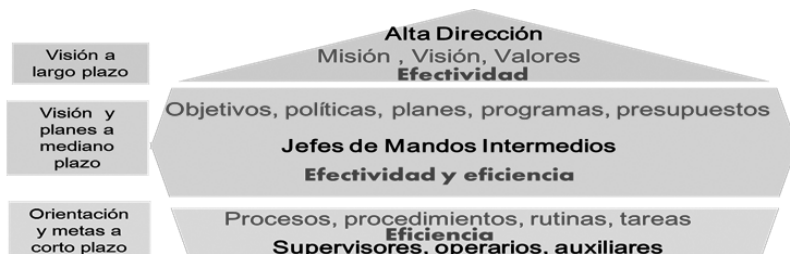


Figura 4 Características de la nueva Estructura

Fuente: Elaboración propia (2016) basada en modelo propuesto sobre cambios en estructura piramidal.

En la figura 4 se muestra que el nivel operativo, se ocupa de cumplir con las actividades, rutinas y procesos programados por el nivel táctico en el tiempo y forma. Desarrolla la orientación de sus objetivos, metas y planes a corto plazo, buscando hacer eficientes los recursos asignados.

En cuanto al extremo de la pirámide, en el nivel estratégico donde laboran los directivos de la empresa, su visión se orienta invariablemente en el largo plazo, están en contacto con el entorno externo, establecen la misión y visión del negocio las cuales se adaptan a los cambios del entorno externo, instauran también los valores que deben guiar a la organización.

Los mandos intermedios

En cuanto al nivel al que se orienta esta investigación, es el nivel táctico, donde se ubican los mandos intermedios, los cuales, en la mayoría de las ocasiones, son poco atendidos por el nivel directivo, ya que se interesan en los resultados obtenidos por el nivel operativo, sin dar la debida importancia al nivel táctico que constituye el enlace entre la estrategia fijada por los mismos directivos del nivel estratégico y se enfocan en los logros obtenidos en el corto plazo por el nivel operativo.

Es importante atender la movilidad del talento en el nivel de mandos intermedios, para estar en posibilidad de hacer los cambios necesarios para atender las apremiantes demandas del mundo global.

Se distinguen dos tipos de movilidad del talento: la movilidad calificada, es decir la que se refiere a las personas que egresan de escuelas de educación media y superior y la llamada “fuga de cerebros”, donde se incluyen a los egresados de posgrados universitarios, los cuales normalmente se incorporan en instituciones de investigación científica y tecnológica en otras empresas o en otros países, lo cual origina que se desplacen en múltiples direcciones los futuros investigadores (Aupetit & Gérard, 2009).

Los mandos intermedios hacen la labor de “interpretes” pues traducen las estrategias generadas por el nivel directivo en términos que resulten comprensibles para el nivel operativo. Como se ha venido comentando a lo largo de esta investigación los mandos intermedios proporcionan el marco normativo para la coordinación de actividades y son ellos los que pueden apoyar en la transición de la salida de talentos y el desarrollo de los nuevos talentos que ingresan. Gracias a su formación laboral y al nivel jerárquico donde trabajan, pueden acompañar al jubilado en la Elaboración de memorias técnicas, en la actualización de manuales e instructivos relativos a su experiencia teórico-práctica en la organización. La transición de algunos puestos puede ser muy simple y en otros casos resultará más compleja.

El nivel de mandos intermedios transmite las estrategias, al crear el marco normativo y operativo para dar viabilidad a las mismas, son el enlace desde el nivel directivo hacia las áreas funcionales para convertir dichas estrategias en planes y objetivos para cada departamento o área funcional (Palacios, 2013).

Los mandos intermedios desarrollan políticas específicas, métodos, procesos operativos y procedimientos administrativos que hacen realidad una estrategia que tan solo fue delineada en términos muy generales por el nivel directivo.

Deserción laboral

Un estudio sobre raigambre sobre del Capital Humano (Moreno, López, & Marín, 2015). Indica que México tiene una media de 8.9 % de deserción laboral voluntaria; lo cual representa cerca de 10 millones 800 mil personas que decidieron dejar sus empleos en 2013.

Este porcentaje de deserción laboral en México representa más del doble de lo que se reporta como media para América Latina (3.4%) y es también un porcentaje mucho más alto comparado con los porcentajes obtenidos en Estados Unidos y en Europa, que tienen medias de deserción laboral de 6.2% y 4.6% respectivamente. El estudio antes mencionado también indica que los porcentajes más elevados pertenecen a la industria “Retail” con 20% de deserción laboral y a la industria de Telecomunicación con 11.2% (Moreno, López, & Marín, 2015).

Este aumento puede significar un incorrecto enfoque y apreciación sobre las necesidades y expectativas de la denominada Generación Y por parte de las organizaciones. Pero, el cuestionamiento es ¿Cómo repercute la deserción laboral en las organizaciones? Primeramente, hay que considerar las implicaciones referentes a la imagen de la empresa. Elevadas tasas de deserción laboral pueden poner en entredicho la reputación de la empresa y hacerse menos atractivas a los ojos de futuros candidatos. Pero también, los clientes pueden cuestionarse con respecto a la seriedad de la empresa debido al constante cambio de personal y la calidad del servicio ofrecido a los clientes puede verse comprometida debido a la misma razón. En segundo lugar, se encuentran las repercusiones económicas. La deserción laboral provoca que las organizaciones pierdan lo invertido en la contratación del personal que decide desvincularse voluntariamente de la empresa% (Moreno, López, & Marín, 2015).

Las estimaciones del estudio PWC (2013) Saratoga 2013, indican que en México se invierte en promedio \$324 dólares por cada nueva contratación. A esto hay que añadirle lo invertido en capacitación y desarrollo que, en México, según el mismo estudio, asciende a \$300 dólares anuales por cada empleado. Y también hay que considerar la contratación y el tiempo de capacitación del nuevo personal que será contratado, así como el tiempo que le tomará para poder desempeñarse de una manera adecuada (curva de aprendizaje), el cual puede ser en promedio 6 meses.

Si hace cuentas, verá que la última deserción laboral le costó a su organización al menos \$624 dólares, esto sin contar lo que implicará económicamente contratar y capacitar a la persona que se quedará en el lugar que quedó vacante y lo que representará monetariamente para la empresa el perder su imagen. En conclusión, la deserción laboral puede ser más perjudicial de lo que imaginaba y con elevadas repercusiones económicas. De tal forma para las organizaciones, el conocer las principales causas de deserción e implementar estrategias de gestión adecuadas al respecto, se vuelve prioritario si se desean aumentar los porcentajes de retención laboral (PricewaterhouseCoopers, 2013).

Dentro de la problemática que incide en la movilidad del talento en el país, está el incremento de las tasas de desempleo y subempleo, el empobrecimiento de los salarios (García-Ubaque, Riaño-Casallas, & Benavides-Piracón, 2012), así como la falta de estrategias a largo plazo de aquellas empresas tradicionales que buscan solo la productividad en forma inmediata, aumentando cargas de trabajo y jornada extras, lo cual induce a que el talento examine diferentes oportunidades en otras empresas o en distintas localidades nacionales o internacionales (Crossa, 2017).

Industria de autopartes

En la industria automotriz específicamente, los inversionistas extranjeros han aprovechado las ventajas que ofrece el país, tales como: cadenas de suministro; ubicación privilegiada; mano de obra calificada; y libre acceso a los mercados más poderosos del planeta.

La industria de autopartes se ha convertido en un eslabón estratégico en la cadena de suministro de la industria automotriz, puesto que la calidad y el costo de las autopartes establecen el grado de competitividad de los vehículos terminados (Guillén-Mondragón, 2016). El construir redes de proveedores en busca de incorporar eficientemente una extensa variedad de autopartes constituye una de las labores más importantes para las empresas terminales (Koschatzky, 2002), las redes facilitan mantener la innovación y la competitividad.

Cada vehículo está compuesto de 15,000 autopartes en promedio, de las cuales, las empresas ensambladoras fabrican sólo las partes relacionadas a su cadena de valor y dejan a los proveedores de autopartes aquellas menos especializadas (Arellano & Romero, 2014). Un ejemplo de esta cadena es el modelo de producción desarrollado por Toyota, donde existen proveedores de primera fila, que a su vez trabajan con proveedores de segunda, tercera y cuarta fila (Womack, Jones, & Roos, 1992). Las empresas fabricantes de autopartes en Celaya, Guanajuato, han fortalecido sus cadenas de suministro gracias a la accesibilidad de la región bajío, lo cual les representa una importante reducción de costos en inventarios, en el traslado con menores tiempos de desplazamiento, con disponibilidad de mano de obra calificada y la cercanía a uno de los mercados más poderosos del planeta.

Fidel Otake (CLAUGTO, 2015), menciona que no obstante la excelente preparación de los técnicos en el Estado de Guanajuato, en las especialidades de máquinas-herramienta, mantenimiento, mecánica automotriz, fundición de metales y acabados industriales, inyección de plásticos, electromecánica y mecatrónica, aún se manifiestan insuficiencias en áreas técnicas específicas que son requeridos por las empresas del ramo.

Para tal fin CLAUGTO, se ocupa de establecer la vinculación escuela industria para que las instituciones educativas en el Estado ajusten sus programas de estudio para adecuarlos a los requerimientos de las empresas en aspectos técnicos y en mayor manejo del idioma inglés, con el propósito de alcanzar dichos estándares y que los alumnos egresen la calidad establecida por la industria automotriz.

Metodología

Para la realización de esta investigación se optó por emplear el método de entrevistas de profundidad, en donde los entrevistados, dieron sus puntos de vista de manera abierta y sin restricciones, pues se garantizó plenamente el anonimato, lo que contribuyó a obtener información relevante. El proceso es deductivo, pues del planteamiento original se deriva la pregunta de investigación, el objetivo general, así como la hipótesis o supuesto a comprobar; esta investigación se sitúa en el contexto de la industria de autopartes, en un grupo industrial ubicado en el municipio de Celaya, Guanajuato. (Hernández Sampieri et. al, 2014).

El instrumento de medición diseñado para esta investigación, abarca cuestiones para contestar si falta de estrategias a largo plazo de las empresas que buscan sólo la productividad en forma inmediata, de igual manera se profundiza para determinar si se han aumentado cargas de trabajo y jornada extras, si los salarios se perciben como bajos, y de manera muy directa saber si estas condiciones induce a que el talento en los mandos medios opte por diferentes oportunidades en otras empresas o en distintas localidades nacionales o internacionales.

Un estudio de caso consiste en realizar una investigación empleando procesos cuantitativos, cualitativos y mixtos para hacer un análisis en forma profunda e integral de una unidad para atender el problema planteado, además de probar las hipótesis y desarrollar o modificar una nueva teoría (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

En tal sentido, se orientó el estudio bajo una metodología de carácter mixta lo permitió hacer un análisis en forma profunda e integral de una unidad para atender el problema planteado. Aquí se refiere al grupo industrial KSPG dedicado a la fabricación de autopartes, que está dispuesto a colaborar con esta investigación.

El propósito de este estudio de caso es identificar el fenómeno de la deserción laboral en los mandos medios, en empresa de auto partes de Celaya, caso grupo industrial KSPG lo que se busca es contar con una descripción cercana del fenómeno de la movilidad del talento en los mandos intermedios, buscando patrones de comportamiento en el área industrial de Celaya, descubriendo las causas de dicha movilidad, identificando sus orígenes, a partir de los datos observados para apreciar los principales procesos y algunos programas estratégicos para conservar el capital humano de la organización en estudio.

Realizar el análisis a profundidad de un estudio de caso y del contexto en el que se presenta, según Creswell (2007) permite comprender la forma como evoluciona o se desarrolla el mismo en la unidad en estudio, para estar en posibilidad de emitir o modificar una teoría.

Población en estudio inicial

Para conocer el universo de las unidades económicas dedicadas a la fabricación de autopartes en Celaya y determinar la muestra estadística se recurrió a los datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2015), en la cual se incluye la información de identificación y ubicación de 4 millones 926 mil 061 negocios, que recopila la información económica de todos los establecimientos que se encontraron activos en el país.

Se decidió por el apartado Banco de datos, en el que se encuentra el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), en la ventana de DENUE aparecen cuatro apartados:

Actividad económica	Tamaño del establecimiento	Área geográfica	Variables adicionales
---------------------	----------------------------	-----------------	-----------------------

Fuente: INEGI (2015).

Allí se consultó la actividad económica, buscando la fabricación de partes para vehículos automotores, de donde se obtienen en forma sucesiva los siguientes datos, que nos aproximan al objetivo de búsqueda: (31-33); Fabricación de manufacturas metálicas; (336) Fabricación de partes para vehículos; (3363) Fabricación de partes para vehículos automotores.

Se seleccionó el Tamaño del establecimiento de acuerdo al número de trabajadores según los clasifica (INEGI, 2011). Se eliminaron las clasificaciones de 0 a 5, de 6 a 10 y de 11 a 30 personas, por estar catalogadas como micro empresas del ramo industrial.

Es conveniente señalar que el criterio de esta eliminación obedece a que, en las microempresas, no se distinguen con claridad los tres niveles jerárquicos, estratégico, táctico y operativo, ya que normalmente son operadas por los directivos o dueños que representan el nivel estratégico y por operarios y auxiliares que integran el nivel operativo, por lo cual no se maneja el nivel táctico, el cual estaría representado por el personal de mandos intermedios. Dicho nivel solo se distingue en las empresas medianas y grandes (Gilli, 2017).

Por lo tanto, el estudio se enfocó en los siguientes tamaños de negocio mayores de 30 personas de acuerdo al DENUE del INEGI:

31 a 50 personas	51 a 100 personas	101 a 250 personas	251 y más personas
------------------	-------------------	--------------------	--------------------

Fuente: INEGI (2015).

Se determinó el espacio o área geográfica, y se eligió el Estado de Guanajuato (11) y el municipio de Celaya (07). Al descargar la información relativa a Guanajuato (11) y el municipio de Celaya (07) y aparecieron diez empresas que cubren los perfiles buscados: Fabrican manufacturas metálicas, fabrican partes para vehículos, fabrican partes para vehículos automotores y cuentan con personal ocupado mayor a 30 personas, según se muestra en la Tabla 1

Tabla 1. Empresas fabricantes de autopartes en Celaya (Con más de 30 personas)

Unidad Económica	Nombre de clase de actividad	Personal ocupado	Colonia	Localidad
ARBOMEX, S.A. de C.V.	Fabricación de motores de gasolina y sus partes para vehículos automotrices	251 y más	Ciudad Industrial	Celaya
CIE Celaya (CIE)	Fabricación de partes de sistemas de frenos para vehículos automotrices	251 y más	Ciudad Industrial	Celaya
ELAY México (CELAY)	Fabricación de otras partes para vehículos automotrices	251 y más	Ciudad Industrial	Celaya
GKN Driveline Celaya S.A. de C.V. (GKN)	Fabricación de partes de sistemas de transmisión para vehículos automotrices	251 y más	Segunda Fracción de Crespo	Celaya
INAUMEX, S.A. de C.V.	Fabricación de partes de sistemas de dirección y de suspensión para vehículos automotrices	31 a 50	Ciudad Industrial	Celaya
Kolbenschmidt de México S. de R.L. de C.V. (KSPG)	Fabricación de motores de gasolina y sus partes para vehículos automotrices	251 y más	Segunda Fracción de Crespo	Celaya

Tabla 1. Empresas fabricantes de autopartes en Celaya (Con más de 30 personas) (Continuación)

Unidad Económica	Nombre de clase de actividad	Personal ocupado	Colonia	Localidad
Magna Assembly Systems de México, S.A. de C.V.	Fabricación de otras partes para vehículos automotrices	251 y más	Ciudad Industrial	Celaya
Maquinados Automotrices y Talleres Industriales de Celaya S.A. de C.V. (MATIC)	Fabricación de partes de sistemas de dirección y de suspensión para vehículos automotrices.	251 y más	Ciudad Industrial	Celaya
MONROE México S.A. de C.V.	Fabricación de partes de sistemas de dirección y de suspensión para vehículos automotrices.	251 y más	Ciudad Industrial	Celaya
Pistones MORESA S.A. de C.V.	Fabricación de motores de gasolina y sus partes para vehículos automotrices	101 a 250	Segunda Fracción de Crespo	Celaya

Fuente: Elaboración propia (2018) con datos del DENEU del INEGI (2015)

Proceso de selección de la muestra

El número total aproximado del personal que labora en las diez empresas que cubren los criterios mencionados anteriormente, es de 5615 empleados, que incluye el nivel estratégico, táctico y operativo. De dicho número, para determinar los mandos medios, de la cantidad total se eliminaron los gerentes que pertenecen al nivel directivo y también a los obreros y auxiliares que pertenecen al nivel operativo, quedando un estimado de 712 personas en el nivel táctico que pertenecen a los mandos medios. El promedio del personal ocupado en mandos medios es de 13% aproximado por empresa.

Estas 712 personas se convirtieron en el universo de mandos medios, base para la muestra sobre la cual se aplicaría el cuestionario. Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

De donde n = El tamaño de la muestra = 250.

N = Tamaño de la población = 712

σ Desviación estándar de la población que, en este caso por desconocer su valor utilizaremos la constante = 0.5

Z = Valor del nivel de confianza esperado, en este caso 95% de confianza equivale a 1.96

e = Límite aceptable de error de la muestra, la definimos en el 5%.

Universo de mandos medios	Límite aceptable de error	Nivel de confianza	Tamaño de la muestra
712	5%	95%	250

Fuente: Elaboración propia (2018).

Para simplificar este paso, se puede utilizar varias páginas electrónicas que tienen tablas para calcular la muestra, como es el caso de la calculadora en línea de la Universidad Nacional del Nordeste, de Argentina, de su página electrónica (UNNE, 2015).

Prueba piloto y cancelación de la muestra

Una vez que se determinó el número de instrumentos a aplicar en cada empresa, se inició el proceso de visitas a las diez organizaciones elegidas para el llenado de los instrumentos correspondientes, en algunos casos se dejaron los formatos del instrumento piloto con el responsable de personal de las citadas empresas. 10 instrumentos por empresa para esta fase inicial.

El programa de visitas no pudo cumplirse conforme lo programado debido a que en seis de las diez empresas las citas fueron canceladas y otras postergadas una y otra vez por los

jefes de personal de dichas empresas, lo que equivale a una reducción del 60% del universo de unidades económicas por investigar. Se argumentaron: sobrecarga de trabajo por reuniones emergentes, revisiones de auditoría, salidas no programadas a otras plantas del grupo y otras causas análogas. Ante esta situación, que generó el retraso y la disminución del universo a investigar, se decidió cancelar el proceso de levantamiento de cuestionarios según la muestra y se convirtió esta investigación en un estudio de caso orientado hacia un grupo empresarial que forma parte de las diez empresas preseleccionadas, que estaba dispuesto a proporcionar el tiempo y la información necesaria para concluir mi investigación y en dicho grupo industrial se aplicó el instrumento definitivo. Por lo anterior se optó por el cambio de estrategia, cambia a un método cualitativo seleccionando a una presa tipo.

Empresa seleccionada

Se eligió al grupo industrial KSPG Celaya, en el municipio del mismo nombre, por su proximidad, por ser una empresa innovadora de gran crecimiento, un grupo industrial fabricante de autopartes que surte a las fábricas automotrices en el citado municipio de Celaya y a varias empresas del extranjero, además es una organización que ha brindado las facilidades necesarias para la realización de esta investigación.

A continuación se señala la información relativa al grupo industrial seleccionado, según los datos consignados en la página oficial del grupo (KSPG AG, 2015).

KSPG AG es un destacado grupo internacional de empresas con representación en la ciudad de Celaya, que se estructuran en diversas divisiones; en forma conjunta brindan trabajo en Europa, América del Norte y América del sur, en Japón y China, aproximadamente a unos 12.000 empleados. (En Celaya el grupo lo forman 891 personas hasta el año 2016). La historia de las empresas se remonta a más de 100 años en el mercado, la cual indiscutiblemente se liga al inicio y desarrollo del automóvil.

Las empresas que hoy se integran en el grupo KSPG AG, nacieron como empresas independientes, las cuales fueron fundadas por Bernhard Pierburg en 1909 en Berlín y Karl Schmidt en 1910 en Neckarsulm, Alemania. El grupo KSPG es un proveedor líder automotriz mundial, en las áreas de la alimentación de aire, reducción de contaminantes y bombas automotrices, así como en el desarrollo, fabricación y el suministro de piezas de recambio para pistones, bloques de motor y cojinetes. Fueron encuestados los 39 trabajadores de mandos medios.

Limitantes. En un principio, esta investigación se pretendió realizar cuantitativamente, tomando como fuente de información los datos de INEGI, respecto al número y tipo de empresas en el ramo para delimitar el universo. El acceso al personal para el levantamiento de la información se vio truncada por la negativa de las empresas para realizarla, por ello se decide realizarla en la única empresa que mostró apertura para el levantamiento de esta.

Resultados

Después de aplicar las entrevistas de profundidad se encontraron las siguientes categorías de respuestas, mismas que se presentan de acuerdo a la hipótesis planteada.

La falta de estrategias a largo plazo de las empresas que buscan sólo la productividad en forma inmediata.

Los mandos medios expresaron que en efecto la empresa tiene una orientación muy profesional hacia la planeación, pero no toman mucho en cuenta al menos de manera real a los mandos medios, pues están sujetos a cumplir objetivos muy ambiciosos de trabajo, no toman en cuenta los horarios de comida, de descanso, los mandos medios están sujetos en todo momento a estar disponibles las 24 horas del día, los 365 días del año; los objetivos deben de alcanzarse a como del lugar manifiestan, lo que siempre genera una gran presión y un desgaste emocional muy fuerte.

En relación con el aumento de cargas de trabajo y jornada extras y salarios bajos, confirman que, aunque no tienen un horario extendido en sus contratos los objetivos son muy altos, la hora de entrada está bien clara, pero la hora de salida no, no hay reconocimiento para el esfuerzo y si mucha exigencia, los salarios no son equitativos a la responsabilidad ni al tiempo utilizado para alcanzar los objetivos establecidos

Los mandos medios optan por diferentes oportunidades en otras empresas o en distintas localidades nacionales o internacionales.

