



**REVISTA CIENTÍFICA
"TEORÍAS, ENFOQUES
Y APLICACIONES
EN LAS CIENCIAS SOCIALES"**

Diciembre 2012

Año 5 Número 10

Decanato de Administración y Contaduría
Universidad Centrocidental
Lisandro Alvarado
BARQUISIMETO - LARA - VENEZUELA

**Plataforma
Científica y
Tecnológica de
Excelencia del
Postgrado de
Administración
y Contaduría**

ISSN N° 1856-9773

Depósito Legal N° PP200902LA3228

Periodicidad Semestral

UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL "LISANDRO ALVARADO"
Decanato de Administración y Contaduría

REVISTA CIENTÍFICA "TEORÍAS, ENFOQUES Y APLICACIONES EN LAS CIENCIAS SOCIALES"
PLATAFORMA CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA DE EXCELENCIA DEL POSTGRADO DE ADMINISTRACIÓN Y
CONTADURÍA

Diciembre 2012

ISSN N° 1856-9773

Deposito Legal N° PP200902LA3228

Publicación Semestral

TEACs es una publicación arbitrada, de periodicidad semestral, que está adscrita en la Coordinación de Postgrado de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Comprometida con el desarrollo de las Ciencias Sociales, específicamente en las áreas y campos afines con la Gerencia y la Contaduría. Publica artículos tipo comunicaciones, ensayos, relatorías de eventos científicos y una sección de Gerencia al día para noticias, actualizaciones e innovaciones en el ámbito de la Gerencia y la Gestión.

EDITORA - DIRECTORA

Dra. Zahira Moreno Freites

COMITÉ EDITORIAL

Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado - Vzla
Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado - Vzla
Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado - Vzla
Universidad Experimental de Guayana - Vzla
Universidad Experimental Rafael María Baralt - Vzla
Universidad de Carabobo - Vzla

Dra. Juana López
Dra. Laura Sarabia
Dr. Eduardo Campechano
Dra. Rebeca Castellano
Dr. Lisandro Alvarado
Dra. Morela Acosta

CONSEJO CIENTÍFICO ASESOR

Universidad de Valencia - España
Universidad del Atlántica - Colombia
Universidad Federal de Rio de Janeiro
Universidad Valparaíso - Chile
Universidad de Guadalajara - México
Universidad de Valladolid - España

Dr. Vicente Ripoll
Dr. Rodrigo Naranjo
Dr. Evandro Vieira
Dr. Julio Miranda
Dr. Rigoberto Soria
Dr. Ricardo Rodríguez

DIRECCIÓN POSTAL

Revista científica TEACs. Coordinación de postgrado. Decanato de Administración y Contaduría. UCLA. Calle 8 entre carreras 19 y 20. Edificio Extensión, Investigación y Postgrado. Piso 2. Teléfonos: 0058-251-259-14-66
telefax: 0058-0251-2591463 – 2591464. Barquisimeto. Estado Lara - Venezuela.

CORREO ELECTRÓNICO

rteacs@ucla.edu.ve

PAGINA WEB

www.ucla.edu.ve/dac/teacs

TEACs esta indexada en Citas Latinoamericanas en Ciencias Sociales - **CLASE**, Sistema Regional de Información en línea para revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal **LATINDEX** - Actualidad Iberoamericana - **CITCHILE**, Hemeroteca virtual - **DIALNET** y Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología - **REVENCYT**. Asimismo esta incluida en la Base de datos RED ECONOMIA del Banco Central de Venezuela.



Rector

Francesco Leone

Vice-Rectora Académica

Nelly Velásquez

Vice-Rector Administrativo

Edgar Alvarado

Secretario General

Francisco Ugel

Director de Postgrado

Norberto Maciel

Decanato de Administración y Contaduría

Decano

Fernando Sosa

Coordinador de Postgrado del DAC

José Luis Rodríguez

Contenido

Investigaciones:

09. LA COMPETITIVIDAD EN LA MEDIANA INDUSTRIA DE BARQUISIMETO (PYMIS) ESTADO LARA

José Luis Rodríguez

25. HABILIDADES GERENCIALES DEL LIDER EN LAS MEDIANAS EMPRESAS DE LA REGIÓN CARIBE COLOMBIANA

Rodrigo Naranjo Arango
Mario Gonzalez Arencibia

37. VOLATILIDAD, PROCICLICIDAD Y PRODUCTIVIDAD DEL GASTO PUBLICO EN VENEZUELA

Iván Figueroa Argüelles

51. POLITICAS PUBLICAS EN UNA JURISDICCION SANITARIA DE SINALOA, MEXICO

Fridzia Izaguirre
Díaz de León

Avance de Investigación

77. ASPECTOS CONTRIBUTIVOS DE LA EMPRESA A LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES: UNA VISION SOCIAL SUSTENTABLE

Gustavo Barradas Linares

Ensayo:

93. ¿CALLAR O GRITAR? EL DILEMA DE LA MUJER MALTRATADA
¡UN CLAMOR EN EL SILENCIO!

Belkys Ordóñez



Rector

Francesco Leone

Vice-Rector Academic

Nelly Velásquez

Vice-Rector Administrative

Edgar Alvarado

Secretary General

Francisco Ugel

Director of Graduate Studies

Norberto Maciel

Dean of Administration and Accounts

Dean

Fernando Sosa

DAC Graduate Coordinator

José Luis Rodríguez

Content

09. COMPETITIVENESS IN THE MEDIUM SIZE INDUSTRY (SME) BARQUISIMETO, LARA STATE.

José Luis Rodriguez

25. MANAGEMENT SKILLS OF THE LEADER IN MID SIZE COMPANIES OF THE COLOMBIAN CARIBBEAN REGION.

Rodrigo Naranjo Arango
Mario Gonzalez Arencibia

37. VOLATILITY, PROCYCLICALITY AND PRODUCTIVITY OF PUBLIC SPENDING IN VENEZUELA. PERIOD 1986-2010.

Iván Figueroa Argüelles

51. PUBLIC POLICY IN A HEALTH JURISDICTION OF SINALOA, MÉXICO.

Fridzia Izaguirre
Díaz de León

Avance de Investigación

77. CONTRIBUTORY ASPECTS OF THE COMPANY TO THE QUALITY OF LIFE OF WORKERS; A SUSTAINABLE SOCIAL VISION.

Gustavo Barradas Linares

Ensayo:

93. IS THE SILENCE OR SCREAM? THE SILEMMA OF ABUSED WOMEN ¡A CRY IN THE SILENCE!

Belkys Ordóñez

TEACS: Revista Científica "Teorías, Enfoques y aplicaciones en las Ciencias Sociales"

ISSN: 1856-9773

Depósito Legal PP200902LA3228

Año: 2012. Junio

EDITORIAL

Finalizamos el año 2012 con la edición nº 10 de TEACs. Aquí presentamos una diversidad de temas de interés tanto para la comunidad académica- científica como para la sociedad en general. Diversidad de temas que se canaliza a través de las distintas secciones que componen la estructura de esta revista, como ensayos, avance de investigación y comunicaciones de investigaciones concluidas, expresando así la pluralidad y enfoques presentados por los investigadores que han colaborado con esta edición.

Iniciamos con un primer artículo cuyo propósito es diagnosticar la capacidad competitiva de la mediana industria superior de Barquisimeto, Estado Lara, utilizando para ello los 12 pilares o variables, según el índice de competitividad global. Los resultados evidenciaron una gran debilidad y escasa competitividad en cuanto a los factores externos; es decir, los elementos del entorno que afectan la competitividad del sector, coincidiendo con los resultados obtenidos en el informe sobre competitividad global del 2011, en donde se ubicó a Venezuela en los últimos lugares, con un mal desempeño en cuanto a los 12 pilares evaluados.

El segundo artículo caracteriza las habilidades gerenciales con que cuentan los líderes de las medianas empresas de la región Caribe Colombiana y la forma en que estas contribuyen para ejercer sus tareas y el impacto sobre una gestión competitiva. El líder de esta muestra se destaca por un perfil de liderazgo relacional, usan en mayor proporción la comunicación oral, se caracterizan más por escuchar y observar, se comportan como líderes reactivos, muy ocupados y con alto nivel de estrés.

Continuamos con un tercer trabajo que tiene por objeto examinar la eficiencia del gasto público en relación a su calidad o productividad como factor generador de crecimiento económico, tomando como patrón de medida la evolución del producto interno para el período 1986 -2010. Los resultados obtenidos evidencian una disminución continuada en la productividad del gasto corriente respecto a la formación de nueva riqueza o producto real; además, se constata una alta inelasticidad entre el gasto público y el producto interno como una clara manifestación del fenómeno de volatilidad y prociclicidad.

El cuarto artículo analiza la política pública en los organismos de salud en el estado de Sinaloa, México, con el propósito de conocer qué estrategias desarrollan las jurisdicciones sanitarias. De esta manera se determinó que las estrategias se caracterizan en un contexto turbulento o de incertidumbre, identificando con ellas necesidades y lo complicado que es obtener recursos que las cubran, a causa de que la asignación está en función de dependencias superiores, imposibilitándose una ejecución eficiente.

Seguimos con un avance de investigación, que trata aspectos contributivos de la empresa a la calidad de vida de los trabajadores bajo una visión social sustentable. En este sentido, el investigador presenta solamente los hallazgos obtenidos de la interpretación de la información adquirida a través de un solo actor social, en este avance únicamente señala al actor social gerente y accionista de la empresa. Las subcategorías emergentes son: promoción y visión colectiva de la salud, autoconfianza y compromiso con el trabajador, además de la atención limitada de voluntariado hacia las comunidades.

Se finaliza esta edición con un ensayo que permite la reflexión al examinar en qué consiste el maltrato a la mujer, para lo cual se consideró vital, revisar los planteamientos de una serie de expertos que han definido y desarrollado este tema desde distintas disciplinas como la medicina forense, la psiquiatría o los estudios de género, exponiendo las principales aproximaciones, denominaciones y descripciones que se han hecho del fenómeno, así como sus manifestaciones concretas en quienes lo sufren. Todo ello en función de la necesidad de conocer, comprender, corregir y aclarar prejuicios y conceptos erróneos sobre lo que siente, piensa y padece la mujer víctima de maltrato.

De esta manera concluye esta edición y damos gracias a todos los colaboradores y lectores que durante estos años nos han acompañado en la tarea de divulgación del conocimiento científico.

Dra Zahira Moreno F.
Directora de TEACs

Artículos

Investigación

LA COMPETITIVIDAD EN LA MEDIANA INDUSTRIA DE BARQUISIMETO (PYMIS), ESTADO LARA

José Luis Rodríguez

Msc. en Ingeniería Industrial. Docente del
Decanato de Administración y Contaduría Universidad
Centroccidental Lisandro Alvarado.
E-Mail: chrodriguez2001@yahoo.com

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo diagnosticar la capacidad competitiva de la Mediana Industria Superior de Barquisimeto, Estado Lara. Para lo cual, se enmarcó en un diseño no experimental de campo, de tipo cualitativo–descriptivo, y como instrumento de levantamiento de la información, se utilizó un cuestionario que integró los elementos teóricos para la medición de la competitividad, mediante doce (12) pilares, según el índice de competitividad global y las variables organizacionales utilizadas por Zonta, (2003). Los resultados evidenciaron la situación actual de las PYMIS de Barquisimeto, en relación a su competitividad y la percepción que sobre ella tienen sus gerentes.

Palabras Claves: Competitividad, PYMIS, Productividad, Variables Organizacionales, Índice de Competitividad Global, Estrategia.

Recibido: 10-09-2012

Aceptado: 05-11-2012

Summary

The present study aimed to diagnose the competitiveness of Medium Industry, Barquisimeto, Lara State, Venezuela. For which, was framed in a non-experimental design field, qualitative descriptive type and as a tool for gathering the information, a questionnaire was used that integrated theoretical elements for measuring competitiveness through twelve (12) pillars according to global competitiveness index and organizational variables used by Zonta (2003). Results showed the current status of SME of Barquisimeto in relation to competitiveness and the perception that its managers have about it.

Key Words: Competitiveness, SME, Organizational Variables, Global Competitiveness Index, Strategy.

COMPETITIVENESS IN THE MEDIUM SIZE INDUSTRY (SME) BARQUISIMETO, LARA STATE

José Luis Rodríguez

Msc. in Industrial Engineering, Professor to Faculty of Business Administration and Accounting Deanery, Universidad Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Lara State, Venezuela.

E-mail: chrodriguez20012@yahoo.com

1. INTRODUCCION

La supervivencia y prosperidad de las empresas depende en gran medida, de cómo esta se adapte a los cambios del entorno. Un entorno que resulta difícil de predecir, de veloz cambio, crecimiento competitivo y mucho más exigente, ya que, los clientes, accionistas, comunidad y gobiernos pretenden cada vez más, (Biasca, 2001). De allí que las empresas para ser competitivas deben ser capaces de adaptarse a los cambios del entorno, muchas veces estos cambios son graduales, lo que dificulta una percepción clara y rápida de sus efectos y consecuencias, otras veces son drásticos, pero en ninguno de los casos, la interpretación es simple.

Es así, como autores como Chiavenato (2006), señala que actualmente el éxito empresarial competitivo está vinculado a la empresa o negocio para darle valor agregado a sus activos intangibles. Esta situación de transformaciones constantes del ambiente de negocios hace necesario que, para mantener e incrementar su participación en el mercado en estas condiciones, los gerentes deban tener claro la forma de cómo analizar y evaluar los procesos de su negocio, las conductas laborales bajo esquemas de organización eficiente, la coordinación de las acciones para generar bienes y servicios de calidad, es decir, se debe definir la calidad de los productos con base en la competitividad en el mercado.

De allí lo planteado por Heizer (2001), donde afirma que la competencia mundial está aquí para quedarse. El rápido crecimiento en mercados mundiales emergentes, como China o Europa del Este, significa que incluso las compañías de tamaño mediano deben extender sus operaciones para tener proyección mundial. Fabricar un producto únicamente en EE.UU. y exportarlo posteriormente, ya no es garantía de éxito; ni siquiera de supervivencia. Existen nuevos tipos de competitividad mundial relacionados con la calidad, variedad, derechos de aduana, convivencia, oportunidad y costos. Esta globalización de la producción, contribuye a la eficacia,

y revaloriza los productos y servicios ofrecidos al mundo, pero a su vez complica las tareas de los directivos de las operaciones.

Hoy en día las empresas responden a la competencia mundial con una estrategia y rapidez tales que habrían resultado inauditas en el pasado. Por ejemplo, Benetton de Italia traslada a tienda de todo el mundo más rápidamente que sus competidores, debido a la flexibilidad que impone en el diseño, producción y distribución. También, Sony adquiere algunos componentes de suministrado en Tailandia, Malasia y en todo el mundo, para el ensamblado de sus productos electrónicos y la General Motors ha construido simultáneamente cuatro plantas similares en Argentina, Polonia, China y Tailandia, de forma que puedan complementarse y abaratar los costos al mismo tiempo que mejoran la calidad, Heizer (obcit).

En el entramado mundial, se intensifica la complejidad, el riesgo y la competitividad. Competidores como los fabricantes de película Kodak y Fuji se enfrentan entre ellos, en unas 100 naciones. La globalización de los mercados mundiales, la introducción de productos mundiales como Ford Tempo, Coke o Levi jeans, y la llegada de la factoría mundial y de la aldea global, están teniendo un profundo efecto en la dirección de las operaciones, Heizer (obcit).

Todos los sectores industriales participan en forma directa en el aumento de la competitividad, desde químicos, maquinarias, capital intensivo hasta agricultura, en otros. América Latina basa principalmente sus aumentos de competitividad en la exportación neta de materias primas, agricultura tropical y manufacturas intensivas en mano de obra a diferencia de la que sucede en los países industrializados quienes basan principalmente sus aumentos de productividad y crecimiento económico en la tecnología y fabricación de piezas industriales de todo tipo, principalmente, Biasca (obcit).

Esta diferencia tan marcada ha llevado lentamente a los países de América Latina a incursionar en el sector

de manufacturas de mercancías de cualquier tipo y acrecentar de manera muy rápida su industrialización. Igualmente factores tales como la apertura hacia el comercio internacional, fortalecimiento del sector educativo y el incentivo continuo de la investigación y desarrollo han contribuido también al incremento de la productividad en estos países y al fortalecimiento del sector industrial y manufacturero, (Martínez, 1995).

El sector manufacturero es uno de los principales sectores que se caracterizan por realizar continuas mediciones de la competitividad en sus organizaciones. Sin embargo muchas veces en el proceso de medición de la misma tienda a confundir el concepto de competitividad con otros conceptos, (Martínez, 1995):

- Intensidad de trabajo, referido al incremento del trabajo.
- Eficiencia, concerniente a producir bienes y servicios de alta calidad en el menor tiempo posible.
- Eficacia, alusivo al grado en que logran los objetivos.
- Producción, referente a la actividad de producir bienes y servicios.

La competitividad se ha convertido en una de las preocupaciones centrales de los gobiernos y los sectores productivos porque se ha relacionado con el crecimiento del ingreso, el empleo, la inversión y el comercio. También ha sido considerado como una estrategia para hacer frente a los cambios ocasionados por la apertura comercial, los ajustes estructurales y la reconversión productiva (Benavides, 2001).

Diferentes autores han argumentado que no es posible estudiar la competitividad considerando únicamente medidas de desempeño como son las exportaciones, la balanza de pagos o la productividad, sino que, es necesario medir factores que generen un potencial para competir como la tecnología, el acceso a materias primas, capital humano con mano de obra cualificada, etc. Todas

estas habilidades administrativas permiten cambiar el potencial competitivo respecto al desempeño, incidiendo en las aptitudes sobre mercadotecnia y en las relaciones con la comunidad, (Zonta, 2003).

Ahora bien, dentro de los argumentos que se plantean para medir la competitividad, son diversas las variables y dimensiones que pueden ser estudiadas, lo cual lleva a reflexionar a muchos estudiosos del tema, sobre las limitaciones y bondades de los enfoques más difundidos. Por esta razón, esta investigación abordó un enfoque ecléctico, debido a los requerimientos al utilizar metodologías de análisis mixtos, que incluyan aspectos cuantitativos y cualitativos, y así realizar un diagnóstico en un aspecto tan importante para la economía nacional, como es el sector integrado por la PYMIS en el Estado Lara, las cuales no escapan a los escenarios inestables y cambiantes, que inevitablemente agudizan la incertidumbre sobre cómo debe ser su desempeño en los tiempos actuales, para alcanzar su supervivencia o quiebra. Todo esto hace necesario que se evalué la competitividad en este sector para poder así, determinar acciones que permitan avanzar y permanecer en mercados competitivos. De todo lo antes planteado, surgen las siguientes interrogantes necesarias para determinar:

¿Cuál es la situación real en materia de competencia que presenta las PYMIS del Estado Lara?

¿Qué factores determinan la competitividad de las PYMIS en Barquisimeto?

De estas interrogantes, surgen entonces los siguientes objetivos de investigación.

- Determinar la Competitividad de la Media Industria de Barquisimeto, para detectar cuales son los factores más relevantes que la afectan.
- Diagnosticar los factores más relevantes de competitividad para el Sector de la Media Industrial de Barquisimeto.
- Determinar percepción de los gerentes de las Medianas Industrias de Barquisimeto sobre la competitividad.

2. ALCANCE Y DELIMITACIONES DEL ESTUDIO

La investigación se circunscribió a empresas obtenidas de la base de datos de la cámara de industriales del Estado Lara, dedicadas a la manufacturadas de productos de cualquier tipo, y que tenga más de 50 trabajadores y menos de 100 trabajadores, ubicadas en la Zona Industrial I, II y III de Barquisimeto. El trabajo es de tipo descriptivo, por cuanto describió los factores de la competitividad más importantes para la Mediana Empresa Manufacturera de Barquisimeto, además, explicó la manera en la cual algunos de estos factores influyen más que otros en el desempeño organizacional de estas empresas. Así mismo permitió entender la interrelación entre los factores de competitividad, lo cual apoyado en el análisis, facilitó la formulación de acciones que procuren una mejora a futuro. La investigación así definida, se realizó en el período del segundo semestre del año 2011.

Es importante acotar que, los factores de competitividad son elementos cambiantes y sujetos a influencias ambientales, lo cual indica que los resultados obtenidos competen a un elemento único e irrepetible de observación y evaluación.

3. SUSTENTO TEÓRICO

En esta parte de la investigación se explica los elementos teóricos que dan soporte al estudio denominado, la competitividad de la Mediana Industria de Barquisimeto, para ello, se abordaron aspectos de la PYMIS y la competitividad como elementos fundamentales del estudio.

3.1 PYMIS

Según M. Peñaloza (2003), en Venezuela, las Pequeñas y Medianas Industrias Manufactureras, siempre han jugado un papel muy destacado dentro de la economía nacional; aún cuando es a partir de los años cincuenta del siglo XX, con el proceso de industrialización,

que se favoreció la constitución y concentración de parques industriales, considerados en los años sesenta y gran parte de los años setenta como uno de los mejores de América Latina.

Algunas definiciones para clasificar las industrias, es la presentada por la Organización de Naciones Unidas-ONU, donde todas las actividades económicas poseen una clasificación internacional por clase de actividad, y se denomina, Clasificación Industrial Uniforme-CIIU, cuya versión original se aprobó en año de 1948, y ha sido revisada en varias oportunidades. Para efecto de esta investigación, se utilizó esta clasificación ya que es la empleada por el Instituto Nacional de Estadísticas-INE, el cual clasifica por estrato de ocupación, la industria manufacturera, (ver tablas 1 y 2).

Es así, como la ley de Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria PYMY del 2002, define a la mediana industria como, la unidad de explotación económica realizada por una persona jurídica que efectúa actividades de producción de bienes industriales y de servicios conexos con una planta de trabajadores promedio anual no menor de cincuenta y un (51) ni mayor de cien (100).

La importancia de la PYMIS ha sido estudiada en diversas investigaciones, ya sea ha nivel local o nacional, es así, como Pietrobelli C., Porta F., Moori-Koenig V., (2005), afirma que las PYMIS aseguran el mercado de trabajo mediante la descentralización de la mano de obra y cumple un papel esencial en el funcionamiento del mercado laboral, ya que, tiene efectos socioeconómicos importantes, presenta mayor adaptabilidad tecnológica con menor costo de infraestructura, y muestra mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios del mercado. Por tanto, en Venezuela las PYMIS han contribuido significativamente en el crecimiento económico mediante el uso de materia prima nacional, aumentando el valor agregado de los productos fabricados, como ser proveedores de las grandes empresas. En consecuencia, se podría afirmar que las PYMIS representan dentro de la

industria, la base fundamental de la economía, ya que es a través de ellas, se logra la etapa inicial de crecimiento económico empresarial nacional, (Guillen, 2007).

En otro orden de ideas Dávila (2005), afirma que la gran mayoría de las PYMIS venezolanas ven afectada su competitividad por varias razones entre los que se pueden citar:

- Relación a corto plazo buscando soluciones inmediatas.
- Decisiones centralizadas y rápidas, más intuitivas que racionales.
- Falta de orientación a largo plazo de elementos básicos asociados a la competitividad como son la calidad, productividad, rentabilidad y oportunidad, los cuales se conjugan para generar las condiciones requeridas para actuar en el ámbito global.

Siguiendo la misma idea López (2003), plantea que, dentro de la economía actual las PYMIS deben estar muy atentas a las señales del mercado, produciendo lo que necesite, esta estrategia genera una ventaja, porque podrá elaborar productos altamente diferenciados, que el mercado está dispuesto a pagar. Por ello, se hace necesario estar a la par de los cambios que se dan, como consecuencia de la globalización, dado que el mundo empresarial evoluciona rápidamente, y requiere la conformación de nuevas estrategias para subsistir a través de tiempo.

Las PYMIS, al contar con precios competitivos en el abastecimiento de materiales e insumos, tener acceso al financiamiento, adquirir tecnología, mejorar la calidad de los productos y elaborar productos altamente diferenciados, obtiene elementos necesarios que le permite la adaptación al nuevo paradigma económico mundial, como es la competitividad.

3.2 LA COMPETITIVIDAD

No existe consenso sobre la definición de competitividad a pesar de ser un tema tratado en el mundo de los negocios y los gobiernos, Porter (2009), señala que, no existe un consenso sobre el termino, para este autor, una empresa es competitiva sí posee una ventaja sostenible inimitable sobre su competencia y el cliente lo percibe y lo valora, también menciona, que la competitividad de una nación es el reflejo del grado de competitividad que tengan sus empresas, ya que, la primera es solo la expresión de la segunda. Por su parte Fea (1993), define la competitividad, como la capacidad de una empresa de generar beneficios a través de sus procesos productivos organizativos y de distribución, en marcadas mediante tres categorías básicas:

1. La competitividad es una característica interna del sistema de la empresa.
2. El mercado o el entorno sociopolítico y económico, determina el nivel temporal de su capacidad competitiva intrínseca.
3. Una empresa tiene continuidad, solo si es capaz de adecuarse constantemente a las nuevas condiciones del entorno.

Es por ello, que el Proyecto Andino de Competitividad en su Documento de Trabajo, elaborado en el año 2001, destaca el aumento de la competitividad internacional de un país, constituye actualmente una preocupación central en el diseño de las políticas nacionales del desarrollo productivo, aún cuando existe una diversidad de modos para lograrlo, además de indicadores que permitan medirla.

En relación a esto último Zonta, (2003), indica que se observan dos grandes posturas, de los cronistas y los gerentes de empresas. En cada postura, se ha tratado de analizar y resolver el problema de la competitividad con paradigmas diferentes. Precisamente, existen organizaciones como el Foro Económico Mundial (FEM), con sede en Ginebra, y el Instituto Internacional

para el Desarrollo Gerencial (IMD), que han elaborado indicadores y dimensiones para su análisis, a través de un Reporte Global de Competitividad, (2010), el cual, incluye 113 variables, organizadas en 12 pilares y cada uno representa un área, a saber:

1. Instituciones
2. Infraestructura
3. Estabilidad Macroeconómica
4. Salud y Educación Primaria
5. Educación Superior y Entrenamiento
6. Eficiencia del Mercado de Bienes
7. Eficiencia del Mercado Laboral
8. Sofisticación del Mercado Financiero
9. Preparación Tecnológica
10. Tamaño del Mercado
11. Sofisticación Empresarial
12. Innovación

PRIMER PILAR: INSTITUCIONES

El entorno institucional crea un marco en el cual los individuos, las empresas y los gobiernos interactúan para generar ingreso y riqueza en la economía. Las instituciones juegan un rol central en la forma en que las sociedades distribuyen los beneficios y asumen los costos de las estrategias y políticas de desarrollo, también influencia las decisiones de inversión y la organización de la producción. La importancia de las instituciones no solo se limita al marco legal, incluye la transparencia, regulación y desempeño, no solo de las instituciones públicas también las privadas, esenciales para los negocios.

SEGUNDO PILAR: INFRAESTRUCTURA

Una infraestructura extensa y eficiente es un elemento esencial para la competitividad. Es fundamental para garantizar el funcionamiento eficaz de la economía, ayuda a determinar la actividad económica y los sectores que puede desarrollar una economía en particular. Una infraestructura bien desarrollada reduce el efecto de

distancia entre regiones, con el resultado de una mayor integración con el mercado nacional y la posible conexión con otros países y regiones. Es un factor que reduce la desigualdad en el ingreso y la pobreza diferentes formas. No solo es la infraestructura de transporte, sino también, la infraestructura para la comunicación, redes que permitan a las comunidades menos desarrolladas conectarse con actividades económicas y educación.

TERCER PILAR: ESTABILIDAD MACROECONÓMICA

La Estabilidad del ambiente Macroeconómico es importante para las empresas, y por lo tanto, para la competitividad de un país. Aunque por sí sola la estabilidad no puede mantener el crecimiento de un país, ya que, desordenes o altibajos pueden afectar la economía. El gobierno no puede proveer servicios de manera eficiente si tiene que pagar altos intereses por deudas. En resumen, la economía de un país no puede crecer si el ambiente macroeconómico no es estable.