La capacitación, el entrenamiento y en algunas ocasiones el desarrollo obtenido son un aliciente para buscar una mejor oportunidad en otra empresa; también otras empresas buscan esta mano de obra calificada, muchas veces buscamos el cambio laboral, pero por experiencias de compañeros y de casos que se enteran la situación en otras empresas similares es la misma.

Como resultado de la entrevista de profundidad aplicada al propio gerente de recursos humanos en el grupo empresarial KSPG, se pudo obtener información acerca de algunos de los criterios que se aplican para la administración del capital humano de la empresa elegida como estudio de caso. Las citadas entrevistas estuvieron encaminadas a conocer cómo es la filosofía empresarial con respecto al desarrollo del talento, en la empresa elegida como estudio de caso.

En cuanto al rumbo que sigue el personal de la empresa, de acuerdo a su filosofía empresarial, se comenta que se enfocan en cumplir con los altos estándares de calidad internacional, son exigentes con los procesos, están acostumbrados a las mediciones constantes, a cumplir con diversos controles como hojas de proceso, hojas de inspección, entre otros.

Existe confianza en sus líderes, una gran parte del trabajo se radica en un buen liderazgo, confían en sus dirigentes porque mantienen la figura de líder, no de un jefe tradicional, los jefes son reconocidos por ser congruentes con lo que dicen y con lo que hacen, el líder llega antes que sus miembros del equipo y se retiran después del último trabajador de su área.

Hay libertad de opinión y de participación, se brinda libertad para la expresión de ideas y comentarios, para sugerir modificaciones o cambios a procesos o materiales, lo cual fomenta la creatividad e innovación

Trabajan con la filosofía de la mejora continua, enfatizan que la industria automotriz trabaja en un círculo de alta competencia internacional, las compañías que integran el grupo

industrial en estudio, tanto en México como a nivel mundial, están diseñadas para trabajar con las mejores prácticas de procesos y productos.

Valoran el talento humano y se comprometen con los nuevos empleados desde su ingreso, en promedio se da acceso a 30 ingenieros del último semestre de su carrera, trabajan como ingenieros residentes durante un semestre, se les hace sentir como empleados normales, (no a prueba) se les entrega uniforme completo, se les asigna un lugar y equipo de trabajo, uso de computadora si el puesto lo requiere, tienen derecho a alimentos en el comedor de empleados sin distinción alguna, de forma tal que al final del semestre de prueba, el trabajador tiene una vivencia real del ambiente de trabajo de la que puede ser su futura empresa. De estos 30 se elige en promedio al 20%, seis nuevos miembros que inician su labor sin dudas sobre su futuro en la empresa.

Promueven la seguridad y permanencia, dentro de los objetivos y compromisos de cada uno de los líderes, está el contar con poca rotación en su área. Se crece basándose en promociones y ascensos constantes, existe orgullo al saber que los ingenieros más fuertes en el grupo, los hizo crecer la empresa, son en puestos administrativos existe el mismo criterio, aunque se manifiesta un menor dinamismo en los movimientos.

En cuanto a las habilidades y destrezas, las habilidades desarrolladas en los ejecutivos de mandos medios durante su estancia en la empresa son el liderazgo, administración del tiempo, habilidades de negociación, actitud de servicio, buscar lo justo para los clientes internos y externos “Creces tú, crezco yo”, manifiesta la responsable de recursos humanos del grupo industrial en estudio, agrega: con el crecimiento de cada una de las empresas se apoya el crecimiento de sus miembros. Esta empresa como muchas otras, se inició con personal extranjero en sus mandos directivos, pero ahora a diferencia de las demás, con orgullo manifiestan que las empresas del grupo en México son encabezadas por mexicanos, el que fue gerente de planta de KSPG en Celaya, es ahora Gerente de operaciones a nivel internacional con sede en Alemania.

De las entrevistas a los mandos medios se dedujo que sienten una gran presión laboral, los objetivos son muy elevados, no se consideran tiempos de descanso, en los planes organizacionales se determinan los objetivos por persona sin considerar el desgaste natural del trabajador, no se toma en cuenta los horarios ni la capacidad de planta para soportar lo establecido.

Las exigencias son muchas y los motivadores pocos, además se detectó que existe un alto grado de estrés derivado del mismo trabajo y de las presiones familiares, comentarios como nunca te vemos, ¿con quién te casaste? ¿con la empresa o conmigo? Son los principales elementos que los mandos medios exponen para buscar nuevas alternativas de trabajo, la falta de reconocimiento a la labor realizada también forma parte importante en la decisión o mínimo la intención de buscar nuevas alternativas como ya se mencionó.

Consideraciones finales

En la zona Laja-Bajío, y en especial en el municipio de Celaya, la economía global ha transformado una gran parte de la región, que antes se conocía como el “granero” de

México; ahora se cuenta con una opción adicional, la operación de grandes empresas de la industria automotriz y de autopartes, por lo cual han surgido múltiples alternativas de trabajo para el municipio y ciudades cercanas

Se comprueba la Hipótesis general que se convirtió en un supuesto de investigación al ser cualitativo, que dice que la falta de estrategias a largo plazo de las empresas que buscan sólo la productividad en forma inmediata, aumentando cargas de trabajo y jornada extras, con bajos salarios, induce a que el talento de sus mandos medios opte por diferentes oportunidades en otras empresas o en distintas localidades nacionales o internacionales. En el caso de estudio se detecta claramente la intención de cambiar de trabajo por parte de los mandos medios.

La deserción de mandos medios en la industria automotriz de autopartes de la zona Laja-Bajío no está afectada por el bajo nivel de salario que ofrecen las empresas, sino que las jornadas laborales, los altos objetivos a ser alcanzados por una sola persona no son la causa principal para buscar nuevas oportunidades en otras empresas.

Los entrevistados sugieren que la empresa ofrezca horarios flexibles, home office un día por semana, aumento en bonos anuales, aumento de días de vacaciones anuales. Capacitación de nivel internacional.

Referencias bibliográficas.

- Arellano, V., & Romero, R. M. (2014). La gestión del conocimiento en la industria de autopartes como estrategia de competitividad. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 8(1).
- Aupetit, S. D., & Gérard, E. (2009). *Fuga de cerebros, movilidad académica, redes científicas. Perspectivas latinoamericanas* (primera ed.). DF, México: Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano. México, D.F.*, México: McGraw-Hill .
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- CLAUGTO. (2 de Septiembre de 2015). *Clúster Automotriz de Guanajuato*. Recuperado el 14 de Enero de 2017, de <http://claugto.org/Boletin/Boletin%20Septiembre%201.5.pdf>
- CONADIS. (30 de mayo de 2011). *Consejo Nacional para la Inclusión y Desarrollo para las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 5 de Junio de 2015, de Consejo Nacional para la Inclusión y Desarrollo para las Personas con Discapacidad: <http://www.conadis.gob.mx>
- Creswell, J. W. (2007). *Diseño de investigación. Enfoques cualitativo, cuantitativo y con métodos mixtos*. Estados Unidos de America.: Universidad de Nebraska-Lincoln.

- Crossa, M. (2017). Cadenas globales de valor en la industria del automóvil: la ilusión desarrollista o el desarrollo del subdesarrollo en México. *Cuadernos de Economía Crítica*(6), 71-100.
- García-Ubaque, J., Riaño-Casallas, M., & Benavides-Piracón, J. (2012). Informalidad, desempleo y subempleo: un problema de salud pública. *Revista de salud pública*, 14(1), 138-150.
- Gilli, J. J. (2017). *Claves de la estructura organizativa*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Guillén-Mondragón, I. J. (2016). *Evolución competitiva en la pequeña empresa: estudio de caso en la industria de las autopartes*, pp.759-778. Obtenido de Red Internacional de Investigadores en Competitividad. Memoria del IX Congreso: <https://www.riico.net/index.php/riico/article/viewFile/42/159>
- Harnan, M. C. (2010). *La Estructura organizacional: grupos y estilos gerenciales. Apuntes para la Gestión Administrativa de la Educación Virtual. Argentina*. Obtenido de http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Maestria/MGIEV/MGIEV04/Unidad_1/Lectura2_EstructuraOrg_U1_MGIEV001.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Horta, F. (9 de Julio de 2017). Preocupa rotación laboral en Guanajuato. *am*. Recuperado el 7 de Octubre de 2017, de <https://www.am.com.mx/2017/09/07/leon/valor-agregado/preocupa-rotacion-laboral-en-guanajuato-373855#ixzz56GVLgt4q>. Consultada el 07 octubre de 2017).
- INEGI. (2011). *Censos Económicos. Micro, pequeña, mediana y gran empresa: estratificación de los establecimientos: Censos Económicos 2009*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2015). *Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática*. Obtenido de Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. DENU: (INEGI, (2015). Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. DENU. Publi <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/denu/presentacion.aspx>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). Using the balanced scorecard as a strategic management system. *Harvard Business Review*.
- Koschatzky, k. (2002). Fundamentos de la economía de redes: especial enfoque a la innovación. *Economía industrial*, 15-26.
- KSPG AG. (2015). *Kolbenschmidt de México*. Obtenido de Página oficial: <http://www.kspg.com/es/empresa/kspg-ag/historia/>
- López, M., Peña, M., & Aguilar, G. (2017). Diagnóstico de clima organizacional promotor de estrategias gerenciales y de recursos humanos, en una empresa metal-mecánica. Red Internacional de Investigadores en Competitividad 4.1.

- Mejía, G., & Jaramillo, M. (Enero de 2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la. (U. d. Buenaventura, Ed.) *Guillermo de Ockham*, 43-81.
- Merino, A. (2017). *Outplacement: una vía alternativa al despido convencional*. Valladolid, España: Universidad de Valladolid. Obtenido de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/26379>
- Moreno, L. R., López, V. G., & Marín, M. E. (2015). Comportamiento de la Tasa de Rotación Laboral en la Industria Maquiladora en Mexicali, *Baja California, 2009-2013*. *Revista Global de Negocios*, 3(4), 11-26.
- Ostroff, F. (1999). *La organización horizontal: la forma que transformará el desempeño de las organizaciones del siglo XXI*. México: Oxford University Press.
- Palacios Acero, L. C. (2018). *Dirección estratégica*. Ecoe Ediciones.
- Palacios, C. (2013). ¿Existe el liderazgo en los mandos intermedios? Capital humano. *Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 26(281), 86-88.
- Porter, M. &. (2011). *La creación de valor compartida*. Harward Business Review, , 1-18.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). Estrategia y sociedad. *Harvard business review*, 84(12), 42-56.
- PricewaterhouseCoopers. (2013). Results from PwC Saratoga's 2013/2014 US Human Capital Effectiveness Report. Obtenido de <http://www.pwc.com/us/en/hr-management/publications/>
- Reyes, O. (2012). *Planeación Estratégica Para Alta Dirección*. Palabrio.
- Rivera, O. (2000). *Conocimiento en el mundo Académico: ¿Cómo es la universidad de la era del conocimiento*. AECA .
- Rosas, A. S. (2008). *La sociedad enferma de gestión*. Ideología gestionaria., *Revista de Investigación Educativa* 7(7), 1-6. Recuperado el 16 de 07 de 2018
- Roussell, P. (2003). *La motivación conceptos y teorías*. Toulouse, Francia: Universidad de Toulouse.
- SBA. (2017). *Small Business Administration*. Washington: oficial del Gobierno de los Estados Unidos. Recuperado el 2 de Mayo de 2017, de <https://es.sba.gov/oficinas/la-sede/obd>
- Scherenberger, R. C. (1984). *Historia del retraso mental*. San Sebastian: SIIS. Servicio Internacional de Información sobre Subnormales.
- Schultz, D. (1995). *Psicología industrial*. México, D.F., México: McGraw-Hill.
- UNNE. (2015). Universidad Nacional del Nordeste. Cálculo para estadísticas. Biblioteca de la Facultad de Medicina. Obtenido de <http://www.med.unne.edu.ar/biblioteca/calculos/calculadora.htm>
- Womack, J., Jones, D., & Roos, D. (1992). *La máquina que cambió el mundo*. Madrid: McGraw Hill.

CAPÍTULO VIII

ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA PARA EL EMPRENDIMIENTO Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE COMUNIDADES VULNERABLES.

Claudia Milena Pérez Peralta

Magister en Economía Universidad de Manizales, Magister en Educación Universidad de Sucre, Magister en Negocios Internacionales e Integración Universidad Tecnológica de Bolívar; Coordinadora del Programa de Economía, Corporación Universitaria del Caribe – CECAR; claudia.perezpe@cecar.edu.co

Yamarú del Valle Chirinos Araque

Doctora en Ciencias, mención Gerencia, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Investigadora Asociada categorizada por Colciencias. Docente- investigadora del grupo: GORAS. y ECOSOL Universidad Católica Luis Amigó, Medellín - Colombia: yamaru.chirinosar@amigo.edu.co ORCID ID. 0000-0003-0471-9859.

Emily Andrea Lugo Hernández

Economista Universidad de Sucre, Magister en Desarrollo y Cultura Universidad Tecnológica de Bolívar; Líder del Grupo de Investigación GIAEC, Corporación Universitaria Antonio José de Sucre CORPOSUCRE; emily_lugo@corposucre.edu.co

Andrea Henao Granada

Psicóloga – Universidad Católica Popular del Risaralda UCPR, Magister en Psicología Forense Instituto Superior de Estudios Psicológicos ISEP, Magister en Investigación de la Educación Universidad de la Rioja; Docente de Proyección Social de la Corporación Universitaria del Caribe CECAR; andrea.henaog@cecar.edu.co

Resumen:

La presente investigación tiene como objetivo identificar estrategias de Responsabilidad Social Universitaria RSU para el emprendimiento y la inclusión laboral de comunidades vulnerables. Teniendo en cuenta sus alcances es una investigación aplicada a partir de un estudio descriptivo, utilizando una metodología mixta; de un lado, cuantitativa desde la aplicación de dos cuestionarios uno para hogares y otro para emprendedores, del otro, cualitativa desde la información suministrada por informantes clave mediante entrevistas no estructuradas. Para la elección de la muestra de hogares se tuvo en cuenta los siguientes criterios estadísticos; una población de 2000 hogares, un nivel de confianza de 95,5%; 5,0% margen de error, 11,0% como probabilidad de ocurrencia, índice de vulnerabilidad sucre (González, 2014) y 89,0% como probabilidad de no ocurrencia, a partir de estos datos se obtuvo una muestra de 150 hogares. Según los resultados la población estudiada, tiene niveles educativos bajos, donde, solo el 18,5% de los encuestados tiene como nivel de estudios el superior técnico, tecnológico y universitario; el resto tiene primaria o secundaria incompleta; por otro lado, esta población tiene una tasa de desempleo relativamente alta,

de 24,84% - por encima del promedio nacional de 9,2%. La población que está empleada ejerce oficios informales en el 79,50% de los casos relacionados principalmente con albañilería, mototaxismo, ventas callejeras y servicio doméstico. Finalmente, el 22,97% de la población es económicamente activa y el 34,75% de la población ocupada en la urbanización, desean tener o poseen un emprendimiento productivo, sin embargo, solo el 15,00% de toda la población tiene algún negocio, siendo éstos, actividades informales y de subsistencia. Teniendo en cuenta lo anterior, la comunidad indagada, tiene escasas posibilidades de generar emprendimientos sostenibles y formas de empleo autogestionadas, por consiguiente, es fundamental la intervención y el acompañamiento de distintas instituciones para la generación de oportunidades de desarrollo comunitario.

Palabras clave: Emprendimiento social, comunidad vulnerable, inclusión laboral.

ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA PARA LA EMPREDIMIENTO Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE COMUNIDADES VULNERABLES.

Abstract:

The objective of this research is to identify University Social Responsibility (RSU) strategies for entrepreneurship and the labor inclusion of vulnerable communities. Taking into account its scope is a research applied from a descriptive study, using a mixed methodology; on the one hand, quantitative from the application of two questionnaires one for households and another for entrepreneurs, the other, qualitative from the information provided by key informants through unstructured interviews. For the selection of the household sample, the following statistical criteria were taken into account; a population of 2000 households, a confidence level of 95.5%; 5.0% margin of error, 11.0% as probability of occurrence, sucre vulnerability index (González, 2014) and 89.0% as probability of non-occurrence, from this data a sample of 150 households was obtained. According to the results, the studied population has low educational levels, where only 18.5% of the surveyed persons have the technical, technological and university superior as their level of studies; the rest have incomplete primary or secondary education; On the other hand, this population has a relatively high unemployment rate of 24.84% - above the national average of 9.2%. The population that is employed exercises informal trades in 79.50% of the cases related mainly to masonry, mototaxismo, street sales and domestic service. Finally, 22.97% of the population is economically active and 34.75% of the population occupied in the urbanization, want to have or have a productive enterprise, however, only 15.00% of the entire population has some business, being these, informal and subsistence activities. Taking into account the above, the researched community has few possibilities to generate sustainable ventures and self-managed forms of employment, therefore, the intervention and accompaniment of different institutions for the generation of opportunities for community development is fundamental.

Keywords: Social entrepreneurship, vulnerable community, labor inclusión.

Capítulo resultado de un proyecto de investigación culminado.

Introducción

La pobreza y en particular la pobreza absoluta, es un concepto amplio, que tiene varias dimensiones, tanto de tipo material, como social (Sen, 1999); según Haughton & Khandker (2009) la pobreza es la privación de bienestar de manera pronunciada, es decir, la falta de acceso a capacidades básicas para funcionar en la sociedad y de un ingreso adecuado para enfrentar necesidades de educación, salud, seguridad, empoderamiento y derechos básicos. Desde hace años, la pobreza, como problema social, ha sido abordada desde varias disciplinas, convirtiéndose en prioridad en las agendas institucionales. Según lo expresado por Smith (1776) la pobreza, como carencia está estrechamente relacionada con el “sentir vergüenza”. Sen (1999) argumenta que la carencia absoluta, así como incluye el hambre, la desnudez, el frío, también incluye, el sentirse avergonzado y no ser capaz de participar en la vida de la comunidad, sin sentir rechazo, sea que el rechazo real o imaginario. La pobreza, como situación de carencia constituye una causa directa de la presencia de vulnerabilidad en las personas.

Según Labrunée & Gallo (2005), la vulnerabilidad hace referencia a la potencialidad de sufrir daños a raíz de fenómenos o acontecimientos de orden externo; siendo la completa indefensión el caso más extremo. La idea de vulnerabilidad social se refiere esencialmente a la situación de riesgo a la que se ven expuestas comunidades, familias y personas ante cambios en las situaciones del entorno; ésta suele manifestarse de varias formas, por el desamparo institucional del estado, por la debilidad interna para el aprovechamiento de oportunidades, por la inseguridad y el miedo que paraliza e incapacita a las personas para actuar en pro de su propio bienestar (Busso, 2001). La vulnerabilidad social puede estar determinada por aspectos, tales como: clase, género, etnia o preferencias sexuales, aspectos biológicos, como el sexo y la edad, así como los aspectos relacionados con las condiciones estructurales del contexto, como, la cultura, la política y la economía (Espinosa, Calzoncít, Valdez & Castro, 2012). La vulnerabilidad requiere de intervención social-comunitaria, procedente de instituciones públicas y privadas.

Colombia es el segundo país del mundo, con mayor cantidad de desplazados por el conflicto armado interno (Bilak, et al., 2015); el desplazamiento forzado en el país, tuvo impactos negativos en la calidad de vida de las personas, quienes, no solo perdieron sus activos, su entorno, sus relaciones y afiliaciones personales, sino también, la posibilidad de vivir dignamente, por la pérdida del trabajo y las formas de subsistencia, esta situación los sumió en la pobreza, y por lo tanto, los convirtió en una población vulnerable. Según Ibáñez & Velásquez (2008) el fenómeno del desplazamiento en Colombia tuvo impactos negativos en las variables del mercado de trabajo, con evidencias de aumento en las tasas de desempleo, en los municipios receptores, el cual llegó a ser un desempleo estructural y de larga duración; la población desplazada que logró incorporarse al mercado laboral lo hace en condiciones de informalidad y subempleo, lo que segmentó aún más el mercado de trabajo colombiano.

Anteriormente se consideraba que el papel del Gobierno, ante la presencia de vulnerabilidad social, se limitaba a acciones asistencialistas, cuyo impacto se ha comprobado en varios países, es prácticamente inocuo en la superación de la pobreza y la exclusión social (Raczynski, 2002). En el caso de las empresas, su rol ante la vulnerabilidad social, se limitaba a la provisión de cierta ayuda, bajo una perspectiva filantrópica de su

“responsabilidad social” (Jaramillo, et al., 2010), y en el caso de las universidades, la acción era prácticamente inexistente, salvo la presencia de algunos programas de proyección social o de extensión que se realizará en este tipo de comunidades. En Colombia, con relación a la población desplazada y pobre extrema, el gobierno procuró la restitución de derechos, no solo de la propiedad de estas personas, desde la ley de tierras, sino también, de derechos de salud, educación y ciudadanía. Para los desplazados que no retornaron a su lugar de origen y se quedaron en las ciudades, formando parte de los cinturones de miseria, el gobierno nacional, dispuso de un ambicioso programa de viviendas (DNP, 2014).

Si bien, estas familias fueron restituidas en derechos como la salud, la educación básica, el saneamiento, la vivienda y la ciudadanía; son personas que no tienen acceso al mercado laboral urbanizado, dados sus niveles de estudio, así como al escaso desarrollo de competencias adecuadas al mercado laboral, lo que solo les permite cubrir empleos de mala calidad; todo esto, a pesar que el gobierno también ha destinado buena parte de los recursos públicos en lo que ha llamado un proceso de estabilización socioeconómica para familias vulnerables, consistente en la provisión de microcréditos (los cuales tienen poco cubrimiento), la capacitación laboral, enfrentan dificultades para enganchar posteriormente a sus beneficiarios y algunos programas de generación de ingresos (Ibáñez, 2006); a pesar de estos esfuerzos la política ha fallado en varios frentes porque no deja de tener un matiz asistencialista (Parra & Trujillo, en Albornoz, et al., 2012).

Teniendo en cuenta lo anterior, la preocupación por la situación de las comunidades vulnerables no debe estar focalizada únicamente en una visión asistencialista, sino que debe ser parte de la responsabilidad social de las instituciones, en el caso de las universidades, su responsabilidad social va más allá de generar impactos educativos y cognitivos en sus educandos, a generar impactos sociales a distintos grupos de interés (Vallaey, 2003; 2007; 2010), entre los cuales, se incluyen las comunidades vulnerables. Según Bernal & Rivera (2011), la responsabilidad social universitaria se promueve y desarrolla desde varios frentes; el acceso a la sociedad de la información, la construcción de capital humano, el bienestar universitario como creador de mejor clima institucional, una investigación que responda a la sociedad de la información y del conocimiento, y la consolidación de un sistema de servicio social. Con respecto a esto último, se promueve desde varias universidades el emprendimiento como vínculo universidad – sociedad - empresa. En este sentido, la universidad debe ser pertinente, y vincularse con los principales problemas sociales, para esto, debe dejarse de lado la visión caritativa ideal, y centrarse más bien, en una política de calidad real.

Según Ibáñez, Moya & Velásquez (2006), una política para facilitar el acceso de la población vulnerable al mercado de trabajo y a un nivel de ingreso adecuado se debe centrar en estrategias que disminuyan la fricción entre oferta y demanda laboral; de un lado las mejoras en la dotación de capital humano, de otro los incentivos al sector privado para contratar a este grupo poblacional, por último, la reducción en los costos de búsqueda laboral mediante sistemas de información permanente; además, de estas estrategias que no dejan de ser altamente dependientes del mercado de trabajo local, en particular, de la estructura productiva y de las necesidades de la demanda, se deben adelantar acciones tendientes al desarrollo local, desde las condiciones endógenas del entorno. En estos contextos desfavorables, el emprendimiento social, sostenible, solidario e inclusivo puede

ser una forma de desarrollo de las competencias y potencialidades de la población para que genere su propio empleo, oportunidades de trabajo para otros y mayores rentas e ingresos. Cabe destacar que el emprendimiento, con todas sus variantes no es una propuesta solo para comunidades vulnerables o para países pobres, sino que es una política a nivel mundial, tal como, el caso de países como Japón (Bit-Na, Dong-Hyun, Guozhong & Seong-Taek, 2016).

En el contexto de países en vía de desarrollo, el emprendimiento, está ligado a la llamada empresa social, la cual, según Yunus (2010) tiene como objetivo superar la pobreza y no maximizar beneficios económicos, lo cual, podría parecer contradictorio, bajo la visión ortodoxa de empresa. Un emprendimiento social o empresa social, es una organización creada con el objetivo primario de resolver un problema social y un objetivo secundario, pero paralelo de generar ingresos suficientes para ser sostenible en el tiempo. La maximización de ganancias y la satisfacción de los accionistas, principios rectores de la empresa capitalista tradicional, están fuera de este concepto. Cabe destacar que este tipo de organizaciones son diferentes de los programas de caridad y/o de responsabilidad social. Teniendo en cuenta que en este tipo de emprendimientos la visión de las comunidades cambia, dejando de ser consideradas una carga para la economía (Zavaleta, 2007), a ser consideradas como capital humano funcional y productivo, siendo un recurso valioso para el crecimiento económico de cualquier país.

Un actor clave en la gestión de esta clase de empresas es el Estado, el cual, es responsable de propiciar el ambiente para desarrollar emprendimientos sociales, ya que este se articula como mecanismo al sistema político para la generación de desarrollo económico y social en una nación (Chirinos, 2014). El Estado debe propiciar la inclusión laboral de grupos vulnerables; tradicionalmente, el análisis de la inserción laboral para este tipo de grupos muestra que prevalecen en esta población ciertas categorías de ocupación, tales como, el trabajo por cuenta propia (no profesional o técnico), el trabajo familiar no remunerado, el servicio doméstico y el trabajo asalariado en una microempresa; lo cual, en la mayoría de los casos constituyen trabajos de menor calidad. Para subsanar esta situación el crecimiento económico y la correspondiente generación de empleo en el sector formal, no es suficiente para la inserción laboral masiva de estos grupos en empleos de buena calidad; es necesario el emprendimiento y el autoempleo (Weller, 2009), y en particular, el emprendimiento social.

Para propiciar las distintas formas de emprendimiento social, como son las asociaciones y las cooperativas (Nchama & Pérez, 2015) en comunidades pobres, no solo el Estado es importante, las universidades juegan un rol fundamental; éstas, como entes generadores de conocimiento, implementan planes o programas que incentivan a los individuos a desarrollar su creatividad en emprendimientos sociales; en la actualidad, todas las universidades realizan acciones en este sentido. El diseño de una estrategia de RSU para la inclusión laboral y el emprendimiento de grupos vulnerables, se debe cimentar en tres fases: a) perfilado, desde la identificación del perfil sociolaboral comunitario y empresarial local; b) intermediación, desde la gestión de sistemas de información y de intermediación laboral, así como, la formación de capital humano para el trabajo; y c) el rediseño, mediante la gestión de nuevos escenarios a nivel laboral y de generación de ingresos, desde la acción tripartita: universidad – estado - empresa. En la base de esta estrategia, está la mediación de la universidad, que se refuerza en sus objetivos misionales, de: educación, investigación y extensión (Ver Figura 1).

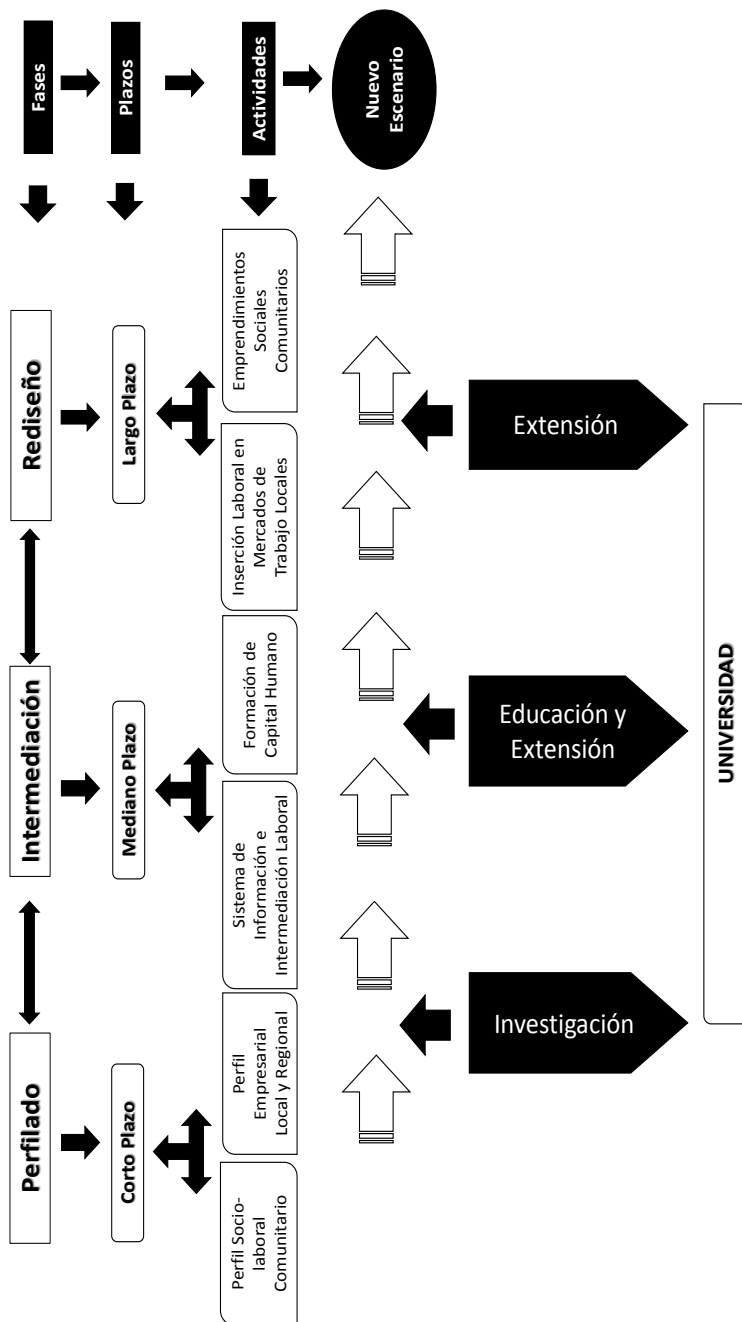


Figura 1. Estrategia de RSU para la Inclusión Laboral y el Emprendimiento
 Fuente: Elaboración propia (2018).

Metodología

En esta investigación, la metodología que se usó fue mixta, se aplicaron dos cuestionarios, uno de caracterización sociodemográfica, con 85 preguntas y 6 variables (vivienda, ingresos y gastos, variables sociodemográficas, educación, salud y empleo), la cual se aplicó en una muestra de 150 hogares. La otra encuesta fue empresarial tuvo 89 preguntas, que abordaron el tema de emprendimiento y empresa, a partir de las variables y la tipología de emprendedores del Global Entrepreneurship Monitor - GEM (2014), este instrumento se aplicó a 82 emprendedores, entre potenciales y nacientes. Además de lo anterior, en el estudio también se realizaron entrevistas a informantes claves, en este caso emprendedores de la comunidad, un total de 12 personas con emprendimientos funcionando y 3 asociaciones. El estudio se realizó en una urbanización o barrio de una ciudad intermedia de Colombia, llamada Sincelejo; esta urbanización es uno de los proyectos más grande de vivienda de interés prioritario o VIP que realizó el Gobierno Colombiano en los últimos 6 años.

Particularmente, en el país uno de las políticas bandera del gobierno ha sido la vivienda y la construcción de ciudades amables; dentro de esta política, la meta nacional fue la construcción de un millón de viviendas, de las cuales el 65,0% corresponden a viviendas de interés social o VIS, de éstas, cien mil (100.000) son totalmente subsidiadas, éstas son las llamadas VIP, que han sido adjudicadas a hogares en estado de vulnerabilidad y pobreza extrema, principalmente desplazados por el conflicto armado interno (DNP, 2014). El programa de VIP fue desarrollado en veintinueve (29) departamentos y en doscientos cinco (205) municipios de Colombia. En el caso del departamento Sucre se construyeron 4099 viviendas, es decir, el 4,1% del total de viviendas del programa a nivel nacional; éstas fueron edificadas en varios municipios, incluidos Sincelejo, donde se construyeron cinco proyectos, siendo la urbanización, donde habita la comunidad intervenida, el tercero más importante a nivel nacional y el más grande a nivel departamental. Este proyecto tiene un total de 2.183 viviendas, donde habitan más 100 mil personas. Estas unidades habitacionales están dispuestas en 137 edificios, cada uno con 16 apartamentos.

Resultados

En particular, aunque el 56,4% de los casos de la comunidad estudiada, los hogares están en promedio conformados con tres o cuatro personas, existen rasgos de familia ampliada e incluso de hacinamiento por las dimensiones de cada inmueble (45,23 m²), donde el 30,1% de los casos, habitan más de cinco personas; incluso hay hogares con nueve integrantes; donde conviven abuelos, tíos, sobrinos, etc. Cabe destacar que esta población está levemente feminizada el 54,0% son mujeres, donde las mujeres, por lo general son cabeza de hogar, siendo la mayoría trabajadoras independientes y emprendedoras; vale decir, que el emprendimiento femenino se convertido en una política de desarrollo en muchos países (Viktorovna, Aleksandrovna, Ansarovna & Nikolaevna, 2016; Rathna, Badrinath & Siva Sundaram Anushan, 2016). Es también importante resaltar que por rangos de edad, la población es joven, donde alrededor del 20,0% son menores de 18 años; situación que implica mayor demanda de servicios educativos y mayores presiones para el mercado de trabajo en el corto plazo.

Teniendo en cuenta que uno de los criterios de inclusión más importantes para el otorgamiento de vivienda del programa VIP, es que la persona sea desplazada por la violencia, se esperaría que la población asentada en la urbanización procediera de otros municipios del departamento de Sucre diferentes a Sincelejo o que su procedencia fuera de la zona rural o incluso, que las personas vinieran de otros departamentos de la región fuertemente asolados por el conflicto armado interno en años anteriores; sin embargo, aunque el 84,0% de los habitantes de la urbanización es desplazado por la violencia, solo el 31,0% de las personas relacionadas en la encuesta son originarias de otros municipios del departamento, tales como San Onofre y Colosó, así como de otros departamentos de la región Caribe. Se debe tener en cuenta que otro de los criterios de inclusión es el estado de pobreza extrema; según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el porcentaje de personas pobres en Sincelejo fue de 32,4% y el de pobres extremos de 5,4% para el año 2016.

Una condición importante para el acceso a empleos de mejor calidad y mayores ingresos, es la formación de capital humano. La población asentada en la urbanización indagada, tiene niveles educativos bajos, donde solo el 18,5% de los encuestados tiene como nivel de estudios el superior - técnico, tecnológico y universitario; según Galvis (2012), las personas que no tienen un nivel de capacitación suficiente, no alcanzan a percibir ingresos significativos, debido a que a este tipo de población le es difícil de conseguir empleos formales. Es de destacar que dentro de las capacidades instaladas de la población activa en la comunidad indagada, que pueden potencializar el emprendimiento, está el hecho que el 8,8% de los encuestados tiene conocimiento en oficios como: cocina básica, confecciones, construcción, gestión de mercados, belleza, artesanías, mercadeo, pastelería, y mecánica.

Según los resultados del estudio, solo el 22,97% de la población es económicamente activa y el 34,75% de la población ocupada en la urbanización, desean tener o poseen un emprendimiento productivo, son emprendedores, de éstos el 52,44% es un emprendedor potencial, dado el conocimiento que tiene en oficios varios, el cual ha sido adquirido, no solo desde el aprendizaje escolarizado y la formación para el trabajo, sino también desde el aprendizaje empírico. De otro lado, la población que realmente al momento de la encuesta tiene emprendimiento productivo corresponde al 29,27% del total de emprendedores; de estos, según la clasificación del GEM (2014), el 54,17% se consideraría un nuevo emprendedor y el 46,83% un emprendedor consolidado, teniendo en cuenta la variable tiempo, dado que éstos son negocios de subsistencia, se podría decir, que los veinticuatro emprendedores con iniciativa de negocio funcionando, son emprendedores nacientes, los cuales, tienen negocios informales, de subsistencia, cuyo lugar de funcionamiento es la misma unidad residencial, con escaso capital de trabajo, mano de obra familiar, sin mayor tecnología, recursos financieros o división de roles y cargos, no tienen administración diferenciada y no pagan salarios.

Cabe destacar, que en la comunidad intervenida los emprendimientos surgen fundamentalmente por necesidad, esto se refleja en el 62,50% de los casos y que solo en el 4,17% de los casos por oportunidad. Teniendo en cuenta que solo el 4,04% de la población encuestada se considera como emprendedor, el resto de la población activa que tiene trabajo son asalariados dependientes. En particular, según los datos de la encuesta la tasa de ocupación en la comunidad estudiada es de 58,85%, es decir que un poco más de la mitad

de cada 100 personas en edad de trabajar está ocupado; de otro lado, la tasa de desempleo es del 24,84% (muy por encima de la nacional de 9,2%). Aunque la tasa de ocupación es muy parecida al promedio del país (58,50%) según el DANE, los oficios que ejerce la comunidad en un 79,50% de los casos son informales, relacionados principalmente con albañilería, mototaxismo, ventas y servicio doméstico, los cuales, son ocupaciones que generan ingresos bajos, por lo que la población tiene condiciones para la supervivencia, pero casi nulas para la superación de la pobreza.

En cuanto a los desempleados presentes en la urbanización, el mercado laboral local ofrece pocas oportunidades; en la capital del departamento tanto el producto como el empleo se ha terciarizado, siendo las ramas de actividad del comercio, los servicios y el transporte, las actividades que representan según el DANE el 74,76% de la ocupación a nivel del municipio, además, según datos de la Cámara de Comercio de la ciudad de Sincelejo, el 92,30% de las empresas registradas en el municipio son comerciales y de servicios. Este proceso de terciarización obedece al proceso de modernización de las economías (Arriagada, 2001); sin embargo, esta terciarización puede ser espuria; es decir, que sería un proceso acompañado por informalidad laboral, poca productividad, baja remuneración y poco impacto en la competitividad de la economía; lo cual es muy común en las economías en desarrollo (Bonet, 2006).

Discusión

Cabe destacar que el municipio de Sincelejo, tiene una tasa de desempleo para el año 2016 de 10,15%, lo cual, contrasta con la tasa de desempleo de comunidades vulnerables como la investigada, que por lo general son mucho más altas, precisamente porque las condiciones de los mercados laborales urbanizados son relativamente diferentes de las condiciones de las zonas rurales y los lugares de desplazamiento originales en Colombia, de las competencias y conocimientos que tiene este tipo de población (Ibáñez & Velázquez, 2008). El gobierno nacional ha impulsado la política de acceso a la vivienda, sin embargo, es fundamental el impulso de otra serie de estrategias para la inclusión social de comunidades vulnerables (Pérez & Álvarez, 2017), las cuales, a nivel laboral deben incluir políticas activas del mercado de trabajo.

Estas comunidades tienen problemas relacionados con la propiedad vertical, que se enfocan en dos frentes importantes; de un lado, conflictos vecinales por el hacinamiento, y las externalidades negativas principalmente relacionadas con la contaminación auditiva, que minan la convivencia en dicho territorio; y de otro, problemas de exclusión económica, dado que la población tiene escasa formación lo que dificulta su inserción laboral, sumado al hecho que no existen condiciones para el emprendimiento; teniendo en cuenta los problemas relacionados con la generación de ingreso desde el trabajo, es necesario que el gobierno intervenga dos frentes de un lado, la creación de una ruta para la inserción laboral, y de otro, la generación de políticas de fomento al emprendimiento.

Consideraciones finales

En la actualidad la ciudad de Sincelejo está enfrentado dificultades para la inserción laboral de sus habitantes en el campo laboral, condiciones casi inexistentes para el desarrollo

y mantenimiento de un emprendimiento, lo que genera bajos ingresos producto de una actividad productiva o un empleo estable y bien remunerado, provocado una pobreza casi absoluta en la población estudiada.

Las universidades tienen como responsabilidad social el formar individuos capaces de sacar a las sociedades de esa pobreza absoluta, esto se puede lograr aplicando dos estrategias; por un lado a través de la preparación de un profesional capacitado y con los conocimientos académicamente adecuados que permitan el desarrollo sostenible de las comunidades, pero esta educación debe ir más allá garantizando profesionales, que busquen la justicia social, que se han solidarios, que se comprometan con su entorno, que se han éticos, lo que garantiza que este profesional sea persistente, seguro, con escaso temor al riesgo, creativo, innovador y abierto al desarrollo de ideas novedosas y cuando salga al campo laboral se convierta en un emprendedor capaz de desarrollar empresas generadoras de empleos y bienestar social.

Por otro lado, llegando a las comunidades desde sus actividades de investigación y extensión, llevando la universidad a la sociedad haciendo que la vinculación sea más sentida y real, apoyando y dando solución a situaciones o problemas presentes en ella; en la comunidad intervenida en Sincelejo están presentes individuos que quieren desarrollar emprendimientos pero manejan poca información, además tienen temor a fracasar, lo que los paraliza decidiendo no arriesgarse, en este tipo de situaciones la presencia de las universidades adquiere relevancia, intervenir para orientar, guiar y preparar a esas personas ayudaría a combatir la pobreza y a la generación de nuevos empleos, contribuyendo en el mejoramiento de las condiciones de las poblaciones vulnerables. Otra situación donde la intervención de la universidad haría una gran diferencia para estas comunidades es apoyando a los que ya han emprendido, debido a que se ha demostrado que los emprendimientos fracasan, por lo general porque los emprendedores tienen bajo nivel de conocimiento y comprensión del negocio, así que este apoyo es vital para que su emprendimiento se fortalezca, sea sostenible y permanezca en el tiempo.

Estas estrategias de responsabilidad social universitaria pueden convertirse en el eje impulsador para que el gobierno abandone sus acciones asistencialistas hacia esta comunidad que han demostrado ser poco asertivas e ineficientes, comenzando el desarrollo de verdaderas políticas de Estados que favorezcan el crecimiento económico, el emprendimiento, el aumento de la inserción laboral y, por ende, el mejoramiento social de los habitantes en condiciones de pobreza de las comunidades Sincelejo que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad.