CUARTO PILAR: SALUD Y EDUCACIÓN PRIMARIA

Una mano de obra saludable es vital para la competitividad y productividad de una nación. Bajos estándares de salud conllevan a costos más altos para las empresas, debido a posibles ausencias y bajos niveles de eficiencia. La educación básica primaria también es importante, porque aumenta la eficiencia de los trabajadores, porque son más adaptables a procesos de producción más avanzados. Si existe una falta de educación, las empresas no se pueden mover hacia arriba en la cadena de producción con valor agregado más alto.

QUINTO PILAR: EDUCACIÓN SUPERIOR Y ENTRENAMIENTO

Mano de obra mejor calificada se adapta de manera más fácil a cambios en el entorno. Para las empresas esta mano de obra calificada y entrenada les ayuda a

subir más rápido en la cadena de valor, sus trabajadores contarán con las habilidades necesarias para afrontar las necesidades cambiantes de una economía que evoluciona.

SEXTO PILAR: EFICIENCIA DEL MERCADO DE BIENES

Países con mercados de bienes eficientes están bien posicionados para producir la mezcla de productos y servicios adecuados en condiciones de oferta y demanda óptimas, y también asegurar que estos productos son comercializados de manera efectiva dentro de la economía. La existencia de una competencia leal a nivel interno y externo es importante para la eficiencia de los mercados. La eficiencia del mercado depende de nivel de impuestos, orientación del consumidor y su nivel de exigencia, entre más exigentes los clientes mejor, porque los niveles de eficiencia en la industria pueden ser más altos.

SÉPTIMO PILAR: EFICIENCIA DEL MERCADO LABORAL

El mercado laboral debe ser tan flexible como para cambiar a sus trabajadores de un sector a otro sin mayor costo, permitiendo también, fluctuaciones en el salario sin causar perjuicios a nivel social. Un mercado laboral eficiente debe asegurar una clara relación entre los trabajadores, sus incentivos y sus esfuerzos, así como, el mejor uso del talento disponible.

OCTAVO PILAR: SOFISTICACIÓN DEL MERCADO FINANCIERO

Un sector financiero eficiente es aquel que ubica los recursos ahorrados por los ciudadanos de una nación como aquellos recursos externos para su uso más productivo. Se deben direccionar estos recursos a los proyectos de tasa más alta de retorno, que aquellos conectados a intereses políticos. Evaluar los riesgos

es un punto clave, la inversión es un aspecto crítico para la productividad. Por tanto, un mercado financiero sofisticado debe asegurar la disponibilidad de capital, tanto para el sector privado como para el bancario, y convertir las ideas en productos o servicios viables comercialmente, en otras palabras, lograr materializar las ideas. La transparencia juega un rol importante en este mercado.

NOVENO PILAR: PREPARACIÓN TECNOLÓGICA

Este pilar mide la agilidad con la que una economía adopta las tecnologías existentes para impulsar la productividad de sus industrias. El punto importante es, que los individuos u organizaciones de un país tengan acceso a productos avanzados en tecnología y tengan la habilidad para usarlos. Lo importante de este segmento no es la innovación de tecnología, sino la capacidad de acceso para su uso.

DÉCIMO PILAR: TAMAÑO DEL MERCADO

El tamaño del mercado afecta la productividad, porque los mercados grandes permiten a las empresas explotar las economías de escala. En la era de la globalización, una empresa no solo tiene la posibilidad de aprovechar el mercado local, los países pequeños han encontrado en el mercado internacional un sustituto, la apertura comercial es una clara evidencia asociada con el crecimiento de una economía, especialmente para países pequeños, donde el comercio tiene un efecto positivo en el crecimiento. Las exportaciones pueden determinar el mercado de las empresas, debido, que no las limita únicamente al mercado local.

ONCEAVO PILAR: SOFISTICACIÓN EMPRESARIAL

Mientras que exista un mayor nivel de sofisticación existe la posibilidad de una mejor eficiencia, mayor productividad y por ende aumento en la competitividad. Lo que examina son variables cuantitativas y cualitativas

de empresas locales y interacción que estos tienen entre sí. Cuando las compañías hacen parte de un sector en particular, están interconectadas, generalmente están geográficamente cerca, generando clústeres y llevando a una mayor eficiencia y la sofisticación de los procesos de producción.

DOCEAVO PILAR: INNOVACIÓN

El último pilar hace referencia a innovación tecnológica. Todos los anteriores tienen rendimientos decrecientes en el tiempo. El único que permite la expansión de una mayor calidad de vida de manera continua es la innovación. Una nación debe invertir en investigación y desarrollo para que exista un crecimiento continuo de la economía. Instituciones como universidades y la industria, juegan un papel importante en el desarrollo de este pilar, como también, la protección a la propiedad intelectual, necesaria en las investigaciones y en el desarrollo.

Es así como, en el Informe Global de Competitividad del periodo 2010-2011, (Foro Económico Mundial, 2010) da como resultado en el estudio comparativo de la competitividad sobre 139 economías, a Venezuela ubicada en el punto 122 a nivel mundial, con un puntaje de 3.48 y en el puesto N° 19 sobre un total de 19 economías Latinoamericanas estudiadas.

Cabe destacar, por otra parte según Rubio y Baz (2005), que los distintos enfoques desarrollados para estudiar la competitividad pueden ser fácilmente ubicados en dos dimensiones, (1) la del ámbito interno de las empresas y (2) del entorno en el se concentran. El ámbito interno las empresas compiten en función de los productos o servicios que elaboran y cuyo éxito depende de la eficiencia de sus procesos productivos, que incluye tecnología, personal y capital, como también, la calidad de sus productos y el precio de los mismos. El gobierno contribuye de manera indirecta a la competitividad intrínseca de las empresas, de allí, que un gobierno influyente en las relaciones laborales; crea el marco jurídico que permita o impida, que las empresas inviertan, vendan y establezcan contratos

con otras personas y empresas, además, desarrollar la infraestructura y energía para el impulso de las empresas. De allí, la importancia y trascendencia del gobierno para el funcionamiento de las empresas. Rubio y Baz (obcit) afirman: la responsabilidad del gobierno es crear condiciones para las empresas puedan prosperar; pero estas tienen que considerar el beneficio del consumidor como objetivo último de su activar.

Cabe mencionar que Zonta, (obcit), desarrolla un enfoque integrador, entre las técnicas gerenciales para la mejora de la competitividad y una serie de variables organizacionales internas. Las técnicas gerenciales están referidas a:

- a. Reingeniería.
- b. Calidad Total.
- c. Benchmarking.
- d. Outsourcing.
- e. Downsizing.
- f. Alianzas Estratégicas.
- g. Normas ISO 9000.

Las variables organizacionales internas están orientadas a:

- a. Estrategia: El grado en que la visión de la empresa, su planificación estratégica y la operativa se encuentran integradas en forma explícita, para todos los miembros de la empresa.
- b. Estructura: El grado en que la estructura organizacional es flexible, más plana, promueve el aprendizaje, no impide la solución de problemas o impide la rápida respuesta del cliente, y finalmente, hace referencia al grado en que la empresa ha evolucionado hacia una organización por procesos o unidades estratégicas de negocios, más que hacia una por departamentos funcionales.
- c. Sistemas y Procesos: Dirigido al grado en que mediciones y conciencia existen sobre la relevancia de los procesos, asimismo, si éstos se mejoran continuamente, en función de las necesidades de los clientes, si se

dispone del conocimiento para hacerlo con efectividad, y sí la empresa tiende funcionalmente a organizarse en torno a proceso o unidades integradas de negocios.

d. Recurso Humano: Referido a la polifuncionalidad con que se desarrolla, participa y estimula al personal, para que participe dentro de equipos intra e inter-funcionales. También, incluye el esfuerzo que realiza la empresa por desarrollar la polifuncionalidad de los empleados y mejorar su calidad de vida.

e. Liderazgo: Orientado al papel y la participación directa que tiene el nivel ejecutivo de la empresa en su quehacer diario y en el mejoramiento de los procesos y sistemas.

f. Cultural Organizacional: Dirigido al grado en que los valores definidos por la empresa han sido internalizados por el personal y se encuentran respaldados por los diversos sistemas de premios y castigos de la empresa.

g. Proveedores: Concerniente a la relación histórica que la empresa ha mantenido con sus principales proveedores y la calidad de los mismos.

h. Clientes: Alusivo a la efectividad de los sistemas de la empresa para determinar y satisfacer las necesidades de sus clientes como algo prioritario en su gestión y razón de ser.

Podemos indicar que Zonta, (obcit), integra y combina estas técnicas y variables organizacionales, diseñando un instrumento de diagnóstico que permite evaluar el nivel de competitividad en la empresa. Independientemente, de las proyecciones particulares al evaluar la competitividad de una empresa y una nación, esta evaluación se hará bajo el estudio de las dimensiones internas de las empresas y las del entorno donde se encuentra, ya que ambas serán determinantes en su éxito o fracaso.

4. APROXIMACIÓN METODOLOGICA

La investigación se ubicó en un estudio cualitativo no experimental–descriptivo. Este diseño permitió observar los elementos que involucran la competitividad en las empresas analizadas, facilitando la interacción entre

los objetivos y la realidad de la situación de campo. Atendiendo a su dimensión temporal el estudio se ubicó en lo transeccional, tal como lo plantea Balestrini (2002), ya que los datos fueron recolectados en un solo momento y en un tiempo único, construyendo la realidad tal y como se observo, para luego llegar a describir la situación que se encontró de manera precisa y objetiva en el estudio de un fenómeno socialmente complejo, como es la competitividad en las PYMIS de Barquisimeto.

Igualmente es una investigación de tipo cualitativo porque permitió descubrir y refinar los factores de competitividad (supuestos teóricos), más relevantes para el estudio y así poder entender el fenómeno de la competitividad en la Mediana Empresa Manufacturera de Barquisimeto a través de la percepción que sobre ella tienen los gerentes de las organizaciones estudiadas

SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación se circunscribió a las empresas obtenidas de la base de datos de la Cámara de Industriales del Estado Lara, dedicadas a la manufactura de productos de cualquier tipo, con más de cincuenta (50) trabajadores y menos de cien (100) trabajadores, ubicados en la Zona Industrial I, II y III de la ciudad de Barquisimeto Estado Lara. La muestra correspondió a 25 empresas tomadas de un universo de 36 ubicadas en el Estado Lara ,utilizando la técnica de muestreo determinístico o no probalístico, de tipo intencional. La recolección de datos se realizó a través de la técnica encuesta, mediante el diseño de un cuestionario, donde se integraron los elementos teóricos para la medición de la competitividad, empleando los 12 pilares, según el índice de competitividad global y las variables organizacionales mencionadas por Zonta, (obcit).

5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS MÁS SOBRESALIENTES.

De acuerdo a la información suministrada por los gerentes y directivos de las empresas encuestadas se

pueden observar los siguientes resultados. En relación a la aplicación del cuestionario referido a los 12 pilares utilizados para medir el índice de competitividad global por el Foro Económico Mundial se puede observar lo siguiente:

INSTITUCIONES

Un alto porcentaje indicado por el 83%, calificó de regular a malo el entorno institucional venezolano, ya que no facilita la fluidez comunicacional, ni contribuye a mantener relaciones productivas que permitan acordar estrategias y políticas que procuren el desarrollo, y la mejora del aparato productivo venezolano, además, se observó como el desempeño de algunas instituciones públicas recibieron la calificación de muy mala por parte de los gerentes encuestados.

INFRAESTRUCTURA

Los resultados señalaron en un alto grado, la percepción como mala, ya que un 72%, estimó que la infraestructura de transporte y comunicación se encuentra en pésimo estado, y en franco deterioro, lo cual dificulta la integración de mercados internos y no ayuda a la conexión con otras regiones del país. Esta situación, no permite un funcionamiento eficiente y eficaz de la economía del estado, y muchas veces no permite el desarrollo de un sector económico en particular.

ESTABILIDAD MACROECONOMICA

La percepción de la mayoría de los entrevistados dejaron ver un descontento, y en un alto grado mostraron preocupación por el mal desempeño y el deterioro acentuado de la estabilidad económica, además, del compulsivo intervencionismo del estado. Sobre este análisis un 89% de los entrevistados manifestó no tener confianza en las cifras macroeconómicas mostradas por el Banco Central de Venezuela (BCV), lo cual no contribuye a la generación de nuevas inversiones en el sector productivo.

SALUD Y EDUCACIÓN PRIMARIA

Los resultados en relación a este pilar, se ubicó en un rango entre regular a bueno, donde se destacó como regular los servicios de salud pública, los cuales muchas veces llevan a los empresarios a la necesidad de contratar pólizas medicas para sus trabajadores, acarreando el incremento de costos para las empresas.

EDUCACIÓN SUPERIOR Y ENTRENAMIENTO

Los resultados indicaron una percepción positiva de los gerentes encuestados, en un 78%, los cuales estimaron que existen profesionales graduados en las universidades que garantizan una mano de obra formada, para su contratación en sus empresas, sin embargo, les preocupa la poca existencia de escuelas técnicas e institutos de formación y entrenamientos para la actualización y capacitación de su personal obrero.

EFICIENCIA DE MERCADO DE BIENES

Los resultados en cuanto a este factor, evidenció un mal desempeño, reflejado en un 97%, donde los encuestados manifestaron la deficiencia de los mercados internos de bienes, lo cual, no permite producir al ritmo deseado, además de mostrar un rechazo casi unánime respecto a la competencia desleal del estado sobre el comercio de ciertos rubros.

EFICIENCIA DEL MERCADO LABORAL

Se observó en los resultados, que existe muy poca flexibilidad en el mercado laboral que permita el traslado de sus trabajadores de un sector a otro, y así abaratar los costos. Sobre un alto porcentaje el 89%, se manifestó contrario al excesivo intervencionismo estatal en materia laboral, sin la consulta al sector productivo, ni su participación en la reforma de leyes de vital importancia para su desempeño productivo, que ayude a desarrollar un mercado laboral eficiente, basado en una clara y óptima relación entre los trabajadores y patronos.

SOFISTICACIÓN DEL MERCADO FINANCIERO

Existe una macada preocupación del sector analizado, en relación a la excesiva nacionalización de la Banca y el intervencionismo frecuente en materia financiera por parte del estado. También se observó en alto grado, un descontento sobre el funcionamiento de los organismos creados para manejar todo lo concerniente a la regulación de moneda extranjera, por el excesivo papeleo y trabas burocráticas para acceder al mismo.

PREPARACIÓN TECNOLÓGICA

Los resultados de este pilar evidenciaron que las restricciones a la moneda extranjera, no permite la adquisición de tecnologías para ser incorporadas a la actividad productiva nacional, restringiendo con ello, el acceso al uso de nuevas tecnologías industriales, que le permitan un desarrollo productivo acorde con el resto del mundo.

TAMAÑO DEL MERCADO

La gerencia del sector estudiado percibe que la situación de la economía en el país no permite explorar ni desarrollar economía de escala, ya que, la apertura a mercados internacionales es muy difícil y no se cuenta con políticas por parte del estado que contribuyan en ese sentido.

SOFISTICACIÓN EMPRESARIAL

Los resultados evidenciaron muy poca o casi ninguna sofisticación de sus procesos de producción, mucho menos, el uso de estrategias de asociación y colaboración mutua en los sectores específicos del sector industrial estudiado.

INNOVACIÓN

El desarrollo y utilización de unidades de investigación y desarrollo es inexistente en el sector analizado,

ninguna de las empresas sujetas a la muestra realizada inversiones en estas áreas, lo cual, no contribuye al circuito de la economía ni al desarrollo sustentable del sector.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos, en cuanto al estudio de las variables propuestas por Zonta, (obcit) como son:

ESTRATEGIA

Los resultados evidenciaron que solo un 33% de las empresas estudiadas aplican la planificación estratégica, por lo cual, no se puede señalar que existe una integración entre la planificación estratégica y la planificación operativa, ya que, solo un 42% de los encuestados, indicó que elabora una planificación operativa de carácter formal.

ESTRUCTURAL

Se observó como solo un 68%, de las empresas sujetas al estudio cuentan con estructuras formales y actualizadas, las mismas no son flexibles, aunque se observan que existen niveles de funciones compartidas de manera informal. Las estructuras observadas no facilitan ni estimulan el aprendizaje organizacional, tampoco se observó que estas contribuyen a dar una rápida respuesta al cliente, ni permite una evolución hacia una organización por procesos o unidades estratégicas de negocios.

SISTEMAS Y PROCESOS

Se determinó un interés importante en mejorar continuamente los procesos, y un esfuerzo para disponer de los conocimientos, a fin de ser más efectivos en el control de los mismos, mediante el desarrollo de técnicas y herramientas para la mejora. La mayoría de las empresas, sobre un 54%, trata de integrar a los proveedores y clientes en sus procesos de mejoras, se realiza más la prevención, que la corrección en los procesos productivos.

RECURSO HUMANO

En cuanto a esta variable se observó que en un 89% de los entrevistado indicó, que las necesidades de los trabajadores son atendidas a pesar de no contar muchas veces con suficientes recursos para hacerlo. Se estableció que los trabajadores, sin importar el nivel donde se ubiquen, comprenden sobre la supervivencia y prosperidad de la empresa, y que depende de sus habilidades para atraer y mantener a los clientes. En un alto grado, cuenta con un personal versátil que se adapta con facilidad a las mejoras propuestas en el proceso productivo. En un 69% se observó en las empresas analizadas, que el clima organizacional es parte de la solución y no del problema, y por último se evidenció que el trabajador se integra, fácilmente en los equipos de trabajo intra o inter-funcional.

LIDERAZGO

Los gerentes entrevistados denotaron un papel y participación directa en el quehacer diario y un protagonismo en el mejoramiento de los procesos y sistemas. Por lo que, se pudo indicar de un liderazgo basado en el ejemplo personal; además, se estimula y practica el trabajo en equipo, tratando en lo posible, de proveer los recursos necesarios para que el equipo y sus miembros logren un mejor desempeño.

CULTURA ORGANIZACIONAL

El estudio de esta variable evidenció, que en su mayoría se ha logrado una internalización de los valores de la empresa por parte de los trabajadores, resultando en un 66%. Los gerentes encuestados están conscientes de la importancia de la cultura y de la influencia que tienen ellos sobre está.

PROVEEDORES

La relación con los proveedores se basó en un ganar-ganar, es importante destacar, que las condiciones

actuales de la economía, en cuanto al suministro de materia prima, dificulta en los actuales momentos, el manejo de las relaciones de largo plazo y beneficio mutuo entre las partes.

CLIENTES

Existe un indiscutible conocimiento sobre las necesidades del cliente y una sincera preocupación por satisfacer sus expectativas, a pesar de verse limitado por la escasez de recursos y las condiciones del mercado poco favorables. En lo posible, se trata de dar respuestas ágiles, rápidas y efectivas a los requerimientos de los clientes, todo ello con la finalidad de establecer nexos de colaboración entre ambos, es decir empresa–cliente.

Como último aspecto examinado fue el relativo a, determinar cuáles eran los factores más problemáticos a la hora de hacer negocios, reseñados por los directivos de estas empresas, y los resultados se muestran a continuación en el cuadro N° 1.

**CUADRO N° 1
INCIDENCIA DE LOS FACTORES**

FACTOR	IMPACTO
Acceso a los dólares CADIVI	Alto
Ineficiencia de las instituciones del estado	Alto
Regulaciones laborales	Alto
Estabilidad Macroeconómica	Alto
Inadecuada infraestructura	Medio
Regulación impositiva	Medio
Inflación	Medio
Corrupción	Medio
Acceso al financiamiento	Bajo

Fuente: Rodríguez (2012)

6. CONCLUSIONES

- Los resultados encontrados evidenció una gran debilidad y escasa competitividad en cuanto a los factores externos; es decir, los elementos del entorno que afectan la competitividad del sector industrial estudiado, es importante destacar, que guardan coincidencia con los obtenidos en el informe sobre competitividad global del 2011, en donde se ubicó al país Venezuela en los últimos lugares, con un mal desempeño en cuanto a los 12 pilares evaluados.

- En relación a los factores internos propuestos por Zonta, (obcit) para evaluar la competitividad, mostraron valores satisfactorios; aunque se requiere del reforzamiento y mejoras en algunos renglones, pudiendo concluirse que los gerentes de las empresas sujetas al análisis realizan esfuerzos positivos para desarrollar una buena gestión (salvo pequeñas excepciones), para ser competitivas, pero el entorno que les rodea no contribuye, sino, que limita sus esfuerzos en su prosecución.

- A manera de reflexión es importante señalar como lo comenta Rubio y Baz (obcit), que el actuar de los gobiernos es trascendental para el funcionamiento de las empresas, pero éstas deberán desarrollar condiciones internas que le permitan competir optimizando sus procesos internos, y esto es tarea de los empresarios, de allí, que una empresa será competitiva en la medida que posean estructuras internas optimas, en un entornos que propicie su capacidad competitiva.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Balestrini Miriam, (2002). Cómo se elabora el Proyecto de Investigación: Para los estudios formativos o exploratorios, descriptivos, diagnósticos, evaluativos, formulación de hipótesis causales, experimentales y los proyectos factibles. Sexta edición. BL Consultores Asociados, Caracas-Venezuela.

Benavides Olga, (2001). Competencias y Competitividad.

Diseño para las Organizaciones Latinoamericanas. Editorial McGraw Hill. Colombia.

Biasca Rodolfo, (2001). ¿Somos Competitivos? Ediciones Granca S.A. Buenos Aires, Argentina.

Chiavenato Idalberto, (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. Editorial McGraw Hill. México.

Dávila Elkin, (2005). El nuevo reto de la globalización: la competitividad. Revista Semana, pp.52. Fuente: <http://www.gestiopolis.com/canales5/eco/elnureto.htm> (Consultado el 19-02-2011).

Fea Guglielmetti, (1993). Competitividad es calidad total. Manual para salir de la crisis y generar empleo. Marcombo Boixareu Editores. Barcelona. España.

Foro Económico Mundial, (2010). Informe Global de Competitividad 2010-2011. New York Oxford University. Press. USA. Fuente: <https://members.weforum.org/pdf> (Consultado el 18-05-2011).

Guillen Antonio, (2007). Las Redes Empresariales como alternativa para las Pequeñas y Medianas Empresas del Sector Plástico del Estado Lara. Trabajo de Grado para optar al título de Magister. Decanato de Administración y Contaduría (DAC) UCLA.

Heizer J, Render B., (2001). Dirección de la Producción. Decisiones Estratégicas. Sexta edición. Editorial Prentice Hall. Madrid.

Instituto Nacional de Estadísticas, (2004). Censo Industrial Barquisimeto. Venezuela.

López Cerdan, (2003). Redes empresariales Experiencia en la Región Andina. Editorial Minka. Perú.

Martínez de Ita María, (1995). El concepto de la Productividad en el Análisis Económico. México. Fuente: <http://www.redem.buap.mx/acrobat/>

eugenia1.pdf (Consultado el 25-04-2011).

Peñaloza Marlene, (2003). La Pequeña y Mediana Industria (PyMI) en el ámbito del Estado Mérida-Análisis de indicadores económicos. Período 1993-1998. Revista Visión Gerencial, vol. 1, N° 1, pp. 40-52. Fuente: http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/25044/2/articulo_5.pdf (Consultado el 22-04-2011).

Pietrobelli Carlo, Porta Fernando, Moori-Koenig Virginia (2005). Pequeñas y medianas empresas en América Latina e internacionalización. Apertura, liberalización y políticas. En: Perspectivas. Análisis de temas críticos para el desarrollo sostenible. CAF (Compiladores) 2005, Vol. 3, N° 2. Fuente: <http://publicaciones.caf.com/media/1314/138.pdf#page=92> (Consultado el 12-01-2011).

Porter Michael, (2004). Estrategia Competitiva. Editorial Pirámide. España.

Rubio Luis, Baz Verónica, (2005). El Poder de la Competitividad. Primera edición. CIDAC, México.

Sánchez Amarilis, Romero Engelbert, Zúñiga Roy, (2001). Proyecto Mejorando la Competitividad del Cluster de Software en Venezuela: Diagnóstico y Benchmarking. En: Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (IACAE)(Compilador). 2001. Proyecto Andino de Competitividad. Documentos de Trabajo 2001. Venezuela. Fuente: <http://pac.caf.com/upload/pdfs> (Consultado el 18-02-2011).

Zonta Jimmy, (2003). ¿Cómo Mejorar la Competitividad de la empresa Centroamericana? Ediciones Guayacán. San José, Costa Rica.

Investigación

HABILIDADES GERENCIALES DEL LÍDER EN LAS MEDIANAS EMPRESAS DE LA REGIÓN CARIBE COLOMBIANA

Rodrigo Naranjo Arango

Candidato a Doctor en Administración de Negocios y Master en Administración de Negocios, profesor tiempo completo ocasional, Universidad del Atlántico (Colombia), Coordinador Grupo de Investigaciones Estrategia & Liderazgo. rodrigonaranjo@mail.uniatlantico.edu.co

Mario Gonzalez Arencibia

Doctor en Ciencias Económicas y Diplomado en Inteligencia Emocional y Liderazgo. Profesor Tiempo de Planta Universidad de las Ciencias Informáticas (Cuba). mgarencibia@uci.cu

Resumen

Este artículo tiene como propósito caracterizar las habilidades gerenciales con que cuentan los líderes de las medianas empresas de la región Caribe Colombiana y la forma en que estas contribuyen para ejercer sus tareas y el impacto sobre una gestión competitiva. El tipo de estudio empleado fue el exploratorio-descriptivo. Para la realización de este trabajo se diseñó un instrumento de 18 preguntas que permitió medir las habilidades gerenciales de los líderes en las medianas empresas de la Región Caribe Colombiana, este instrumento fue aplicado a 252 líderes de las medianas empresas, permitiendo identificar las características de los líderes, sus formas de conducta y comportamientos entre otros; se puede concluir de manera general que los líderes tienen claro lo que este concepto significa, tienen un perfil de liderazgo relacional, usan en mayor proporción la comunicación oral, se caracterizan más por escuchar y observar, se comportan como líderes reactivos, muy ocupados y con alto nivel de estrés.

Palabras claves: Liderazgo - Habilidades Gerenciales - Gestión Empresarial - Competencias

Recibido: 17-01-2012

Aceptado: 28-03-2012

Abstract

This paper aims to characterize the management skills that include the leaders of midsize businesses in the Colombian Caribbean region and how these contribute to exercise their tasks and the impact on a competitive management. The type of study used was the exploratory-descriptive one. To carry out this work it was designed a 18-question instrument that allowed measuring managerial skills of leaders of midsize businesses in the Colombian Caribbean region, this instrument was applied to 252 leaders of midsize businesses, allowing to identify the characteristics of the leaders, their ways of conduct and behavior among others; It can generally conclude that leaders are clear about what this concept means, they have a relational leadership profile, they use a greater proportion of oral communication, they are characterized more by listening and observing, they behave as reagent leaders, very busy with high stress levels.

Keywords: Leadership - Management Skills – Business Management - Competences

MANAGEMENT SKILLS OF THE LEADER IN ID SIZE COMPANIES OF THE COLOMBIAN CARIBBEAN REGION

Rodrigo Naranjo Arango

Doctoral Candidate in business administration. Master in Business administration. Ocasional full time professor of Atlantic University (Colombia). Coordinator of the research and leadership strategies.

E-mail: rodrigonaranjo@mail.uniatlantico.edu.co

Mario Gonzalez Arencibia

PhD in Economics and a diploma in emotional intelligence and leadership. University faculty member of computer science.

E-mail: mgarencibia@uci.cu

1. INTRODUCCIÓN

Desde finales del Siglo XX, en el mundo no se habla de otra cosa, sino de globalización. Por eso, los profesionales de hoy deben poseer perfiles apropiados. Las empresas requieren de gerentes con múltiples conocimientos y una amplia gama de habilidades. Pero más que eso, exigen profesionales capaces de liderar grupos altamente capacitados.

Los Tratados de Libre Comercio (TLC) y la construcción de bloques económicos entre dos o más países, hace que inevitablemente se genere una necesidad apremiante de desarrollar habilidades gerenciales en los líderes, para que formen en las empresas una calidad superior en la fabricación de sus productos o en la venta de sus servicios.

Los países en vía de desarrollo, en un intento para competir, han introducido técnicas y prácticas de gestión foráneas, pero continúan desconociendo las causas y fuentes reales de los problemas que generan una ineficacia y una ineficiencia que no le permiten siquiera ser competitivas en el ámbito local, seguramente por desconocer esas habilidades gerenciales propias de los líderes.