Referencias bibliográficas

- Albornoz, V., Et. al., (2012). Pobreza, desigualdad de oportunidades y políticas públicas en América Latina. SOPLA. Konrad Adenauer Stiftung. ISBN 978-85-7504-171-0. Río de Janeiro, noviembre de 2012. (172). pp. 59 - 72.
- Arriagada, I. (2001). Globalización y terciarización: ¿Oportunidades para la feminización de mercados y políticas? Reunión de Expertos sobre Globalización, Cambio

- Tecnológico y Equidad de Género. Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL. Sao Paulo, Brasil, noviembre de 2001. (19). Recuperado de <http://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/0/8260/terciar.pdf>
- Bernal, H. & Rivera, B. (2011). Responsabilidad Social Universitaria: Aportes para el Análisis de un Concepto. En ASCUN – Asociación Colombiana de Universidades El Pensamiento Universitario N°21. Documentos. Responsabilidad Social Universitaria. Editorial Kimpres Ltda., Bogotá – Colombia, marzo de 2011. pp. 7 – 17. (105).
- Bilak, A. et al., (2015). Global Overview 2015. People internally displaced by conflict and violence. Imprimerie Harder. (99). pp. 7-13. Recuperado de <http://www.internal-displacement.org/assets/library/Media/201505-Global-Overview-2015/20150506-global-overview-2015-en.pdf>
- Bit-Na, Y., Dong-Hyun, L., Guozhong, L. & Seong-Taek, P. (2016). A Study on the Factors that Affect the Entrepreneurial Intention of Pre-Entrepreneurs: Focusing on the Moderating Effect of Self-Efficacy. Indian Journal of Science and Technology, Vol 9(26).
- Bonet, J., (2006). La terciarización de las estructuras económicas regionales en Colombia. Documentos de Trabajo sobre Economía Regional. Banco de la República. ISSN: 1692-3715. Cartagena de Indias, enero de 2006. (41).
- Busso, G. (2001). Vulnerabilidad social: nociones e implicancias de políticas para Latinoamérica a inicios del Siglo XXI. Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL, Centro Latinoamericano y Caribeño de Democracia – CELADE. Seminario Internacional, las diferentes expresiones de la vulnerabilidad social en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, junio de 2001.
- Chirinos, Y; (2014). Capital Humano Factor potencial para el Emprendimiento Sostenible. Revista Impacto Científico Núcleo LUZ – COL Volumen 9, N° 2, Diciembre 2014. ISSN 1856- 5049. pp. 206 – 306.
- DNP – Departamento Nacional de Planeación, (2014). Informe al Congreso. Juan Manuel Santos, 2014. (193).
- Espinosa, M. S., Calzoncit, J. L., Valdez, M. del R. & Castro, G., (2012). Los trabajadores sociales ¿un grupo vulnerable?, en: La problemática de los grupos vulnerables: visiones de la realidad. Octubre de 2012. pp. 10-33.
- Galvis, L. A. (2012). Informalidad en las áreas urbanas de Colombia. Documentos de Trabajo sobre Economía Regional y Urbana, N° 164. Banco de la República. Cartagena – Colombia, febrero de 2012. (54).
- Global Entrepreneurship Monitor – GEM. (2014). GEM Colombia 2014. Universidad de los Andes, Javeriana, ICESI, Universidad del Norte. (120). Recuperado de https://www.cecar.edu.co/documentos/centro_de_emprendimiento/GEM-Colombia%202014.pdf

- González, C. (2014) propuesta metodológica para la Elaboración del índice de vulnerabilidad económica y demográfica: estudio del caso colombiano 2005-2010. Tesis inédita de maestría. Universidad nacional de Colombia. Bogotá, Colombia. (52).
- Haughton, J., & Khandker, S. (2009). Handbook Poverty + Inequality. Washington: The World Bank.
- Ibáñez, A., (2006). La estabilización económica de la población desplazada. Serie Working Papers FIP N° 3. Fundación Ideas para la Paz – FIP. Noviembre de 2006. (34).
- Ibáñez, A., Moya, A. & Velásquez, A., (2006). Hacia una política proactiva para la población desplazada. Informe final presentado a USAID. Facultad de Economía, Universidad de los Andes, Colombia. (151).
- Ibáñez, A. & Velásquez, A., (2008). El impacto del desplazamiento forzado en Colombia: condiciones socioeconómicas de la población desplazada, vinculados a los mercados laborales y políticas públicas. Serie Políticas Sociales 145 – CEPAL. Santiago de Chile, noviembre de 2008. (76).
- Jaramillo, P. (edit. y red.), (2010). Negocios inclusivos: creando valor en América Latina. Inclusión – Alianzas – Innovación. SNV (Organización Internacional Holandesa) – WBCSD (Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible). ISBN: 978-958-44-7346-2, octubre de 2010. (116).
- Labrunée, M. E., & Gallo, M. E. (2005). Vulnerabilidad social: el camino hacia la exclusión. Centro de Documentación, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Nchama, H. & Pérez V. (2015). Emprendimiento Social: un equilibrio entre lo social y lo económico (Tesis de Grado). Universidad de La Laguna. España, Julio de 2015. (29).
- Pérez, C. & Álvarez, A. (2017). La inclusión laboral y la generación de emprendimientos sociales en comunidades vulnerables: el caso de la urbanización Altos de la Sabana en la ciudad de Sincelejo – Colombia. En: Hernández, J. (Comp.). Transdisciplina y Complejidad. Aportes de las Ciencias Sociales en América Latina, el Caribe y Colombia al Desarrollo Social. Colección Proyección Social. Editorial CECAR. Pp. 109 – 140. (287).
- Raczynski, D. (2002). Equidad, inversión social y pobreza. Innovar en cómo se concibe, diseña y gestiona las políticas y los programas sociales. Documento preparado para el Seminario Perspectivas Innovativas en Política Social. Desigualdades y Reducción de Brechas de Equidad, Mideplan, Cepal. Santiago de Chile, 23-24. (21).
- Rathna, C. Badrinath, V. & Siva Sundaram Anushan, S. C. (2016). A Study on Entrepreneurial Motivation and Challenges faced by Women Entrepreneurs in Thanjavur District. Indian Journal of Science and Technology, Vol 9(27).
- Sen, A. (1999). Development as freedom. First edition. Oxford university press. ISBN-13: 978-0-19-289330-7. New York. P. 366.

- Smith, A. (1776). *Investigación de la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones*. Valladolid – España, 1794.
- Vallaey, F., (2003). ¿Qué es la responsabilidad social universitaria? Pontificia Universidad Católica del Perú. Mayo de 2013. (18). Recuperado de http://www.ciens.ucv.pe/ciens/servicio_comunitario/documentos/rsu.pdf
- Vallaey, F., (2007). Responsabilidad social universitaria. Propuesta para una definición madura y eficiente. Tecnológico de Monterrey. México, 2007. (11). Recuperado de http://www.responsable.net/sites/default/files/responsabilidad_social_universitaria_francois_vallaey.pdf
- Vallaey, F. (2010). Breve marco teórico de responsabilidad social universitaria. Breve marco teórico de responsabilidad social universitaria. en CD: Responsabilidad social universitaria, Red Universitaria de Ética y Desarrollo Social (RED), Iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y Desarrollo del BID. (10). Recuperado de <http://rsuniversitaria.org/web/images/stories/BreveMarcoTeodelaResponsabilidadSocialUniv.pdf>
- Viktorovna, L. Aleksandrovna, G., Ansarovna, V. & Nikolaevna, N. (2016). Impact of Educational Attainment on the Development of Female Entrepreneurship in Kazakhstan. *Indian Journal of Science and Technology*, Vol 9(11).
- Weller, J. (2009). El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales. Documento de proyecto. Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL. Santiago de Chile, 2009. (123).
- Yunus, M. (2010). *Building Social Business: The New Kind of Capitalism That Serves Humanity's Most Pressing Needs*. New York: Public Affairs.
- Zavaleta, D. (2007). The Ability to go about without shame. Working Paper N° 3, 2007, disponible en www.ophi.org.uk.

CAPÍTULO IX

DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. PROPUESTA PARA SU INCLUSIÓN LABORAL Y PRODUCTIVA

Mario Jesús Aguilar Camacho

Doctor en Derecho por la Universidad Panamericana. Profesor investigador del Departamento de Estudios Culturales, Demográficos y Políticos, campus Celaya-Salvatierra de la Universidad de Guanajuato. Responsable del Cuerpo Académico Bioeconomía y Bidesarrollo en las Organizaciones y Políticas Públicas.

Francisco Martín Flores Sánchez

Alumno de la Maestría en Derecho Constitucional y Administrativo de la Universidad De La Salle, campus Salamanca. Presidente de la Fundación

Resumen

El propósito de la investigación consiste en armonizar el marco jurídico del municipio de Salamanca Guanajuato, México con la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, por consiguiente es importante destacar que la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2012), estima que más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento. A pesar del benéfico marco normativo nacional e internacional que rige en materia del trabajo, todavía se encuentran en la realidad del mercado laboral diversas formas de discriminación, mismas que significan serios obstáculos para el acceso, permanencia y el desarrollo de las personas en situación de vulnerabilidad. Indica el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), que esta discriminación niega el ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades de la persona, la pone en desventaja o la excluye para desarrollar su vida de forma plena, colocándola en condiciones de desventaja (CONADIS, 2014). Para ofrecer soporte metodológico a esta investigación se utilizó como guía el paradigma cualitativo, se realizaron entrevistas a informantes claves en un total de 60 personas mayores de edad que acudieron a consulta y a sesiones de terapia promovido por sistema municipal de Desarrollo Integral de las Familias (DIF) en Salamanca. Aquí se intenta armonizar el marco jurídico municipal, con la convención y las normas nacionales y estatales, y se proponen las bases para hacer efectivos en la práctica los derechos humanos para las personas que históricamente han sido discriminadas y marginadas por esta situación, a través de la propuesta de creación de un instituto municipal para atender a las personas con discapacidad y que, en la medida de lo posible, les capacite para su inclusión laboral y productiva.

Palabras clave: Derechos humanos, discapacidad, discriminación, inclusión.

HUMAN RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES. PROPOSAL FOR YOUR LABOR AND PRODUCTIVE INCLUSION

Abstract

The purpose of the research is to harmonize the legal framework of the municipality of Salamanca Guanajuato, Mexico with the convention on the rights of persons with disabilities, therefore it is important to note that the World Health Organization (WHO, 2012), estimates that More than a billion people live around the world with some form of disability; of them, almost 200 million experience considerable difficulties in their operation. Despite the beneficial national and international regulatory framework that governs labor, there are still various forms of discrimination in the reality of the labor market, which mean serious obstacles to access, permanence and development of people in vulnerable situations. . Indicates the National Council for the Development and Inclusion of People with Disabilities (CONADIS), that this discrimination denies the equal exercise of freedoms, rights and opportunities of the person, puts them at a disadvantage or excludes them to fully develop their lives , placing it in conditions of disadvantage (CONADIS, 2014). In order to offer methodological support to this research, the qualitative paradigm was used as a guide, interviews were carried out with key informants in a total of 60 people of legal age who attended the consultation and therapy sessions promoted by the municipal system of Integral Development of Families (DIF) .) In Salamanca. Here we try to harmonize the municipal legal framework, with the convention and national and state norms, and propose the bases to make effective in practice the human rights for people who historically have been discriminated against and marginalized by this situation, through the proposal for the creation of a municipal institute to assist people with disabilities and, as far as possible, enable them to be included in work and production.

Keywords: Human rights, disability, discrimination, inclusion.

Capítulo resultado de un proyecto investigación culminado

Introducción

En el año 2012 el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), presentó las cifras de su encuesta en la que se indica que el 6.6% de la población mexicana reportó tener una discapacidad (INEGI, 2013). Señala la Organización Mundial de la Salud (OMS o WHO, por su abreviatura en inglés), la población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores, y también el aumento mundial de enfermedades crónicas tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental (OMS, 2012). En los últimos 50 años, la transición demográfica y epidemiológica de la población ha contribuido a incrementar el número de personas con discapacidad ya que en promedio transitan ocho años con alguna discapacidad, es decir más del 10% de su vida (OMS, 2001).

En todo el mundo, es directo y fuerte el vínculo que existe entre la discapacidad, por un lado, y la pobreza y la exclusión social, por el otro (Ríos, 2017). La principal barrera que padecen las personas con discapacidad son impedimentos sociales, económicos y arquitectónicos que dificultan su plena integración (Ríos, 2017). Por años, este sector se ha enfrentado a limitaciones y desventajas para acceder a la educación, al empleo, a la protección social, a la salud, a la cultura, a los medios de transporte, a la información, a la vida política, así como a otros derechos básicos, como formar una familia, disfrutar de la sexualidad, ejercer el derecho al voto y recrearse en la vida social.

Con base en los datos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y del Observatorio Ciudadano por la Discapacidad en México (Observatorio), se revela que el 94.4% de las y los mexicanos con discapacidad son discriminados y tienen limitaciones para acceder en igualdad de condiciones a derechos básicos que garanticen un pleno desarrollo y la satisfacción de diversas necesidades (CONAPRED, 2010). La Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México 2010 (CONAPRED, 2010), reveló que los tres problemas que más señalan las personas con alguna deficiencia son el desempleo, la discriminación y el no ser autosuficientes; se mencionan en menor medida los problemas relacionados con la salud, la carencia de espacios públicos adecuados y el respeto a sus derechos.

Existen varios y significativos acuerdos normativos que contienen declaraciones y convenciones internacionales específicas, como la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ICRPD), para proteger los derechos de este grupo vulnerable, pero en muchos casos son letra muerta, pues falta convertirlos en realidad.

Problema

A pesar de que México forma parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Convención CDPD) (ONU, 2008), y que en la última década se han implementado acciones y medidas legislativas y administrativas para asegurar y promover, sin discriminación, el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad, es una realidad que la discriminación existe y su acceso a los servicios públicos básicos es limitado; y en el municipio de Salamanca estos fenómenos continúan con gran presencia dentro de la sociedad.

De manera particular, en el Municipio de Salamanca, Guanajuato., la mayoría de las personas con discapacidad son víctimas de discriminación y a menudo se encuentran al margen del ejercicio de sus derechos humanos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Además, más del 60% de la población con discapacidad se encuentra en los dos quintiles más bajos de ingreso de los hogares del país, lo que muestra la grave vulnerabilidad de este grupo (CONAPRED, 2010).

Por las anteriores circunstancias, se presenta este trabajo de investigación con el propósito de armonizar el marco jurídico del municipio de Salamanca con la Convención y se proponer bases sobre las cuales se instale el Instituto de Atención a las Personas con Discapacidad, para caminar hacia una sociedad más justa y protectora de los derechos de las personas con discapacidad surgido de la cooperación interinstitucional que integre

esfuerzos públicos, privados y sociales para otorgar atención a las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida. La propuesta surgió de las siguientes interrogantes:

¿Cómo garantizar de manera concreta y efectiva el respeto y la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad, además de lograr su inclusión laboral y productiva en Salamanca, municipio de Guanajuato?

¿Puede armonizarse el marco jurídico del municipio de Salamanca con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad?

¿Existen las bases normativas sobre las cuales se instale el Instituto de Atención a las Personas con Discapacidad en la ciudad de Salamanca, Guanajuato?

En caso de que se instale el Instituto de Atención a las Personas con Discapacidad en la ciudad de Salamanca, Guanajuato. ¿Cuáles serían las funciones que desarrollaría?

Objetivos

1. Armonizar el marco jurídico del municipio de Salamanca con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para garantizar de manera concreta y efectiva el respeto y la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad, además de promover su inclusión laboral y productiva.
2. Proponer las bases jurídico-normativas sobre las cuales se instale el Instituto de Atención a las Personas con Discapacidad en la ciudad de Salamanca, Guanajuato.
3. Indicar las funciones que debe atender el Instituto de Atención a las Personas con Discapacidad en la ciudad de Salamanca, Guanajuato.

Fundamentación teórica

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas (Convención CDPD) (ONU, 2008), firmada y ratificada por México en 2007, que entró en vigor en 2008, señala en su primer artículo que este grupo de la población incluye a las personas que tienen: Deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar, con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás (CONADIS, 2011).

En el origen de la discapacidad (Scherenberger, 1984), refiere el animismo prehistórico que considera que los males, las enfermedades son provocados por espíritus, dioses o fuerzas animadas, en definitiva, poderes ajenos a la intervención humana y que exigen una curación espiritual. En esta misma dirección Carpintero y Del Barrio (Carpintero, 1979), hablan de las deficiencias mentales como problemas ligados a lo religioso. Pérez Álvarez (Pérez, 1991), también establece una distinción similar: por un lado, magia y brujería; religión y animismo, por otro. Interpretaciones que vienen a coincidir con la corriente empírica y mágica la paleopatología (empleado por primera vez en 1913 por Sir Marc Armand Ruffer),

entendida como la ciencia de las enfermedades que pueden ser demostradas en restos humanos procedentes de épocas remotas; para esta orientación, la medicina prehistórica es la descripción de las consecuencias que tuvieron o pudieron tener las enfermedades constatadas por la investigación paleopatológica (Etxeberria, 2008).

En cuanto a los expertos encargados de aplicar diferentes remedios terapéuticos, no parecen que sean distintos de los sanadores de medicina, chamanes, hechiceros y brujos etc. (Aguado, 1995). Para nuestros intereses cabe recalcar la existencia de la enfermedad y de sus secuelas discapacitantes desde las épocas más remotas de la humanidad.

Transformaciones del concepto de discapacidad

Clasificar o categorizar las deficiencias permite a los estudiosos del tema enfocar los esfuerzos para la atención a las personas con discapacidad. Para ello el primer instrumento con que los profesionales de la salud pudieron establecer referentes estadísticos a partir de sus diagnósticos fue la denominada Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud (CIE).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) es el organismo internacional que proporcionó mayor énfasis al reconocimiento pleno de las personas con discapacidad. Es así que la asamblea general declara a 1981 como el Año Internacional de las Personas con Discapacidad (ONU, 1981), formulándose el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (ONU, 1982); aprobado el 3 de diciembre de 1982 en la resolución 37- 52. Estas acciones logran consolidar una estrategia mundial enfocada a prevenir la discapacidad y rehabilitar a quien la padece y defender la igualdad de oportunidades. Con la creación del concepto de derechos humanos se fue teniendo otro tipo de visión basada en los modelos sociales. Aquí se percibe a la persona con discapacidad interactuando con su ambiente; ante dicha situación, han comenzado a verse actitudes diferentes y se han creado normas de accesibilidad para favorecer a estas minorías. Las limitaciones en las clasificaciones obligaron a la OMS a buscar subsanarlas por medio de una nueva categorización, en la cual se recogieran los aspectos relacionados con las repercusiones de las enfermedades y el funcionamiento humano (Manríquez Santiago, 2017).

Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM)

Indica Abraham Daniel Manríquez (Manríquez Santiago, 2017), que en los años 70's, frente al caos conceptual y terminológico existente para clasificar la discapacidad, la OMS se propuso desarrollar una clasificación que fuera útil para todos los profesionales que trabajan en beneficio de las personas con alguna discapacidad, en las diferentes áreas de la vida social, con un lenguaje que facilite la comunicación entre los profesionistas y las diferentes disciplinas. De esta forma, en los años ochenta se publicó la Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), cuya finalidad era ordenar las consecuencias de las enfermedades, traumatismos y otros trastornos (OMS, 1999).

Definiciones sobre el término discapacidad.

Se puede afirmar que la discapacidad es única para cada individuo, primero porque la enfermedad, desorden o lesión, tiene sus propias particularidades en cada caso, y por otro lado, porque la condición de salud dependerá de una compleja combinación de factores externos e internos (ONU, 2006). Con tales condicionantes, es lógico que influyan en el contexto sociocultural en el que habita cada individuo (valores y entornos históricos con sus propias características), derivando en percepciones, prejuicios y actitudes hacia la misma discapacidad; pero que por su misma existencia como ser humano, conoce tiene y exige su estricto cumplimiento en un contexto de integración y derechos humanos.

Por su parte la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), explica esta temática como una cuestión que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad; en igualdad de condiciones con las demás.

La población con discapacidad en México

De acuerdo con datos publicados por el INEGI, en México hay 5 millones 739 mil 270 Personas con Discapacidad (INEGI, 2013), cifra que representa un 5.1 por ciento de la población total del país, esta cantidad contrasta con los datos de la OMS, la cual indica que la cifra asciende a más de 10 millones de personas con alguna limitación física. Los estados con mayor población con discapacidad son: Estado de México, Ciudad de México, Veracruz y Jalisco. Por otro lado, las entidades con menor número de Personas con Discapacidad son Campeche, Colima y Baja California Sur (INEGI, 2013).

De acuerdo a los datos proporcionados por el Instituto Guanajuatense para Personas con Discapacidad (INGUDIS), y el Censo de Población y Vivienda 2010 (INEGI, 2010), en el Estado de Guanajuato existen 231 mil 320 personas con alguna discapacidad. Es por ello que la discapacidad representa un problema prioritario en el campo de la salud pública. La desigualdad social en México es enorme y crece cada vez más, a pesar que el Artículo Primero de la Constitución garantiza la no discriminación hacia todas las personas (Linares, 2017).

Marco normativo

El Marco Normativo Internacional en este tema está integrado, en términos generales, por: la Carta de las Naciones Unidas (1945); la Declaración de los Derechos Humanos (1948); el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (1993); la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (1999); el Programa de Acción para el Sexenio de las Américas: Por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006-2012); y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (primer tratado

sobre derechos humanos del siglo XXI, que entró en vigor a nivel mundial en 2008). Todo este material se puede consultar en el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Organización de la Naciones Unidas (ONU), Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (ONU, 2015).

La Carta de las Naciones Unidas se firmó el 26 de junio de 1945 en la ciudad de San Francisco, California, Estados Unidos de América, y entró en vigor el 24 de octubre del mismo año. El Estatuto de la Corte Internacional de Justicia es parte integrante de dicha carta. La firma de dicho instrumento tuvo lugar en San Francisco, el 26 de junio de 1945. El 17 de diciembre de 1963 la asamblea general aprobó enmiendas a los artículos 23, 27 y 61 de la carta, las que entraron en vigor el 31 de agosto de 1965 (ONU, 2015).

Normas uniformes sobre la igualdad de las personas con discapacidad.

Uno de los principales instrumentos de las Naciones Unidas para los impedidos fue aprobado por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993, las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad (resolución 48/96,) (ONU, 2011).

Aunque no se trata de un instrumento jurídicamente vinculante, las Normas Uniformes representan el firme compromiso moral y político de los gobiernos respecto de la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Las normas son un instrumento para la formulación de políticas públicas y sirven de base para la cooperación técnica y económica. Las normas uniformes consisten en 22 normas que resumen el mensaje del programa de acción mundial e incorporan la perspectiva de derechos humanos que se han desarrollado. Las 22 normas relativas a las personas con discapacidad están divididas en cuatro capítulos: requisitos para la igualdad de participación, esferas previstas para la igualdad de participación, medidas de ejecución y mecanismos de supervisión y abarcan todos los aspectos de la vida de las personas con discapacidad (Quinn, 2003). Las Normas Uniformes prevén el nombramiento de un Relator especial encargado de supervisar la aplicación de las normas.

Diagnóstico situacional de la discapacidad

Si bien es cierto que en México se ha avanzado en materia legislativa y de política pública a favor de las personas que viven con alguna discapacidad, también lo es que no se han logrado crear las condiciones legales necesarias, ni las políticas y mecanismos suficientes para el respeto y el ejercicio de los derechos de este sector de la población y principalmente su inserción plena en todas las actividades de la vida diaria (Sandoval, 2017)

El Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), señala que esta discriminación niega el ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades de la persona, la excluye y la pone en desventaja para desarrollar su vida de forma plena, colocándola en una situación de vulnerabilidad (CONADIS, 2014). Frente a este escenario, la coordinación del Servicio Nacional del Empleo (SNE) y la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), favorecen la contratación de adultos mayores y Personas con Discapacidad a través de la estrategia Abriendo Espacios (STyPS-SNE, 2018), la cual consiste en una bolsa especializada que vincula a los ofertantes interesados a contratar personas de estos grupos en situación de vulnerabilidad con los demandantes de empleo.

La proliferación del trabajo en red ha tenido efectos positivos que gradualmente han impactado en las oportunidades de nuestra población. Sin embargo, los resultados son desiguales a nivel nacional. Se requiere de una labor coordinada más efectiva entre las instituciones que participan dentro de la red de vinculación laboral: el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de las Familias (DIF), el Instituto Nacional para las Personas Adultas Mayores (INAPAM), la Secretaría de Educación Pública (SEP), el Instituto Nacional de las Mujeres, el Servicio Nacional Empleo (SNE), el Instituto Nacional de la Economía Social (INAES), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), así como Consejos Estatales para Personas con Discapacidad entre otros (Sandoval, 2017).

Vale decir que, mediante una campaña de sensibilización y concientización, en el Estado de Guanajuato se ha promovido la inclusión laboral de personas con discapacidad entre el sector empresarial; en ella, se les ha hecho saber los beneficios de incluir en la plantilla laboral a personas con alguna discapacidad. De igual manera, destaca el hecho que, desde la creación, el Instituto Guanajuatense para Personas con Discapacidad (INGUDIS):

El instituto ha celebrado convenios con empresas del ramo automotriz, como es el caso de la empresa General Motors ubicada en el municipio de Silao de la Victoria; en ese acuerdo, se ha incluido a trabajar a Personas con Discapacidad auditiva y motriz de todo el Estado. De manera similar, a esta iniciativa se han sumado empresas como Continental, Lala, Getrac, Fujikura, Hella, así como dependencias gubernamentales dando como resultado una mayor Inclusión de las Personas con Discapacidad (INGUDIS, 2018).

Por otro lado, el Instituto Guanajuatense para las Personas con Discapacidad en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Económico y la Secretaría de Desarrollo Social y Humano del Estado han impulsado acciones en beneficio del colectivo de Personas con Discapacidad mediante programas de capacitación para el trabajo y de auto empleo los cuales consisten en la obtención de recursos para que las personas inicien con su propio negocio y puedan generar ingresos para sus familias y de esta manera mejorar su calidad de vida (INGUDIS, 2018). Hay avances, pero aún son insuficientes.

La discapacidad en Salamanca, Guanajuato

En el municipio de Salamanca hay una población de 15,383 personas que presentan alguna discapacidad, cifra que significa un 5.9 por ciento de la población total del municipio. Si bien el número de mujeres con discapacidad es ligeramente superior al de los hombres (7,454 frente a 7,929), como efecto proporcional de que en el municipio hay más mujeres que hombres (INEGI, 2010).

La población con discapacidad está conformada principalmente por personas que presentan discapacidad motriz, seguida por la discapacidad intelectual, visual y auditiva. Es importante identificar el cómo se distribuye la población con discapacidad en el municipio, porque permite conocer las necesidades de este colectivo. El mayor número de personas con discapacidad se encuentra en la zona urbana donde se tiene un registro de 1,046 personas; por otro lado en la zona rural se cuenta con un registro de 391 personas que presentan algún tipo de discapacidad, resaltando la comunidad de Valtierra con un mayor número de personas detectadas, seguido de las comunidades de La Ordeña, San José de Mendoza, San José de la Montaña, Rasos de Ancón, Mari Gómez y Oteros, siendo estas comunidades en donde se encuentra la mayor población con discapacidad y en donde se carece de los servicios necesarios para llevar una vida más digna (DIF, Salamanca, Diciembre de 2016).

La principal causa de discapacidad en Salamanca es congénita seguida por la adquirida, ya sea por enfermedad o por accidente. De acuerdo a lo establecido en el Reglamento para la Atención de Personas con Discapacidad del municipio (DIF, Salamanca, Diciembre de 2016), se consideran los siguientes tipos de discapacidad: Discapacidad Auditiva, es la restricción en la función auditiva por alteraciones en oído externo, medio, interno o retro cocleares que a su vez pueden limitar la capacidad de comunicación. discapacidad intelectual, es el impedimento permanente en las funciones mentales. Como consecuencia de una alteración prenatal, perinatal, posnatal o alguna alteración que limita a la persona a realizar actividades necesarias para su conducta adaptativa al medio familiar, social, escolar o laboral. Discapacidad Neuromotora, es la secuela de una afección en el sistema nervioso central, periférico o ambos y al sistema musculo esquelético. Discapacidad visual, la agudeza corregida en el mejor de los ojos igual o menor de 20 / 200 o cuyo campo visual es menor de 20.

Es importante conocer los diferentes tipos de discapacidad que existen porque nos ayudan a identificar las necesidades de este sector de la población. La situación actual de las Personas con Discapacidad en Salamanca es un tema de interés social debido al impacto que causa en el desarrollo económico, social y cultural. Las políticas públicas que se han implementado para mejorar las condiciones de vida de este grupo de la población no han sido suficientes, porque aún persisten la discriminación constante hacia el colectivo de personas con discapacidad, la falta de accesibilidad a la educación, el transporte, la salud y el empleo; las cuales son áreas de oportunidad en las que la administración pública municipal viene trabajando para brindar mayores oportunidades de desarrollo a los salmantinos que viven con alguna discapacidad, recordando que la calidad de vida de todas las personas depende en gran medida del medio en que nos movemos y vivimos (DIF, Salamanca, Diciembre de 2016).

El Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia y la Coordinación de Atención a Personas con Discapacidad, (DIF) han sido los encargados de planear, estructurar y ejecutar las políticas públicas en materia de discapacidad, a través de acciones concretas enfocadas a la mejora social. Aquí, la Coordinación de Atención a Personas con Discapacidad de DIF Salamanca (DIF, Salamanca, Diciembre de 2016), indica que actualmente cuenta con un padrón de 1,437 personas que fueron detectadas con algún tipo de discapacidad (motora, neuromotora, visual, auditiva e intelectual), quienes son atendidos en los siguientes servicios: becas discapacidad, trámite de la Credencial Nacional para

Personas con Discapacidad, pláticas de sensibilización; las cuales son impartidas a alumnos, docentes, padres de familia y público en general en las diferentes instituciones educativas del municipio así como en las diferentes oficinas de la Administración Municipal.

En base a las acciones que se han llevado a cabo en materia de empleo y capacitación, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 30 de la Ley de inclusión para personas con discapacidad del Estado de Guanajuato (Congreso del Edo. de Gto., 2012), en el Programa de Discapacidad de DIF Salamanca, se han canalizado a reclutamientos y valoraciones (Valpar) a un total de 41 personas con discapacidad; además se han incorporado a trabajar, desde el año 2016, a un promedio de 10 personas con alguna discapacidad a empresas como General Motors, Continental, LALA y HELLA así como a dependencias de la Administración Pública Municipal (DIF, Salamanca, Diciembre de 2016). Así mismo, se ha trabajado con la Secretaría de Desarrollo Social y Humano del Estado, la Secretaría de Desarrollo Económico y el Instituto Guanajuatense para Personas con Discapacidad, con programas de apoyo a grupos en situación vulnerable con recursos para iniciar su propio negocio; a la fecha dentro de la coordinación se han bajado tres proyectos productivos que han beneficiado a las personas con discapacidad y sus familias (DIF, Salamanca, Diciembre de 2016).

En el campo educativo, la Secretaría de Educación Pública ha promovido la inclusión de alumnos con discapacidad a instituciones educativas de nivel básico, medio superior y superior; de igual manera, en este rubro, se han dado pláticas de sensibilización y concientización dirigidas a personal docente, comunidad estudiantil y padres de familia. Además, se ha apoyado a un promedio de 497 alumnos para que continúen con sus estudios a través de becas Educafin (DIF, Salamanca, Diciembre de 2016). Por otro lado, dentro del programa se han realizado actividades artísticas, recreativas y culturales con el objetivo de promover el Artículo 30 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (DIF, Salamanca, Diciembre de 2016). Se han llevado a cabo eventos denominados Semanas de difusión sobre los siguientes temas: derechos, detección y prevención sobre la discapacidad, acceso a la cultura, inclusión laboral, accesibilidad, inclusión educativa y discapacidad, en las cuales se han hecho diversas actividades con el objetivo de concientizar y sensibilizar a la población salmantina sobre el tema.

Metodología

En el mes de noviembre de 2016, el DIF Municipal ofreció 111 consultas médicas. 65 consultas con psicología; 62 consultas en trabajo social; 205 sesiones en terapia de audición y lenguaje; 1,250 sesiones en terapia física (DIF, Salamanca, Diciembre de 2016). Para ofrecer un soporte metodológico cualitativo a esta investigación se realizaron entrevistas a un total de 60 personas mayores de edad que acudieron a consulta y a sesiones de terapia.

En principio, todos los miembros de la sociedad tienen los mismos derechos humanos, que incluyen derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. Al respecto:

¿Ha sufrido discriminación por ser discapacitado?

¿En el derecho al trabajo digno, considera usted que tiene igualdad de condiciones y oportunidades que otras personas?

La atención que usted recibe en el DIF ¿Cómo la califica?

¿Sabe usted si existen derechos humanos de las personas con discapacidad? Al respecto

¿Tiene usted alguna sugerencia, comentario o propuesta?

Además, se realizaron 12 entrevistas con expertos terapeutas, psicólogos laborales, directivos de fundaciones e instituciones públicas y privadas que brindan atención a personas discapacitadas, personal administrativo a cargo de funciones de planeación y organización de políticas públicas en instituciones de atención a la discapacidad, directivos de organizaciones financieras que fomentan el emprendedurismo.

Limitaciones

En principio, se planteó realizar encuestas a las personas con discapacidad que acuden al DIF municipal a recibir atención. La Coordinación de Atención a Personas con Discapacidad del DIF Salamanca (DIF, Salamanca, Diciembre de 2016), indica que actualmente cuenta con un padrón de 1,437 personas que fueron detectadas con algún tipo de discapacidad (motora, neuromotora, visual, auditiva e intelectual), quienes son atendidos con servicios, pero se consideró que este universo no es significativo respecto del número de personas que viven con alguna discapacidad en el municipio, pues según datos proporcionados por el Instituto Guanajuatense para Personas con Discapacidad (INGUDIS), y el Censo de Población y Vivienda 2010 (INEGI, 2010), indican que en el municipio de Salamanca hay una población de 15,383 personas que presentan alguna discapacidad.

En el acceso, debe decirse que en su gran mayoría las personas con algún tipo de discapacidad, por obvias circunstancias, no pueden responder una encuesta. De igual manera, no todas las personas con discapacidad que acuden a recibir atención o servicios están disponibles en un tiempo determinado, pues muchos son esporádicos.

Propuesta de creación del instituto para las personas con discapacidad

Según la OMS, alrededor de diez por ciento de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad, esto es aproximadamente 650 millones de personas. Entre otros factores, la transición demográfica y epidemiológica de la población está contribuyendo a incrementar el número de personas con discapacidad en el mundo. En los países con esperanza de vida de más de 70 años, por ejemplo, las personas pasan en promedio ocho años con alguna discapacidad, es decir más del diez por ciento de su vida (DIF, Salamanca, Diciembre de 2016)

En México no se conoce con exactitud la dimensión de la discapacidad entre la población. El Censo General de Población y Vivienda (INEGI, 2011), señaló una prevalencia de discapacidad de 11.84 por ciento de la población total del país, mientras que la encuesta nacional de evaluación del desempeño de la salud (CONEVAL, 2016), reveló que aproximadamente el 9 por ciento de la población total del país presentaba en ese momento algún grado de dificultad en los dominios de movilidad, función, mental, estado de ánimo, actividades usuales y dolor y función social, por lo cual se estima que el número

de personas con discapacidad podría llegar a ser de alrededor de 9. 7 millones en todo el país los avances extraordinarios de la medicina han producido un cambio epidemiológico, dentro del cual se encuentra el aumento de las condiciones discapacitantes (INEGI, 2013).

Actualmente, en el municipio de Salamanca el Sistema Municipal DIF es el organismo responsable de atender a las personas con discapacidad a través de programas encaminados a satisfacer sus demandas y necesidades. Sin embargo, la discapacidad es un tema que requiere un trato adecuado, personalizado y un enfoque específico para cada tipo de discapacidad (Sandoval, 2017). Por esta razón, y atendiendo a los comentarios y sugerencias de las personas con discapacidad, se decidió presentar la propuesta de creación de un organismo descentralizado que atienda única y exclusivamente a los salmantinos que viven con alguna discapacidad; pero que, además, capacite para la inclusión laboral y productiva de quienes en esa situación alcancen los estándares requeridos.

La propuesta que aquí se presenta, en primer lugar, va encaminada a reforzar las acciones del gobierno municipal y la sociedad civil, para impulsar mejores políticas para el respeto y ejercicio de los derechos humanos de este sector vulnerable de la sociedad, y contribuir así a la generación de una cultura de respeto y aceptación de estas personas como iguales, sin ninguna distinción. En segundo lugar, el proyecto se alinea a contribuir a derribar las barreras que impiden la participación plena y efectiva en la sociedad de las personas con discapacidad (Pons, 2017). No se debe olvidar que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherente del ser humano.

De acuerdo a la Ley General para la Inclusión de las Personas Con Discapacidad, una persona que tiene discapacidad es toda aquella que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico o social (INEGI, 2013). Muchas enfermedades que anteriormente ocasionaban la muerte ahora son controladas, permitiendo que las personas sobrevivan, pero al costo de sufrir secuelas que limitan el desempeño en sus actividades personales con independencia y obstaculizan su integración social, dejando de ser productivas, con mermas del presupuesto familiar de manera específica las causas que con más frecuencia producen alguna discapacidad son en términos porcentuales las siguientes:

Enfermedades transmisibles de tipo crónico degenerativo con alteración de los sistemas locomotor, cardiovascular, respiratorio incluyendo el cáncer: 19. 3 por ciento; malformación con déficit calórico proteico: 19. 3 por ciento discapacidades intelectuales: 15. 4 por ciento; accidentes y violencia: 15. 1 por ciento; enfermedades transmisibles: 10. 8 por ciento; trastornos psiquiátricos: 7.7 por ciento; alcoholismo y drogadicción: 7.7 por ciento; trastornos congénitos no genéticos relacionados con enfermedades o alteraciones durante el embarazo, parte y puerperio: 3.9 por ciento; otros casos: 0.4 por ciento. En este contexto, la discapacidad se ha constituido en un problema de salud pública y social de magnitud mundial. Para el año 2050 se estima que la población total será de 145 millones y la población con discapacidad de 22 millones. La discapacidad tiene serias consecuencias, afectando no solo a quien la sufre por falta de oportunidades para su integración. Sino también a la familia y a la sociedad en general. Desafortunadamente persiste la difícil

situación en que se encuentran las personas con discapacidad ya que son víctimas de múltiples o agravadas formas de discriminación (DIF, Salamanca, Diciembre de 2016)

Si bien es cierto que se ha avanzado en materia legislativa y de política pública a favor de las personas que viven con alguna discapacidad, también lo es que no se han logrado crear las condiciones legales necesarias, ni las políticas y mecanismos suficientes para el respeto y el ejercicio de los derechos de este sector de la población, y su inserción plena en todas las actividades de la vida diaria. Por ello se deben emprender acciones que le den sentido al hecho de que México haya sido el promotor de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Pons, 2017). Dicho instrumento considerado como el primer tratado de derechos humanos del siglo XXI plantea una nueva visión de las personas con discapacidad, así como de sus derechos, y compromete a los diferentes órdenes de gobierno, así como el de la sociedad en su conjunto en la generación de una nueva cultura sobre el tratamiento que merecen las personas con discapacidad.

La propuesta estratégica y funcional del Instituto para las personas con discapacidad

La propuesta vertida en este documento va encaminada a reforzar las acciones del gobierno municipal y la sociedad civil, para impulsar mejores políticas públicas para el respeto y ejercicio de los derechos humanos de este sector vulnerable de la sociedad, y contribuir así a la generación de una cultura de respeto y aceptación de estas personas como iguales, sin ninguna distinción. No se debe olvidar que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherente del ser humano.

Para que se lleve a cabo una verdadera inclusión laboral de las personas con discapacidad se requiere de la interacción de sus componentes básicos que son:

1. Establecer y operar bolsas de trabajo especializadas que centran su atención en la identificación del perfil laboral requeridos por los buscadores de empleo con discapacidad.
2. Establecer un plan de inserción que incluya acciones de capacitación y orientación laboral.
3. Ampliar la aplicación de instrumentos de evaluación especializados entre los que destaca el sistema de muestras de trabajo Valpar, cuyos resultados permitan orientar a las personas hacia su mejor opción ocupacional o su derivación hacia acciones de capacitación o actualización de conocimientos, de rehabilitación física, psicológica o familiar, así como de ser necesario, enviarlos a las instituciones que pueden apoyarlos en sus respectivos procesos.
4. Capacitar para el trabajo y promover en el sector empresarial y el sector educativo, el que proporcionen oportunidades de formación a las personas con discapacidad que buscan trabajo.
5. Coordinar esfuerzos y acciones de instituciones públicas, privadas y sociales, promoviendo la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad

(entre ellas personas con discapacidad y adultos mayores), mediante el otorgamiento de servicios tales como: consejería, evaluación de habilidades y aptitudes laborales, análisis de puestos laborales, rehabilitación laboral, capacitación en y para el trabajo, vinculación laboral, promoción de los derechos laborales (CONADIS, 2014).

Por estas razones se decidió presentar la propuesta de creación de un organismo descentralizado que atienda única y exclusivamente a los salmantinos que viven con alguna discapacidad. El mismo debe tener un carácter democratizador, incluyente y no meramente gubernamental en la composición patrimonial, administración y rendición de cuentas. Sobre esa línea de acción se considera la propuesta del instituto y aquí sus líneas referenciales de planeación estratégica:

Misión. Ser un organismo innovador que promueva la creación y ejecución de políticas públicas tomando como base, la participación ciudadana en coordinación con entidades públicas, teniendo un enfoque de transversalidad, que asume como ejes fundamentales la prevención, rehabilitación, habilitación e inclusión, considerando la responsabilidad compartida que contribuya al desarrollo de las personas con discapacidad y sus familias en el marco de respeto a los derechos humanos.

Visión. Consolidar al instituto como modelo de rehabilitación, habilitación e inclusión con atención profesional y humanista para las personas con discapacidad con una proyección nacional, e internacional orgullosamente salmantino.

Valores. Profesionalismo, Equidad, Respeto, Ética, Justicia, Generosidad, Solidaridad.

Soporte jurídico normativo del instituto salmantino para las personas con discapacidad

Se propone la conformación jurídica normativa que cimiente la estructura, organización y funcionamiento del Instituto, en la cual se armonice la normatividad internacional en materia de derechos humanos con la local y municipal referente a las personas con discapacidad, por lo cual, de manera general, se propone la base siguiente de su Reglamento:

Artículo 1.- Se crea el Instituto municipal para las Personas con Discapacidad, como un organismo descentralizado de la Administración Pública Municipal, con personalidad jurídica y patrimonio propio

El Instituto Salmantino para las Personas con Discapacidad contará con la autonomía orgánica, técnica y presupuestal necesaria para el cumplimiento de su objeto y la correcta interacción institucional con órganos y entidades públicas y privadas.

Artículo 2.- El Instituto municipal para las Personas con Discapacidad, tiene por objeto impulsar el desarrollo integral de las personas con discapacidad para lograr e incrementar su inclusión y participación plena y eficaz en la vida social recreativa, laboral, económica, productiva, cultural, científica y política, propiciando alternativas reales que contribuyan a su realización además de proveer la observancia y el cumplimiento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y la Ley de Inclusión de las Personas con

Discapacidad en el Estado de Guanajuato es el ámbito de competencia del Municipio de Salamanca, Guanajuato

Artículo 4.- El patrimonio del Instituto municipal para las Personas con Discapacidad, estará integrado por:

- I. Los bienes muebles e inmuebles que le pertenezcan;
- II. Los subsidios, aportaciones y donaciones que hagan los Organismos Centralizados y/o Descentralizados de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal;
- III. Las donaciones, herencias, legados, cesiones y aportaciones de la iniciativa privada y de otros organismos Nacionales o Internacionales;
- IV. Los recursos provenientes de la prestación de servicios técnicos y administrativos, así como los establecidos en las Disposiciones Administrativas de Recaudación que para tal efecto apruebe el Honorable Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Salamanca, Guanajuato;
- V. Los créditos que genere a su favor;
- VI. Los créditos que obtenga para el cumplimiento de su objeto, en los términos y condiciones establecidos en la Ley de Deuda Pública para el Estado y los Municipios de Guanajuato.
- VII. Los rendimientos y demás ingresos que le generen sus inversiones, bienes y Operaciones;
- VIII. Los demás bienes, derechos, ingresos, productos y aprovechamientos que obtenga por cualquier título legal;
- IX. Los establecidos en el Reglamento que para tal efecto apruebe el Honorable Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Salamanca, Guanajuato.