Existen problemas por la falta de capacidad y habilidad de los directivos actuales, para hacer frente al sufrimiento de la transición de una economía local y proteccionista a un mercado libre y globalizado, donde sólo sobrevivirá quien logre liderar el mercado. Este vertiginoso crecimiento y los cambios en las demandas tendrán como resultado el desarrollo de nuevas relaciones entre las personas y sus ambientes de trabajo. Estas necesidades llevarán a aprender nuevas maneras de usar las habilidades gerenciales que se tienen, sino la de desarrollar otras nuevas, todo esto conlleva al fortalecimiento de las habilidades gerenciales de los directores, gerentes o gestores de las empresas quienes, debido a las circunstancias que los rodean están obligados a manejar un alto nivel de eficiencia.

Esta investigación tuvo como propósito caracterizar las habilidades gerenciales con que cuentan los líderes de las medianas empresas de la región Caribe Colombiana y la forma en que estas contribuyen para ejercer sus tareas y el impacto sobre una gestión competitiva.

Para la realización de este trabajo se acudió a un estudio exploratorio que ayudo inicialmente a profundizar más en el tema; posteriormente se atendió un estudio descriptivo que permitió identificar las características de la población objeto, así como sus formas de conducta y comportamientos.

2. FUNDAMENTO TEÓRICO

La labor de un gerente es variada y compleja, por lo que necesitan contar con ciertas habilidades para desempeñar los deberes y las actividades inherentes a su cargo. Entre otras deben desarrollar el liderazgo, que en nuestros días se ha convertido en un desafío, dentro de los tiempos que nos toca vivir el liderazgo ha adquirido una relevancia fundamental. El medio educativo y cultural en el cual nos hallamos inmersos, en vez de fomentar la creación de líderes, fomenta, en cambio, el surgimiento de actitudes contrarias al liderazgo. Por ello debemos reflexionar y analizar cuáles son los recursos necesarios para el crecimiento del líder.

Ser líder no es, como erróneamente se cree, una capacidad personal para hacer que otros los sigan ciegamente. Un líder es, en cambio, la posibilidad y la decisión personal de comprometernos a ayudar a otros a utilizar en sus propias vidas el potencial creador que duerme dentro de ellas, de tal manera que puedan comportarse en función de sus propios principios y prioridades. Sin embargo, el liderazgo necesita hombres y mujeres dotados o revestidos de un blindaje que solo proyecte servicio; donde el liderazgo sea una construcción de la gente y para la gente. "Sólo con líderes comprometidos, lograremos la construcción de un mundo mejor" (Naranjo, 2008).

El liderazgo no tiene nada en relación con el buscar seguidores sino que se encuentra vinculado con la posibilidad de ayudar a otras personas a dar lo mejor de sí mismos en sus relaciones laborales y personales. El líder es un servidor y no alguien que ha de hacerse servir por supuestos seguidores. Ayudar a otros a descubrir quiénes son en verdad; cuál es su misión en la vida; conducirlos y acompañarlos en ese camino, es la única tarea del liderazgo. Todo lo demás puede peligrosamente caer dentro de la manipulación con fines egoístas.

Las variables que se muestran en el presente documento, son las que corresponden al trabajo realizado, de hecho pueden encontrarse otras dimensiones en la que se pueda medir el comportamiento gerencial, pero las descritas en este documento, son las que a criterio de los autores se estudiaron en la presente investigación, entendiéndose que se pueden estudiar otras.

2.1. LIDERAZGO

El liderazgo lleva consigo un alto nivel de eficiencia. Si bien es cierto que no se puede dar una definición exacta, se pueden encontrar tantas definiciones como escuelas de liderazgo existan. Hoy en día la sociedad es más compleja y por ello exige verdaderos líderes, capaces de motivar a sus colaboradores y llevar sus empresas al logro de los resultados esperados. El mundo de hoy necesita líderes que puedan ir más de la mera capacitación técnica, el líder también debe tener habilidades administrativas y habilidades humanas, el líder de hoy debe convertirse en un alto gerente, que posea conocimientos amplio sobre los tres puntos neurálgicos de la mediana empresa: el producto y/o servicio (si no lo conoce, no lo vende), la empresa (si no la conoce, no sabe que esperar de ella) y el sector en que se mueve la empresa (sino lo conoce, no puede proyectar la empresa).

Según El Diccionario de la Lengua Española (1986), se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. De acuerdo A Hemphil (1957) el liderazgo

es el comportamiento de un individuo... que dirige las actividades de un grupo hacia una meta común. Para Drath (1994) es el proceso de hacer comprensibles las actividades de los individuos para ayudarlos a comprender y comprometerse.

Según los autores mencionados, en términos generales un líder es la persona que está dispuesta a atraer, concentrar y guiar a sus seguidores, no se puede guiar a quien no se conoce y para ello el líder debe desplegar una intensa labor para conocer a su gente y guiar a cada uno de sus seguidores por el camino más adecuado.

2.2. COMUNICACIÓN

La comunicación es un fenómeno que le toma a los seres humanos más del 75% de su tiempo. Esta actividad guarda estrecha relación con la supervivencia de las personas y en la medida que el líder desarrolle esta habilidad, tendrá la capacidad para recibir, transmitir y actuar sobre la base de la información que posee. Quien maneje la información, está dando pasos seguros hacia el éxito. No se puede olvidar que la comunicación entra y sale de la persona, recibe información del entorno, la analiza, la procesa y la regresa al entorno. “El líder debe desarrollar habilidades gerenciales que le permitan mantener una buena comunicación con su entorno” (García, 2006).

“No nos es posible planificar y organizar nuestra comunicación, a menos que comprendamos a fondo los involucrados” (Mac Doonald, 2002). Por ello, el líder se debe ser muy cuidadoso al momento de comunicarse. La comunicación se centra en el emisor (quien propone), en la transmisión del mensaje (podemos utilizar varios medios o canales) y en el receptor (quien escucha), la comunicación debe ser clara, concisa y precisa. “La comunicación efectiva se logra, cuando el receptor entiende y comprende a cabalidad el mensaje planteado por el emisor, y a su vez recibe una retroalimentación de su receptor, comunicación en doble vía”. (Forero, 2005).

2.3. MANEJO DEL ESTRÉS

Los constantes cambios que se presentan a diario en el entorno y la falta de preparación para enfrentarlos crean situaciones de crisis que dan paso a la “enfermedad” más común de los últimos años: el estrés, que “simplemente es la respuesta negativa del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona” (Zepeda, 1999).

El estrés es una respuesta del ser humano ante una situación física o psicológica, con manifestaciones físicas, mentales, emocionales ante cambios personales, sociales, culturales o laborales. Esta respuesta depende tanto de las demandas de la situación, como de los recursos con los que cuenta el individuo para afrontar dicha situación. “El estrés es provocado por la forma como reaccionamos ante las situaciones y sucesos de la vida que por los mismos estresares” (Martinez, 2004).

2.4. MANEJO DEL TIEMPO

Durante los últimos años, el tiempo ha logrado influir mucho en el comportamiento laboral de las personas. Vemos cómo la globalización trajo consigo el rompimiento de las barreras de la comunicación, haciendo el mundo más competitivo. “En la medida que el líder pueda aprender a manejar las interrupciones, las prioridades, la postergación y los conflictos que genera el inadecuado manejo del tiempo, más éxito tendrá en el futuro”. (Ménard, 2004).

No interesa cuantas actividades se tengan. Si usted es un buen líder del tiempo, logrará ejecutar todas sus tareas. En vez de perder tiempo quejándose, organícese y no piense en pretextos. La gestión del tiempo es una tarea que se adquiere con la práctica, además que se desarrolla a lo largo de toda la vida.

3. METODOLOGÍA

Para la realización de este trabajo se acudió a un estudio exploratorio que ayudo inicialmente a profundizar más en el tema; posteriormente se atendió un estudio descriptivo que permitió identificar las características de la población objeto, así como sus formas de conducta y comportamientos.

Se utilizó como técnica de recolección de información un cuestionario de 18 preguntas, que fue validado por dos expertos, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 0,05%, se aplicó personalmente a 252 líderes de las medianas empresas de los 654 empresas existentes en la región Caribe; se seleccionaron aleatoriamente de la lista que se disponía de la población¹ (Ver tabla 1) y teniendo en cuenta que se tuviera una participación significativa por cada sector. Las variables que se contemplaron en el estudio fueron: liderazgo, comunicación, manejo del estrés y manejo del tiempo.

TABLA 1
PARTICIPACION POR SECTORES

Sector	%
Servicios	35.0
Productivo	65.0
Total	100.0

Fuente: Naranjo y González, 2012. Datos Registrados en la Camara de Comercio Barranquilla-Cartagena y Santa Marta

4. RESULTADOS

4.1. LIDERAZGO

Se indagó sobre el conocimiento que se tenía sobre la definición del término liderazgo y se encontró que el 75% tenían clara la definición de que es ser líder, pero el otro 25% no tenían muy claro lo que representa la palabra liderazgo.

Cuando se preguntó por los diferentes tipos de líderes que se pueden encontrar en el mercado y una vez que se les explicó que significa cada uno de los términos, tuvieron las siguientes preferencias: situacional 33% (es aquel que plantea el hecho de que no existe un estilo de liderazgo que sirva para todas las ocasiones ni para todas las personas. Este tipo de líder tiene comportamientos diferentes de acuerdo con la madurez de sus seguidores, y existen dos tipos de conductas que lo identifican); el participativo 23% (es aquel que requiere de cinco habilidades gerenciales propias que lo identifican: 1. el reto en el proceso, 2. inspirar una visión compartida, 3. habilitar a otros para actuar, 4. modelar el camino y 5. dar valor al corazón); el relacional 41% aunque es el menos conocido en nuestro medio, algunos estudiosos del liderazgo dicen que el líder ideal deberá ser de tipo relacional y se caracteriza por alto enfoque en las relaciones, búsqueda incesante por construir la calidad en su organización y cuidado especial de las finanzas (Yukl, 2008) (ver tabla 2).

TABLA 2
TIPOS DE LIDERES

Tipos de Liderazgo	%
Autoritario	03.0
Relacional	41.0
Participativo	23.0
Situacional	33.0
Total	100.0

Fuente: Naranjo y González, 2012

4.1.1. PILARES FUNDAMENTALES

“El liderazgo esta soportado por tres piedras, que cimientan su estructura, que al ejercerlas o aplicarlas garantizan seguir recorriendo el camino hacia el crecimiento personal y gerencial” (Naranjo, 2008). En la medida en que se cimiente el liderazgo, este dará cabida a integrar los diferentes equipos (trabajo en equipo) y crear equipos eficientes, entendido como el conjunto

de colaboradores interdependientes, que persiguen un fin común, aunque sus tareas sean muy diferentes. El resultado de esta integración conduce a la organización y a sus integrantes a mantener unas excelentes relaciones interpersonales, que sumado como un todo abre espacios de crecimiento tanto personal como gerencial.

A la primera piedra se ha denominado la coherencia de mando (24%), que simplemente es mantener una concordancia entre lo que se piensa, se siente, se dice y se hace. Tiene mucho que ver con la ejemplaridad o la autoridad moral como parte de la exigencia. La segunda piedra es el estilo de liderazgo, el 9% de los encuestados afirmó que el tener hoy en día un perfil académico más alto por las facilidades de estudio, prefieren ganar menos, pero condicionado a recibir un trato justo, respetuoso, participativo en todos los niveles de la organización.

El 6% consideró importante que los componentes de la tercera y última piedra que tiene que ver con la claridad con que fluye la información, la forma como son conocidos los aspectos de la empresa (Misión, visión, objetivo, entre otros.), como las instrucciones van de nivel en nivel de acuerdo al conducto regular definido por la organización, sin que estas sufran alteraciones o interferencias y que el proceso de retroalimentación debe llegar a la alta gerencia tal y como fue expresado. El 61% de los interrogados consideran que los líderes deben cumplir con todas las anteriores (ver tabla 3).

TABLA 3
PILARES FUNDAMENTALES

Pilar	%
Coherencia de mando	24.0
Estilo de liderazgo	09.0
Claridad	06.0
Todas las anteriores	61.0
Total	100.0

Fuente: Naranjo y González, 2012

4.1.2. CONSIDERACIONES FUNDAMENTALES DE LIDERAZGO

Para verificar las consideraciones fundamentales del liderazgo se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos: a) El ejemplo valorada con un 16% consiste en la capacidad de construir en otros a partir del comportamiento propio y del manejo consecuente de los valores - autoridad moral-; b) el compromiso real con un 15% tiene que ver como el líder está comprometido con su organización - sentido de pertenencia-. c) Cómo entender el éxito con un 11% y se enfoca en el desafío permanente en el desarrollo concreto de las personas hacia una vivencia de valores como medio propicio para acceder a mejores y mayores estándares de vida - la humildad- y d) El valor de los valores 10% es la suma de muchos valores en acción - solidaridad, respeto, colaboración y generosidad entre otros-, pero también es la mejor ocasión de demostrar que sabemos hacer lo que debemos hacer misión organizacional y entender para qué se hace -visión-. Pero hay una consideración bastante amplia y es que en consenso las personas que respondieron el formulario de encuesta manifiestan que el 48% ven en la importancia de todas las anteriores (Ver tabla 4).

TABLA 4.
CONSIDERACIONES FUNDAMENTALES

Consideración	%
Ejemplaridad	16.0
Compromiso	15.0
El éxito	11.0
Valor de los valores	10.0
Todas las anteriores	48.0
Total	100.0

Fuente: Naranjo y González, 2012

4.2. COMUNICACIÓN

4.2.1. TIPOS DE COMUNICACIÓN

La comunicación compromete tanto al cuerpo como a la mente. La mayoría de las personas piensan que la comunicación es sólo discurso. Pero el discurso

es solo parte de la comunicación. Por otro lado, encontramos mensajes verbales y no verbales, por eso se indagó por los tipos de comunicación, el 52% de las personas encuestadas manifestaron que el mejor tipo de comunicación es el oral por la velocidad de la comunicación, y porque permite un rápido intercambio de información, da retroalimentación inmediata, más claridad, más tranquilidad en el ámbito organizacional. El 36% manifestó que la comunicación escrita es “más segura” por lo que guarda los antecedentes y los resultados del proceso. En este tipo de comunicación también se tuvo en cuenta los mensajes de correo electrónico, el 12% restante no respondió (ver tabla 5).

TABLA 5.
TIPOS DE COMUNICACIÓN

Tipo	%
Oral	52.0
Escrita	36.0
NS/NR	12.0
Total	100.0

Fuente: Naranjo y González, 2012

4.2.2. HABILIDADES BÁSICAS

“El líder debe desarrollar habilidades gerenciales que le permitan mantener una buena comunicación con su entorno” (Carbonell, 2006). A continuación se muestra la importancia dada por los gerentes a las habilidades gerenciales básicas:

El 23% respondió que escuchar y observar (significa ver y escuchar inteligentemente, es decir compartir información, organizarla, recordarla y utilizarla en forma eficaz. Estas son las habilidades gerenciales más críticas, se falla al no mirar a los ojos mientras se habla con el interlocutor); el 3% respondió que saber preguntar es la habilidad básica de la comunicación más importante, según los encuestados les gusta responder a la gente que ha demostrado ser capaz de aprender de otras respuestas.

Esta actividad requiere hacerlo inteligentemente y una de esas formas es actuando siempre como un ganador, como una persona con confianza en sí mismo (Ver tabla 6).

**TABLA 6.
HABILIDADES BÁSICAS**

Habilidad	%
Escuchar y observar	23.0
Saber Preguntar	03.0
Verificar	04.0
Explicar	05.0
Todas las anteriores	65.0
Total	100.0

Fuente: Naranjo y González, 2012

El 4% se fue por la verificación (lo puede hacer de una manera sencilla, simplemente pregunta y confirma hasta qué punto el mensaje fue recibido objetivamente, observe el comportamiento de sus interlocutores para tener una claridad del estado anímico que puede representar el logro de captar toda la información que le fue suministrada. El 5% se inclinó por la explicación (en el proceso de verificación se obtuvo una retroalimentación sobre la comunicación que enviamos, si ésta no logró el resultado que se esperaba, de inmediato se debe dar una explicación que haga comprensible el mensaje, utilizando palabras entendibles para los receptores, las explicaciones deben ser claras y, es importante hacerlas para que el procesos no inicie con debilidades, o que las dudas aparezcan en la mitad de la actividad) y el 65% afirmo que todas las habilidades básicas de la comunicación son necesarias para el crecimiento del líder.

4.3. MANEJO DEL ESTRÉS

4.3.1. Respuestas en el ser humano

El estrés es una respuesta del ser humano ante una situación física o psicológica, con manifestaciones físicas, mentales o emocionales, ante cambios

personales, sociales, culturales o laborales. En este caso se encuentra en la población investigada compromisos del 57% en la parte física, 19% en la parte mental y el 24% en la parte emocional (ver tabla 7)

**TABLA 7
RESPUESTAS EN EL SER HUMANO**

Tipos de liderazgo	%
Físicos	57.0
Mentales	19.0
Emocionales	24.0
Total	100.0

Fuente: Naranjo y González, 2012

4.3.2. EL ESTRÉS LABORAL

“En la parte laboral decimos que es el conjunto de fenómenos que suceden en el trabajador con la participación de los agentes estresantes derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador” (Martinez, 2004). Los principales factores psicosociales generadores de estrés presentes en el entorno laboral de trabajo tienen que ver con: 1. La organización y administración, 2. Tipo de cargo - sus funciones – y 3. Calidad de las relaciones humanas. Dentro del trabajo realizado encontramos los siguientes resultados (ver tabla 8).

**TABLA 8.
ESTRÉS LABORAL**

Tipos de liderazgo	%
Relaciones	18.0
Cargo	38.0
Organización	44.0
Total	100.0

Fuente: Naranjo y González, 2012

“Las causas del estrés laboral están marcadas por el tipo de personalidad, la inestabilidad laboral, relaciones interpersonales inadecuadas, sobrecarga de trabajo

físico y mental, mucha dificultad en el trabajo, funciones extracurriculares, mucha responsabilidad en el trabajo, agentes físicos químicos y biológicos, trabajo rutinario y monótono, falta de educación y capacitación, ascensos, ausentismos y enfermedades, entre otras” (Davidson, 2001).

En el momento de la encuesta se logro dialogar con los gerentes y ellos manifestaron que la parte Organizacional-Administrativa les genera un 38% de estrés por procesos lentos y mal definidos, mientras que la asignación por cargos y funciones solo el 18% y estos específicamente tienen que ver con la inadecuada asignación de las personas en sus puestos de trabajo, el otro 44% manifestaron que son las pésimas relaciones interpersonales entre los miembros de la organización las que hacen que el estrés este presente en el lugar de trabajo.

4.3.3. ESTRÉS DOMESTICO

Es primordial controlar el estrés doméstico. Este fenómeno no solo genera tranquilidad, también brinda calidad de vida no solo para el líder sino para su familia. No es extraño encontrar hoy en día personas separadas al frente de las medianas empresas. Esta situación se ha convertido en algo común, La Superintendencia de Notariado y Registro de Colombia dice que en el año 2009 se oficializaron 10.618 divorcios, frente a los 9.436 que se presentaron en el año 2008. Esta cifra representa un aumento del 12.52% comparado entre los años 2008 y 2009.

Según La Superintendencia de Notariado y Registro de Colombia, las generaciones nacidas a mediados del siglo 20, presentaban una tasa de divorcios del 30%, mientras que entre los colombianos nacidos entre el año 1960 y 1965 (entre 46 y 51 años para el 2.011) la tasa de divorcios y separaciones alcanza a 45,5%. Actualmente, el índice de divorcios establece que uno de cada dos matrimonios que se celebra anualmente termina en separación y un 50% de las parejas que no se divorcian

tienen relaciones maritales insatisfactorias.

Una de las causas del aumento de los divorcios en el país podría ser que tanto hombres como mujeres están asumiendo nuevos roles dentro de las relaciones. Ello está generando una competitividad entre ellos: las mujeres hoy en día laboran, son profesionales y esto les genera independencia económica, lo que la lleva a pensar que solas pueden criar a sus hijos sin sumisión.

Lo anterior muestra que las relaciones familiares irregulares son las que más estrés domestico causan. No solo porque se están asumiendo nuevos roles en la sociedad, sino por lo que significan esos nuevos roles, independencia económica, compromisos sociales, viajes para atender los escenarios laborales, la no coincidencia en ocasiones de los turnos de trabajo, entre otros. Esto hace que la relación familiar se vaya desquebrajando y que a su vez este tipo de situaciones incida en el rendimiento laboral de los líderes.

El estrés doméstico en gran parte surge de las discusiones, por diferencia de pareceres entre las parejas. Para evitar caer en las estadísticas alarmantes de divorcios mostradas anteriormente, es necesario entender la naturaleza de las discusiones y enfrentarlas como una situación más de la vida cotidiana. En caso de que no se pueda encontrar una solución a las diferencias es importante acudir a un especialista en el tema para evitar que este tipo del estrés contribuya al aumento de la carga de estrés laboral.

El divorcio, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), causa estrés crónico. Un matrimonio infeliz incrementa en 35% las posibilidades de enfermarse y acorta la expectativa de vida en un periodo de 4 años.

4.4. MANEJO DEL TIEMPO

4.4.1. Los cuadrantes del tiempo

Los gerentes de las empresas según Stephen R. Covey están enmarcados dentro de cuatro cuadrantes.

El cuadrante No. 1, lo urgente e importante: donde permanece el 42% de los encuestados conocido como el cuadrante de la necesidad del líder reactivo, del “muy ocupado” y con alto nivel de estrés; las actividades de este cuadrante se hacen inmediatamente (Es una reacción). El problema consiste en que las personas dedican excesivo tiempo en este cuadrante, esto no es negativo en sí. Lo malo es dedicar demasiado tiempo apagando incendios, tratando de hacer lo urgente (Es todo lo que no se hizo a tiempo) e importante. En este cuadrante se trabaja con un alto nivel de estrés. (Covey, 2009)

El Cuadrante No. 2, lo importante y no urgente: Este es el cuadrante del liderazgo, aquí permanece el 38% de los líderes entrevistados. Son personas proactivas, es el cuadrante de la gente exitosa. Las actividades de este cuadrante se programan y se llevan a cabo de acuerdo con lo planeado, puesto que son: planear, prevenir, preparar, establecer relaciones. La única recomendación es empezar ser más productivos y ubicar todas las actividades posibles en este cuadrante.

Cuadrante No. 3, lo urgente y no importante: Es el cuadrante de la decepción, o de los sobres reactivos, de quienes trabajan mucho, pero no son exitosos. Los de este cuadrante deben buscar tener más información, deben delegar, reprogramar sus actividades o simplemente no hacerlas. De las personas encuestadas solo el 12% está ubicado en este cuadrante.

Cuadrante No. 4, lo no urgente y no importante: Es el cuadrante de evasión, de las personas inactivas, holgazanas, de quienes están desmotivados. Los líderes de este cuadrante hay que evitarlos, hay que protegerse de ellos. Son nocivos para la organización. Solo el 8% de los encuestados se ubican en este cuadrante (ver tabla 9)

TABLA 9.
CUADRANTES DEL TIEMPO

Cuadrante	%
Cuatro (No Urgente y No Importante)	08.0
Tres (Urgente y No Importante)	12.0
Dos (Importante y No Urgente)	38.0
Uno (Urgente e Importante)	42.0
Total	100.0

Fuente: Naranjo y González, 2012

4.4.2. LOS LADRONES DEL TIEMPO

Dentro de las actividades cotidianas se encontraron varios ladrones del tiempo. Se revisaron los que se consideraron más comunes (Ménard, 2004):

- Las Interrupciones.- el 23% de los encuestados consideraron que las interrupciones (no saber decir no, no agendar, el no colocar letreros en la puerta de la oficina para evitar las interrupciones, el no saber cómo decirle a la gente que se encuentra ocupado originan pérdida de tiempo, entre otros).

- Postergaciones.- el 27% de los gerentes respondieron que las postergaciones (déjelo para mañana, después lo hacemos, no repartir el trabajo en pequeñas partes, entre otros) son uno de los ladrones más temidos a la hora de revisar la gestión del tiempo

- Prioridades Conflictivas.- el 12% afirma que las prioridades conflictivas (definir cuáles son los valores, establecer el orden e importancia, definir los comportamientos relacionados con los valores, entre otros) roban menos tiempo.

- Otros ladrones.- en este ítem los gerentes que respondieron la encuesta consideran que se sienten más atrapados. El 38% afirma que la mala actitud, el no delegar, la descripción confusa del trabajo, esperar respuestas de otros, socializar demasiado, tener prioridades cambiantes, una planeación pobre, falta de autoridad, no escuchar recomendaciones, falta de equipos o maquinarias, reuniones innecesarias, el teléfono, entre otros; son algunos de los ladrones más

cotizados a la hora de revisar su gestión (ver tabla 10)

“En la medida en que lo urgente domine la vida, es usualmente el grado en que no se hace lo importante. El no comprometerse con lo importante, es un compromiso inconsciente con lo que no es importante”. (Ménard, 2004)

**TABLA 10.
LOS LADRONES DEL TIEMPO**

Ladrones	%
Interrupciones	23.0
Postergaciones	27.0
Prioridades	12.0
Otros	38.0
Total	100.0

Fuente: Naranjo y González, 2012

5. CONCLUSIONES

Los gerentes de hoy día se ven enfrentados a muchos retos, los cuales les exigen desarrollar las habilidades gerenciales suficientes y necesarias a fin de responder de manera acertada, eficiente y pertinente a los mismos.

Un buen líder debe ser capaz de manejar adecuados procesos comunicativos, combinando de manera adecuado las habilidades gerenciales de escucha, observación y expresión. De esta manera puede comunicarse eficientemente con sus pares y empleados, de hecho se ve a lo largo del estudio como se destaca la comunicación oral o verbal.

Una buena práctica para reducir el papeleo innecesario no es sólo trabajar con informes ejecutivos sino empoderar a los subordinados, permitir que exploren su capacidad de trabajo, que muchas veces está subutilizada.

El liderazgo relacional presenta una marcada presencia entre los gerentes de las medianas empresas de la Región Caribe Colombiana, lo cual implica que el manejo de las relaciones constituye un elemento clave en su gestión.

Un líder debe gestionar de manera estratégica, eficiente y dinámica su organización y el personal que la conforma. Esto influirá positivamente las condiciones de estrés que esto le pueda generar. Junto con el componente asociado al manejo del tiempo, el estrés puede presentarse como un efecto de las condiciones de gestión que el gerente como líder le dé a su organización.

Es importante revisar el entorno y determinar qué tanto incide el líder en las personas que lo rodean, qué tanto lo siguen, qué tanto lo admiran y lo respetan. Hay que desplegar todas las habilidades gerenciales. El líder es una persona que atrae, concentra y guía a sus compañeros con su ejemplo, no es necesario ser “jefe” para ser líder.

Lo esencia del verdadero liderazgo no se reduce solo a la simple autoridad. Los líderes son eficaces cuando otras personas los reconocen como tales, al escuchar seriamente sus ideas, valorar y seguir sus sugerencias; recurrir a ellos en busca de consejo. Lo que hace a un líder no es el cargo, sino una serie de atributos, actitudes y hábitos que no lo separa del resto de personas en la organización.

Es indispensable que el líder de hoy sea capaz de mantener interacción con el entorno, identificar las estrategias que en un momento condujeron al éxito en el pasado, romper con los efectos paradigmáticos; y mantener un modelo mental abierto al cambio.