Artículo 5.- El Instituto para las Personas con Discapacidad para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad, contarán con las siguientes atribuciones:

- I. Dirigir y coordinar los programas y acciones en materia de atención a la discapacidad en el Municipio;
- II. Realizar estudios e investigaciones en materia de discapacidad;
- III. Estudiar, analizar, proponer y ejecutar las políticas públicas en beneficio de las personas con discapacidad, que les permitan incorporarse plenamente al desarrollo del Municipio;
- IV. Emitir opinión respecto de aquellos asuntos que el Ayuntamiento o el Presidente Municipal le soliciten respecto de la planeación y programación de las políticas públicas Municipales y acciones relacionadas con el desarrollo de las personas con discapacidad de acuerdo con el Plan Municipal de Desarrollo y en concordancia con el Programa de Gobierno;
- V. Actuar como órgano de consulta y asesoría de las dependencias y entidades de la

- Administración Pública Municipal, así como coadyuvar con las acciones de las autoridades, Federales, Estatales y Municipales y de los sectores social y privado.
- En los temas relacionados con el desarrollo integral de las personas con discapacidad;
- VI. Promover la celebración de convenios o cualquier otro acto jurídico de coordinación o colaboración, así como ejecutar los que hayan sido aprobados por el Ayuntamiento, en materia de discapacidad;
- VI. Proponer al Ayuntamiento el programa municipal de la discapacidad previo diagnóstico y evaluación de las necesidades y requerimientos sobre la materia, así como su coordinación y ejecución;
- VIII. Fomentar, estimular y reconocer públicamente a aquellos Salmantinos que viven con discapacidad, que se hayan destacado en los ámbitos culturales, deportivos, de trabajo social o educativos, entre otros;
- IX. Impulsar en los sectores público y social una cultura de inclusión;
- X. Establecer en los instrumentos de planeación, las metas, objetivos, estrategias y acciones para la atención de las personas con discapacidad;
- XI. impulsar el estudio, la promoción, la divulgación y la defensa de los derechos de las personas con discapacidad;
- XII. Promover campañas permanentes para la sensibilización de la sociedad respecto a los derechos de las personas con discapacidad que contribuyan a crear una cultura de respeto a su dignidad;
- XIII. Establecer programas de capacitación a los servidores públicos para brindar a las personas con discapacidad un trato digno, equitativo y preferente y garantizar el respeto a sus derechos humanos;
- XIV. Garantizar la asistencia de intérpretes para las personas con discapacidad cuando deban comparecer ante las autoridades judiciales o de procuración de justicia del Estado en el Municipio de Salamanca, Guanajuato;
- XV. Impulsar medidas para asegurar la accesibilidad de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones que las demás; mejorar los entornos que faciliten su inclusión e integración, así como fomentar una cultura social accesible para todos;
- XVI. Concurrir con los diferentes ámbitos de gobierno en la atención y desarrollo integral de las personas con discapacidad;
- XVII. Impulsar la coordinación entre las diferentes entidades y dependencias de la administración pública municipal, para implementar y ejecutar políticas públicas para las personas con discapacidad;
- XVIII. Coordinarse con las autoridades y con empresas privadas, con la finalidad de elaborar lineamientos que garanticen la accesibilidad, seguridad, comodidad y calidad en los medios de transporte público para las personas con discapacidad;
- XIX. Celebrar convenios y acuerdos para el cumplimiento del objeto de esta Ley;

- XX. Otorgar estímulos fiscales a personas físicas o morales que realicen acciones a favor de las personas con discapacidad, de conformidad con lo establecido en la legislación fiscal;
- XXI. Promover medidas para erradicar la discriminación hacia las personas con discapacidad;
- XXII. Integrar en sus programas y presupuesto de egresos, las acciones y recursos para el cumplimiento de sus atribuciones;
- XXIII. Garantizar la transversalidad de las acciones públicas para el cumplimiento de las obligaciones que la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y la Ley de Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de Guanajuato les impone; y
- XXIV. Las demás que les otorgue el Reglamento que para tal efecto apruebe el Honorable Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Salamanca, Guanajuato, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, la Ley de Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de Guanajuato u otras disposiciones legales aplicables.

Artículo 6.- El Órgano de Gobierno del Instituto Salmantino para las Personas con Discapacidad, estará a cargo de un Consejo Directivo, que fungirá como la máxima autoridad dentro del organismo descentralizado.

Artículo 8.- El Consejo Directivo estará integrado por:

- I. Un presidente: que se elegirá de entre los integrantes del Consejo Directivo;
- II. Un Secretario Técnico: que será el Director General del Instituto Salmantino para las Personas con Discapacidad, quien desempeñará esta función mientras ostente dicho cargo y cubrirá las ausencias del Presidente;
- III. Trece Consejeros Vocales que serán:
 - a) El Secretario del Ayuntamiento;
 - b) El Presidente de la Comisión de Salud Pública y Asistencia Social del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Salamanca, Guanajuato, o su homólogo;
 - c) El Director de Asuntos Jurídicos;
 - d) El Director General de Desarrollo Social y Humano;
 - e) El Director General de Cultura, Educación, Deporte y Atención a la Juventud;
 - f) El Director General de Obras Públicas;
 - g) El Director General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio;
 - h) El Director General de Servicios Públicos;
 - i) El Director General de Desarrollo Económico;

- j) El Director de Protección Civil;
- k) Dos consejeros ciudadanos propuestos por la sociedad civil en general que realice labores enfocadas a la inclusión de personas con discapacidad; Las propuestas a candidatos de consejeros ciudadanos, deberán de ir acompañadas con sus respectivos suplentes para efecto de ser considerados y reconocidos como tales.

Para el nombramiento del consejero ciudadano, el Presidente Municipal, por conducto del Secretario del Ayuntamiento emitirá la convocatoria respectiva, para que presenten por escrito sus propuestas en las oficinas de la Secretaría del Ayuntamiento, durante 10 días hábiles inmediatos posteriores a la emisión de esta. Dentro de las propuestas recibidas, el Presidente Municipal designará a quien haya colmado los requisitos de la Convocatoria, para integrarse al Consejo Directivo.

Para ser nombrado consejero ciudadano, se requiere:

- 1) Ser ciudadano mexicano, con pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
 - 2) Contar con experiencia en el ámbito de la inclusión de las personas con discapacidad;
 - 3) No haber pertenecido en dos períodos anteriores, continuos o discontinuos, con el carácter de Consejero Propietario en el Instituto Salmantino para las Personas con Discapacidad.
 - 4) No ocupar ningún cargo directivo en cualquier partido político sea cualquiera su denominación;
 - 5) No estar inhabilitado para desempeñar empleo, cargo o comisión en el servicio público;
 - 6) No haber sido revocado tal nombramiento, por el Ayuntamiento en períodos anteriores respecto de este Organismo;
 - 7) Ser de reconocida probidad; y,
 - 8) No haber sido condenado por delito grave del orden común y federal.
- I) Una persona con discapacidad que será designada por el Presidente Municipal.

Todos los integrantes tendrán derecho a voz y voto. Los Consejeros que establece la Fracción III del presente Artículo, podrán nombrar a un suplente que tendrá derecho a voz y voto en caso de ausencia del Titular.

Todos los cargos del Consejo Directivo serán honoríficos, a excepción del Secretario Técnico, quien es el Director General del Instituto Salmantino para las Personas con Discapacidad, a quien se le asignará un sueldo conforme al presupuesto del Propio Organismo, que será aprobado por el Consejo Directivo.

La duración del cargo de sus miembros será de tres años a excepción de las consejerías que recaen en Dependencias de la Administración Pública.

El Consejo Directivo, podrá invitar a la Sesiones a los diversos sectores de la sociedad civil y Dependencias de Gobierno respecto a un punto en concreto que se deba tratar, quienes asistirán con voz, pero sin voto.

La estructura orgánica del Instituto



Figura 1. Organigrama del instituto Salmantino para las personas con discapacidad

Fuente: Elaboración propia (2018).

Consideraciones finales

La mayoría de las personas con discapacidad señalan que son o han sido víctimas de discriminación y a menudo se encuentran al margen del ejercicio de sus derechos humanos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Más del 60% de la población con discapacidad se encuentra en los dos quintiles más bajos de ingreso de los hogares del país, lo que muestra la grave vulnerabilidad de este grupo. Todas las personas con discapacidad tienen derecho a gozar, sin discriminación alguna, de todos sus derechos. Ello incluye el derecho a no ser víctima de discriminación por motivos de discapacidad, así como por cualquier otro motivo como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, el patrimonio, el nacimiento, o cualquier otra condición.

En el municipio de Salamanca hay una población de 15,383 personas con alguna discapacidad, cifra que representa un 5.9 por ciento de la población total del municipio. Si bien el número de mujeres con discapacidad es ligeramente superior al de los hombres (7,454 frente a 7,929), la población con discapacidad está conformada principalmente por personas que presentan discapacidad motriz, seguida por la discapacidad intelectual, visual y auditiva.

Al considerar la problemática se corrobora la necesidad de la propuesta de las bases jurídico-normativas, así como orgánico funcional y administrativas para la creación del Instituto para las Personas con Discapacidad, así como del reglamento interior de dicho instituto, que sirva de apoyo y para promover, organizar, estructurar y ejecutar las políticas públicas en la materia.

El objetivo planteado en esta investigación de armonizar el marco jurídico del municipio de Salamanca con la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad se

logra mediante la propuesta de reglamento y con la propuesta de las bases sobre las cuales se instale el Instituto de atención a las personas con discapacidad.

La propuesta de crear el instituto considera aspectos administrativos, contables y legales de dicho organismo descentralizado, que en principio tiene la tarea de realizar un diagnóstico situacional de la discapacidad en el municipio de Salamanca, Guanajuato., y de atender y apoyar a las personas con discapacidad. La propuesta de creación del instituto resalta acciones en beneficio del colectivo de personas con discapacidad para que sean evaluadas, atendidas y, en su oportunidad, sean capacitadas para el empleo o canalizadas a programas de auto empleo.

El autoempleo consiste en la búsqueda y obtención de financiamiento para que las personas con competencias inicien su propio negocio y puedan generar ingresos para sus familias y de esta manera mejorar su calidad de vida. Con la creación del organismo se innova pues sería el primer instituto municipal para las personas con discapacidad a nivel nacional e internacional.

Referencias bibliográficas

- Aguado, A. (1995). *Historia de las deficiencias*. Madrid, España: Editorial Escuela Libre.
- Arámburo Pacheco, A. C. (10 de 10 de 2015). Modelo de reestructura organizacional . Celaya, Celaya: CESBA.
- Carpintero, H. &. (1979). Notas sobre las interpretaciones históricas del retraso mental. *Análisis y modificación de conducta*, 5, 337-348.
- CLAUGTO. (2 de Septiembre de 2015). *Clúster Automotriz de Guanajuato*. Recuperado el 14 de Enero de 2017, de <http://claugto.org/Boletin/Boletin%20Septiembre%201.5.pdf>
- CONADIS. (30 de mayo de 2011). *Consejo Nacional para la Inclusión y Desarrollo para las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 5 de Junio de 2015, de Consejo Nacional para la Inclusión y Desarrollo para las Personas con Discapacidad: <http://www.conadis.gob.mx>
- CONADIS. (28 de abril de 2014). Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018. *Acciones y Programas*. (DOF, Ed.) México, México: Diario Oficial de la Federación (DOF). Obtenido de <https://www.gob.mx/conadis/acciones-y-programas/programa-nacional-de-trabajo-y-empleo-para-las-personas-con-discapacidad-2014-2018>
- CONAPRED. (2010). *Encuesta Nacional Discriminación (ENADIS 2010)*. Consejo para prevenir la discriminación, Consejo para prevenir la discriminación. México: CONAPRED. Recuperado el 5 de Junio de 2015, de <http://www.conapred.org.mx>
- CONEVAL. (s/d de s/m de 2016). *Consejo Nacional de Evaluación*. Recuperado el 26 de diciembre de 2017, de https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/Documents/EVALUACIONES/EED_2014_2015/SALUD/U005_SPOPULAR/U005_SPOPULAR_IE.pdf

- Congreso del Edo. de Gto. (13 de diciembre de 2012). *Congreso del Estado de Guanajuato*. Recuperado el 18 de diciembre de 2016, de Ley de Inclusión para las Personas con Discapacidad en el Estado de Guanajuato: <http://www.congresogto.gob.mx/comunicados/aprueban-la-nueva-ley-de-inclusion-para-las-personas-con-discapacidad-en-el-estado-de-guanajuato>
- DIF. (2016). *El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, Informe Anual*. Diciembre de 2016. Salamanca. Recuperado el 2017
- DIF, Salamanca. (Diciembre de 2016). *El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia. Informe Anual. Diciembre de 2016*. Salamanca, Gto.: Municipio de Salamanca.
- Etxeberria, F. (2008). *La Paleopatología, una ciencia dinámica en España: Orígenes y expectativas*. *HISTOIRE DES SCIENCES MÉDICALES*, 42(2), 149-152.
- INEGI. (2010). Censo General de Población y Vivienda, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). México: INEGI.
- INEGI. (2010). Las personas con discapacidad en México: / Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México. Obtenido de contenidos.inegi.org.mx/...serv/.../poblacion/.../discapacidad/702825051785.pdf
- INEGI. (2011). *Censos Económicos. Micro, pequeña, mediana y gran empresa: estratificación de los establecimientos: Censos Económicos 2009*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2011). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. Recuperado el 22 de diciembre de 2017, de <http://www3.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/71>
- INEGI. (2013). *Las personas con discapacidad en México: una visión al 2010* / Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México: INEGI.
- INGUDIS. (s/d de s/m de 2018). *Instituto Guanajuatenses Para Las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 24 de febrero de 2018, de Personas con discapacidad: <http://ingudis.guanajuato.gob.mx/index.php/empresas-incluyentes>
- INEGI. (2010) *Instituto Nacional de Estadística y Geografía;.. Las personas con discapacidad en México : una visión al 2010*. (INEGI, Editor) Obtenido de internet.contenidos.inegi.org.mx/...serv/.../poblacion/.../discapacidad/702825051785.pdf
- Linares, J. (28 de febrero de 2017). *Sobre la desigualdad y la discriminación en México*. Recuperado el 22 de diciembre de 2017, de Blog de la UNESCO: <http://redbioetica.com.ar/la-desigualdad-la-discriminacion-mexico/>
- Manríquez Santiago, A. D. (7 de marzo de 2017). Las personas con discapacidad y la protección social en México. La salud. Tesis de Doctor en Derecho. *Las personas con discapacidad y la protección social en México. La salud*. México, s/p, México: Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Derecho. Recuperado el 24 de febrero de 2018, de <http://132.248.10.225:8080/xmlui/handle/123456789/119>

- Martínez, A. G. (2007). El paradigma competitivo: El paradigma competitivo: aspectos fundamentales de la ideología y las prácticas predominantes en economía y gestión. *Univ. Empresa, Bogotá (Colombia)* 6 (13): 131-154, julio-diciembre de 2007, 6(13), 131-154. Recuperado el 16 de 07 de 2018
- OMS. (1999). *Organización Mundial de la Salud. CIDD-2: Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad. Borrador Beta-2, Versión Completa*. Ginebra, Suiza. Julio, 1999. (C. y. Grupo de Evaluación, Ed.) Recuperado el 24 de febrero de 2018, de Librería de la OMS (WHO Library. WHO): http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf;jsessionid=5A7823834AEC09BC095F2A6730ADB105?sequence=1
- OMS. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud: informe de la Secretaría*. Organización Mundial de la Salud, Asamblea Mundial de la Salud, 54. Ginebra: WHO. Recuperado el 18 de diciembre de 2017, de <http://apps.who.int/iris/handle/10665/82187>
- OMS. (2012). *Informe Mundial sobre la Discapacidad, IMD*. De la Organización Mundial de la Salud. Obtenido de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/
- ONU. (1981). *Año Internacional de los Impedidos 1981*. Obtenido de <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=529>
- ONU. (1982). *División de Política Social y Desarrollo. Discapacidad*. Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. Obtenido de <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/programa-de-accion-mundial-para-las-personas-con-discapacidad-4.html>
- ONU. (2006). *Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad*. (E. ONU, Ed.) Recuperado el marzo de 7 de 2017, de Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad: www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf
- ONU. (2008). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Organización de las Naciones Unidas, Enable. Nueva York: UN. Recuperado el 19 de octubre de 2017, de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- ONU. (2011). *Enable Naciones Unidas*. Recuperado el 1 de marzo de 2018, de Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=495>
- ONU. (2015). *Organización de las Naciones Unidas (ONU)*. Recuperado el 24 de febrero de 2018, de Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (ONU): <http://www.un.org/en/development/desa/publications/index.html>
- Pérez, M. (1991). *Prehistoria de la modificación de conducta en la cultura española*. Manual de técnicas de terapia y modificación de conducta. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores.

- Pons, J. V. (2017). *Capacidad jurídica de personas con discapacidad: contexto mexicano en el derecho civil*. (A. I. Colín, Ed.) *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 5(10), s/n. Recuperado el 2 de marzo de 2018, de <http://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/2174>
- Ríos, B. (2017). . “*Pobreza, discapacidad y derechos humanos.*”.
- Sandoval, H. P.-N.-F.-C. (2017). *Discapacidad en México: un análisis comparativo entre modelos descriptivos y periodos históricos mediante una línea del tiempo*. *Salud Pública de México*, 59(4), 429-436.
- Scherenberger, R. C. (1984). *Historia del retraso mental*. San Sebastian: SIIS. Servicio Internacional de Información sobre Subnormales.
- STyPS- SNE. (s/d de s/m de 2018). *Abriendo Espacios. Servicio Nacional de Empleo*. Recuperado el 30 de abril de 2018, de Plazas disponibles de la Administración Pública Federal: <https://www.abriendoespacios.gob.mx/>

CAPÍTULO X

LA LINGUÍSTICIDAD DE LA PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO SOSTENIBLE DESDE LOS SISTEMAS COMPLEJOS ADAPTATIVOS

Nataliya Barbera Alvarado

Doctora en Planificación y Gestión del Desarrollo Regional. Universidad del Zulia. Docente Investigadora vinculada al Departamento Currículum Común Unisinú, Facultad de Ciencias Humanas, Arte y Diseño de la Universidad del Sinú Elía Bechara Zainúm. Montería Colombia. Correo electrónico: nataliaberbera@unisinu.edu.co - nataliyabarbera@gmail.com. ORCID ID: 0000-0002-4566-5052

Yamarú del Valle Chirinos Araque

Doctora en Ciencias, mención Gerencia del Desarrollo Regional, Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Investigadora Asociada categorizada por Colciencias, Docente – Investigadora del Grupo GORAS y ECOSOL. Universidad Católica Luis Amigó, Medellín – Colombia. Correo electrónico: yamaruchirinosaramigo.edu.co. ORCID ID: 0000-0003-0471-9859.

María Victoria Agudelo Vargas

Doctora en Ciencias Contables Universidad de los Andes; Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas Económicas y Contables Universidad Católica Luis Amigó, Medellín – Colombia, investigadora del grupo: GORAS. dec.admon@amigo.edu.co

Jorge Armando Muñoz Ruiz

Doctor en Ciencias Sociales, Mención Gerencia. Profesor de Pregrado y Postgrado de la Universidad Alonso de Ojeda – Venezuela. Miembro de la Unión Iberoamericana de Municipalistas. Correo electrónico: cpcjorgem@hotmail.com. ORCID ID: 0000-0001-8905-1194.

Yaneth Polo Bolaño

Doctora en Ciencias de la Educación- Universidad Rafael Beloso Chacín – URBE – Maracaibo – Venezuela. Especialista en Procesos Familiares y Comunitarios. Docente investigadora adscrita a la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y Educación en el Programa de Trabajo Social. Universidad Elías Bechara Zainúm. Montería. Correo electrónico: yanethpolo@unisinu.edu.co ORCID: 0000-0001-7565-2968.

Resumen

Explorar los fundamentos teóricos que conducen a comprender la planificación del desarrollo sostenible desde la universalidad lingüística y de la complejidad, constituye, el propósito de esta investigación, cuyo tratamiento metodológico fue de tipo documental, desarrollado a partir de la revisión bibliográfica de los textos de autores entre los que destacan: López y García (2011), Castellano (2008), Prigogine y Stengers (1997),

Maldonado y García (2011), entre otros. Los resultados indican que la relación fundamental entre lenguaje y planificación está dada en que el objeto del lenguaje abarca el horizonte de la planificación orientando los cauces, el camino para conformar el orden y la estructura de su propio proceso, por medio de la mediación lingüística del hombre consigo mismo y con su entorno lo que hace posible el encuentro para el consenso, al momento de elegir la agenda de acción y los medios adecuados en la búsqueda del horizonte colectivo. Finalmente se concluye que, la nueva planificación del desarrollo sostenible, entendida como una planificación emergente, dialógica, irreversible y recursiva, conviene partir del qué, para buscar el cómo, por medio de un proceso relacional y dialógico. Este proceso llevado a cabo desde una perspectiva lingüística intenta fortalecer la participación y mejorar la reflexión estratégica orientada hacia la integración de métodos, instrumentos y técnicas de planificación; proceso que, al mismo tiempo, se caracteriza por ser de naturaleza flexible y adaptable a la estructura y condiciones iniciales del sistema. Por consiguiente, la universalidad lingüística, se manifiesta en la capacidad del ser para expresar y poner al descubierto una dimensión totalmente nueva mediante la mediación; y así, los planteamientos y punto de partida adquieren la dimensión de un planteamiento universal una vez consagrado el acuerdo y consenso colectivo en relación al horizonte deseado y la agenda de acción.

Palabras clave: Lingüisticidad, planificación, desarrollo sostenible, mediación, complejidad.

THE LINGUISTICITY OF THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT'S PLANNING FROM THE COMPLEX ADAPTATIVE SYSTEMS

Abstract

Exploring the theoretical foundations that lead to understand the planning of sustainable development from linguistic universality and complexity constitutes this investigation purpose, whose methodological treatment was documentary, developed from the bibliographic review of authors' texts among those stand out: López and García (2011), Castellano (2008), Prigogine and Stengers (1997), Maldonado and García (2011), and others. The results indicate that the fundamental relationship between language and planning is given in that the language's object include the planning horizon, orienting the channels, the way to conform the order and structure of its own process, through the linguistic mediation of the Man with himself and with his environment that makes possible the meeting for consensus, when choosing the diary action and the appropriate means in the search of the collective horizon. Finally, it is concluded that the new planning of sustainable development, understood as an emergent, dialogical, irreversible and recursive planning, it is convenient to start from to look for the how through a relational and dialogical process. This process, carried out from a linguistic perspective, try to fortify the participation and improve strategic reflection oriented towards the integration of methods, instruments and planning techniques; process that, at the same time, is characterized by being flexible in nature and adaptable to the structure and initial conditions of the system. Therefore, linguistic universality manifests itself in the capacity of the being to express and reveal

a totally new dimension through mediation; and thus, our planning and starting point acquire the dimension of a universal planning once the agreement and collective consensus regarding the horizon and the diary action are established.

Keywords: Linguisticity, planning, sustainable development, mediation, complexity

Capítulo resultado de un proyecto de investigación culminado

Introducción

Explorar la planificación del desarrollo sostenible desde la perspectiva del lenguaje constituye el foco central de este estudio. La iniciativa nace a partir de López. (2007.p.143), en relación a que:

La planificación es una forma particular de conversar acerca de cómo incrementar nuestra capacidad de acción, de la cual emergen las estrategias y compromisos que facilitan a los jugadores aproximarse a los cambios en la matriz institucional y cognoscitiva que define la transparencia del juego social. (p.143).

Desde esta perspectiva, López (2007), ofrece una manera diferente de mirar la planificación que implica tres aspectos esenciales: i) un proceso lingüístico, ii) la formación de capacidades humanas (desarrollo de capital humano) para la acción y iii) la emergencia producto de la interacción entre los actores y elementos involucrados en dicha planificación, lo que se corresponde con la comprensión y gestión de los sistemas complejos.

Fue esta visión la que despertó el interés de los investigadores interés por la planificación del desarrollo como foco de estudio, consciente de que durante la práctica organizacional se ha transitado el camino de una planificación normativa, lineal, rígida y con resultados pocos satisfactorios ante la demanda del entorno circundante, se requiere de una nueva perspectiva que promueva la verdadera participación de los actores, fomente la identidad y el compromiso social, la responsabilidad, la integración disciplinar, entre otros aspectos. No obstante, una inquietud ha estado siempre presente ¿Cómo lograr esta planificación?

Esta interrogante apunta a explorar el lenguaje como medio para conducir los procesos de planificación, de tal manera que sea posible atender las emergencias, autoorganizar el sistema y adaptarlo a las situaciones inestables, inciertas, complejas que se presentan dentro de las dinámicas de acción social y humana. Se trata de una nueva visión de planificación que incluye lo dialógico, lo cual para Barbera y Otros (2018) está fundamentada en su carácter comunicable e implica "...dejar de lado la expresión arraigada de todo está dado y darle apertura al mundo de posibilidades..." (p.163), con el fin de conocer la realidad, planear y gestionar el desarrollo. Nacen así los nuevos lentes para mirar, actuar y definir consensuadamente la forma de cómo elevar los niveles de desarrollo. En este sentido, la finalidad de la planificación del desarrollo está en mejorar la calidad de vida.

Es una planificación que intenta promover el estímulo y el acompañamiento de los procesos participativos mediante el diálogo y el consenso en la visión de desarrollo, en la creación de la agenda de acción y en la toma de decisiones que conducen a las acciones colectivas. De allí que, el propósito de esta investigación está en explorar los fundamentos

teóricos de la planificación del desarrollo desde la perspectiva lingüística y de los sistemas complejos adaptativos; por tanto, es un estudio de naturaleza documental ya que se fundamenta en los supuestos teóricos de Gadamer (2005), Prigogine y Stengers (1997), López (2007), López y García (2011), Castellano (2008) y otros teóricos importantes.

La relevancia de este estudio se resume en tres (03) aportes esenciales. En primer lugar, el aporte a la ciencia, a partir de este trabajo documental es posible generar conocimiento de la planificación del desarrollo desde la perspectiva gadameriana del lenguaje y de las ciencias de la complejidad cuyo máximo representante son Prigogine y Stengers (1997). En segundo orden, el aporte teórico - metodológico, pues se espera construir un entramado teórico que proporcione los fundamentos esenciales para orientar los enfoques, métodos, instrumentos, técnicas de la planificación; esto es, los procesos operativos e instrumentales. Finalmente, el aporte contemporáneo de la investigación se refiere al carácter novedoso e innovador ante su abordaje lingüístico y de complejidad creciente; ya que no se registran estudio sobre la planificación del desarrollo sostenible desde estas perspectivas. Aunado a ello, se persigue generar una planificación que responda a las necesidades, inquietudes y dinámica social y humana que caracteriza al mundo actualmente.

Fundamentación teórica

La universalidad lingüística y la complejidad

La función universal del lenguaje se muestra mediante la palabra humana, bajo una relación dialéctica entre la multiplicidad de las palabras con su unidad de sentido; esto es la formación de conceptos de donde emergen nuevas formaciones⁶ adecuadas al carácter particular de la cosa que acontece en el lenguaje. Este modo de ver, significa que la universalidad lingüística está en estudiar cómo se despliega la naturalidad del lenguaje humano a partir de la ampliación de la experiencia y de la diversidad de la estructura del propio lenguaje, reconociendo la riqueza de los medios que emplea el individuo para ejercer su capacidad lingüística. De esta suerte, " ... Todo hablar humano es finito en el sentido de que en él yace la infinitud de un sentido por desplegar e interpretar...". (Gadamer, 2005, p.149)

Es así como, Gadamer (2005, p.531) concibe que "El lenguaje no es sólo una de las dotaciones de que está pertrechado el hombre tal como está en el mundo, sino que en él se basa y se representa el que los hombres simplemente tengan mundo". Pareciera, por todo lo anterior, que el lenguaje afirma la existencia del individuo y de su relación con el mundo; esto es, el carácter universal del lenguaje en donde, el entorno es el medio en el que uno vive y la influencia del entorno sobre el carácter y el modo de vida de uno es lo que hace su significación, la cual es manifestada mediante el lenguaje o la palabra dicente (Gadamer, 1998); dado que, el lenguaje es una posibilidad variable del hombre, en cuanto que ofrece diversas posibilidades de expresar una misma cosa.

6 Esta nueva formación es a lo que Prigogine (1997) se refiere con estructuras disipativas, es decir, nuevas estructuras de orden.

El lenguaje tiene su verdadero ser en la conversación, en los actos de habla, en el ejercicio del entendimiento mutuo, pues como es natural, en una comunidad lingüística se está siempre de acuerdo respecto a un instrumento, respecto a un sistema de signos que sirve como medio a objetivos, que proporciona un horizonte más amplio y que permite crear el mundo de posibilidades de nuestro comportamiento. Es así como el lenguaje contribuye a realizar las acciones respecto al mundo en que se vive.

No cabe duda que en el lenguaje se representa a sí mismo el mundo, entiéndase aquí por mundo, la planificación del desarrollo sostenible. Nótese entonces que, la relación fundamental entre lenguaje y planificación está, precisamente, en que el objeto del lenguaje abarca el horizonte de la planificación orientando los cauces, el camino para conformar el orden y la estructura de su propio proceso, a partir de la mediación lingüística del hombre consigo mismo y con su entorno circundante. Mediación que hace posible el encuentro para el consenso, al momento de elegir la agenda de acción y los medios adecuados para la consecución del horizonte colectivo. Todo en virtud de que, "...el lenguaje puede influir en estados de ánimo, - opiniones, comportamientos y, sobre todo, en las decisiones" (Waltzlawick, 2007, p.11).

Se trata desde luego de la universalidad lingüística, en el sentido de que es posible expresar y poner al descubierto una dimensión totalmente nueva mediante la mediación; y así, los planteamientos y punto de partida adquieren la dimensión de un planteamiento universal una vez consagrado el acuerdo y consenso colectivo en relación al horizonte y la agenda de acción. Aquí conviene detenerse un momento a fin de destacar que esta universalidad lingüística está orientada por dos (02) principios, que se explican brevemente.

En primer lugar, está "la circularidad de la comprensión", viene a significar un principio esencial para comprender los comportamientos humanos mediante el diálogo. Es comprensión abarcante y universal, que movida por la dialéctica de la pregunta y respuesta se logra generar los acuerdos y consensos comunicativos en relación al proceso de planificación del desarrollo sostenible, mediante un movimiento ascendente que promueve la organización espontánea de los actores locales y de las acciones colectivas, permite el mejor y mayor aprovechamiento de las posibilidades emergentes a partir de estrategias de recursividad y adaptabilidad.

Dentro de este contexto de circularidad, es necesario destacar la importancia de la actuación del juego dentro de la experiencia humana. La filosofía de Gadamer (2005) refiere tres aspectos esenciales que orientan la conducción de esta acción: en primer orden, el juego se refiere a la cosa misma mediante el lenguaje, esto es mediante la palabra. En segundo orden, el juego se desarrolla por medio del movimiento dialéctico. En tercer lugar, el juego está caracterizado por la mediación lingüística, la cual hace posible la emergencia de nuevas formas, conceptos, entre otras. En síntesis, el juego es la vía para alcanzar la autorreferencia, automanifestación del ser (actores locales), con el fin de evolucionar, coevolucionar y alcanzar un equilibrio dinámico, sostenible en el tiempo y espacio determinado.

En segundo lugar "la historicidad en la comprensión", este principio orientador de la lingüística invita a pensar históricamente; es una labor creativa en la que se intenta reconstruir el pasado para proyectar el futuro. Es un proceso de restitución del pasado, de

lo que cada ser ha vivido en relación a su modo particular de planificar; implica mediación del pensamiento con la vida cotidiana. La historicidad abarca el tiempo vivido, un tiempo que no tiene vuelta atrás (irreversibilidad de la flecha del tiempo) y que sólo sirve para reinterpretarlo con la intención de definir y crear un mundo de posibilidades mediante una agenda de acción colectiva; vale decir, acordada lingüísticamente.

Es oportuno señalar ahora, tal como dice Gadamer (2005), que el lenguaje es existencial, es decir, es una determinación del ser ahí, es un acontecimiento lingüístico en que los hombres concuerdan. Se establece una relación entre lenguaje y el coestar humano, lo que permite conocer el fenómeno o la plena existencia de las cosas pensadas en comunicaciones. Aunado a ello, para Gadamer (1998), el lenguaje tiene varias funciones y dimensiones fundamentales, se basa en su concepción de lenguaje formado por palabras y como forma de comunicación, por lo que se distinguen tres (03) funciones a saber: i) la cognitiva que se asocia al primer Wittgenstein, en que se establece una relación entre lenguaje y funcionamiento; se parte de la cosa y luego se formulan los enunciados para hacer referencia a la cosa; para explicarla. ii) la comunicativa, es la función que hace posible el entendimiento acerca de lo que existe en el mundo. Finalmente, iii) la categorizadora, es la que se encarga de darle apertura a las posibilidades del mundo y que se constituyen mediante el hablar. Esta última función lingüística es prioritaria dentro del comportamiento humano, le permite abrir de nuevo el juego con palabras donde interactúan las diversas referencias de sentido.

En la diversidad de funciones del lenguaje, tanto a nivel de la consideración de la estructura formal de la lengua para designar el nombre de las cosas y sus explicaciones, así como para establecer los acuerdos, entendimientos y consensos comunicativos y poder crear el mundo de posibilidades, es en el que se evidencia la complejidad de la experiencia lingüística y del comportamiento humano. Aunado a ello, Gadamer (1998) destaca que:

...«la» palabra no es sólo la palabra individual, el singular de «las» palabras que, unidas, forman el discurso. La expresión está vinculada más bien como un uso lingüístico, según el cual «la palabra» tiene un significado colectivo e implica una relación social (p.15).

De lo anterior, se deriva que el ponerse de acuerdo sobre los procesos de planificación mediante la palabra es una actividad esencial y que sólo es posible a partir de encuentros dialógicos, conversaciones en las que se genere un significado colectivo; un horizonte común que conduzca hacia la sostenibilidad del desarrollo. Lo cierto es que este evento que implica una relación social es complejo, de allí la importancia de comprender la visión de los sistemas complejos adaptativos para comprender, aprovechar y gestionar la complejidad creciente que se manifiesta en todo comportamiento humano y, por ende, en la planificación del desarrollo sostenible.

Es oportuno ahora, explorar la grandeza de la obra prigoginiana. Su mayor aporte está en la integración disciplinar, mediante el diálogo fecundo en relación a las múltiples dimensiones del estudio de los sistemas complejos adaptativos, las actitudes y comportamientos del individuo como ser humano en la sociedad. La comprensión de la realidad emergente, implica una manera diferente de abordar los procesos de planificación a partir de la consideración de 04 conceptos básicos: la irreversibilidad del tiempo (la flecha del tiempo), la autoorganización, la recursividad y la adaptabilidad.

De este modo, Prigogine y Stengers (1997) aportan la idea de irreversibilidad del tiempo, no es en sí una teoría, es un acontecimiento de la experiencia, de la vida cotidiana; la flecha del tiempo con toda la irreversibilidad que la implica, avanza en una sola dirección y no tiene vuelta atrás. No obstante, para los autores referidos la ciencia clásica, desconoce la dirección de la flecha del tiempo, al respecto señalan que: “La dinámica clásica se consagró al estudio de fenómenos periódicos, como el movimiento de los astros..., sin embargo, dichos fenómenos ignoran la dirección del tiempo” (p.20).

La importancia de la irreversibilidad del tiempo está en su papel creativo y en la tendencia a conducir el sistema hacia la autoorganización, vinculada al distanciamiento del equilibrio. Dicho en forma sencilla, los procesos poseen una sola dirección en relación con el tiempo, que una vez ubicado en el sistema lejos del equilibrio se producen las inestabilidades, bifurcaciones donde es necesario estar atento, porque aquí, en el filo de caos es donde se producen nuevas estructuras de orden que cumplen la función de recrear e innovar dicho sistema.

Sin duda alguna, el tiempo marcha siempre hacia adelante, por lo que la irreversibilidad exige una extensión de la dinámica, donde cabe esperar una ruptura de la simetría en el tiempo como corresponde normalmente a comportamientos dinámicos e inestables. A partir de esta ruptura el sistema se autoorganiza, retroalimenta, adapta, evoluciona, cambia, se transforma en función de la interacción entre el comportamiento de los actores y las posibilidades del entorno circundante que se van dando desde el inicio (condiciones iniciales) y en la medida en que se abren más opciones al comportamiento futuro del sistema.

Queda claro entonces, que es en los sistemas alejados del equilibrio donde la ruptura de la simetría del sistema juega un papel esencial, ya que “pequeñas fluctuaciones son capaces de dar lugar a la aparición de asombrosas pautas de comportamiento dinámico a gran escala” (Vallejos y Gómez. 2011, p.100). Pautas de comportamiento que constituyen la emergencia de propiedades novedosas y que, al mismo tiempo posibilitan la creación de relaciones selectivas (interconexión e interrelación) entre los elementos emergentes.

En este orden de ideas, emerge otra dirección para mirar y pensar la planificación del desarrollo sostenible, en donde la creación de nuevas estructuras de orden resulte de la tarea de un espectador, donde el planificador y los actores estén atentos al emerger de los acontecimientos. Fundamento que se sustenta en que: “La razón, en lo sucesivo, debe estar más a la escucha del mundo que al acecho de un dominio sobre un mundo sometido sin condiciones” (Prigogine, 1996, p.189). Esta nueva forma de pensar, impone otro talante, obliga a reconocer que “la existencia de la flecha del tiempo no es una cuestión de conveniencia. Es un hecho impuesto por la observación” (Prigogine, 1996, p.119).

La flecha del tiempo, es el principio creador, que define historia y cultura a la vez; es generadora de las fluctuaciones mediante las cuales se va enriqueciendo la realidad hasta la emergencia de nuevas estructuras de orden o estructuras disipativas. Es el impulso que incorpora el sentido innovador el cual juega un papel trascendente en la planificación del desarrollo sostenible, pues las inestabilidades, fluctuaciones, desorden se gestionan a partir de la imaginación, creatividad e innovación.

Por otro lado, la autoorganización se asume como el proceso espontáneo en el que se produce la emergencia del orden en sistemas físicos y naturales (Kauffman, 1993). De allí que, la auto-organización exige un reacomodo fundamental de energía y acción al interior

de un sistema, todo ello transferido a la planificación del desarrollo sostenible, significa alcanzar el horizonte colectivo, conseguir el mayor número de metas; está asociada a la intencionalidad. Precisa advertir que el fenómeno de auto-organización fue primeramente reconocido como un aspecto importante de los amplios procesos de cambio en sistemas operados por la física y la biología.

En términos de Prigogine y Stengers (1997), la autoorganización se manifiesta cuando el sistema se encuentra ubicado lejos del equilibrio; al filo del caos. Aquí es posible la emergencia de nuevas estructuras de orden, lo que facilita la adaptabilidad del fenómeno al entorno circundante. Esto es para Kauffman (1993, pp.174, 208-227), la ocurrencia de cambios creativos en la estrecha región al “borde del caos”, en la que se cuenta con la estructura necesaria para que los actores puedan retener e intercambiar información, y con la flexibilidad suficiente para permitir la adaptación mutua de esos actores a los cambios que se producen durante la dinámica interna del sistema; vale decir, en su interacción.

Ya se ha referido que, en sistemas complejos, son frecuentes pequeños cambios con grandes efectos. Lo importante aquí, es que los sistemas complejos se distinguen por su capacidad de auto-organización, lo que se traduce en el desarrollo de habilidades que conducen a reorientar y reformar sus comportamientos mediante la mutua adaptación a las necesidades y capacidades cambiantes, así como al aprovechamiento de las oportunidades y potencialidades del entorno (recursividad). Queda por aclarar que la característica distintiva de este proceso auto-organizativo está en su condición lingüística, ya que la auto-organización ocurre como resultado de procesos de comunicación, selección y adaptación dentro del sistema mismo y entre éste y su medio; no es impuesta desde el exterior. El resultado es un nuevo y más constructivo orden en la dinámica de respuesta a un entorno cambiante.

Conviene agregar que el concepto de auto-organización necesita ser redefinido y reinterpretado desde una perspectiva lingüística con la intención de considerar el diálogo como una condición necesaria para establecer el nuevo orden en el funcionamiento de sistemas en ambientes altamente cambiantes, inestables, inciertos; vale decir, complejos. Por ello, la redefinición parte, en primer lugar, por considerar que la auto-organización es un proceso continuo que ocurre en contextos sociales y humanos a través de actos de comunicación, de conversación; son verdaderos encuentros dialógicos. En segundo lugar, la auto-organización, asociada a la selección espontánea, genera la capacidad de adaptación a las condiciones del entorno circundante (Kauffman, 1993). A este respecto, las selecciones voluntarias permiten a los individuos, actores, agentes clave, agruparse en torno a las potencialidades, fortalezas y recursos (energía) con las que cuentan, creando un proceso de selección y distribución que posibilite la nueva formación o estructura disipativa y la adaptabilidad del sistema.

Lo que interesa ahora es que la auto-organización, dentro de los procesos de planificación, es esencialmente un proceso de comunicación colectiva, de elección espontánea y de mutuo ajuste del comportamiento entre los agentes clave de desarrollo y su medio. La auto-organización se basa en la capacidad de aprendizaje entre los actores locales, en su actitud abierta y en los bucles de retroalimentación que se generan durante la dinámica del sistema y de su entorno. Claro está que en todo proceso de planificación existe un flujo continuo de

información, acción y de intercambio de eventos con el ambiente, lo que exige de la auto-organización una acción consciente, responsable y constante.

Ahora bien, pensar en la recursividad, implica pensar en la causalidad circular o no lineal; esto es, que todos los efectos o productos de un proceso están afectando a las causas y agentes de los mismos, alterándolos, es decir, causas que causan causas. Proceso que hace referencia a la introducción de los resultados de las operaciones de un sistema en él mismo (retroalimentación). Esto no es más que la autorreferencialidad y evolución del sistema mediante procesos continuos de autonomía.

Sin duda alguna, la recursividad es el fenómeno por el cual un sistema es, por un lado, parte de sistemas más amplios, y por otro, puede estar compuesto de sistemas menores, es decir, es la propiedad de algo que puede repetirse indefinidamente dentro de sí mismo.

Imaginar la planificación recursiva, conduce a pensar en un proceso de autorreflexión en el que la planificación se analiza a sí misma y busca información sobre su realidad; lo que implica conocer sobre su propia estructura administrativa, la de su organización/institución y la de su entorno circundante. La importancia de este proceso reflexivo está en llegar a conocer los flujos de información que se producen entre la planificación, la organización y la sociedad, con el fin de generar un continuo cambio interno que posibilite la auto-renovación del sistema.

Por otro lado, la planificación recursiva se caracteriza por la circularidad del proceso en el que se generan los bucles de interacciones, es decir, los procesos que vuelven sobre sí mismo (recursivos) y que se refieren a sí mismo (auto-referencia), tal como lo refieren López y García (2011), a partir de un estado inicial en el que se define de manera consensuada y dialógica el horizonte colectivo, propagándose a otros estados o eslabones sucesivos del bucle para desarrollar las diferentes acciones que influyen sobre otras; retroalimentándose unas con otras hasta lograr la visión y crear nuevos horizontes. La tarea recursiva de la planificación consiste en generar nuevos bucles dentro del proceso cada vez que sea necesario tomar decisiones, hacer ajustes, reorganizar acciones que requieran un ir y venir, un vaivén, un retroceder o acercar; vale decir, establecer una dialéctica de bucle hasta lograr la visión común.

Por otra parte, es pertinente reconocer la adaptabilidad como la capacidad del sistema para hacer frente al cambio, a partir de la ampliación o conservación de las opciones del sistema para confrontar un mundo en permanente transformación. En términos de las ciencias de la complejidad, la adaptabilidad se entiende mejor como la capacidad de adaptarse a los cambios a través de equilibrios dinámicos para sobreponerse a las fluctuaciones, de acuerdo con sus propiedades de auto-organización y recursividad.

En un intento por transferir los postulados de Prigogine y Stengers (1997), al hacer referencia a la planificación adaptativa; es asumir que la agenda de acción sigue funcionando de forma permanente y continua en todas sus dimensiones a pesar de las inestabilidades y bifurcaciones que se presenten. Es la capacidad de mantener el estado estable o el equilibrio dinámico importando energía libre o insumos y almacenando información (negentropía) para contrarrestar el aumento de entropía (desorden) y lograr una mayor organización. Es crear orden a partir del desorden, por fluctuación y por la acción de procesos disipativos.

Al respecto conviene decir que la adaptabilidad parte por considerar el conjunto del sistema, la totalidad del fenómeno y su dinámica propia. Al mismo tiempo, que potencia el movimiento del sistema hacia los modos de comportamiento que sean deseables por el colectivo; para ello, el propio sistema hace sus ajustes y aumenta su capacidad de respuesta o reacción ante las perturbaciones e inestabilidades que se generan.

Vista desde la concepción del lenguaje, la adaptabilidad está mediada lingüísticamente, es decir, se fundamenta en la lingüísticidad del ser, dado que: “El lenguaje es el medio en el que se realiza el acuerdo de los interlocutores y el consenso sobre la cosa” (Gadamer, 2005, p.462). En las situaciones comunicativas ocurre un intercambio de pareceres que permiten hacer conscientes a los interlocutores y crear las condiciones bajo las cuales propiciar cualquier consenso; es así como se enfrentan los cambios, realizando los ajustes necesarios hasta alcanzar el equilibrio dinámico, esto es, la adaptabilidad del sistema para poder evolucionar. De esta suerte es como la adaptabilidad obliga al sistema a fluctuar, romper su simetría y producir un abanico de posibles estructuras de nuevo orden.