6. NOTA

1. Información Suministrada por la Cámara de Comercio de Barranquilla, Cartagena y Santa Marta, 1010.

7. REFERENCIAS

- Covey, Stephen. (2009). Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Buenos Aires: Paidós.
- Davidson, Jeff. (2001). Sobrevivir al estrés. España: Pearson.
- Drath, W. y. (1994). Making common sense: Leadership as meaning-making in a community of practice. Greensboro: Center for Creative Leadership.
- Forero, María T. (2005). Como hablar correctamente y comunicarse mejor. Montevideo: Latinbooks Internacional S.A.
- García, Roberto. (2006). Presentaciones efectivas. España: Esdaf.
- Hemphil, J. y. (1957). Job descriptions for executives. Harvard Business Review, 55-67.
- Mac Donald, John. (2002). Aprenda a comunicarse con éxito en el trabajo. Bogotá: Planeta.
- Martínez, José M. (2004). Estrés laboral. España: Pearson.
- Ménard, Jean-Denis. (2004). Cómo organizar el tiempo. Barcelona: Larousse.
- Naranjo, Rodrigo. (2008). Las habilidades del líder. Santiago de Cali: Lithoclave.
- Yukl, Gary. (2008). Liderazgo en las organizaciones. Madrid: Pearson.
- Zepeda, Fernando. (1999). Psicología organizacional. México: Pearson.

Investigación

VOLATILIDAD, PROCICLICIDAD Y PRODUCTIVIDAD DEL GASTO PUBLICO EN VENEZUELA. LAPSO 1986-2010

Iván Figueroa Argüelles

Economista - Universidad de los Andes/Venezuela.
Especialista en Finanzas - Universidad Santa
María/Venezuela.

Profesor Asistente del Decanato de Administración
y Contaduría de la Universidad Centro occidental
"Lisandro Alvarado"

E-mail: ifigueroar@yahoo.com

Resumen

El trabajo aquí realizado tuvo como objetivo examinar la eficiencia del gasto público en relación a su calidad o productividad como factor generador de crecimiento económico, tomando como patrón de medida la evolución del producto interno para el período estudiado. Igualmente se examinan algunas características relevantes de las finanzas públicas venezolanas como lo es la volatilidad y prociclicidad del gasto público; características estas entendidas como movimientos en el mismo sentido de las variables gasto público y producto interno bruto. La investigación realizada es documental de naturaleza descriptiva; a los efectos, la comprobación de la hipótesis de trabajo se hizo mediante revisión de fuentes especializadas en temas económicos y fiscales, incluyendo series estadísticas publicadas por organismos rectores en materia económica y fiscal nacionales e internacionales; de estas fuentes se obtuvo la información para el análisis del comportamiento de las variables objeto de estudio, tal es el caso de las estadísticas de gasto público, estas corresponden enteramente al resultado financiero del Gobierno Central Presupuestario. Los resultados obtenidos evidencian una disminución continuada en la productividad del gasto corriente respecto a la formación de nueva riqueza o producto real; además, se constata una alta inelasticidad entre el gasto público y el producto interno como una clara manifestación del fenómeno de volatilidad y prociclicidad.

Palabras Claves: Gasto Público, Producto Interno Bruto, Volatilidad, Prociclicidad

Recibido: 26-03-2012

Aceptado: 30-05-2012

Summary

The work performed here aimed to examine the efficiency of public spending in relation to its quality or productivity factor generating economic growth, taking as a standard measure internal product development for the period studied. Also discusses some salient features of the Venezuelan Government Finance such as the volatility and cyclicity of public spending, characteristics such as movements understood in the sense of public spending variables and Gross Domestic Product. The documentary research is of descriptive nature, to the effects, the verification of the hypothesis is made by reviewing specialized sources in economic and fiscal issues, including statistical series published by lead agencies in the economic and national and international Fiscal, of these sources the information was obtained for analysis of the behavior of the variables under study, as in the case of spending statistics, these correspond entirely to the financial result of the Central Government Budget. The results show a continued decrease in the productivity of current expenditure over the formation of new wealth or real output, plus a high inelasticity is found between public expenditure and domestic product as a clear manifestation of the phenomenon of volatility and procyclicality.

Keywords: Public Spending, Gross Domestic Product, Volatility, Procyclicality

VOLATILITY, PROCYCLICALITY AND PRODUCTIVITY OF PUBLIC SPENDING IN VENEZUELA. PERIOD 1986-2010

Iván Figueroa Argüelles

Economista - De los Andes University - Venezuela.
Finance Specialist - Santa Maria - Venezuela. Teaches
assistant dean of Administration and accounting from th
Lisandro Alvarado University.
E-mail: ifigueroar@yahoo.com

1. INTRODUCCION

Posterior a la II guerra mundial, exponentes de diversas corrientes del pensamiento económico han debatido sobre la validez de la actuación del Estado como actor fundamental en el desempeño económico de los países en desarrollo. La importancia de quien asume el rol preponderante en el crecimiento y desarrollo económico ha sido centro del debate; en ese marco histórico, Venezuela, desde el momento en que emerge como país petrolero, la actividad del Estado se ha hecho presente en todos los estamentos de la actividad económica, clarificando el rumbo estratégico estatista de la economía venezolana. En este sentido el desempeño macroeconómico, y en especial las finanzas públicas y su viabilidad, ha estado determinado por los vaivenes del mercado petrolero internacional, imponiéndole un carácter volátil y procíclico con los subsecuentes problemas a la hora de utilizar la política fiscal como herramienta anti cíclica.

Los entornos financieros restrictivos que han seguido a las crisis de los precios internacionales del petróleo han desencadenado reducciones del gasto público que han derivado en contracciones económicas que son la historia de los ajustes como los de los años, 1989, 1994,

y 1996, así como la del 2002 y 2009.

La presente investigación tuvo como objetivo examinar las particularidades del gasto público en Venezuela y cuáles han sido sus impactos en la dinámica económica, sobre todo, aquellos problemas derivados de las características intrínsecas a las finanzas públicas venezolanas como lo son la volatilidad y prociclicidad del gasto fiscal originadas en ajustes recurrentes resultado de los ciclos petroleros.

Metodológicamente, la investigación de naturaleza descriptiva, requirió la revisión de información estadística publicadas por organismos nacionales e internacionales, tanto en temas económicos como fiscales; esto permitió corroborar el comportamiento de las variables objeto de estudio.

2. VOLATILIDAD DEL GASTO FISCAL

De acuerdo a las investigaciones realizadas sobre sostenibilidad fiscal en la región andina, coordinadas por la Corporación Andina de Fomento (CAF) en 2003, y publicadas en 2004; América Latina y especial la región andina se ha caracterizado por una elevada volatilidad macroeconómica en sus términos de intercambio

CUADRO 1
VOLATILIDAD DEL GASTO FISCAL – GOBIERNO CENTRAL PRESUPUESTARIO

	Desviación Estándar del Crecimiento Real			
	1990-1997	1998-2001	2002-2006	2007-2010
VENEZUELA	13,04	17,93	14,4	9,7
AMERICA LATINA	16,03	7,86	9,1	4,3

Fuente: Elaborado con datos tomados de la Oficina de Estadísticas de las Finanzas Públicas (OEFPP) del Ministerio del Poder Popular de Planificación y Finanzas. Caracas. Anuario estadístico y Anexo estadístico del Estudio Económico para A.L y el Caribe. 2010 (CEPAL). Cálculos propios.

y flujos de capital. Según ellos, esta volatilidad es transmitida al interior de las economías mediante el sistema financiero doméstico y en especial las finanzas públicas, primero a los ingresos fiscales y de allí su repercusión en la inestabilidad de los gastos fiscales (ver cuadro 1). La observación del cuadro 1 revela, para el contexto latinoamericano, una progresiva reducción en la volatilidad del gasto fiscal, al pasar la desviación estándar de 16,03% para el período 1990-1997, a 7,86% y 9,1% para los siguientes sub períodos, y finalmente 4,3% para el sub período 2007-2010.

Todo lo contrario ocurre en Venezuela con un manifiesto crecimiento en la variabilidad de su gasto fiscal, al pasar de 13,04% para el sub período 1990-1997, a 14,4% para el sub período 2002-2006, para ubicarse en 9,7% para los años 2007-2010. En tal sentido se puede observar, que para el sub período 1998-2001 los gastos fiscales en Venezuela fueron 2,3 veces más volátiles en relación a la América Latina, y 1,4 veces mayores para el sub período 2002-2006 y 2,3 veces más para el sub período 2007-2010.

La variabilidad del gasto público, en el caso de Venezuela, puede tener su explicación, para el período 2007-2010, en la profundización, sobre todo, a partir del 2007, de la estrategia del gobierno en la utilización de un presupuesto paralelo conocido también como fondos extra presupuestarios, apalancados en la mejora de los ingresos petroleros derivados de un incremento sostenido en el precio del barril de petróleo. Entre estos fondos destacan el Fondo de Desarrollo Nacional (FONDEN) y el Fondo Chino Venezolano.

Lo dicho anteriormente ya fue corroborado por Ríos (2004) en su trabajo sobre Sostenibilidad Fiscal en un Contexto de Alta Volatilidad, en la cual plantea que el gasto público está afectado significativamente por la volatilidad de los ingresos petroleros, producto de choques externos, por lo que son frecuentes los ajustes fiscales en la forma de recortes presupuestarios. Estas reducciones de gasto han causado problemas de

eficiencia en la administración pública.

3. PROCICLICIDAD DEL GASTO FISCAL

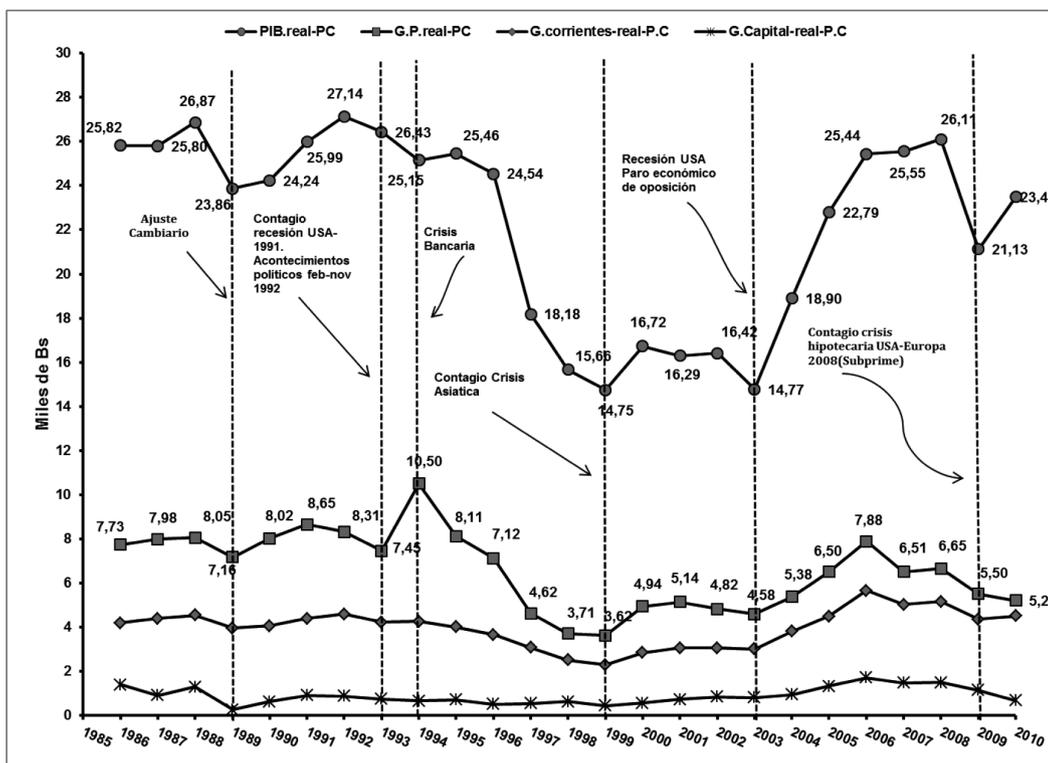
Una característica que exhibe el gasto fiscal venezolano o su política fiscal, aparte de la volatilidad, es su abierta prociclicidad, esto es; motivado a los shocks o ciclos petroleros, el gobierno recurrentemente se ha visto obligado al ajuste del gasto fiscal en la forma de gastar más en épocas de bonanza petrolera y recortarlo en períodos de bajos precios petroleros (recortes presupuestarios), lo cual contraría los fines de estabilización que deberían perseguirse con el gasto público, como son los efectos contra cíclicos. (Gráfico 1)

Por ejemplo en el año 1998, cuando el precio de la cesta petrolera venezolana cayó a menos de US\$ 11 por barril, el Gobierno se vio obligado a reducir de manera importante el gasto fiscal, lo que resultó en un decrecimiento del PIB real per cápita del 13,7% para ese año y una contracción de 6,4% en 1999; situaciones similares se reprodujeron para los años 89,93, 2003 y 2009.

A los efectos García (1998) menciona que la reacción del gasto público ha estado estrechamente asociada en forma procíclica a los shocks externos, magnificando los efectos de estos últimos en términos de crecimiento, inflación y tipo de cambio real. En la misma dirección Ríos (2004), manifiesta que el gasto público está afectado significativamente por la volatilidad de los ingresos petroleros, por lo que son frecuentes los ajustes fiscales en la forma de recortes presupuestarios. Estas reducciones de gasto han causado problemas de eficiencia en la administración pública.

Ahora bien, con el objeto de examinar estas características de manera empírica, hemos optado por utilizar una metodología sencilla de relacionar el producto interno bruto a precios constantes con el gasto público y sus componentes económicos mediante el concepto de elasticidad, medida en términos discretos a través de una

GRÁFICO 1
COMPORTAMIENTO PRO CÍCLICO DEL GASTO PÚBLICO REAL PER CÁPITA SEGÚN SU CLASIFICACIÓN
ECONÓMICA



Fuente: Elaborado con datos tomados de la Oficina de Estadísticas de las Finanzas Públicas (OEFP) del Ministerio del Poder Popular de Planificación y Finanzas. Cálculos propios.

tasa de crecimiento media anual geométrica (TCMAG) y de manera alterna en forma econométrica mediante una regresión lineal en logaritmos por mínimos cuadrados a fin de darle rigurosidad a la medición (ver cuadros 2 y 3)

El examen de los cuadros anteriores evidencia una correlación positiva entre la actividad económica medida a través del producto interno bruto y el gasto fiscal; en este caso, esa relación se identifica como

elasticidad del producto interno (PIB) respecto al gasto fiscal o gasto público o E.PIB-GP, esta medida permite identificar la característica procíclica que signa la política fiscal venezolana. En ambas formas de medición la elasticidad del PIB es positiva y cercana a 1, esto indica que el gasto fiscal varía pro cíclicamente, amplificando así las fluctuaciones económicas en oposición al efecto que debería producirse si el gasto fuese administrado con fines de estabilización. Las trazas del gráfico 1,

corroboran esta elevada elasticidad para los años de shocks económicos negativos de 1989, 1993, 1994, 1999, 2003 y 2009, induciendo correspondientes ajustes en el gasto público por recortes presupuestarios que terminaron por agravar la actividad económica, a excepción del año 1994, que aún y cuando la caída del producto interno per cápita fue del 7,4% con respecto a 1992, el gasto público por efectos de la crisis sistémica del sector financiero se elevó a 10,5 miles de bolívares per cápita, equivalentes al 42% de incremento con respecto a 1993, producto de los llamados auxilios financieros que tuvo que erogar

el sector público para rescatar la confianza del público hacia el sector.

Si bien se utilizaron dos metodologías para determinar la dinámica procíclica del gasto fiscal (cuadros 2 y 3): una por tasas de crecimiento y la otra por regresión mediante mínimos cuadrados logarítmicos; hemos optado por esta última por razones de rigurosidad en su cálculo. Aclaramos que esta técnica en el procesamiento de los datos no alcanza la rigurosidad econométrica utilizada en investigaciones realizadas sobre esta temática; tal es el

CUADRO 2
COMPORTAMIENTO CÍCLICO DEL GASTO FISCAL (1986 -2010) – TCMAG

Elasticidad del PIB cte. con respecto al Gasto cte. (E.PIB-Gasto)=GASTO/ PIB			
Tasa de crecimiento media anual geométrica (TCMAG)			
$TCMAG = \left[\left(\sqrt[N]{\frac{y_t}{y_1}} \right) - 1 \right] * 100$			
	1986 - 2010	1986 -1997	1998 -2010
E.PIB –Gasto Público	0,27	3,71	0,88
E.PIB –Gasto Corriente	1,4	0,29	1,30
E.PIB –Gasto de Capital	-0,5	10,51	0,44

Fuente: Elaborado con datos tomados de la Oficina de Estadísticas de las Finanzas Públicas (OEFPP) y Sistema de Indicadores Integrales Sociales. (SISOV) del Ministerio del Poder Popular de Planificación y Finanzas. Caracas

CUADRO 3
COMPORTAMIENTO CÍCLICO DEL GASTO FISCAL (1986 – 2006) – REGRESION

	1986 - 2006	1986 -1996	1997 -2006
E.PIB –GASTO PÚBLICO	0,96	1,43	0,90
E.PIB –GASTO CORRIENTE	1,21	0,84	1,25
E.PIB –GASTO DE CAPITAL	1,39	0,78	1,58

Fuente: Elaborado con datos tomados de la Oficina de Estadísticas de las Finanzas Públicas (OEFPP) y Sistema de Indicadores Integrales Sociales. (SISOV) del Ministerio del Poder Popular de Planificación y Finanzas. Caracas

caso de Riutor y Zambrano (1997), García, et al, (2006), y Ríos (2004), sin embargo la metodología aquí utilizada nos permite identificar el fenómeno de la prociclicidad del gasto.

Los resultados obtenidos con la regresión muestran, que para el período en su conjunto, la EPIB-GP alcanza un valor de 0,96, esto es indicativo de una alta pro cíclicidad; al aumentar (disminuir) la actividad económica en un 1%, el gasto fiscal aumentara (disminuirá) en el mismo sentido en 0,96%, agravando las consecuencias del ciclo y potenciando los desequilibrios macroeconómicos. Al desagregar el comportamiento del período en sub períodos, encontramos valores cercanos o mayores a 1; 1,43 para el sub período 1986-1997, y 0,9 para el lapso 1998-2010, esto refleja que se ha profundizado el comportamiento procíclico del gasto.

La observación conjunta del gráfico 1 y el cuadro 3, muestra un aspecto a destacar; las caídas coyunturales de la actividad económica son seguidas por ajustes o caídas del gasto público (1989, 1993, 1999, 2003 y 2009), a su vez, la corrección del gasto público induce ajustes a los componentes del mismo según su clasificación económica, a saber, gastos corrientes y gastos de capital. Al seguir la traza de cambios para el período estudiado vemos que a los ciclos negativos del PIB se suceden cambios hacia la baja de los gastos corrientes y los gastos de capital, en este sentido Riutor y Zambrano (1997), en su oportunidad manifestaban:

Esta alta relación pro cíclica de los gastos de capital ilustra con claridad el rol que juegan las inversiones realizadas por el Estado en los procesos de ajuste a los shocks que afectan el ámbito fiscal. En efecto, se confirma que el ajuste del gasto público se concentra en la variación de las inversiones más que en cualquier otro componente de la gestión fiscal. El carácter ampliamente pro cíclico del gasto de capital en Venezuela revela la ineficiencia de la política fiscal como instrumento de ajuste. Al ser el gasto de capital hipersensible al ciclo, especialmente en las

recesiones, este no contribuye a la estabilización y recuperación de la economía interna ante el impacto de los shocks externos e internos. Esta, que es una característica notable en la mayoría de los países latinoamericanos, adquiere en el caso venezolano proporciones exageradas. (p.291).

Nuestras estimaciones para los sub períodos y el período en su totalidad confirman estas afirmaciones; en este sentido se puede apreciar una mayor elasticidad para los gastos de capital (1,39) en relación al gasto corriente (1,21) de un 14,9% para el período 1986-2010 y un 26,4% superior para el sub período 1998-2010.

En función a lo precedente, Manzano et al (2008), manifiestan que al parecer existe una relación identificada como correlación, entre el crecimiento del gasto y el crecimiento del producto (P 275-276); igualmente plantean, en atención a un informe de consultoría del anterior Ministerio de Finanzas, denominado “Impactos y mecanismos de transmisión de la política fiscal en Venezuela”, que, si bien en Venezuela los choques de demanda, donde encontramos la política fiscal, pueden tener impactos destacables en el PIB en el corto plazo, la contribución de la política fiscal en el producto puede ser reducida en el largo plazo, pues son los choques de oferta los que han afectado las cuentas fiscales.

El análisis comparativo por sub períodos resalta diferencias en los grados de respuesta de ambas magnitudes; para el sub período 86-97, se registran valores de 0,84 para gastos corrientes y 0,78 para los gastos de capital, esto muestra correlación positiva pero inelásticos en el sentido en que cambios en el PIB inducen cambios menores en la respuesta del gasto, pero manteniendo su carácter procíclico. En el caso del lapso 98-2010, el coeficiente de elasticidad o pro ciclicidad alcanzo valores de 1,25 para los gastos corrientes y de 1,58 para los gastos de capital. Puede verse claramente que las mejoras en el desempeño económico del país se reflejaron abiertamente en el aumento del gasto, pero con una variación mayor o ajuste para los gastos de

capital, estos se alteraron a razón de Bs. 1.580,00 por cada Bs.1.000,00 de variación en el PIB.

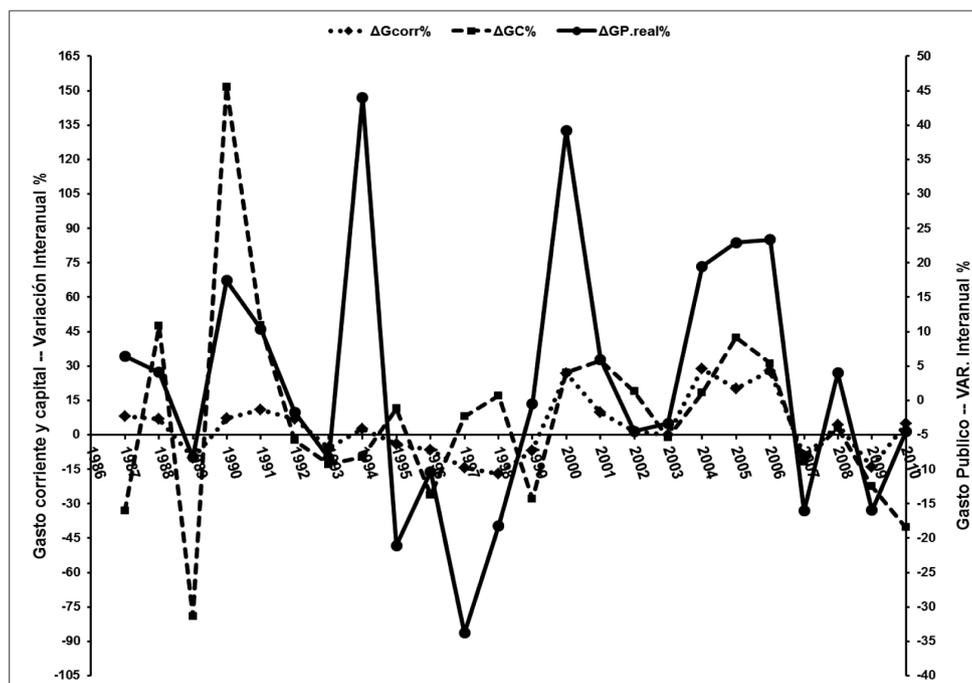
Al contrastar los resultados obtenidos en la medición de los coeficientes de elasticidad fiscal con la muestra gráfica de la variación interanual de los gastos corrientes con respecto a los de capital (Gráfico 2), se confirma lo manifestado por Zambrano y Riutor (ob.cit), García, et al, (ob.cit), y Ríos (ob.cit), en el sentido del carácter ampliamente pro cíclico de los gastos de capital, y al ser estos muy sensibles al ciclo, sobre todo en las recesiones, no hay contribución como ya se dijo, a la

estabilización y recuperación de la economía interna ante los impactos externos.

4. EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD DEL GASTO PÚBLICO

Para el examen de esta sección, hacemos uso, inicialmente, del concepto de elasticidad tal como fue utilizado en el aparte anterior, pero ahora la vamos a definir como Elasticidad del Gasto Público respecto al Producto Interno Bruto (EGP-PIB); con ella se busca identificar el grado de respuesta que tiene la evolución

GRÁFICO 2
COMPORTAMIENTO PRO CÍCLICO DEL GASTO PÚBLICO REAL PER CÁPITA SEGÚN SU CLASIFICACIÓN ECONÓMICA



Fuente: Elaborado con datos tomados de la Oficina de Estadísticas de las Finanzas Públicas (OEFPP) del Ministerio del Poder Popular de Planificación y Finanzas. Cálculos propios.

CUADRO 4
ELASTICIDAD DEL GASTO PÚBLICO CON RESPECTO AL PIB.

$\text{Egp} - \text{pib} = \frac{\text{TCl.PIBreal}}{\text{TCl.GPnomi nal}}$		TCl= Variación porcentual	
	1986 – 2010	1986 -1997	1998 -2010
Egp-pib	0,00034898	-0,00081516	0,04732776

Fuente: Elaborado con datos tomados de la Oficina de Estadísticas de las Finanzas Públicas (OAFP) y Sistema de Indicadores Integrales Sociales (SISOV). Del Ministerio de Planificación y Finanzas. Caracas.

del producto real por efectos de los cambios en el gasto nominal, considerando las variables tanto a precios reales como a precios nominales, de acuerdo a la descripción e información contenida en los cuadros 4 y 5; por lo pronto veamos el cuadro 4.

De la indagación del cuadro 4 se obtiene un coeficiente de elasticidad para el período 1986-2010, de 0,00034898, positivo, indicativo de que ambas variables se mueven a largo plazo en la misma dirección (aumento o disminución), pero también confirma una alta inelasticidad con un valor muy cercano a cero (perfectamente inelástico). Esto refleja que los impactos de largo plazo del gasto público en la generación de nuevo producto como expresión de la dinámica económica, es prácticamente nulo, dicho de otra manera el producto no reacciona ante los cambios en el gasto, en efecto se puede decir que cada Bs.1000 de gasto público corriente, en promedio, induce un crecimiento real en la actividad económica de tan solo 35 céntimos de bolívar.

Lo expuesto se alinea con una de las conclusiones del informe de la Comisión de Estudio y Reforma Fiscal del año 1989, dirigido por Tomás Enrique Carrillo Batalla, en el que se llegó a considerar que la productividad del gasto público ostentaba una nítida tendencia declinante.

Cada nuevo bolívar gastado genera menos producto adicional en absoluto, consecuencia de un extraño proceso de descapitalización y desinversión privada con trasiegos de ahorros y capitales al exterior, como causa principal de ésta manifestación económica.

La observación del comportamiento de los sub períodos revela un aumento del indicador para el sub período 98-2010, al ubicarse en Bs.47, 3 por cada Bs.1000. Esto muestra una mejoría en la dinámica del gasto público pero a largo plazo se manifiesta su ineficiencia.

Con respecto a la productividad del gasto y con apoyo en la información contenida en la relación 3b del cuadro 5, se observa una tendencia a largo plazo abiertamente declinante en la productividad del gasto al pasar de Bs. 3.000 de producto interno adicional por cada Bs. 1.000 de gasto en 1986 a Bs. 3 de producto adicional por cada Bs 1.000 de gasto en 2010. Esto equivale a considerar una disminución interanual promedio del 24 %, para una disminución en el período completo del 99,89%.

Vemos pues que, el comportamiento de lo que hemos denominado productividad del gasto muestra el agotamiento del gasto público como impulsor de la

actividad económica; el sector público en el largo plazo, por sí solo, no dinamiza la economía. Además puede observarse que esta dinámica no solo es atribuible

a gobiernos anteriores a 1999; la administración de H Chávez también adolece de la misma patología económica (Gráfico 3)

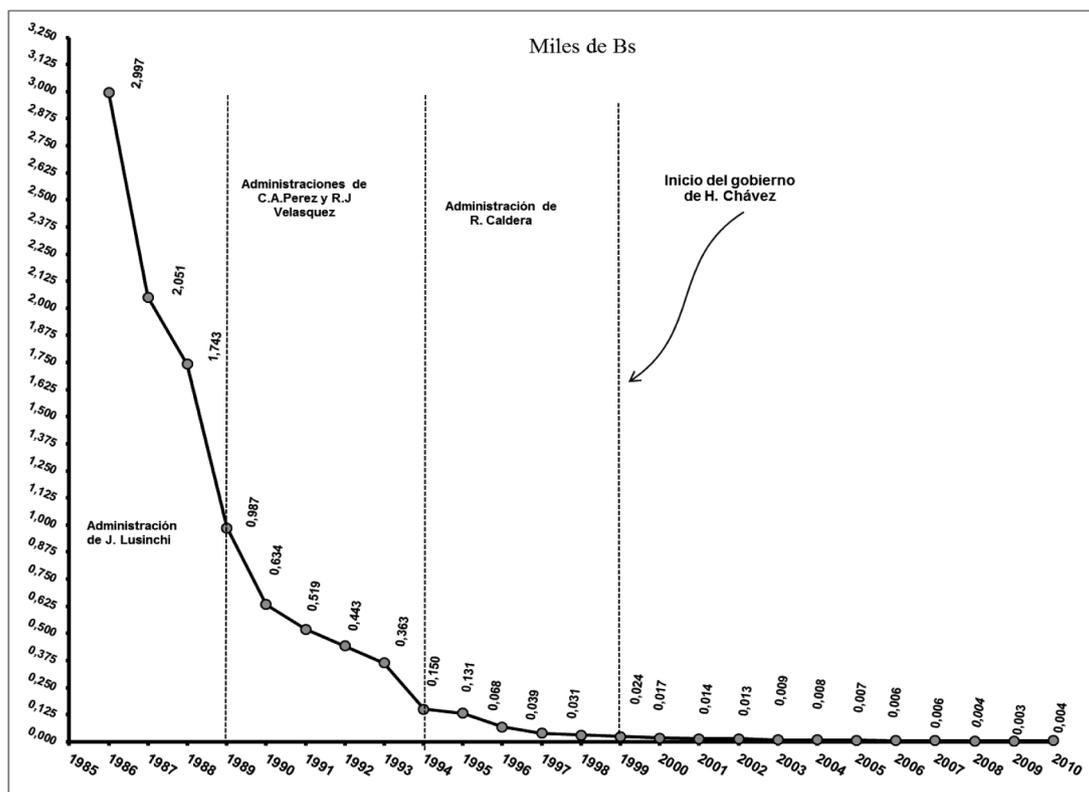
CUADRO 5 SERIE PERIÓDICA DEL PIB Y GASTO PÚBLICO A DIFERENTES PRECIOS

En millones de Bs.
(1986-2010)

Años	1 Producto Interno		2 Gasto Público		3 Relaciones		
	a	b	a	b	a	b	c
	Nominal	Real(*)	Nominal	Real(*)	2b/1b (%)	1b/2a	1b/2b
1986	493.765,0	443.093,0	147.849,0	132.719,0	30,0	2,997	3,339
1987	719.423,0	456.544,0	222.605,0	141.247,0	30,9	2,051	3,232
1988	873.283,0	490.748,0	281.536,0	147.016,0	30,0	1,743	3,338
1989	1.510.361,0	449.262,0	455.124,0	134.852,0	30,0	0,987	3,332
1990	2.264.039,0	478.320,0	754.557,0	158.354,0	33,1	0,634	3,021
1991	3.037.492,0	524.860,0	1.011.239,0	174.743,0	33,3	0,519	3,004
1992	4.132.307,0	560.630,0	1.265.728,0	171.717,0	30,6	0,443	3,265
1993	5.375.399,0	558.202,0	1.537.191,0	157.338,0	28,2	0,363	3,548
1994	8.265.875,0	542.794,0	3.610.964,0	226.563,0	41,7	0,150	2,396
1995	13.265.875,0	561.249,0	4.276.920,0	178.823,0	31,9	0,131	3,139
1996	28.125.403,0	552.269,0	8.164.259,0	160.313,0	29,0	0,068	3,445
1997	41.943.151,0	417.398,8	10.667.546,6	106.158,5	25,4	0,039	3,932
1998	50.012.967,0	366.553,8	11.845.126,2	86.815,0	23,7	0,031	4,222
1999	59.344.600,0	351.970,0	14.557.816,9	86.341,7	24,5	0,024	4,076
2000	79.655.692,0	406.510,3	23.553.560,8	120.201,9	29,6	0,017	3,382
2001	88.945.596,0	403.439,9	28.079.215,2	127.361,9	31,6	0,014	3,168
2002	107.840.166,0	414.024,6	31.687.452,4	121.655,8	29,4	0,013	3,403
2003	134.227.833,0	379.265,7	41.613.124,5	117.579,4	31,0	0,009	3,226
2004	212.683.082,0	493.707,1	60.505.058,4	140.452,1	28,4	0,008	3,515
2005	302.642.926,2	605.622,6	86.288.237,3	172.672,5	28,5	0,007	3,507
2006	390.457.362,0	687.725,2	120.938.482,0	213.012,9	31,0	0,006	3,229
2007	494.591.535,0	702.165,8	125.937.257,0	178.791,6	25,5	0,006	3,927
2008	677.593.637,0	729.318,9	172.691.540,0	185.874,3	25,5	0,004	3,924
2009	707.262.549,0	599.816,2	184.161.339,0	156.183,8	26,0	0,003	3,840
2010	1.016.834.748,0	677.105,2	223.880.817,0	149.081,1	22,0	0,003	4,542

Fuente: Elaborado con datos tomados de la oficina de Estadísticas de las Finanzas Públicas (OEFPP) y Sistema Indicadores Ontegrales Sociales (SISOV), del Ministerio de Planificación y Finanzas. Caracas I.P.C/base 1984

GRÁFICO 3
EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DEL GASTO RESPECTO AL PIB.



Fuente: Elaborado con datos tomados de la Oficina de Estadísticas de las Finanzas Públicas (OEF) y Sistema de Indicadores Integrales Sociales. (SISOV) del Ministerio de Planificación y Finanzas. Caracas.

La tendencia que muestra la productividad del gasto (cuadro 5- relación 3b y gráfico 3), y su causa probable, es identificada como un trasiego de ahorro y capitales, a juzgar por lo expresado en el informe Carrillo Batalla (ob.cit). Lo anterior se compagina con lo planteado por James O'connor; citado por Contreras (1991), según la cual el capitalismo, para expandirse, tiene que cumplir las dos principales funciones de acumulación de capital y

legitimar el orden que haga posible ésta acumulación. La expansión del gasto público y la intervención del Estado se desarrollan en dos formas, estrechas y recíprocas. El gasto para capital social provee un estímulo a la acumulación privada y los gastos sociales sirven para ayudar al propósito de legitimación. La argumentación anterior deja al descubierto una realidad que no es del todo conocido por el colectivo del país. Así como, a través

de la intervención del Estado y mediante el gasto público, la acción social se ha hecho manifiesta, también es cierto que el gasto público ha servido de canal de transferencia de capitales al sector privado en grandes magnitudes.

En esa línea Giordani (1991) esgrime que una vez superados los momentos de penuria financiera, el despilfarro del sector público continuará, dada la operación del modelo populista - clientelar y la transferencia de recursos al sector privado nacional e internacional, socializando los costos y privatizando los beneficios. Esto seguirá siendo así de no producirse una verdadera reforma del Estado que responda a los intereses de la mayoría de la población.

5. CONCLUSIONES

La evolución del gasto público en Venezuela presenta como característica una marcada volatilidad y prociclicidad, esto es un reflejo de la forma en cómo las finanzas públicas actúan condicionadas por el comportamiento de los precios del petróleo, tanto en los shocks externos adversos como en los favorables; Esto no sólo afecta la estabilidad macroeconómica en general, sino que también le confiere una elevada volatilidad a la eficiencia y calidad del gasto público y, por ende, a sus potenciales efectos distributivos, al recaer los ajustes correspondientes en mayor grado en los gastos de capital más que en los gastos corrientes, dada la rigidez que este comporta.

La elasticidad del producto real respecto al gasto en términos corrientes alcanza un valor de elasticidad para el periodo 1986-2010, de 0.000348, indicativo de que ambas variables se mueven a largo plazo en la misma dirección (aumento o disminución), pero también confirma una alta inelasticidad.

Lo antepuesto refrenda que los impactos de largo plazo del gasto en la generación de nuevo producto son prácticamente nulos, 35 céntimos de bolívar por cada 1000 bolívares de gasto nominal.

Finalmente, en cuanto a eficiencia, la productividad del gasto a partir de 1986, presenta una pendiente completamente descendente para todo el período analizado, de lo cual resulta una disminución paulatina en la generación de nuevo producto por cada bolívar corriente gastado, dicho en una forma más precisa, cada nuevo bolívar destinado al gasto público aporta cada vez menos al producto, así vemos que pasó de Bs. 3.000 de producto interno adicional por cada Bs. 1.000,00 de gasto en 1986 a Bs. 3,00 de producto adicional por cada Bs 1.000,00 de gasto en 2010.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Batalla, Tomás, Enrique. Comisión de Estudio y Reforma Fiscal. (1989). La Reforma del Sistema Fiscal Venezolano. Caracas: Edición a cargo de la Academia Nacional de Ciencias Económicas.
- Comisión económica para América latina y el Caribe. Estudio Económico de América Latina 2010-2011. Fuente: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/43991/2011-551-eee_2010-2011-web.pdf [Consulta: 2012, Febrero 8]
- Contreras, Hugo. (1991, enero - marzo). Ingreso Y Gasto Público En Los Países En Vías De Desarrollo: Venezuela, Un Caso De Estudio. Caracas: Revista Trimestral del Banco Central de Venezuela.
- Corporación Andina de Fomento. Sostenibilidad Fiscal en la Región Andina. 2004. Fuente: <http://publicaciones.caf.com/media/1327/149.pdf> [Consulta: 2010, Febrero 25]
- García Osío, Gustavo. (1998). La Sostenibilidad de la Política Fiscal en Venezuela. Fuente: <http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubR-317.pdf> [Consulta: 2010, Agosto 8]
- García Gustavo y Salvato Silvia. (2006). La Equidad Fiscal en los países andinos. Secretaría General de la

Comunidad Andina de Naciones. Fuente: http://www.comunidadandina.org/public/libro_EquidadFiscal.pdf [Consulta: 2010, Agosto 8]

Manzano, Osmel., Méndez, Rodolfo., Pineda, José., Ríos, Germán. (2008). Macroeconomía y petróleo (1ª.ed). México: Prentice Hall.

Ministerio de Planificación y Desarrollo. Resultado Financiero. Fuente: http://www.mpd.gob.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=245&Itemid=381 [Consulta: 2011, febrero8]

Ministerio de Planificación y Desarrollo. Sistema Integrado de Indicadores Sociales de Venezuela. Fuente: www.sisov.mpd.gob.ve/indicadores [Consulta: 2011, febrero 8]

Ríos, Germán. (2004). Venezuela Sostenibilidad Fiscal en un contexto de Alta Volatilidad. Corporación Andina de Fomento Fuente: <http://publicaciones.caf.com/media/1327/149.pdf> [Consulta: 2010, Febrero 25]

Riutort, Matías y Zambrano, Luís. (1997). Volatilidad de la Política Fiscal en Venezuela. Tomado de la revista Temas de Coyuntura, n° 35, Caracas, junio, 1997, editada por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica "Andrés Bello" (pp.7-48). Fuente: <http://www.bcv.org.ve/c1/Publicaciones.asp?Codigo=3246&Operacion=2&Sec=False> [Consulta: 2010, Agosto 8]

INVESTIGACION

POLÍTICAS PÚBLICAS EN UNA JURISDICCIÓN SANITARIA DE SINALOA, MÉXICO

Fridzia Izaguirre Díaz de León

Doctora en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana.
Profesora investigadora por la Universidad de Occidente, Unidad Guasave, Departamento Económico-Administrativo, México.
Cuerpo Académico Desarrollo Regional y Organizacional.
E-mail: fridzia.izaguirre@udo.mx
fridziaizaguirrediazdeleon@gmail.com

Resumen

La presente investigación analiza la política pública en los organismos de salud para conocer qué estrategias desarrollan las jurisdicciones sanitarias en el estado de Sinaloa, México. Se desarrolla en el sustento teórico que plantea David Arellano (2004) acerca de la organización pública y su estrategia, en los modelos de estrategia que proponen Michael Rubin (1988), Paul Nutt y Robert Backoff (1995) y la perspectiva de política pública de Eugene Bardach (1998) y Luis Aguilar (2000). La población estuvo formada por el personal de la Jurisdicción Sanitaria 2, que abarca dos municipios de Sinaloa. Ahí funcionan 32 centros de salud. El criterio de selección de los entrevistados se asoció con su papel en la capacidad para decidir estrategias, de los cuales fueron catorce. Se empleó la entrevista abierta, la observación y el análisis de texto. El número de informantes fue considerado como suficiente, en virtud de su conocimiento en el manejo de la jurisdicción en general y debido a que la información debía proporcionarse por los actores directamente involucrados en la estrategia. Se establece que la calidad de la información de los entrevistados es relevante e indispensable para obtener datos empíricos, gracias a su posición estratégica dentro y fuera de la organización. Se determinó que las estrategias se caracterizan en un contexto turbulento o de incertidumbre, identificando con ellas necesidades y lo complicado que es obtener recursos que las cubran, a causa de que la asignación estará en función de dependencias superiores.

Palabras clave: organización pública, estrategia, política pública.

Recibido: 19-09-2012

Aceptado: 28-11-2012

Abstract

This research examines public policy in health agencies to develop strategies to know what health jurisdictions in the state of Sinaloa, Mexico. It develops in the theoretical posed David Arellano (2004) about the public organization and its strategy, strategy models put forward by Michael Rubin (1988), Paul Nutt and Robert Backoff (1995) and public policy perspective Eugene Bardach (1998) and Luis Aguilar (2000). The sample was composed of staff of the Sanitary District 2, which covers two municipalities of Sinaloa. There operate 32 health centers. The criteria for selection of interviewees was associated with his role in the ability to decide strategies, which were fourteen. We used the open interview, observation and analysis of text. The number of respondents was considered sufficient, by virtue of their knowledge in the management of general jurisdiction and because the information was provided by the actors directly involved in strategy. It is established that the quality of the information is relevant and necessary interviewed to obtain empirical data, thanks to its strategic position within and outside the organization. It was determined that the strategies are characterized by turbulent and uncertain context, identifying needs them and how difficult it is to obtain resources to meet them, because of that allocation will depend on higher units.

Keywords: public organization, strategy, public policy.

PUBLIC POLICY IN A HEALTH JURISDICTION OF SINALOA, MÉXICO

Fridzia Izaguirre Díaz de León

PhD in organizational studies at the autonomous Metropolitan University. Research profesor at the University of the west Guasave Unit. Economic and Administrative Department, Mexico. Regional Faculty development and organizational.

E-mail: fridzia.izaguirre@udo.mx
fridziaizaguirrediazdeleon@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se caracterizan por su complejidad, ambigüedad e incertidumbre. Son sistemas vivientes, orientados hacia una tendencia de patrones autoorganizados. Son estructuras y procesos que responden a demandas de un cambiante, complejo y turbulento medio. Hoy día, las organizaciones son parte esencial de la vida en sociedad e incurrir en especial—y de formas variadas— en la mayor parte de nuestras actividades. Por tanto, es importante hacer hincapié en que nos movemos entre complejas organizaciones sin saber por entero lo que son, es decir, su trascendencia, restricciones, metas y posibilidades de cambio (Etzioni, 1979).

Las organizaciones buscan mejores estrategias y medios para alcanzarlos; en eso radica que la importancia de la estrategia en la organización pública o privada denote que, sin ella, a un directivo le sería complicado dirigir a la organización con eficacia (Hax y Majluf, 1993), sumado a la estrategia como decisión que se sustenta, por tanto, en múltiples actores, pensantes e interrelacionados, que construyen proyectos de inserción a la realidad y luchan por hacerlos dominantes (Arellano, 2004). De esta manera, la decisión no parece un simple reflejo condicionado por la realidad sobre la que se quiere influir, pues reviste autonomía, en tanto expresa la presencia de una voluntad de construcción (Arellano, 2004).

Una de las formas que emplea el Estado para relacionarse con la sociedad son las políticas públicas. Su objetivo principal es impulsar el desarrollo y alcanzar mejores niveles de vida para la población en los distintos sectores de una sociedad (Bardach, 1998). En los últimos años, se ha observado en el ámbito de las políticas públicas, tanto en el interior de los países como a escala internacional, un impulso a la creación de estrategias con enfoque o especializadas en diferentes actores sociodemográficos, la equidad social y la salud, entre otros, con la finalidad de mejorar continuamente el nivel y

la calidad de vida de la población.

El planteamiento de una o varias preguntas sobre el problema a investigar da pie al investigador a resumir el enfoque del estudio, con la ventaja de presentarlo directamente. Las preguntas pueden ser más o menos generales, pero es importante que sean precisas, por lo que en el presente estudio se pretende responder la siguiente pregunta: ¿qué estrategias desarrollan los trabajadores tomadores de decisiones de las jurisdicciones sanitarias de la Secretaría de Salud en el estado de Sinaloa, México, al poner en marcha las políticas públicas?, derivado del objetivo general, que consistente en identificar las estrategias desplegadas en las jurisdicciones sanitarias de la Secretaría de Salud, pertenecientes al estado de Sinaloa, para adaptarse a los cambios que conlleva la modernización en el contexto social, económico y político.

La investigación parte de la concepción epistemológica de la totalidad (Zemelman, 1987) en la Secretaría de Salud (Jurisdicción Sanitaria 2), adoptando el método de estudio de caso cualitativo (Yin, 1994) con el objeto de identificar la realidad, sea en términos ontológicos, epistemológicos o metodológicos.

En este trabajo aparece una serie de modelos de estrategias en la implementación de la política pública de salud, para lo cual se reflexiona en relación con cuatro aspectos: organizaciones y actores en el sector público y, por tanto, abordaje de la organización y sus implicaciones, así como los actores en la organización; desarrolla la estrategia, conceptos e implicaciones en la organización pública, con base en el desarrollo de la estrategia organizacional y la estrategia para la organización pública, aunado al desarrollo de las políticas públicas y sus implicaciones en la Secretaría de salud con el origen y definición de las políticas públicas de salud, la metodología utilizada y los resultados.

2. ORGANIZACIONES Y ACTORES EN EL SECTOR PÚBLICO

2.1 LA ORGANIZACIÓN Y SUS IMPLICACIONES

Las organizaciones son sistemas vivientes, orientados hacia una tendencia de patrones autoorganizados, estructuras y procesos que responden a demandas de un cambiante, complejo y turbulento medio ambiente, a través de un constante y permanente aprendizaje (Etzioni, 1979).

La organización es el enlace de recursos, ideas, símbolos y proyectos que impulsan la relación recíproca entre estructura e individuo. En muchos casos, la organización es reproductora de ese sistema político económico y lo promueve en la sociedad, mientras que el individuo, a partir de su colaboración y cooperación, lo impulsa y lo nutre, además de ser el receptor de las pautas y principios de ese sistema (Weber, 1970).

Desde una perspectiva más amplia, las organizaciones pueden considerarse como espacios sociales creados en la dinámica de una sociedad abierta y compleja de actores heterogéneos y vinculados de alguna manera, por lo regular no unitaria, sino flexible, para alcanzar objetivos generales. En efecto, el alcance de estos tiene su origen, paradójicamente, en la combinación de las interpretaciones de la finalidad, las motivaciones, situación ambiental y determinaciones desde la estructura organizacional. Sin embargo, todo esto es la expresión resumida de la búsqueda de una direccionalidad colectiva de la acción, con base en actores heterogéneos, complejos y conflictivos. La estructura organizacional no tiene vida propia; se la dan los actores, mediante esquemas interpretativos e intersubjetivos encuadrados en sus propias vinculaciones (Arellano y Coronilla, 1997).

En el contexto actual de los fenómenos políticos, económicos y sociales, una alternativa novedosa para la comprensión e intervención de las organizaciones difícilmente puede explicarse sin comprender el papel de las organizaciones en esos espacios; incorporar la

variable organizacional como un elemento estratégico de explicación de la acción humana posibilita hoy día utilizar la teoría de la organización como herramienta analítica para estudiar la organización y entender el aparato público no sólo como ente monolítico, sino como una red de organizaciones que requieren un análisis en cuanto a su función como gobierno (Ramírez, 2000).

David Arellano (2004:13) señala que las organizaciones públicas son un constructo social de la modernidad donde las acciones de los actores y grupos adquieren sentido; donde los recursos se movilizan y se aplican; donde las políticas se generan y luego se aplican; donde los marcos de interacción y de regulación dan sentido y cierto nivel de certidumbre para la interpretación de las personas; donde la sociedad se relaciona con sus representantes e instituciones; a su vez, son constructos humanos creados y estructurados intencionalmente con la idea de perseguir ciertos fines, pero que están compuestos por grupos e individuos que buscan objetivos ambiguos y específicos, en estructuras móviles y heterogéneas que permiten la ampliación del espacio de libertad de los actores organizacionales y la capacidad de interpretar y transformar las reglas y los símbolos.

Por su parte, Michael Crozier (1973) señala que todo campo de acción puede analizarse como un grupo de actores individuales enlazados en instituciones y estructuras independientes. Estas relaciones, si bien recíprocas, no son necesariamente equilibradas, y es en este punto donde la naturaleza de la acción organizacional tiene su origen: en la diferenciación de poder entre estructuras interdependientes y múltiples.

2.2. LOS ACTORES EN LA ORGANIZACIÓN

Arellano (2004) propone un análisis contextual y uno interno de la organización con el propósito de hacer un diagnóstico para que no sólo estudien las cuestiones de factibilidad de la acción organizacional, sino que la organización se conozca a sí misma y externe sus

supuestos, misiones, actores en conflicto, luchas por el poder, mecanismos de control, de dominación y la lucha por los objetivos, a lo que indica que es necesario dividir la organización en factores internos y externos en los cuales deben examinarse a los actores¹ y el sistema.

Los actores son los que construyen y modifican el sistema, dice Arellano (2004). Un actor externo es cualquier persona o grupo fuera de la organización que puede demandar atención, recursos o productos de ésta, o puede afectar o resultar afectado por los productos o servicios de la organización. Es decir, es una organización o individuo que, en el cumplimiento de sus objetivos, es afectado por la acción de la empresa. Los actores tienen gran importancia, debido a que son los que mueven y dinamizan la realidad; así, construyen sistemas y reglas de actuación. Como los actores forman parte sustancial de la realidad, son entes con lógica propia y bajo la perspectiva de la multirracionalidad.

El mismo Arellano indica la necesidad de encontrar a los actores y el sistema interno de la organización. Los actores internos buscan constatar el estado del ambiente psicológico organizacional y ubicar la estructura del poder en el interior de la organización y sus unidades, así como considerar las vinculaciones orgánicas entre éstas: es conocer la capacidad de respuesta de los grupos internos para reaccionar favorable o desfavorablemente ante determinadas circunstancias en términos de comportamiento e información, considerando cada parte como factor fundamental, no sólo en términos de obstáculos, sino también de las potencialidades.

Además de los sistemas internos de la organización, se identifica el sistema de recursos humanos, en los que se consideran las relaciones entre los individuos y la empresa, tales como entes económicos sociales, culturales y políticos; el impacto de los grupos informales en la función normal y adecuada de la entidad; el grado de sensibilidad por la dirección, respecto a las metas individuales y grupales; las bases de la moral organizativa y los principales valores que conforman la incertidumbre

organizacional; la experiencia y calificación del personal, la relevancia y forma de mecanismos de motivación organizacionales en relación con otras organizaciones y la calidad estratégica de los grupos humanos en la organización (Arellano, 2004).

Asimismo se encuentra el sistema financiero. Indica la capacidad estructural y humana, en la interrelación de la misión con los factores financieros, el estilo y forma de definir los presupuestos (consensuales, impuestos, tecnocráticamente definidos, políticamente estructurados, etcétera), la capacidad y cualidades del sistema de información financiera, los retrasos y avances respecto a la tecnología, la forma de control y la evaluación de la actividad (Arellano, 2004).

Por su parte, el sistema de mercado es la forma en que la organización comprende el mercado y busca satisfacerlo. Es de suma importancia. En el sistema de producción, los componentes son los mecanismos formales de trabajo operativo; su objetivo es encontrar la dinámica y capacidad estructural de respuesta. En el sistema de control y mantenimiento estructural se pretende establecer las reglas (explícitas o implícitas), políticas y normas organizacionales. La interrelación de los elementos, vía actores y sistemas, es fundamental. Deben buscarse interrelaciones complejas entre ellos, con la finalidad de encontrar las fortalezas y debilidades estratégicas de la organización (Arellano, 2004).

3. LA ESTRATEGIA, CONCEPTOS E IMPLICACIONES EN LA ORGANIZACIÓN PÚBLICA

3.1 LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL

La importancia de la estrategia en la organización denota que sin estrategia a un directivo le sería difícil dirigir la organización con eficacia. Es decir, la estrategia indica el rumbo que los miembros de la organización deben seguir, al ejecutar las acciones, distribuir los recursos y utilizar la información del medio ambiente para lograr los objetivos y metas trazadas (Hax y Majluf, 1993). Algunos

autores consideran como parte de ellas los puntos terminales —propósitos, misión, metas, objetivos— y los medios para alcanzarlos —políticas y planes—. Otros subrayan en el proceso estratégico la importancia de los medios para obtener los fines, por encima de los fines por sí mismos (Koontz y Wehrich, 1998).

Arnoldo Hax y Nicolás Majluf (1993) precisan que el concepto estrategia abarca el propósito general de una organización. No es sorprendente, entonces, que se requiera de muchas dimensiones para lograr una concepción adecuada, proponiéndose la combinación de las siguientes dimensiones para lograr una definición global de estrategia: (1) es un patrón de decisiones coherente, unificador e integrativo, (2) determina y revela el propósito organizacional en términos de objetivos a largo plazo, programas de acción y prioridades en la asignación de recursos, (3) selecciona los negocios de la organización o aquellos en que va a estar, (4) intenta lograr ventaja sostenible a largo plazo en cada uno de sus negocios, respondiendo adecuadamente ante las amenazas y oportunidades en el medio ambiente de la firma y las fortalezas y debilidades de la organización, (5) abarca todos los niveles jerárquicos de la firma, corporativo, de negocios y funcional, y (6) define la naturaleza de las contribuciones económicas y no económicas que se propone hacer a sus grupos asociados.

Del mismo modo, Henry Mintzberg, Bruce Quinn y Joseph Voyer (1997) definen estrategia como el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización y establecen la secuencia coherente de las acciones, a partir de lo cual argumentan cinco puntos para su definición: plan, guía o curso de acción futura o búsqueda de un camino; patrón, conducta en el tiempo o patrones del pasado; formulación, seguimiento de detalles y rutas (cuándo, dónde, cómo), posición, la gran visión de la empresa, y truco, maniobra para burlar a oponentes y opositores.

Asimismo, Arellano (2001) dice que la estrategia se

construye en un mundo conflictivo, complejo, dinámico e impredecible, como piedra angular del pensamiento, pero con el convencimiento de la construcción, de la lucha para crear bajo un proyecto político o social, basado en la fuerza de los actores y organismos que, al moverse en la complejidad, tienen la libertad de acción, de pensamiento; reconoce la posibilidad de actuar e influir sobre una realidad compleja en términos de direccionalidad política de los proyectos organizacionales, lo que tiene como resultado que la estrategia adquiera su materialidad como decisión, una decisión que parte de un principio valorativo, la construcción del mundo deseado, y que provee intencionalidad y direccionalidad a las acciones de los individuos, grupos u organizaciones que intentan internarse en la realidad social.

2.2 LA ESTRATEGIA PARA LA ORGANIZACIÓN PÚBLICA

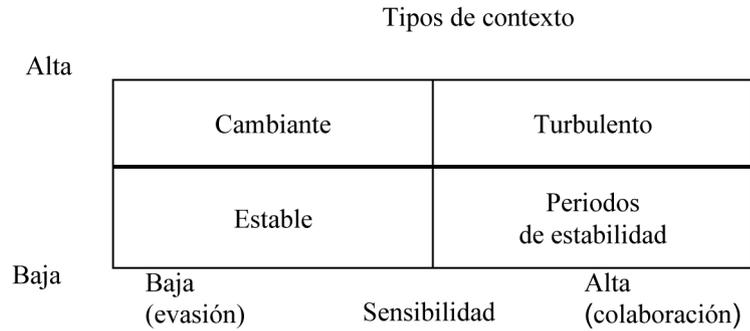
Arellano (2004) propone un análisis contextual y uno interno para elaborar las estrategias en la organización con el propósito de lograr un diagnóstico para que no sólo se busque estudiar las cuestiones de factibilidad de la acción organizacional, sino que la organización se conozca a sí misma y externe sus supuestos, misiones encontradas, actores en conflicto, luchas por el poder, mecanismos de control, de dominación y lucha por los objetivos.