De lo anterior se puede referir que es el lenguaje el que media la relación e interacción entre la planificación del desarrollo y la realidad incierta, inestable y compleja. Es esta mediación lingüística la que actúa como agente dinamizador del proceso, la que hace posible crear los acuerdos y consensos en relación a la agenda de acción, la que promueve, favorece y aprovecha la retroalimentación, auto-referencialidad y evolución del sistema mediante estrategias de organización espontánea y de adaptabilidad.

Metodología

Metodológicamente esta investigación se inscribe dentro de los estudios documentales, cuyo proceso analítico se desarrolló a través de la revisión bibliográfica de diversos textos, artículos de revistas, memorias, entre otras fuentes de información, lo que permitió llegar a la profunda reflexión y argumentación de los fundamentos lingüísticos que orientan la planificación del desarrollo sostenible a partir de la perspectiva de los sistemas complejos adaptativos.

El procesamiento de la información bibliográfica se realizó mediante fichas resúmenes aplicando la técnica análisis de contenido sobre la base de los captos registrados en las matrices descriptivas e interpretativas que se iban realizando en la medida que se avanzaba en el proceso de comprensión de la información de las fuentes consultadas. Finalmente, se refieren las reflexiones profundas de los hallazgos obtenidos.

Discusión de resultados

Espacios de interacción de la nueva planificación, la emergencia al filo de caos

Comprender los diversos espacios de interacción social es esencial para todo proceso de planificación del desarrollo sostenible, pues permite una mejor movilidad y desempeño de los actores locales durante la operacionalización de la agenda de acción. Esto nos lleva a

explorar dos visiones que categorizan estos espacios de interacción: por un lado; Snowden y Boone (2007) y por el otro, Prigogine y Stengers (1997).

Hay que reconocer en Snowden y Boone (2007), un trabajo interesante en el que definen los contextos en los que ocurren los procesos de gestión, liderazgo y toma de decisiones en las organizaciones. Dicho en forma sencilla, el modelo Cynefin, propuestos por estos dos autores, ayuda a los decisores en las organizaciones a determinar qué contexto operativo prevalece con respecto de otros, de modo que sepan hacer las elecciones adecuadas. No se trata de un modelo de categorización o clasificación, sino de un modelo para dar sentido a nuestra experiencia, a la realidad social donde se gestiona la transformación, el desarrollo. En este sentido, se establecen cuatro posibles espacios de complejidad que se pueden presentar y que requieren de respuesta y de liderazgo diferentes según el dominio que se está gestionando, entre los contextos se tienen: simple, complicado, caótico y complejo (Figura 1).



Figura 1. Espacio de dominio de la complejidad

Fuente: Snowden y Boone (2007)

En lo que respecta al espacio simple, es donde se estima que la relación causa-efecto son evidentes para todos, ya que en las situaciones que se generan predominan patrones repetitivos, por lo que no hay manifestaciones de sorpresas y la variación resulta gestionable, se encuentran respuestas correctas mediante instrumentos probabilísticos. Son espacios cuyos procesos son estables y predecibles debido a que se tiene certeza sobre lo que ocurre en el presente y lo que sucederá en devenir. Estos espacios simples requieren de un estilo de gestión directo.

Pasar al contexto complicado, es pensar en que la relación causa – efecto no son tan evidentes, pues no hay una sola respuesta correcta ni una única solución como corresponde en los espacios simples. Hay certezas en relación a lo desconocido; se sabe que no lo se conoce; por lo que la situación requiere ser descubierta y comprender lo que está ocurriendo; en este descubrimiento emerge la toma de decisiones. La tarea dentro del ámbito de lo complicado obliga a investigar distintas alternativas, en las que todas pueden ser correctas.

El ámbito de lo complejo se caracteriza por la fluidez y la impredecibilidad, no es posible predecir los resultados ni siquiera ante la existencia de las relaciones causa y efecto,

ya que éstas ni son visibles a posteriori ni son fácilmente repetibles. En el contexto de lo complejo se ubican los comportamientos humanos y sociales; por su dinámica incierta no existen garantías de la solución a los problemas, la tarea consiste en actuar en función de lo que se revela, de lo que emerge. Para planear y gestionar los procesos de desarrollo es necesario mirar el pasado para reinterpretarlo y comprender el presente; sólo así es posible detectar y observar los procesos, reforzar las nuevas estructuras positivas y minimizar las negativas; con el fin de orientar las acciones a partir de las emergencias que se generan.

En este dominio, el principal riesgo se presenta en el intento de querer aplicar control sobre las emergencias, en intentar diseñar planes perfectos, a prueba de desviaciones y hacia la búsqueda de resultados muy precisos. Los procesos complejos no se lideran controlándolos; por el contrario, Maldonado (2003) en correspondencia con Prigogine y Stengers (1997), propone la necesidad de comprender, gestionar y aprovechar la complejidad del sistema. Aunado a ello, Snowden y Boone (2007) sostienen que para actuar en un ámbito complejo hay que pensar en ciclos cortos, estar atento a las propiedades emergentes, mantener abiertas las opciones, ser adaptable, abrazar el cambio. Es una invitación a participar en conversaciones en relación al foco de estudio, a reflexionar sobre lo que puede estar ocurriendo o, tal vez, de lo que podría ocurrir.

En relación a los contextos caóticos se definen por su alta turbulencia, lo que dificulta una visión clara de la relación causa – efecto. El foco central del caos es encontrar el orden mediante la toma de decisiones rápidas, muchas veces sin reflexionar lo suficiente sobre si es o no la decisión adecuada. El trabajo en el dominio caótico, según Snowden y Boone (2007), está en buscar establecer el orden, conocer las partes estables o equilibrio dinámico del sistema y las que se encuentran fluctuantes, turbulentas, vale decir, caóticas, con el propósito de transformar la situación de caótica a compleja, en la que las identificaciones de las estructuras emergentes puedan ayudar a gestionar futuras crisis y/o aprovechar nuevas posibilidades.

En atención a los dominios se interpreta que son contextos de acción social y humana. Lo importante es que cada dominio requiere de diferente manejo o respuesta. De hecho, los ámbitos de lo simple y de lo complicado asumen que se vive en un Universo ordenado, al estilo de Newton, donde la relación causa - efecto son perceptibles y las respuestas adecuadas pueden ser determinadas a partir de los datos disponibles. Mientras que los contextos de lo complejo y de lo caótico son no ordenados, dirían Prigogine y Stengers (1997) no lineales, por tanto, no hay relación evidente ni clara entre causas y efectos y sólo es posible avanzar prestando atención a los procesos emergentes.

Por otro lado, Prigogine y Stengers (1997) definen el espacio de los sistemas complejos o sistemas no lineales; como el espacio en el que se estudian las posibilidades de las inestabilidades e incertidumbres presentes en cada uno de los estados, con el fin de examinar la reacción de los estados ante las fluctuaciones que lo perturban. Esto obedece a que las fluctuaciones invaden todo el sistema y conducen a la evolución del mismo, manifestado por un comportamiento nuevo; esto significa, la creación de nuevas estructuras disipativas, éstas son el reflejo de la no linealidad que las produce y, esencialmente, corresponden a una forma de organización.

Los sistemas inestables presentan dos nuevas estructuras para evolucionar: una, cuando se alejan del equilibrio, aquí el sistema aporta más opciones para adoptar la vía al momento de evolucionar; hay una verdadera libertad para elegir. Dos, cuando el sistema se aproxima al punto crítico⁷, él mismo decide qué camino tomar y, esta decisión determina su evolución; por lo que se dice que la evolución es libre e indeterminada. Para comprender mejor este espacio de inestabilidad, definido por Prigogine y Stengers (1997), es apropiado revisar a Maldonado y Gómez (2011), quienes representan el espacio de las ciencias de la complejidad en la Figura 2, donde se ilustra el espacio que corresponde a los sistemas cercanos al equilibrio, alejados del equilibrio y los sistemas ubicados al filo del caos donde ocurren las emergencias a partir de la dinámica interna, de las interacciones y redes de relaciones.

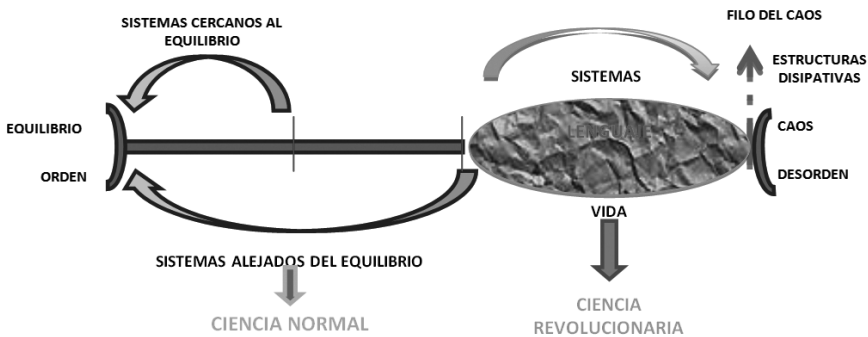


Figura 2. Espacio de las ciencias de la complejidad

Fuente: Maldonado, C. y Gómez, N. (2011, p. 15)

Maldonado y Gómez. (2011), ilustran el espacio de acción de las ciencias de la complejidad ubicado en el punto crítico que no es más que el filo del caos. Espacio éste donde se crean las estructuras disipativas que posibilitan la auto-organización, recursividad y adaptabilidad del sistema y cuya emergencia es irreversible; esto significa, que el sistema posee la libertad de elegir, de seleccionar el camino a tomar, aprovechar sus recursos y potencialidades; por tanto, evoluciona. En sentido opuesto, están los sistemas ubicados cerca del equilibrio los cuales permanecen estables y más allá del filo de caos, tienden a la muerte térmica y no proporcionan opciones para evolucionar. De lo dicho entendemos ahora que los sistemas inestables se mueven al filo del caos; allí hay vida, libertad y evolución.

Si se asume que la planificación es un proceso gestado por la interacción de los seres humanos comprometidos con su visión de desarrollo, es reconocer que la planificación es incierta, compleja y emergente. Entonces, en correspondencia con Maldonado y Gómez (2011) la planificación se ubica en un punto crítico, al filo del caos. Por el contrario, si la planificación es vista como el conjunto de procedimientos que se llevan a cabo en un

7 El punto crítico es donde ocurre la rotura de simetría dando origen a la bifurcación del sistema.

determinado espacio local, a partir de una direccionalidad de abajo hacia arriba, donde la participación de los actores de desarrollo es casi nula, tal como corresponde en la planificación clásica y tradicional, ésta se ubica en los sistemas cerca de equilibrio donde no hay garantías en cuanto a las posibilidades de cambio y evolución.

Consideraciones finales

El lenguaje puede considerarse el agente dinamizador de los procesos de planificación del desarrollo sostenible, ya que desempeña una función mediadora, en la que ser humano hace uso de estrategias creativas con la intención de comprender y emplear los elementos lingüísticos dentro de un contexto determinado. Esto lleva a considerar que, la mediación lingüística dentro del proceso de planificación viene a constituir una forma de expresión del pensamiento y está directamente relacionada con la organización de los conocimientos y de la experiencia humana. De hecho, esta mediación refleja una realidad del pensamiento, una vivencia que se puede concretar por medio del discurso que representa en sí mismo una mediación. Entonces, el discurso viene a significar el procedimiento racional que realizan los interlocutores o actores locales para comprenderse intersubjetivamente (Carvajal, 2003).

Lo interesante del lenguaje como mediación está en que el individuo se identifica y busca establecer las interacciones con su entorno para lograr, de manera consensuada, la convivencia armónica en todos los contextos y situaciones que se le presenten. No es una casualidad el hecho de que la necesidad natural del ser humano está dada en interactuar, intercambiar ideas y establecer relaciones continuamente con otras personas con el fin de crear horizontes compartidos y las vías necesarias para alcanzarlos. No cabe duda que este interactuar se hace mediante el lenguaje como intermediario, como mediador y negociador de la acción comunicativa, que facilita y produce el acercamiento y entendimiento mutuo entre los individuos. Ante lo expuesto, se puede decir que, el lenguaje es la forma de comunicación común y comprensible de los hombres de una sociedad; por tanto, es a través del lenguaje que se generan los significados del sentido de la realidad particular del ser. Al respecto, Carvajal (2003) refiere:

“El lenguaje es una herramienta que no sólo sirve para establecer la comunicación, en el sentido del accionar comunicativo, sino que también es una interacción simbólicamente mediada. Además, constituye un factor importante en la transmisión y en la reproducción de las tradiciones de los pueblos, porque facilita el conocimiento de la realidad cotidiana por medio de la objetivación, considerada como un ordenamiento social construido que incluye el mundo interior y exterior de los actores sociales” (p.130).

La idea del lenguaje como agente dinamizador de la planificación del desarrollo sostenible, reclama como condición esencial una actitud abierta ante los procesos, las inestabilidades y las emergencias, de esta manera crea la posibilidad de generar soluciones innovadoras y creadoras, a partir de la experiencia lingüística permitiendo la exploración de la naturaleza compleja y del hombre. Es mediante esta relación dialógica y de interacción entre los elementos del sistema de planificación que se manifiesta la emergencia. Hay que reconocer que esta interrelación genera la necesidad de renunciar a la ontología del elemento como unidad del ser; un ser simple. Es dejar de lado “la suposición de una simetría ontológica de lo simple” (Luhmann, 1999, p.67) y asumir una ontología en la que la unidad se adquiere a partir de la complejidad del sistema.

Esta visión compleja asume que la emergencia de lo nuevo implica la creación de nuevas propiedades, de un mundo de posibilidades en las que el sistema se auto-organiza, auto-renueva y adapta. Lo cierto es que la planificación del desarrollo conviene ser entendida a partir de lo posible; de allí que, ya no se trata de certidumbres, sino de posibilidades que afirman el devenir. En Prigogine y Stengers (1997) la interrelación del orden y el desorden es una condición esencial para la emergencia creadora, es necesario, que el sistema se encuentre alejado del equilibrio, es decir, a una distancia grande de la frontera por el lado del desorden, con la intención de que los procesos resulten aleatorios para permitir las novedades que han aflorado.

La tesis central es que el ser humano habita en un mundo en emergencia donde el hombre, al igual que la naturaleza, innova, crea continuamente. Esta tesis se apoya en los trabajos de Prigogine y Stengers (1997) sobre las estructuras disipativas y la dinámica de los procesos irreversibles, para concluir que el Universo está formado por sistemas dinámicos inestables cuya evolución no se puede predecir, sino únicamente describir y comprender como probabilidades futuras; es decir, no se predice, pero se pueden anticipar futuros posibles.

Esto significa que la planificación del desarrollo sostenible conviene partir de la incertidumbre, ya que los futuros posibles se abren a la creatividad emergente, a las bifurcaciones que descubren que no hay una dirección única (linealidad) en la creación de la realidad, sino múltiples direcciones (no linealidad). Es el desorden creativo, donde se propician los espacios para el encuentro dialógico, para cultivar diálogos que conduzcan a establecer acuerdos en virtud de alcanzar el horizonte ideado por todos mediante una planificación consensuada; por eso, la importancia de la mediación lingüística. Sólo mediante el lenguaje es posible comprender, aprovechar y gestionar la complejidad para logra la organización espontánea y alcanzar el equilibrio dinámico; es decir, crear las nuevas estructuras o un nuevo orden que permita recrear el sistema de planificación.

Referencias bibliográficas

- Barbera, N. Hernández, E. Vega, A. y Camejo, L. (2018). El diálogo con la naturaleza como lógica de la investigación social: Una aproximación desde las ciencias de la complejidad. En: Chirinos, Y. Ramírez, A. Barbera, N. Camejo, L. y Meriño, V. (2018) Tendencias en la Investigación Universitaria. Una Visión desde Latinoamérica. Fondo Editorial Universitario Servando Garcés de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero. Venezuela. Pp.159-176.
- Carvajal, L. (2003). Algunas reflexiones teóricas sobre mediciones (oral, escrita y electrónica). Revista de comunicación. Volumen 12, año 24, números 1 y 2.
- Castellano (2008). *Planificación: herramienta para enfrentar la complejidad, la incertidumbre y el conflicto*. Venezuela. CENDES. Editorial Torino C.A.
- Gadamer, H. (2005). *Verdad y método I. España*. Ediciones Sígueme. Salamanca.

- Gadamer, H. (1998). *Arte y verdad de la palabra*. España. Editorial Paidós.
- Kauffman, S. (1993). *The origins of order. Self-organization and self-evolution*. New York. Oxford University Press.
- López, J. (2007). *Planificación y gestión Pública*. CENDES-UCV. Venezuela.
- López, J. y García, S. (2011). *El Juego de cambiar el juego: un marco para la acción*. CENDES-UCV. Venezuela.
- Luhmann, N. (1999). *Sociedad y sistema*. Barcelona. Paidós.
- Maldonado, C. (2003). “Marco teórico de trabajo en ciencias de la complejidad y siete tesis sobre la complejidad”, en: *Revista Colombiana de Filosofía de la Ciencia*, Vol. IV, Nros. 8 y 9.
- Maldonado, C. y Gómez, N. (2011). *El mundo de las ciencias de la complejidad*. Colombia. Colección Complejidad. Editorial Universidad del Rosario.
- Prigogine, I. y Stengers, I. (1997). *La nueva alianza. Metamorfosis de la ciencia*. Madrid. Editorial Alianza.
- Prigogine, I. (1996). *El tiempo y el devenir. Coloquio de Cerisy*. Barcelona: Gedisa.
- Sowden, D. & Boone, A. (2007). *Leader’s Framework for Decision Making*. Harvard Business Review.
- Vallejo, A. y Gómez, J. (2011). *Pensar y sentir. Desde la unidad, la diversidad y el movimiento. Interconexión mente – cerebro – universo. ¿un diálogo posible entre Occidente y Oriente?*. Colombia. Universidad Santo Tomás
- Watzlawick, P. (2007). *El lenguaje del cambio. Nueva técnica de la comunicación terapéutica*. España. Editorial Herder.
- Wittgenstein, L. (1998). *Los cuadernos azul y marrón*. Madrid. Editorial Tecnos.

“Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica”,
de la colección Unión Global. Publicación digital de los grupos de investigación de:
Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero (UPTAG), Falcón-
Venezuela, Universidad Autónoma Chapingo (UACH), Sonora-México, Cuerpo Académico
de Bioeconomía y Bidesarrollo en organizaciones públicas y privadas de la Universidad
de Guanajuato (UG), Celaya-México y la Alianza de Investigadores Internacionales
(ALININ), Antioquia – Colombia, bajo la supervisión del Fondo Editorial Universitario
Servando Garcés de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero, Santa
Ana de Coro – Falcón. Tiraje 1.001 libros. Este libro se diseñó en el mes de febrero de 2019.

AGRADECIMIENTOS

Árbitros de esta edición

Dra. Amparo Bienvenida Baque Morán

Universidad Estatal del Sur de Manabí – Ecuador

Dr. Ario Refugio Estrada Gaxiola

Universidad Autónoma de Baja California - México

Dra. Daisy de Lourdes González Parada

Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación - Chile

Dra. Danny Tibisay Ferrer Arévalo

Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero - Venezuela

Dr. Freddy Valmore Marín González

Universidad de la Costa – Colombia

Dr. Germán Anibal Narváez Vásquez

Universidad de Guayaquil – Ecuador

Dr. Jorge Antonio Rangel Magdaleno

Universidad Autónoma de Aguascalientes – México

Dr. José Carlos Bermejo Higuera

Centro de Humanización de la Salud – España

Dr. Ramón Darío Graterol Graterol

Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero - Venezuela

Dr. Tulio Cesar Lagos Burbano

Universidad de Nariño – Colombia

Dr. Wilmar Tadeo Delgado

Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt – Venezuela

MSc. Sara Reyes

Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda – Venezuela

Dra. Dorkys Coromoto Rojas Nieves

Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt – Venezuela

Dra. María Auxiliadora Acurero

Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero - Venezuela

Dra. Marilú Villalobos

Universidad de Falcón - Venezuela

Este libro se terminó de imprimir en
Editorial Artes y Letras S.A.S.
en febrero de 2019

Una publicación de:

Alianza de Investigadores Internacionales. SAS. ALININ
Fondo Editorial Universitario Servando Garcés
de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón
Alonso Gomero

VOLUMEN IV
COLECCIÓN UNIÓN GLOBAL LIBRO RESULTADO DE INVESTIGACIÓN

El libro **"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica"**, de la colección Unión Global, es una publicación resultado de investigación, internacional, seriada, continua, arbitrada, de acceso abierto a todas las áreas del conocimiento, orientada a contribuir con procesos de la investigación científica, tecnológica y humanística. Todos los capítulos incluidos en la obra son resultado de proyecto de investigación desarrollado por sus autores. Con esta colección, se aspira contribuir con el cultivo, la comprensión, la recopilación y la apropiación social del conocimiento en cuanto a patrimonio intangible de la humanidad, con el propósito de hacer aportes con la transformación de las relaciones socioculturales que sustentan la construcción social de los saberes y su reconocimiento como bien público.

El libro "Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", de la colección Unión Global, cuenta con el aval de los grupos de investigación de: Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gomero (UPTAG), Falcón-Venezuela, Universidad Autónoma Chapingo (UACH), Sonora-México, Cuerpo Académico de Bioeconomía y Bidesarrollo en organizaciones públicas y privadas de la Universidad de Guanajuato (C.A.B.B.O.P.P), Celaya - México y la Alianza de Investigadores Internacionales. SAS (ALININ), Antioquia- Colombia. Así como diferentes grupos de investigación del ámbito nacional e internacional que hoy se unen para estrechar vínculos investigativos, para que sus aportes científicos formen parte de los libros que se publiquen en formatos digital e impreso.

ISBN: 978-980-7857-12-3



Fondo Editorial Universitario Servando Garcés
de la Universidad Politécnica Territorial
de Falcón Alonso Gomero

Libro Resultado de Investigación