Desde otra perspectiva, Michael Rubin (1988) propone una tipología de estrategias en el sector público, en la cual son consideradas el tiempo y el contexto (figura 1). En el primer cuadrante, se tienen las estrategias de riesgo; en el segundo, las de búsqueda; en el tercero, las estrategias saga y, por último, las estrategias pároli, que a continuación se describen.

Las estrategias de riesgo se caracterizan por enfrentar los problemas surgidos en la organización en un contexto anticipado y con un horizonte de tiempo corto. Este tipo de estrategias puede dirigir la mayor parte de las iniciativas en el sector público. Se distinguen tres:

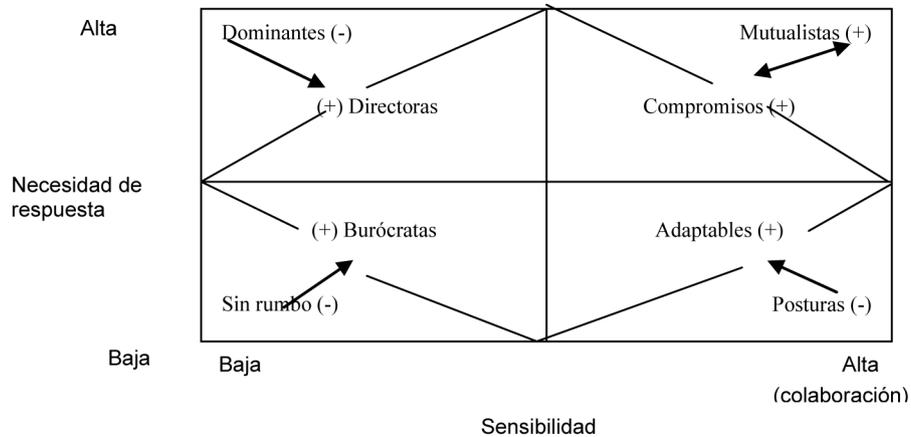
de estrategias: dominantes, directoras, adaptables, mutualistas, cada una con características propias. posturas, sin rumbo, burocráticas, compromisos y

**FIGURA 2.
ESTRATEGIAS PARA EL CONTEXTO DEL SECTOR PÚBLICO**



Fuente: Nutt y Backoff (1995).

**FIGURA 3.
TIPOS DE ESTRATEGIAS**



Fuente: Nutt y Backoff (1995).

Las estrategias reflejan el balance entre las fuerzas interna y externa. La dirección busca modificar ese contexto al establecer mejores relaciones con stakeholders clave, asegurar fondos adicionales y lograr cambios en los estatutos legislativos o judiciales, entre otros. En cualquier momento, el balance predominante de fuerzas internas y externas influye en la estrategia que adopte la organización. Se subraya que los elementos del contexto político, económico y legal, son factores significativos en una estrategia de la organización pública; en consecuencia, las estrategias muestran el balance entre fuerzas externas e internas; los cambios deben dirigirse para lograr de manera efectiva tal balance (Nutt y Backoff, 1995).

3. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y SUS IMPLICACIONES EN LA SECRETARÍA DE SALUD

3.1 ORIGEN Y DEFINICIÓN

Una de las formas que emplea el Estado para relacionarse con la sociedad son las políticas públicas.³ Se definen como las acciones controladas por el aparato estatal y que afectan los espacios público y privado. Su objeto es impulsar el desarrollo y alcanzar mejores niveles de vida para la población. Por una parte, se refieren a la acción del gobierno en sus distintas dimensiones: los contenidos, elaboración, aplicación e impacto de estas políticas y las acciones gubernamentales relacionadas con las mismas; la estructura institucional, la característica de los actores, los instrumentos utilizados en el accionar gubernamental y los problemas y condicionantes que se enfrentan en cada proceso, entre otros; todo esto, como un proceso para mejorar la calidad, nivel de vida y el bienestar social con base en la operación de programas e instituciones en los todos los niveles de gobierno (Bardach, 1998).

Harold Lasswell (2000) señala que el origen de las políticas públicas es articular de manera sistemática ciencia (interdisciplinaria) y decisión (democrática) de gobierno. Formulado en 1951, con este concepto

pretendió responder a la fragmentación de las ciencias sociales y a la necesidad de mayor conocimiento por el gobierno en beneficio de sus decisiones públicas, por lo que propone una política ilustrada, un gobierno dirigido y circunscrito por la razón y más en específico por la ciencia.

El punto de partida es una proposición estándar de la sociología americana: las relaciones sociales se constituyen por expectativas recíprocas. En consecuencia, las relaciones estrictamente políticas están determinadas por las expectativas de los participantes respecto a «los productos gubernamentales o políticas» (Aguilar, 2000a). Las actividades de política se arman y orientan según las políticas: en función de los beneficios y ventajas que se espera obtener de las acciones que el gobierno emprende, en respuesta a demandas y cuestiones sociales. En efecto, tener poder e influencia en las regulaciones y asignaciones de recursos — que toda política implica—, es el incentivo y objetivo determinante de la contienda política (Aguilar, 2000a).

Una definición conjunta puede ser: reglamentos y programas gubernamentales, considerados individualmente o en conjunto. Esto es, los productos de las decisiones de autoridad de un sistema político. Puede tomar forma de leyes, órdenes locales, juicios de corte, órdenes ejecutivas, decisiones administrativas y hasta acuerdos no escritos acerca de lo que debe hacerse. Por política suele entenderse un conjunto o secuencia de decisiones, más que una decisión singular acerca de una acción de gobierno particular. Algunos la entienden como decisiones de fines y preferencias y la diferencian de las decisiones relativas a los medios para alcanzar los fines (Aguilar, 2000b).

Por su parte, Eugene Bardach (1998) señala que una política pública es una práctica social, no un evento singular o aislado, generado por la necesidad de reconciliar demandas conflictivas o establecer incentivos de acción colectiva entre aquellos que comparten metas. Es decir, es la decisión gubernamental plasmada en la

resolución de un problema en la comunidad, pero si una decisión no es, a fin de cuentas, llevada a cabo, sólo queda en la elaboración de la política pública, no en su implementación. Se reduce a papel.

Por tanto, la política puede denotar un campo de actividad gubernamental (política de salud, educativa, comercial), un propósito general (política de empleo estable para los jóvenes), una situación social deseada (política de restauración de los centros históricos, contra el tabaquismo, de seguridad), una propuesta de acción específica (política de reforestación de los parques nacionales, política de alfabetización de adultos), norma o normas vigentes para determinada problemática (política ecológica, energética, urbana) o el conjunto de objetos y programas de acción que tiene el gobierno en un campo de cuestiones (política de productividad agrícola, de exportación, de salud, de lucha contra la pobreza extrema).

3.2 LA POLÍTICA PÚBLICA DE SALUD

Al hablar de políticas públicas de salud, es vital mencionar sus programas, ya que son pieza clave de todo el andamiaje de formulación de políticas en su campo. Esa estructura parte de su vértice del Plan Nacional de Desarrollo 2006-2012 de la República Mexicana y del que derivan los programas sectoriales. El primero en ser presentado fue el Programa Nacional de Salud 2006-2012, del que deriva una serie de 43 programas de acción que precisan las acciones gubernamentales. Todos estos programas, así como el Plan Nacional de Desarrollo, se han beneficiado de la participación de los organismos de la sociedad civil y de las organizaciones profesionales ligadas a las instituciones académicas; han sido el resultado de un esfuerzo colaborativo en todas las instituciones que forman el sector salud, así como de todos los representantes de esas instituciones en las entidades federativas (figura 4).

Esos programas están articulados y se complementan unos a otros para ofrecer una visión integral con el

propósito de enfrentar los tres grandes retos propuestos en el sistema de salud: la equidad, la calidad y la protección financiera.

4. METODOLOGÍA

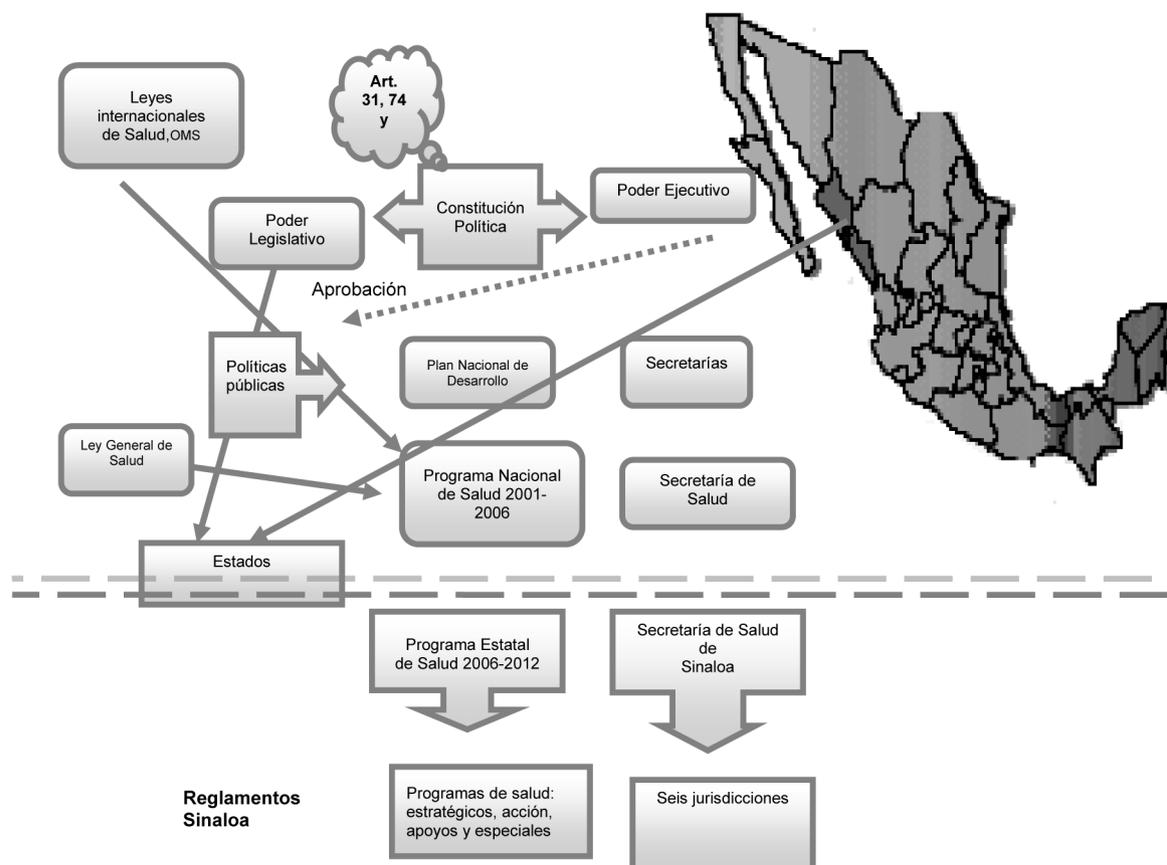
El punto de partida de esta investigación es la concepción epistemológica de la totalidad⁴ (Zemelman, 1987) en la Secretaría de Salud (Jurisdicción Sanitaria 2; Anexo 1), aunado a que se adopta el método de estudio de caso cualitativo (Yin, 1994; Creswell, 1998), por lo que identificar estas formas puede llevar al investigador a aproximarse a la realidad, ya sea en términos ontológicos, epistemológicos y metodológicos. El «todo» es una forma de recortar la realidad para construir el objeto de estudio y así permitir solucionar aspectos especiales (Zemelman, 1987).

Al hacer una investigación a partir de un estudio de caso cualitativo se establecen técnicas que, de acuerdo con Sierra Bravo (1998), son procedimientos de actuación concretos y particulares, relacionados con las fases del método científico. La entrevista a profundidad, la observación directa, participante y no participante, la grabación, así como la observación documental y el análisis de texto, son técnicas aplicadas en la investigación.

Además, se definió unidad de análisis o grupo de personas (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Batista Lucio, 2003); de la aplicación de técnicas, se obtuvo información de 14 informantes clave, calificados y participantes activos de la organización, de los cuales el total respondió a entrevistas abiertas, aplicadas a los trabajadores de la jurisdicción, conducidas según una guía previa. El criterio de selección de los entrevistados se asoció con su papel en la capacidad para decidir estrategias (anexo 2).

Este número de informantes fue considerado como suficiente, en virtud del conocimiento del manejo de la jurisdicción en general y a que la información requerida

FIGURA 4.
ORIGEN Y PROCESO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD



Fuente: Adaptación propia, 2012.

debía proporcionarse por los actores involucrados en el desarrollo de la estrategia.

Se establece que la calidad de la información proporcionada por los entrevistados es relevante e indispensable para la obtención de datos empíricos,

gracias a la posición estratégica que tienen dentro y fuera de la organización. La información vertida en las entrevistas fue grabada en audiocasete y suma siete horas con 46 minutos.

Se llevó a cabo observación documental directa en

la jurisdicción, lo que permitió la formación de una idea más exacta acerca de los manuales de organización y formatos de trabajo, consistentes en lo siguiente: manual de prevención y promoción de la salud durante la línea de vida, manual de procedimientos técnicos de vacunación, cartilla nacional de vacunación, normas oficiales mexicanas, formatos de trabajo (digitales y en papel), libros de la historia de la Secretaría de Salud (SSA), página web de la SSA y reglamentos, leyes y decretos que rigen a la secretaría en Sinaloa, haciendo hincapié en que del programa de vectores y zoonosis no hay redacción de manuales de trabajo; la mayor parte se realiza en forma empírica y los procedimientos casi no son revisados por el personal.

5. RESULTADOS

La Secretaría de Salud, en México, cuenta con la siguiente estructura básica: un secretario de Salud federal del que dependen tres subsecretarios de Innovación y Calidad, Prevención y Promoción de la Salud y de Administración y Finanzas. Como staff, se cuenta con la Unidad de Análisis Económico, Dirección General de Asuntos Jurídicos, Dirección General de Comunicación Social y Órgano Interno de Control. Asimismo, de la Subsecretaría de Innovación y Calidad dependen las direcciones generales de Planeación, Desarrollo en Salud, Evaluación en Salud, Evaluación del Desempeño, Calidad y Educación en Salud y de Coordinación y Desarrollo de los Hospitales Federales.

Las secretarías funcionan en cada uno de los estados de la república y dependen directamente del Ejecutivo. Cada una tiene su plan de desarrollo de salud y de ellas, a su vez, dependen las jurisdicciones.

De los programas de salud (cuadro 1) derivan programas de acción que 'aterrizan' de manera puntual las acciones que hará el gobierno, regidos por el reglamento orgánico de la administración pública y reglamento interior de la Secretaría de Salud, entre otros.

Mientras los ejes rectores de la salud constituyen las

políticas generales de orientación del Programa de Salud, donde convergen las establecidas en el Programa de Reforma del Sector Salud y las que establece el Consejo Nacional de Salud, congruentes con la circunstancia estatal, los programas estratégicos operan y orientan regiones marginadas, además de grupos vulnerables que requieren mayor atención de los servicios.

El estado de Sinaloa cuenta con 2'747467 (dos millones setecientos cuarenta y siete mil cuatrocientos sesenta y siete habitantes), mientras que la cobertura de servicios de salud es de la siguiente manera: 61% de la población, es decir, 1'674287 derechohabientes son atendidos por instituciones de seguridad social, mientras que 1'073180 habitantes, que representan 39% del total, se consideran 'población abierta' bajo la responsabilidad de los Servicios de Salud de Sinaloa y el IMSS-Solidaridad, contribuyendo en forma complementaria para su atención los servicios estatales y municipales, así como los de la medicina privada.

Según los lineamientos que establece la Secretaría de Salud, cada uno de los estados de la federación está dividido en jurisdicciones sanitarias; se trata de unidades técnicas y administrativas desconcentradas de los servicios de salud estatales; cubren una extensión territorial determinada, de acuerdo con la Norma Oficial Mexicana, la cual considera factores demográficos, geográficos, socioeconómicos y epidemiológicos.

Los criterios para definir las jurisdicciones sanitarias son:

1. Coincidir con una subregión COPLADE
2. Contar con una población total en su área de entre 150000 y 500000 habitantes
3. Contar con una extensión territorial mínima de 7000 km²
4. Tener entre 15 y 17 unidades de primer nivel por jurisdicción
5. Tener de uno a cinco equipos zonales de supervisión, y

**CUADRO 1.
PROGRAMAS DE LA SECRETARÍA DE SALUD**

Programas estratégicos	Programas de acción	Programas de apoyo
Programa de Cobertura Universal Programa de Ampliación de Cobertura (PAC) Paquete Básico de Servicios de Salud (PABSS) Programa de Educación, Salud y Alimentación (PROGRESA) Prevención y Control de Enfermedades y Accidentes Fortalecimiento de los Sistemas Locales de Salud (SILOS) Municipio Saludable Reordenamiento de los Niveles de Atención Fortalecimiento de la Infraestructura Física de Salud Impulso a la Asistencia Social de los Grupos Vulnerables Mejoría de la Calidad de la Atención Médica	Salud Reproductiva Planificación Familiar Salud Perinatal Cáncer Cérvico Uterino Atención a la Salud del Niño Salud del Adulto y del Anciano Enfermedades Transmitidas por Vector y Zoonosis Micobacteriosis Cólera Urgencias Epidemiológicas y Desastres Prevención y Control de Adicciones VIH/ Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (sida) y otras enfermedades de transmisión sexual Salud Bucal	Vigilancia Epidemiológica Promoción a la Salud Regulación y Fomento Sanitario Enseñanza e Investigación en Salud Sistemas de Información y Desarrollo Informático Programa de Abasto y Suministro de Insumos

Fuente: <www.salud.gob.mx>.

6. Cada equipo zonal debe tener bajo su responsabilidad 16 unidades de primer nivel

Sinaloa cuenta seis jurisdicciones sanitarias ubicadas de la siguiente forma: 1. (Ahome, El Fuerte y Choix), 2. (Guasave y Sinaloa), 3. (Salvador Alvarado, Angostura y Mocorito), 4. (Culiacán, Badiraguato, Navolato, Elota y Cósala), 5. (Mazatlán y Concordia) y 6. (El Rosario y Escuinapa).

La jurisdicción sanitaria 2 depende directamente de la SSA de Sinaloa, que abarca los municipios de Guasave5 y Sinaloa6 municipio; en su estructura orgánica hay un

dictaminador de servicios especializados responsable de dicha jurisdicción que también coordina al médico de enlace y al de vigilancia epidemiológica, quienes tienen la responsabilidad de dar seguimiento a los programas estatales de la SSA, regidos por las leyes y reglamentos que fijan las normas y procedimientos de la SSA en la república.

Dicha jurisdicción atiende una población abierta de 199721, de un total de 392034; esta población se distribuye geográficamente en Guasave (150422 de población abierta) y 49299 de Sinaloa. Dispone de 33 centros de salud distribuidos en los dos municipios

(Guasave y Sinaloa) y dos hospitales: uno general en Guasave y uno integral en Sinaloa, con tres unidades móviles de salud, la cual está integrada con 92 médicos con base, contrato y pasantes, además de 98 enfermeras, ocho promotoras y una trabajadora social.

El Programa Enfermedades Transmitidas por Vector y Zoonosis es uno de los que se llevó a estudio, al ser uno de los programas de acción del Plan Nacional de Salud, para cumplir las necesidades sociales que plantea la aplicación de las políticas públicas. Fue escogido estratégicamente, debido a la situación geográfica del estado, con condiciones climatológicas y de orografía muy favorables para enfermedades transmitidas por vector.⁷

El Programa de Enfermedades Transmitidas por Vectores y Zoonosis atiende 1116 localidades; de ellas, 48.7% pertenece al municipio de Guasave, equivalente a un total de 544, mientras que el municipio de Sinaloa tiene 51.3%, con 572 localidades. Asimismo, el programa es atendido por 37 empleados tanto de base y de confianza; pertenece a la estructura de la jurisdicción, dependiendo de vigilancia epidemiológica.

Sus líneas de acción (vectores y zoonosis) y metas de resultados son establecidas para el plano estatal. Es coordinado por el área de epidemiología y lleva a cabo las siguientes actividades, según sus líneas de acción: análisis de información epidemiológica y entomológica, control de calidad de diagnóstico por encuestas hemáticas, colaboración en capacitación y fortalecimiento del personal de salud para erradicar el dengue con base en dos actividades específicas: patio limpio y promoción a la salud. Para lograr patio limpio, se promueve, abatiza, descacharriza y fumiga.

La transformación demográfica, en combinación con el éxito en el control de múltiples enfermedades y los cambios en el estilo de vida, ha impactado determinantemente en el patrón de morbilidad y mortalidad en los niños, ya que suma más de la mitad de

la población y las enfermedades que afectan a este grupo y constituyen las primeras causas de muerte, por lo que se han convertido en un nuevo reto para la salud pública y su área de servicios.

Por ello, se decidió llevar a estudio también el Programa Atención a la Salud del Niño, porque mejora sus niveles de salud, mediante la integración de programas de prevención y control de enfermedades que con mayor frecuencia puede afectarlos; asimismo, integra las acciones de vacunación universal, de prevención y control de enfermedades diarreicas, infecciones respiratorias agudas, desnutrición y otras causas de enfermedad y muerte más frecuentes en la infancia, como los accidentes.

Este programa, contrario al anterior, dirigido a la población en general, primordialmente se aplica al menor de cinco años de edad; utiliza tecnologías sencillas y de bajo costo individual, con estrategias, como son el acceso universal y gratuito a las vacunas, información y capacitación a madres de familia, además de capacitación del personal para la mejor atención de los infantes.

El programa busca mantener coberturas de vacunación en más de 95% de los menores de dos años, aparte de reducir en 85% la mortalidad por enfermedades diarreicas en menores de cinco años; también se propone reducir en 65% las muertes por infecciones respiratorias agudas en menores de cinco años, así como disminuir en 50% las muertes por deficiencia de nutrición y atender a 100% de los menores de cinco años que presenten algún grado de desnutrición.

El Programa de Atención a la Salud del Niño atiende a 23998 niños; 70% pertenece al municipio de Guasave, equivalente a 16618 niños, mientras que el municipio de Sinaloa participa con 30% para 7380 niños. Asimismo, el programa es atendido por 14 enfermeras directas, tres en las unidades móviles —una por cada unidad— y 37 enfermeras más, una también en cada centro de salud.

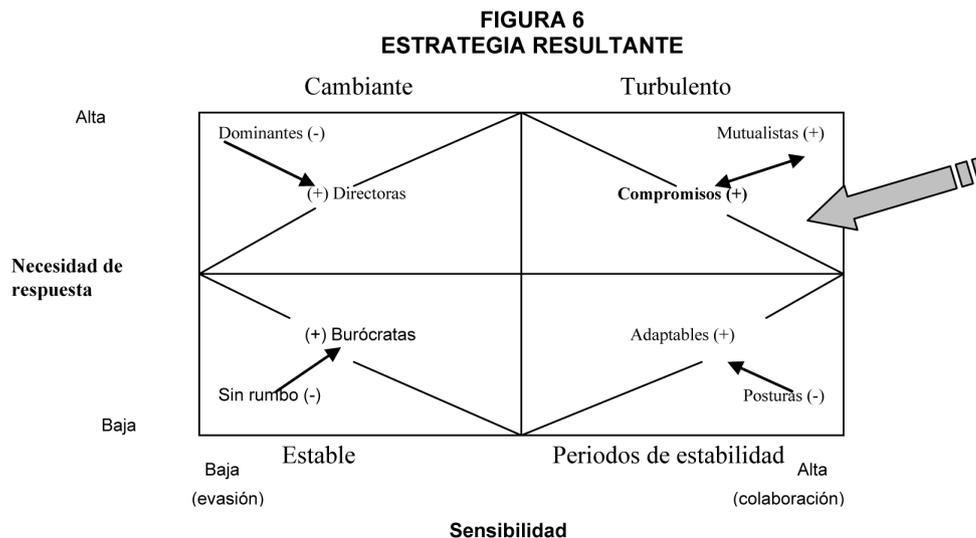
Su objetivo general es mejorar los niveles de salud

del niño con la integración de programas de prevención y control de enfermedades que con mayor frecuencia pueda afectarlo. Las actividades principales del Programa de Atención a la Salud del Niño Sano son: acceso universal y gratuito a la vacunación, atención permanente en unidades de salud y brigadas móviles, atención integral del menor de cinco años, proporcionando tratamiento y prevención de enfermedades diarreicas y de infecciones respiratorias agudas, aplicación de productos biológicos, vigilancia sistemática del crecimiento y desarrollo, promoción de la lactancia materna, capacitación y apoyo nutricional a niños, niñas, mujeres embarazadas o en lactancia y madres de niños menores de cinco años, aunado a la educación higiénica y la vigilancia del Programa de Agua Limpia.

Al analizar las estrategias de Rubin (1988), Nutt y Backoff (1995), se encontró, según Rubin (1988), que la estrategia fue la misma para el Programa de Vectores y Zoonosis, como para el Programa de Atención a la Salud del Niño Sano, ubicándose en las estrategias pároli,

como se observa en la figura 5; las estrategias de ese cuarto cuadrante, analizando el tiempo y el contexto, indican que se hacen esfuerzos para mantenerse en una posición destacada aun con riesgos, pero en específico el autor nos indica que hay estrategias defensivas, apalancamiento y avance, en las cuales las defensivas se caracterizan por ser estrategias que aplican en el corto plazo, en busca de evitar riesgos en situaciones de incertidumbre presupuestaria, con lo que logran así balancear programas en su licitación presupuestaria, más que anticipar decisiones clave (figura 5). Ante lo que son algunas opiniones de los informantes clave, se llegó a la siguiente conclusión:

Sí sabemos que, aunque justifiquemos muy bien nuestras necesidades, nunca nos van a mandar lo que ocupamos para poder cumplir con nuestras metas; casi siempre, programan campañas de vacunación y sí mandan vacuna suficiente y equipo de vacunación, pero no quieren enviar recursos para contratar personal [...] Es decir, enfermeras para que salgan en las brigadas



Fuente: Nutt y Backoff (1995).

de vacunación y, sobre todo, no mandan dinero para la gasolina (Informante 7).

Sí, nosotros salimos a fumigar, pero a veces no es posible terminar las rutas, ya que no nos alcanza el combustible y tenemos que ir con el gobierno municipal para que nos apoye y en algunos casos con particulares, aunque no siempre se logra (Informante 10).

Antes, no teníamos problemas para gastos pequeños, como te había dicho [...] pero ahora ya no se tiene ese recurso, ya que se siguen dando las consultas a la misma gente, pero ahora sin recursos, ya que ahora entraron por medio del Seguro Popular y como pagan una cuota esas gentes por familia y ese dinero va directo a la cuenta de Seguro Popular de la federación [...] Pero ese dinero ya no regresa, porque los presupuestos siguen siendo los mismos (Informante 1).

Esta estrategia se adapta a la situación de incertidumbre presupuestaria. La verdad es que cada día es más difícil lograr así balancear los programas, ya que se formulan las solicitudes de presupuesto, pero todo se concentra en Culiacán y no tienen acceso a ninguna decisión, ante lo que argumentan que en otro tiempo siquiera podían justificar sus peticiones con base en necesidades de la jurisdicción, pero hoy todo llega etiquetado de la capital del estado y no es posible obtener nada más que lo que ellos dicen, a pesar de que no se cumplan con las metas que ellos mismos proponen.

Sí, el gran problema surgió hace tres años cuando se vino una epidemia de dengue y no había ni fumigante, ni equipo para fumigar, y mucho menos gasolina para salir a revisar (Informante 9).

No es posible ni comprar una gasa porque no existe presupuesto para hacerlo y existen, al contrario, cosas que no son necesarias que de repente nos llegan muchas y que en realidad no se necesita, o a veces nos llegan medicinas que en dos o tres meses se van a caducar y nos da lástima que se tiren y andamos checando

expedientes para que la gente venga por medicamento para no tirarlo (Informante 7).

Además de que hay problemas graves, como han sido las epidemias, y no se logra obtener los recursos necesarios, como se indicó, no se apoya la capacitación del personal. Indican que se hace lo que se puede con los recursos propios, o se buscan en el sector municipal o privado. En el caso del Programa de Atención a la Salud del Niño Sano, se ha tratado de apoyarse en el IMSS e ISSSTE y en algunos casos más esporádicos en el Hospital General para tratar de capacitar en lo posible a médicos, así como a enfermeras, pero en el de vectores y zoonosis es difícil, ya que lo que más se necesita es equipo para moverse y la capacitación es, principalmente, en el manejo de fumigantes y equipos de fumigación, a lo que nos indican que empezó aproximadamente a partir del año 2000.

Al analizar la propuesta de Nutt y Backoff (1995), se determinó que se aplican estrategias compromiso (figura 6), debido a que hay necesidades que surgen en un contexto turbulento o de incertidumbre y que se identifican con las necesidades de los actores, pero no pueden asignarse recursos para cubrir todas estas necesidades, a causa de que la asignación de los recursos a las necesidades estará en función de la visión de la organización o de dependencias superiores, donde las necesidades pueden requerir programas y servicios especiales, lo que vuelve la estrategia compromiso mucho más complejo que la estrategia burocrática.

Por tanto, es difícil cuando surgen nuevas demandas que se permita la reasignación de recursos, o disponer de más recursos y, en algunos casos, es necesaria la estrategia mutualista, considerada la más pro-activa que responde a una diversidad de necesidades, debido a que en ella se dan los contextos más turbulentos por las necesidades cambiantes y así se requiere respuesta inmediata y mucha colaboración, lo que debe responder a las necesidades que emergen, como lo haría una empresa privada con las preferencias del consumidor,

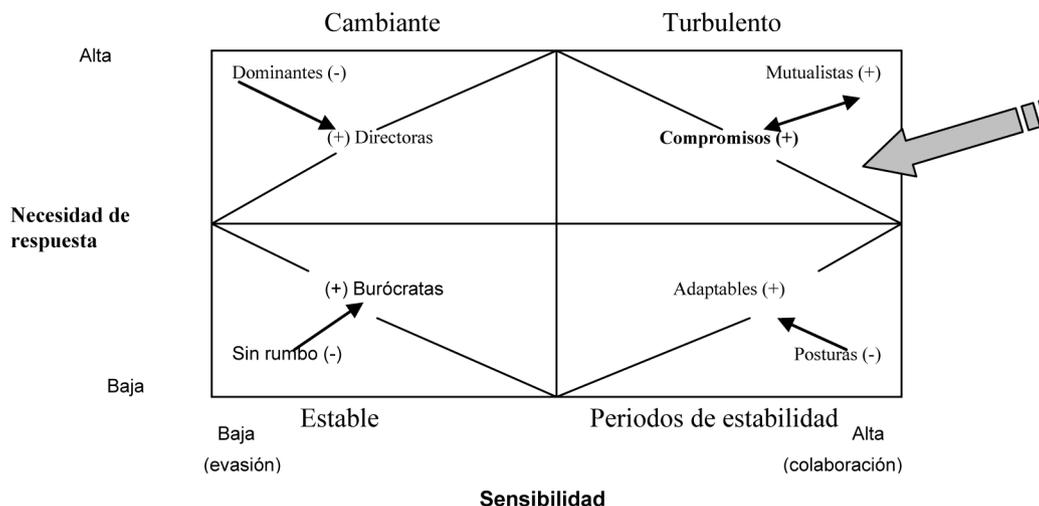
pero en el sector público es algo muy complicado de lograr por la red burocrática en que actúa.

6. CONCLUSIONES

contexto como factor de decisión.

Los procesos innovadores pueden surgir por incertidumbre, en relación con los bienes o servicios que

**FIGURA 6
ESTRATEGIA RESULTANTE**



Fuente: Nutt y Backoff (1995).

Las organizaciones públicas deben buscar que a su interior existan seres individuales enlazados en instituciones, los cuales formen parte del gobierno, como una serie de estructuras organizacionales diferenciadas en medio de sociedades cada día más complejas y plurales, lo que va a generar una compleja red de interacción entre decisión y acción; por tanto, la decisión reviste autonomía, en tanto expresa la presencia de una voluntad de construcción, donde múltiples actores permiten encontrar una relación más estrecha entre sociedad, organizaciones e individuo. Por ello, la estrategia logra voluntad de reflexión y construcción, no un proceso maquinal, sin dejar de lado el tiempo y el

produce la organización, o por incertidumbre derivada de presiones del contexto. Todos estos factores generan una propensión organizacional a innovar, aunque este proceso rara vez es racionalmente concebido; más bien, proviene de microdecisiones y situaciones que surgen del oportunismo de los actores, como una decisión diseñada y aplicada técnicamente para la implementación de la política pública.

Al implementar las estrategias, aparecen problemas que podrían considerarse relativamente simples, con pocas variables y dimensiones, donde a menudo los actores internos o administradores públicos se ven obligados a tomar decisiones respecto a políticas

implementadas en el orden federal sin poder clarificar previamente los objetivos, por lo que no siempre responde a la realidad que se está viviendo y en algunos casos las políticas que se tratan de llevar a cabo solo están detrás de un escritorio de gente que tomó las decisiones sin conocer la realidad.

Pero en la realidad no siempre es posible que los objetivos tengan las mismas prioridades, pues normalmente el administrador que se halla detrás de un escritorio en la Ciudad de México conoce en términos generales y abstractos la problemática que quiere resolver; los trabajadores indican que nunca se les ha permitido participar en los procesos de elaboración de los proyectos de trabajo, ya que siempre todo viene todo estipulado de México o Culiacán y es imposible abandonar esos parámetros, pero asumen como importante que fueran tomados en cuenta, sobre todo por su experiencia como administradores o médicos en la SSA.

Es importante que el actor deje de ser racional y se convierta en actor complejo para lograr la interrelación e interdependencia, sin abandonar las leyes o normas que rigen esas organizaciones públicas, en la complejidad del comportamiento de los actores en el contexto y el dinamismo de las acciones, con lo que logrará ser más humano y con objetivos cambiantes, según lo que pretenda resolver, pero sin dejar que sus ideas influyan en la organización. Así, se podría mantener una mejor toma de decisiones para implementar estrategias de políticas públicas con base en la información y el contexto.

Las personas en cualquier organización nunca tienen que separarse de la colaboración y cooperación, además de que siempre deben lograr los objetivos planteados, lo que es posible de conseguir con la formulación y seguimiento de estrategias, pero diferir entre los tipos de estrategias depende del contexto en que se encuentren o lo que se busca lograr; es diseñar, planear o configurar la estrategia de acuerdo con el medio ambiente y el contexto en que se encuentren.

7. NOTAS

1. Visión de la planeación estratégica que no sólo tomaría en cuenta a los miembros organizativos, sino, incluso, a todo aquel que afectara o fuera afectado por la estrategia de la organización. En inglés, a estos personajes se les denominaba stakeholders (que podría traducirse como apostadores/accionistas). De esta manera, debía buscarse el compromiso de la organización para responder a las necesidades de los stakeholders, con la finalidad de cumplir con la estrategia. Por lo menos, con este enfoque quedaba claro el objetivo de la administración estratégica: satisfacer a los stakeholders.
2. La palabra estrategia surge del vocablo griego estrategos, que significa general (Koontz y Weihrich, 1998), encontrándose los primeros escritos en El arte de la guerra, libro de SunTzu, escrito 400 a.C. y retomado por Von Claisewitz en el libro SunTzu, el arte de la guerra, publicado en 1971, en el que delinea los tipos de estrategias militares y las adapta a las circunstancias de las organizaciones, trata las máximas para dominar al enemigo dentro del combate (Mintzberg, Ahlstrand y Lampel, 1998).
3. Práctica social y no un evento singular o aislado, ocasionado por la necesidad de reconciliar demandas conflictivas o establecer incentivos de acción colectiva entre aquellos que comparten metas; es decir, es la decisión gubernamental plasmada en la resolución de un problema en la comunidad (Bardach, 1998).
4. El concepto totalidad lleva a una mejor comprensión de la realidad, ayuda a explicar cómo un fenómeno específico es una estructura organizada, en lugar de un simple «conjunto de cosas»; a su vez, se convierte en el punto de partida de la estrategia metodológica, ayuda a ir más allá de la superficie de la realidad y de las apariencias sencillas a centrarse en las leyes

internas de la realidad y las interconexiones. Constituye una perspectiva epistemológica desde la que las diferentes dimensiones de la realidad y sus interrelaciones pueden ser delineadas y comprendido mejor.

5. Guasave se localiza en el noroeste del estado de Sinaloa. Colinda al norte con los municipios de Ahome y Sinaloa, al este con los municipios de Sinaloa, Salvador Alvarado y Angostura, al sur con el municipio de Angostura y el Golfo de California, al oeste con el Golfo de California y el municipio de Ahome. Guasave ocupa, por su tamaño, el octavo lugar respecto a los demás municipios del estado. Tiene una superficie de 3'464.41 kilómetros cuadrados, que representan 5.9% de la superficie estatal y 0.17% de la superficie nacional.
6. A 42 km al este de Guasave se encuentra Sinaloa.
7. Un artrópodo que transfiere un agente de una fuente de infección a un huésped susceptible. Los artrópodos actúan como vectores de enfermedades o como huéspedes intermediarios de patógenos; por ejemplo, virus, bacterias, protozoarios.

8. REFERENCIAS

- Aguilar, Luis (2000a). El estudio de las políticas públicas. Tercera edición. Miguel Ángel Porrúa. México.
- Aguilar, Luis (2000b). La hechura de las políticas. Tercera edición. Miguel Ángel Porrúa. México.
- Arellano, David (2001). Análisis organizacional: una perspectiva desde la estrategia. Documento de Trabajo 26, Administración Pública. CIDE. México.
- Arellano, David (2004). Gestión estratégica para el sector público. Del pensamiento estratégico al cambio organizacional. Fondo de Cultura Económica. México.
- Arellano, David, y Raúl Coronilla (1997). Cambio u organizaciones públicas: fuentes y perspectivas analíticas desde la teoría de la organización. Documento de Trabajo 20, Administración Pública. CIDE. México.
- Bardach, Eugene (1998). Los ocho pasos para el análisis de políticas públicas. CIDE. México.
- Creswell, Jeffery (1998). Qualitative inquiry and research design. Choosing among five traditions. SAGE Publications. London.
- Crozier, Michael (1973). El fenómeno burocrático. Amorrortu. Buenos Aires.
- Etzioni, Amitai (1979). Organizaciones modernas. UTHEA. México.
- Hax, Arnoldo, y Nicolás Majluf (1993). Gestión de empresa, con una visión estratégica. Dolmen. México.
- Hernandez Sampieri, Roberto, Carlos Fernandez Collado y Pilar Batista Lucio (2003). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill. México.
- Koontz, Harold, y Heinz Weihrich (1998). Administración una perspectiva global. Onceava edición. McGraw-Hill. México.
- Lasswell, Harold (2000). Orientación hacia las políticas. En El estudio de las políticas públicas. Tercera edición. Miguel Ángel Porrúa. México.
- Miles, Raymond, y Charles Snob (1978). Organizational strategy, structure and process. McGraw-Hill. New York.
- Mintzberg, Henry, James Quinn Brian y Jo Voyer (1997).

El proceso estratégico. Conceptos, contextos y casos. Edición breve. Prentice Hall. México.

Nutt, Paul, y Robert Backoff (1995). «Strategy for public and third sector organizations». *Journal of Public Administration. Research and Theory*, vol. 5, núm. 2, 189-201.

Ramírez, José de Jesús (2000). Teorías de la organización: metáforas y escuelas. En D. Arellano, E. Cabrero y A. Castillo (coords.), *Reformando al gobierno: una visión del cambio gubernamental*. Miguel Ángel Porrúa, CIDE. México.

Rubin, Michael. (1988). Sagas, ventures quests and parlays: a typology of strategies in the public sector, 84-105, In Bryson, J. and Einsweiler, R. (eds.) *Strategic*

Planning, Planners. Press: Chicago. 45. Van Cauwenbergh.

Sierra Bravo, Restitu (1994). *Técnicas de investigación social, teoría y ejercicios*. Paraninfo. España.

Weber, Max. (1970). *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica. México, pp. 706-752.

Yin, Robert. (1994). *Case study research design and methods*. SAGE Publications. USA.

Zemelman, Hugo. (1987). *Uso crítico de la teoría. En torno a las funciones analíticas de la totalidad*. El Colegio de México, Universidad de las Naciones Unidas. México.

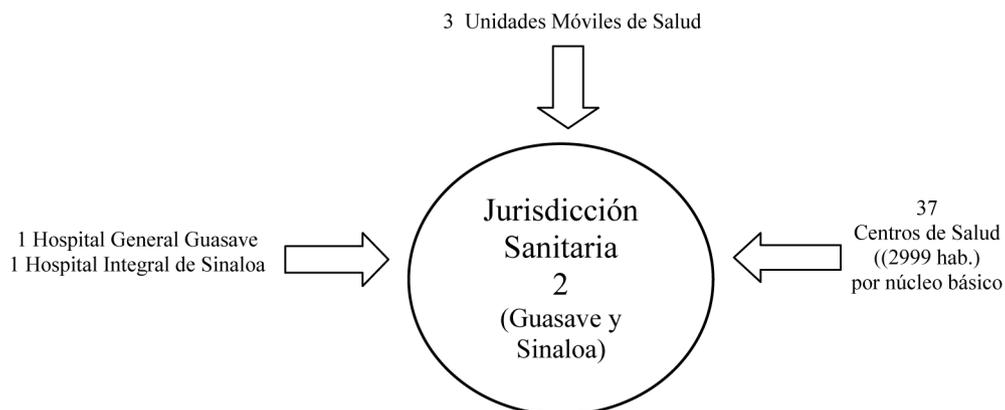
9. ANEXOS

Anexo 1

Estadísticas de la Jurisdicción 2
 Secretaría de Salud de Sinaloa, México
 Población derechohabiente de la Jurisdicción Sanitaria

	Población		
	Derechohabientes Instituciones Seguridad social	Abierta No son derechohabientes	Total
Municipio Guasave	150032	150422	300454
Municipio Sinaloa	42281	49299	91580
Jurisdicción Sanitaria 2	192313	199721	392034

Conformación de la Jurisdicción Sanitaria II



Centros de Salud de la Jurisdicción Sanitaria No. II

Centros de salud			
Municipio de Guasave			
Guasave	Al Amole	León Fonseca	Fco. R. Serrano
Juan José Ríos	Callejones de Tamazula	La Brecha	Quemazones
Adolfo Ruiz Cortinez	Bamoa	San Rafael	Palos Verdes
Leyva Solano	Pitahayal	Estación Capomas	San Fernando
La Trinidad	Palos Blancos	Bachoco	Corerepe
Cubilete	Herculano de la Rocha	Nío	El Burrión

Centros de Salud		
Municipio de Sinaloa		
Sinaloa de Leyva	Llano Grande	San Sebastián
Estación Naranjo	Buenavista	Ruiz Cortines No. 3
Tetameche	Palmar de los Sepúlveda	Genaro Estrada

Anexo 2
Información de entrevistas abiertas

Entrevistado	Sexo	Escolaridad	Puestos	Antigüedad	Duración
Informante 1	M	Médico general Maestría Salud Pública	Exjefe Jurisdicción (17 años)	25 años	1:20 1:45
			Médico		
Informante 2	M	Médico general	Epidemiólogo	22 años	2:00
			Médico		
Informante 3	M	Médico general Maestría Salud Pública	Jefe Jurisdicción	24 años	0:50
			Médico		
			Encargado Departamento de planificación familiar		
			Encargado Departamento de Tuberculosis y Lepra		
			Epidemiólogo		
Informante 4	M	Médico general	Coordinador de Enlace	13 años	0:30
			Médico		

Informante 5	M	Médico general	Jefe del Centro de Salud Guasave Médico responsable de Atención al Niño Sano	18 años	1:15
Informante 6	F	Licenciada en Enfermería y Obstetricia Especialidad Salud Pública y Administración	Jefa de Enfermeras de la Jurisdicción Responsable de Atención al Niño Sano	26 años	1:45
Informante 7	F	Licenciada en Enfermería y Obstetricia Especialidad Salud Pública y Administración	Enfermera Centro Salud Jefa de Enfermeras de la Jurisdicción	24 años	2:00
Informante 8	F	Enfermera	Enfermera brigada de vacunación	6 meses	0:25
Informante 9	M	Secundaria	Rociador segundo Polivalente (encargado tratamientos y muestras) Jefe de sector Auxiliar Jefe Distrito paludismo Jefe Distrito Paludismo (Secretaría de Salud) Jefe del Departamento de Enfermedades transmitidas por vectores y zoonosis (85-2003) Apoyo administrativo en el departamento Próximo a jubilarse	30 años	1:25 1:10
Informante 10	M	Veterinario	Jefe del Departamento de vectores y zoonosis Coordinador de programa de zoonosis	9 años	1:20
Informante 11	M	Preparatoria	Fumigador de contrato Mecánico de máquinas fumigadoras	6 años	1:00
Informante 12	F	Preparatoria	Supervisora de Patio Limpio, campaña contra dengue	6 meses	0:25
Informante 13	M	Licenciatura	Administrador de la Jurisdicción	1 año	0:25
Informante 14	M	Licenciatura en Informática	Jefe de Informática y Estadística	12 años	0:30
Total					18:05

Avance de Investigación

ASPECTOS CONTRIBUTIVOS DE LA EMPRESA A LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES: UNA VISIÓN SOCIAL SUSTENTABLE

Gustavo Barradas Lináres

Ingeniero Electricista en la Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre. Especialista y Magíster en Gerencia empresarial. Especialista en Gerencia Social en la Universidad Central de Venezuela. Candidato a Doctor en Gerencia Avanzada en la Universidad Fermín Toro. República Bolivariana de Venezuela
email: gustavo.barradas1@gmail.com

Este artículo generado a partir de una investigación, hace énfasis en la experiencia hermenéutica sobre aspectos contributivos de la empresa a la calidad de vida de los trabajadores bajo una visión social sustentable. Las dimensionalidades asociadas a la calidad de vida, se tomaron de Manzilla y Figallo (2004), que anuncian las contribuciones a la salud, alimentación, descanso y recreación, vivienda, vestido, ingreso, desarrollo profesional, seguridad personal, autorrealización, protección social, educación, relaciones de pareja, autoconfianza, sexualidad, espiritualidad, arte y cultura, ambiente y participación ciudadana. La condición metodológica se manifestó como momentos constituidos de una relación humana, dentro de la cual la comunicación-relación entre el investigador y los sujetos, conformaron un elemento esencial en el diálogo recurrente para acceder a la búsqueda a través de la entrevista directa a siete (7) trabajadores y tres (3) gerentes de la empresa Cocuy Leal (Sucesora de Ramón Leal y CIA, C.A), de Barquisimeto, estado Lara. Para efectos de este artículo, se tomó solamente las categorías y subcategorías emergentes a partir de la voz del actor social 1. Como hallazgo en el escenario de la calidad de vida, se identificaron las subcategorías: promoción y visión colectiva de la salud, autoconfianza y compromiso con el trabajador, lo cual es característico de la filantropía de la empresa con el trabajador dentro de una vinculación temporal y además atención limitada de voluntariado hacia las comunidades. Como reflexión se asumió la metáfora: como olas en el mar, al comprender que la luz que genera la red de significados asociados a las mejores condiciones de un colectivo empresarial han de ser transparente en sus tonalidades de acción.

Palabras Claves: aspectos contributivos de la empresa, calidad de vida, visión social sustentable

Recibido: 23-05-2012

Aceptado: 25-07-2012

ABSTRACT

This article generated from research, emphasizes the hermeneutical experience on tax aspects of the company to the quality of life of workers under a sustainable social vision. The dimensionalities associated with quality of life, and were taken from Manzilla Figallo (2004), announcing contributions to health, nutrition, rest and recreation, housing, clothing, income, career development, personal safety, self-realization, social protection, education, relationships, self-confidence, sexuality, spirituality, art and culture, environment and civic participation. The methodological condition manifested as now constituted a human relationship within which communication-relationship between the researcher and the subjects, formed an essential element in the dialogue appellant seeking to access through direct interview to seven (7) employees and three (3) business managers Cocuy Leal (Leal and Successor CIA Ramon, CA), Barquisimeto, Lara State. For purposes of this article, we took only the categories and subcategories emerging from the social actor's voice 1. As finding the scene of the quality of life, the subcategories were identified: promotion and collective vision of health, self-confidence and commitment to the work, which is characteristic of the company's philanthropy to the worker within a temporal link volunteer also limited attention to communities. As reflection is assumed metaphor: like waves in the sea, realizing that the light generated by the network of meanings associated with a better business community must be transparent in its shades of action.

Keywords: tax aspects of the company, quality of life, sustainable social vision.

CONTRIBUTORY ASPECTS OF THE COMPANY TO THE QUALITY OF LIFE OF WORKERS; A SUSTAINABLE SOCIAL VISION.

Gustavo E. Barradas Lináres

Electrical engineer at Antonio Jose de Sucre National Experimental Polytechnic University. Specialist and master's in business management. Social management specialist at the Central University of Venezuela. Doctoral candidate in advanced Management University Fermin Toro Bolivarian Republic of Venezuela.
Email: gustavo.barradas1@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

Hablar sobre calidad de vida de los trabajadores y los aportes que sobre este aspecto puede generar la empresa, implica interpretar categorías que se identifican dentro de ciertos estándares hacia la valoración como positiva o negativa, en términos de bienestar físico, mental y social, tanto en el ámbito individual como en lo grupal.

Por tanto, su estudio está asociado a componentes o dimensionalidades, según Manzilla y Figallo (2004), que anuncian contribuciones a la salud, alimentación, descanso y recreación, vivienda, vestido, ingreso, desarrollo profesional, seguridad personal, autorrealización, protección social, educación, relaciones de pareja, autoconfianza, sexualidad, espiritualidad, arte y cultura, ambiente, participación ciudadana, entre otras, acogidas en este estudio, ante la necesidad de adecuar el equilibrio en la dinámica de las relaciones del trabajador con la empresa, respecto a sus propias motivaciones y los incentivos que puede procurar la organización, en sus aspectos contributivos, hacia la generatriz de eventos psicosociales focalizados en torno a la búsqueda de la calidad de vida.

Esta nueva realidad de la empresa, ha de valorarse en la multireferencialidad de aspectos que atañen tanto a su medio interno, como en el núcleo de beneficios que se focalizan hacia afuera, considerando que el compromiso social y desarrollo integral con los trabajadores es un bien común, al atender al ser humano y comprender que su existencia es inherente a la proximidad productiva equilibrada, vinculada al alcance del mejoramiento de la calidad de vida del colectivo.

Por ello, el presente artículo enfoca los aspectos contributivos de la empresa a la calidad de vida del trabajador bajo una visión social sustentable, al interpretar la información de un actor social gerente y accionista de la empresa: Cocuy Leal (Sucesora de Ramón Leal y CIA, C.A), de Barquisimeto, estado Lara, en una experiencia

hermenéutica de esta realidad productiva.

2. APORTES EMPRESARIALES A LA CALIDAD DE VIDA

Gestionar desde la empresa algunas vertientes para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, es parte del compromiso de la responsabilidad social sustentable, para crear escenarios que permitan la satisfacción de las necesidades con el medio interno humano de la organización como en el desenvolvimiento de situaciones en la familia y la comunidad.

Es interesante acotar las ideas expresadas por Porret (2008), en el marco de la responsabilidad social de la empresa orientada hacia la protección y defensa de aspectos sociales de naturaleza inmaterial, más cualitativos que cuantitativos, tendentes a conseguir un mayor bienestar social y una mejor calidad de vida. De ahí que “su identificación, y más aún su instrumentación práctica, sea por su propia naturaleza difícil y compleja, ya que numerosas veces será hartamente complicada su cuantificación” (p. 569).

Por lo antes expuesto, las categorías relacionadas a la empresa para el aporte a la calidad de vida de los trabajadores, tienen carácter interpretativo, que suman esfuerzos dentro del compromiso social de la empresa, en el marco de una actitud institucional compaginada con criterios y actuaciones colectivos, fundamentados en una política de criterios de eficiencia social como parte de la cultura organizacional y la filosofía de gestión. En este orden de ideas, se considera de interés destacar las siguientes categorías, dentro del sentido y significado otorgado en los aspectos contributivos de la empresa a la calidad de vida de los trabajadores:

2.1. SALUD Y EDUCACIÓN.

Representan dos senderos de interés en razón de mejorar la calidad de vida. En cuanto a una buena salud, asegura la asistencia cotidiana en las labores propias

de los trabajadores y limita el absentismo laboral, tanto en el marco de una política preventiva como curativa. A tal efecto, afirman Peiró, Rodríguez y González (2008), que uno de los factores relacionados con la vida personal y social del individuo, con mayor influencia en la toma de decisiones gerenciales, trata sobre la barrera del absentismo como en los eventos de reincorporación, por lo cual el razonamiento empresarial adquiere importancia al prevenir el problema de la salud del trabajador. Por su parte la educación, representa un logro de relevancia social que ofrece tanto en el plano individual como colectivo, un aliciente como factor objetivo de valoración de los individuos, según refleja García (2008), en las diversas dimensiones: económica, de desarrollo personal y profesional y en las contribuciones técnicas y operativas a la empresa.

2.2. ALIMENTACIÓN, DESCANSO Y RECREACIÓN.

Bajo este contexto, la Reforma a la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (2011), en la República Bolivariana de Venezuela, intenciona la visión de mejorar el estado nutricional, fortalecer la salud, prevenir las enfermedades profesionales en función de propender una mayor productividad. Según Vásquez, De Cos y López (2005), es necesario estimular políticas de alimentación y de nutrición que faciliten las decisiones de los consumidores para que la elección de los productos sea la adecuada, además de crear políticas que instrumenten este valor por encima de las consideraciones de índole económico.

Asimismo, la rutina laboral requiere de un espacio para el descanso de la recreación de los trabajadores, puesto que su condición de ser humano advierte sobre múltiples ocupaciones y dificultades que se derivan en la dinámica de la vida cotidiana. No obstante, Frías (2010), implica los vínculos con las organizaciones sociales y sindicales, que permiten a la empresa responder ante los desafíos de estas políticas, con el impulso de relaciones laborales efectivas. Particularmente, en el país venezolano, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999), prevé

en su artículo 114, el descanso semanal. En este mismo sentido, Dessler y Varela (2004), recomiendan “habilitar lugares especiales para el descanso y la recreación de los trabajadores” (p. 314).

2.3. VIVIENDA Y VESTIDO.

Existe diversidad de criterio que se pueden asumir desde la empresa para fortalecer la seguridad social de los trabajadores en el auge de políticas de vivienda, como la creación de un fondo mancomunado de empresarios-trabajadores, con el fin de conformar un mecanismo de apoyo a la solución del problema en esta categoría. No obstante, afirma Sassen (2007), que los trabajadores altamente calificados del sector empresarial, reciben aumentos extraordinarios en sus remuneraciones, mientras que los ingresos de los trabajadores semicalificados o no calificados, se desploman, así también hay diferencias en las distintas empresas en el ámbito económico, productivo y financiero, que no pudieran concretar esta perspectiva de atención al trabajador, en virtud de la multiplicidad de ámbitos laborales. En este aspecto destaca Hurtado (2006), que el aseguramiento de mejores condiciones de vida y el nivel de ingreso que provee de un mínimo de estándar de vida, está basado en la satisfacción de necesidades biológicas de comida, agua, vestido, vivienda, es decir; constituyen elementos básicos para garantizar la eficiencia física del trabajador.

2.4. INGRESO Y DESARROLLO PROFESIONAL.

El ingreso se consideró en la visión de Calva (2007a), el cual hace mención a los ingresos del trabajador, en términos que el salario mínimo cumpla con los criterios constitucionales, a fin de valorar el costo de los bienes de la canasta mínima y definir la línea limitante que se considera la situación de pobreza. Ahora bien, los trabajadores constituyen el eje nuclear y las fuerzas de empuje de la empresa, por consiguiente, la gestión y planificación del desarrollo profesional del talento humano, conforma un elemento de avance organizacional. En

tal sentido, explica Bager (2005), que el conjunto de formación y promoción dentro de la organización en un sistema planificado, debe cimentarse sobre la base de las necesidades y deseos de los mismos trabajadores para continuar sus conocimientos, actitudes y habilidades.

2.5. SEGURIDAD PERSONAL Y PROTECCIÓN SOCIAL.

Ante los riesgos en los espacios de tránsito del trabajador, en la República Bolivariana de Venezuela, se cuenta con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), en la cual se hace referencia en el artículo 1, al objetivo de “establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, los órganos siguientes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar” así también la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012), en la cual se explica en el artículo 3, lo concerniente a la relación jurídica regulada entre las personas, los órganos y entes del sistema de seguridad social “por el acaecimiento de las contingencias objeto de protección por dicho sistema a los fines de promover el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y su bienestar, como elemento fundamental de política social”. Igualmente, Reynaud y Supiot (2006), señalan que los derechos de protección social del trabajador trascienden las esferas de relaciones laborales y a manifiestan la intencionalidad extensa e integral sobre los nuevos riesgos de desigualdad en la competencia englobando las prestaciones sociales desde el ángulo del mantenimiento duradero de la capacidad de las personas.

2.6. AUTORREALIZACIÓN.

La significación de este aspecto en términos de oportunidades del trabajador, en cuanto a diversos componentes del desarrollo humano individual, representa un beneficio derivado en la influencia personal inmediata de carácter positivo que permite, según Peccoud (2006), identificarse como persona en el centro

del programa de trabajo, con la integración de políticas económicas y sociales, que fundamentan la entrada hacia un mundo mejor en la expresión de dignidad personal y de autorrealización. En contraposición con lo señalado, explica Márquez (2009), que los empresarios no deben solapar lo económico con la dimensión humana, al enfocar al hombre como un recurso más, sino que la gerencia debe orientar sus decisiones, más allá de los parámetros contables y de estados de ganancias y pérdidas, hacia un sistema de mayor trascendencia y complejidad de interacción social, actitudes y conocimientos en el sistema de relaciones hombre-empresa.

2.7. RELACIONES DE PAREJA.

Garduño, Salinas y Rojas (2005), hace referencia a esta categoría en el marco de una mejor calidad de vida de los trabajadores, puesto que apoya la dimensión psicosocial y el equilibrio de la salud, siendo un factor concomitante en el interés y consistencia del bienestar emocional.

2.8. AUTOCONFIANZA.

Una de las barreras más significativas que delimitan la autoconfianza de los trabajadores en la empresa, tiene que ver según la Organización Mad Comunicación (2005), con el temor de desarrollar las tareas asignadas efectivamente como consecuencia de la falta de formación. Esto último, a veces se confunde en la adquisición de nuevos conocimientos o habilidades, en la falsa creencia que obligatoriamente debe existir un aumento salarial o promoción a corto plazo, cuando en realidad se busca es la autoformación para desempeñar mejor el puesto de trabajo.

2.9. SEXUALIDAD.

Señala Rosales (2002), que “la vida privada representa un mecanismo que activa y sirve de cobertura para la contención de la vida sexual y reproductora” (p. 52). En este contexto, la perspectiva que apunta hacia

la intimidación-privacidad del trabajador, constituye un entramado social con dimensiones humanistas, toda vez que, propicia la normatividad y su ajuste a la vida activa en la sexualidad.

2.10. ESPIRITUALIDAD, ARTE Y CULTURA.

La condición espiritual del trabajador y su fe, creencia y cultura en el amor de Dios, le confiere la esperanza, valores, lucha y el amor al servicio que presta en la empresa. De acuerdo con Varela (2001), la espiritualidad de ser humano tiene implicaciones también en el desarrollo económico, entusiasmo y la promoción del negocio. Indica el autor, que el arte es importante para la calidad de vida de la comunidad, es un recurso cultural económico, puesto que el dinero gastado en este sentido, influye en la economía de una comunidad y tiene un efecto multiplicador.

2.11. AMBIENTE.

La empresa en su conjunto productivo y humano ha de estar vigilante de su responsabilidad social en el mejoramiento de la calidad de vida, basada en la protección y conservación de los recursos naturales y el medio ambiente. Explica Tapia, Quintana y Morales (2002), que los dos pilares fundamentales del desarrollo se identifican como calidad de vida digna y calidad ambiental.

2.12. PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

Esta categoría es un eje central de los procesos de cambios asociados al discurso político democrático, que destaca el interés de asignar espacios y actividades que instauren en la realidad empresarial diversidad de formas sociales para que los trabajadores se expresen en sus necesidades y además manifiesten comportamientos, relaciones y enfoques proactivos hacia mejores beneficios colectivos. Al respecto menciona Calva (2007b), que “cuando se habla de participación social en la política económica o en la social, aún para aquellos que la

reivindican, suele pensarse en los aspectos menores de las políticas” (p. 140)

Todos estos aspectos mencionados destacan la diversidad de áreas del conocimiento que se pueden revertir a la empresa, en tanto lo señalado por Reyno (2007), al destacar la promoción del cambio de visión hacia el desarrollo sustentable a través de la eficiencia, innovación y la Responsabilidad social empresarial, en un intento por unir los negocios con la sociedad y el trabajo.

3. ORIENTACIÓN METODOLÓGICA

La visión cualitativa se asumió en las ideas de González Rey (2001), como un valor esencialmente descriptivo, definido por su especificidad ante el problema planteado, más que por su condición de formas diferentes de construcción del conocimiento. “Con este planteamiento se mantiene la dependencia de la construcción teórica con relación a la inducción como forma de producir información” (p. 10). En tal sentido, la condición metodológica hermenéutica en el contexto social, se manifestó como momentos constituidos de una relación humana, dentro de la cual la comunicación-relación entre el investigador y los sujetos, al conformar un elemento esencial acerca de la calidad del conocimiento producido, en términos de reflexión teórica orientada hacia el cambio.

Los momentos intersubjetivos alcanzados en la recolección de la información a través de la entrevista directa con siete (7) trabajadores y tres (3) gerentes de la empresa Cocuy Leal (Sucesora de Ramón Leal y CIA, C.A, ubicada en la carrera 12 entre calles 36 y 37 de la antigua Zona Industrial de Barquisimeto, estado Lara, constituyeron elementos distintivos para asumir el principio de la legitimidad de sus voces, tanto en el discurso como la acción, manifestándose con momentos de relación humana, en comunicación-relación entre el investigador y los sujetos, para la metódica hermenéutica a partir del diálogo recurrente. Para efectos de este artículo se tomó solamente algunas categorías y subcategorías

emergentes a partir de la voz del actor social 1.

Ahora bien, para simbolizar los códigos se tomaron las iniciales de los nombres de las categorías. Por ejemplo, si fuese el caso de la identificada como: aspectos contributivos de la empresa, el código sería ASPCE, seguidamente se ubica la técnica empleada que fue la entrevista directa (ED) y el actor social 1 que lo señaló: quedando: EDAS1, también se identificó la línea donde se ubica el fragmento de información en el material protocolar transcrito, por ejemplo: L: 12-17, que implica que entre las líneas 12 y 17, se describe dicho texto.

4. HALLAZGOS

Los hallazgos fueron presentados en matrices diseñadas para tal fin, e interpretados en una primera fase conformada por las categorías generadoras, identificadas por aspectos contributivos de la empresa, calidad de vida y visión social sustentable; la segunda fase, trató sobre las subcategorías que le otorgaron sentido y significado a las categorías anteriores. A continuación se observan las matrices de contenido, respecto a las categorías y subcategorías que emergieron del actor social 1.

MATRIZ 1.
CATEGORÍA: ASPECTOS CONTRIBUTIVOS DE LA EMPRESA

Subcategoría	Aspecto Semántico (qué dicen)	Aspecto Pragmático (qué hacen)
<u>Acompañamiento económico</u>	Concedemos el sesenta por ciento de los útiles escolares, becas para los hijos de los trabajadores hasta los doce años. Créditos para este aspecto (...) se otorga un estímulo para aportar hasta su <u>acompañamiento económico</u> en la universidad. Aspectos contributivos de la empresa, Código: ASPCE, EDAS1, L: 148-152	<u>Reconoce</u> Las regulaciones del gobierno, las exigencias en cuanto a los beneficios para los trabajadores y la visión gerencial de los actuales dueños. Aspectos contributivos de la empresa, Código: ASPCE, EDAS1, L: 12-17
<u>Solicitan al jefe que les autorice</u>	Utilizan las botas como día a día, esto <u>porque solicitan al jefe que les autorice con el mismo proveedor</u> , hacer el calzado sin el hierro frontal (...), aunque siguen conservando los zapatos de seguridad en buen estado dentro de la empresa. Aspectos contributivos de la empresa, Código: ASPCE, EDAS1, L: 61-65	<u>Identifica</u> Se le proporciona sus <u>equipos de protección personal, se dictan charlas de seguridad e higiene</u> . Hay un ajuste a las normas de ese campo. Sí, a través del Comité de Higiene y Seguridad se planifica la seguridad laboral. Código: Aspectos contributivos de la empresa, ASPCE, EDAS1, L: 115-119
<u>Importancia a la vida de los seres humanos</u>	Actualmente un incremento de más de doscientos trabajadores, entonces se le otorga mayor <u>importancia a la vida de los seres humanos</u> , y allí pienso que se sostiene una calidad de vida que les rinde más. Aspectos contributivos de la empresa, Código: ASPCE, EDAS1, L: 18-24	<u>Reflexiona</u> Ellos se sienten cómodos con esa situación, sin embargo he observado que, aunque están con mejoras superiores a las demás empresas del mercado, <u>no se aprovecha eficientemente en su calidad de vida, (...) no hay cultura de ahorro</u> . Código: Aspectos contributivos de la empresa. ASPCE. EDAS1. L: 84-93

<u>Gente capacitada</u>	...Como es una empresa que no requiere un cien por ciento de mucha <u>gente capacitada</u> porque los procesos son fáciles, se contrata un licenciado y mensualmente le van dando cursos a los trabajadores. Código: Aspectos contributivos de la empresa, ASPCE, EDAS1, L: 101-104	<u>Advierte</u> Sí, se promovió, es verdad, se les da charlas motivacionales de parejas, con la atención de psicólogo, el contacto con gente especializada. Código: Aspectos contributivos de la empresa, ASPCE, EDAS1, L: 163-176
-------------------------	--	--

Fuente: Propia

MATRIZ 2.
CATEGORÍA: CALIDAD DE VIDA

Subcategoría	Aspecto Semántico (qué dicen)	Aspecto Pragmático (qué hacen)
<u>Promoción y visión colectiva de la salud</u>	Tenemos la <u>promoción y visión colectiva de la salud</u> mejorando la alimentación y la nutrición para el trabajador y su familia. No hay comedor en la empresa pero sí se cumple con la cesta ticket y anualmente se les concede una cesta de alimentos para cada uno de ellos, además cuando es necesario se remite a los nutricionistas. Calidad de vida, Código: CaVID, L: 40-44	<u>Entiende</u> Como seres humanos, los trabajadores tiene sus problemas familiares, les gusta el trabajo y cómo los tratan los gerentes, sin embargo, pareciera que todavía no se sienten verdaderamente identificados con la empresa, por eso creo que <u>no están autorrealizados</u> . Calidad de vida, Código: CaVID L: 135-138
<u>Autoconfianza</u>	La gente nueva no tiene esa confianza, están empezando en la empresa y no tienen esa autoconfianza, no están identificados, no tienen el sentido de pertinencia, claro, todo el mundo hace su trabajo, y se da entrenamiento. Calidad de vida, Código: CaVID, L: 206-209	<u>Enfoca</u> A nivel cultural si estamos fallando, <u>no está definida la cultura organizacional</u> , apenas estamos con estos nuevos niveles gerenciales. Calidad de vida, Código: CaVID, L: 236-238
<u>Compromiso con el Trabajador</u>	Durante el Aniversario de la empresa, después del Día del Trabajador, se asume este <u>compromiso</u> otorgando un Resort a los trabajadores de hasta cuatro días, en estadía foránea, en los mejores hoteles cinco estrellas. Para los niños, además, se les ofrece las entradas al cine con sus padres y tenemos planes vacacionales desde hace 2 años. Calidad de vida, Código: CaVID, L:49-54	<u>Valora</u> Hay <u>políticas viables</u> que generalmente se toma Licorerías Unidas como corporación con los trabajadores de la comunidad. Calidad de vida, Código: CaVID L: 152-153

Fuente: Propia

MATRIZ 3.
CATEGORÍA: VISIÓN SOCIAL SUSTENTABLE

Subcategoría	Aspecto Semántico (qué dicen)	Aspecto Pragmático (qué hacen)
<u>Esto no está en la política de la empresa</u>	Porque ellos son quienes dan los permisos, carta de aprobación, entonces se tiene que estar bien con ellos, y lo que ellos piden es donación, ni escuela, ni nada, pinturas, sillas para el consejo comunal, y <u>esto no está en la política de la empresa</u> , más hay una visión sustentable con los trabajadores, más no con las comunidades. Visión social sustentable, Código: VISS, EDAS1, L: 254-259	<u>Advierte</u> La participación ciudadana no está dentro la política, no se han querido involucrar en el barrio, tenemos que contactar a la gente externa, en la convención colectiva sí está, pero ese interés propio de los trabajadores no existe, no les gusta, es algo individual y <u>la empresa no lo promociona sino que parte de ellos</u> . Visión social sustentable, Código: VISS, EDAS1, L: 263-267
Subcategoría	Aspecto Semántico (qué dicen)	Aspecto Pragmático (qué hacen)
<u>Filantropía hacia las comunidades</u>	Porque se está ayudando esporádicamente a la comunidad, más que todo a las comunas, porque ellos son quienes dan los permisos, carta de aprobación. Visión social sustentable, Código: VISS, EDAS1, L: 250-253	<u>Señala</u> La situación de RS, se ajusta en términos de donaciones, de pintura, <u>filantropía hacia las comunidades</u> , ayuda a los niños, se dan regalos y dinero, para que tengan los útiles, no es un sustentable, Visión social sustentable, Código: VISS, EDAS1, L: 250-253

Fuente: Propia

La situación identificada en las matrices anteriores como aspectos contributivos de la empresa, guardan relación con el acompañamiento económico que concede interés al aporte de becas y créditos para el trabajador y sus hijos, condición interpretada en el ámbito semántico. Igualmente, la perspectiva pragmática da cuenta del reconocimiento empresarial en términos de las regulaciones del gobierno para adicionar beneficios sociales.

En este mismo orden de ideas, la empresa fundamenta algunas modificaciones creativas en razón de las necesidades de vestido de trabajador fuera de la empresa, aunque la condición de seguridad e higiene para la protección personal representa un escenario razonado en cuanto a los intereses y satisfacción en estos aspectos, se procura en la visión empresarial la satisfacción de tales beneficios. La subcategoría sobre la importancia a la vida de los seres humanos, es una consideración de la empresa que se sostiene tanto en lo semántico como lo pragmático. En concreto, la vertiente

significativa del mejoramiento personal del trabajador a través de la capacitación, se dejó ver tanto en lo que hacen como en lo que dicen los empresarios al sostener esta subcategoría como parte de la motivación y contacto con la gente especializada.

En la subcategoría: promoción y visión colectiva de la salud, es un ideal emergente en la categoría: calidad de vida, en la cual el actor social destacó con aspectos de mejora tanto en la alimentación como en la nutrición. Esto es una condición que practica la empresa para que el trabajador se sienta identificado, aunque todavía se captó en escenarios de autorrealización.

Asimismo, la subcategoría autoconfianza, emergió como ámbito semántico y pragmático no definido por el nivel gerencial de la empresa, de modo que la subcategoría implícita al compromiso con el trabajador, se percibió con algunos vestigios en el ámbito semántico y no así en la valoración de la empresa como política viable incluida para activar la calidad de vida.

Finalmente, en la categoría visión social sustentable emergió la subcategoría relacionada con el hecho que “esto no está en la política de la empresa”, lo que significa que en términos semánticos la representatividad gerencial se enfoca en una especie de beneficio parcial recíproco que no permanece en el tiempo como aspecto social con visión de futuro.

Precisamente, este desfase en lo pragmático genera los limitados escenarios de participación ciudadana, los cuales no están incorporados en la filosofía de gestión empresarial, sino que conforman un voluntariado de servicio del trabajador. Igualmente, la subcategoría emergente relacionada con la filantropía hacia las comunidades, representó una vinculación temporal de la empresa con el colectivo social y en lo pragmático, la situación se manifiesta en términos de aportes no sustentable en lo económico y material, más que la representatividad bien concebida de la responsabilidad social.

Todas estas categorías y subcategorías se observan vinculadas en la siguiente trama de conexiones presentes en el gráfico 1.

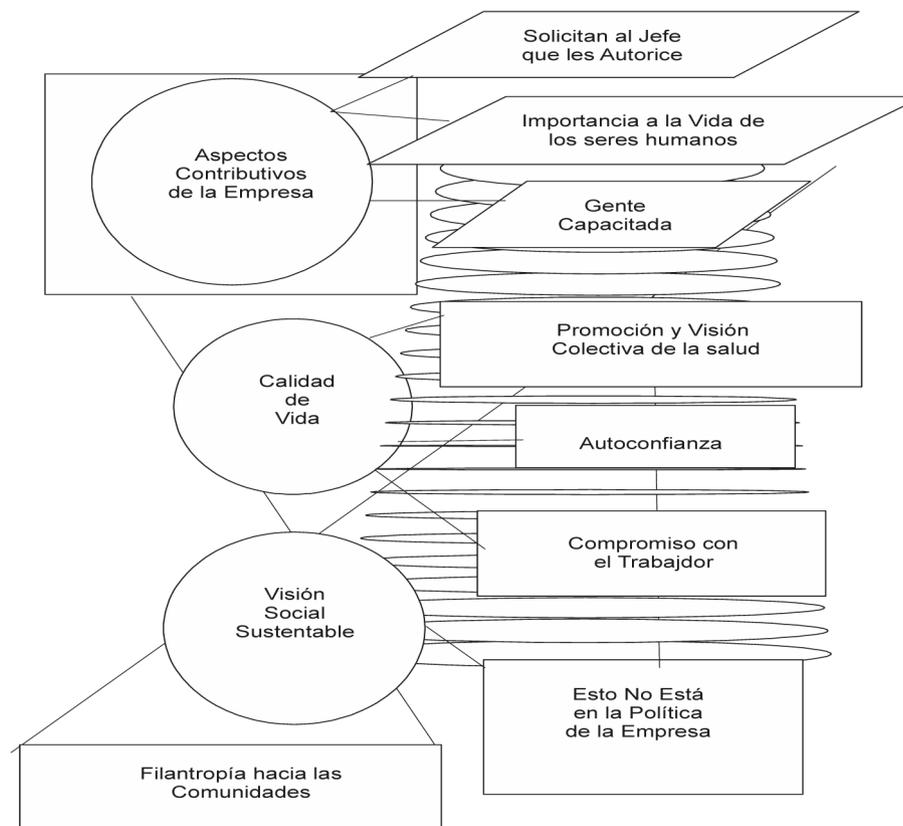
5. REFLEXIONES

El sistema de transformaciones sociales y la propia dinámica productiva, económica, cultural y política, adquiere significación hacia la responsabilidad empresarial y la visión social sustentable tendente a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Para enfocar el asunto en términos de reflexiones sobre lo presentado en este artículo, se toma provecho de la metáfora: como olas en el mar, señalado por Aguilar (2004), el cual destaca que la propiedad de reflexión que tiene el mar, hace que presente diferentes tonos de colores en razón de la posición del Sol; así, de día el mar refleja el color azul del cielo. “A veces, en la noche presenta una limitada capa fosforescente, debido a la luz que se genera cuando el fósforo del plancton reacciona con el aire. El fenómeno de la contaminación (...), también le da color al agua” (p. 119).

Con esta descripción, se interpreta la analogía con el escenario de los aspectos contributivos de la empresa a la calidad de vida de los trabajadores, en tanto debe partir de un compromiso generativo de nuevas visiones que impliquen tanto en lo semántico como en lo pragmático, una realidad de aportes sustentables visto en las características efectivas de las tonalidades que comprenden: la salud, alimentación, descanso y recreación, vivienda, vestido, ingreso, desarrollo profesional, seguridad personal, autorrealización, protección social, educación, relaciones de pareja, autoconfianza, sexualidad, espiritualidad, arte y cultura, ambiente, participación ciudadana, entre otras.

No obstante, García (ob. cit), menciona además, las condiciones y higiénico-ambientales que forman parte del hábitat de los ciudadanos, tales como el índice de cobertura de agua potable y el índice de disposición de excretas y basuras. Con todo ello, se repercute en

GRÁFICO N° 1.
CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS EMERGENTES DEL ACTOR SOCIAL 1



Fuente: Propia

las condiciones socioeconómicas y políticas que rigen un sistema de valores y normas sociales, las cuales incluyen los conceptos de seguridad e inviolabilidad personal, tranquilidad ciudadana y sentido de libertad.

En definitiva, todas estas dimensionalidades están adheridas a una plataforma legal de responsabilidad social de las empresas para contribuir con la calidad de

vida de los trabajadores, su entorno individual y colectivo, ajustado a los requisitos y solicitudes del Estado en esta materia como aspecto regulativo, que no debe estar contaminado, ni de noche ni de día, sino que la luz que genere la red de significados asociados a las mejores condiciones de un colectivo empresarial en su disposición y disponibilidad, con sentido de transparencia.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, Armando (2004). Geografía general. (2ª ed.). México: Pearson Educación.
- Baguer, Ángel (2005). ¡Alerta!. Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa. Sus vías de agua. España, Barcelona: Díaz de Santos.
- Calva, José. (2007a). (Coord.). Empleo, ingreso y bienestar. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Calva, José. (2007b). (Coord.). Democracia y gobernabilidad. Agenda para el desarrollo. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Campbell, Tom. (2007). Siete teorías de la sociedad. (7ª ed.). España, Madrid: Cátedra.
- Dessler, Gary y Varela, Ricardo. (2004). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. (2ª ed.). México: Prentice Hall.
- Frías, Patricio. (2010). Papel de los sindicatos y la negociación colectiva y su impacto en la eficiencia y la equidad del mercado de trabajo. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- García, Carmen. (2008). Calidad de vida. Aspectos teóricos y metodológicos. Argentina, Buenos Aires: Paidós.
- Garduño, León.; Salinas, Bertha y Rojas, Mariano. (2005). (Coords.). Calidad de vida y bienestar subjetivo en México. México: Plaza y Valdés.
- González Rey, Fernando. (2002). Investigación cualitativa y subjetividad. España, Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Hurtado, Santiago. (2006). Justicia, políticas públicas y bienestar social. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38236. Julio 26, 2005.
- Reforma a la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. (2012). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39912. Abril 30, 2012
- Reynaud, Emmanuel y Supiot, Alain. (2006). (Coords.). Protección social y trabajo decente. Nuevas perspectivas para las normas internacionales de trabajo. España: Grupo Wolters Kluwer.
- Rosales, Rosa. (2002). Trabajo, salud y sexualidad. Las cargas de trabajo laborales y reproductivas en la salud de las mujeres. España, Barcelona: Icaria.
- Mansilla, Heddy y Figallo, Lorenzo. (2004). Medicina y sociedad. Una aproximación a la salud integral desde la persona al colectivo. Caracas: FEDUPEL.
- Márquez, José. (2009). La nueva gerencia y las transformaciones sociales. Una nueva visión de las relaciones hombre-empresa. República Bolivariana de Venezuela, Barquisimeto: Horizonte.
- Organización Mad Comunicación. (2005). El plan de formación de la empresa. (2ª ed.). España, Madrid: Fundación Confemetal.
- Peccoud, Dominique. (2006). El trabajo decente. Puntos de vista filosóficos y espirituales. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Peiró, José.; Rodríguez, Isabel y González, María. (2008). El absentismo laboral. Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. España: Universitat de València.

Porret, Miquel. (2008). Recursos humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones. (3ª ed.). España, Madrid: ESIC.

Reforma a la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras. (2011). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.666. Mayo 4, 2011.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (1999). Gaceta oficial de la República de Venezuela N° 5292. Decreto N° 3235. Enero 20, 1999.

Reyno, Manuel. (2007). Responsabilidad social empresarial (RSE) como ventaja competitiva. España: Amazon.

Sassen, Saskia. (2007). Una sociología de la globalización. Argentina, Buenos Aires: Katz.

Tapia, Lourdes; Quintana, Ernesto y Morales, Jenny. (2002). Calidad de vida en cuatro zonas del municipio de Potosí. Bolivia, La Paz: Fundación PIEB.

Vázquez, Clotilde; De Cos, Ana y López, Consuelo. (2005). (Edits.). Alimentación y nutrición. Manual teórico-práctico. (2ª ed.). España, Madrid: Díaz de Santos.

Verela, Rodrigo. (2001). Innovación empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresas. Colombia: Prentice Hall.

Ensayo

ENSAYO

¿CALLAR O GRITAR? EL DILEMA DE LA MUJER MALTRATADA ¡UN CLAMOR EN EL SILENCIO!

Belkys Ordóñez

Doctora en Ciencias de la Educación.
Magister en Ciencias Mención Orientación de
la Conducta. Licenciada en Educación. Mención
Orientación. PPI. Nivel I. Docente Asociado de la
Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado
Email: bordonez@ucla.edu.ve

Resumen

Seleccionar para este Ensayo, el tema de la mujer maltratada fue una decisión sustentada en la necesidad de conocer, comprender, corregir y aclarar prejuicios y conceptos erróneos sobre lo que siente, piensa y padece la mujer víctima de maltrato y al mismo tiempo, despertar sensibilidades, crear conciencia e invitar a la participación preventiva y correctiva que permita poner fin al problema de la violencia contra la mujer. Para su estudio y análisis se comenzó por examinar en qué consiste concretamente el maltrato a la mujer, para lo cual se consideró vital, revisar los planteamientos de una serie de expertos que han definido y desarrollado este tema desde distintas disciplinas como la medicina forense, la psiquiatría o los estudios de género, exponiendo las principales aproximaciones, denominaciones y descripciones que se han hecho del fenómeno, así como sus manifestaciones concretas en quienes lo sufren.

Recibido: 07-02-2012

Aceptado: 05-06-2012

Abstract

Selected for this test, the subject of battered women was a decision supported by the need to know, understand, correct and clarify prejudices and misconceptions about what you feel, think and have abused women and at the same time, awakening sensibilities , raise awareness and invite participation preventive and corrective for ending the problem of violence against women. For study and analysis began by examining what it is specifically the abuse of women, for which it was considered vital, examine the statements of a number of experts who have defined and developed this theme from different disciplines such as forensics, psychiatry or gender studies, exposing the main approaches, names and descriptions that have been made of the phenomenon and its concrete manifestations sufferers.

IS HER SILENCE OR SCREAM? THE DILEMMA OF ABUSED WOMEN ¡A CRY IN THE SILENCE!

Ordóñez Belkys

PhD in Education.

Master of Science degree.

Mention Behavioral Targeting.

Degree in Education Mention Orientation.

PPI. level I. Associate Professor Lisandro Alvarado

University

Email: bordonez@ucla.edu.ve

1. INTRODUCCIÓN

En el ensayo que a continuación se presenta, se desarrolla y reflexiona sobre el tema de la violencia contra la mujer. Para su estudio y análisis se comenzó por indagar acerca de las diversas denominaciones y definiciones que ha adquirido este constructo según la perspectiva de que se trate: psicológica, social, jurídica, médico forense y feminista, entre otras. Subsiguientemente, se describe en qué consiste tal violencia, cómo se exterioriza, cuál es su incidencia y cuáles son las características del maltratador, para finalmente, detallar lo que ocurre en la personalidad de la mujer víctima de esta violencia, para que, aun cuando el maltrato sea reiterado, no abandone o denuncie a su agresor.

Sirva pues este trabajo exploratorio, como humilde contribución para erradicar de forma definitiva este flagelo que atropella la dignidad de la mujer como ser humano vulnerando su derecho de vivir una vida libre de violencia y en igualdad de género.

*“Un minuto de silencio por todas las mujeres, maltratadas,
Pero...ni un minuto más”*

En Búsqueda de una Denominación: Violencia Doméstica, Maltrato a la Mujer, Violencia de Género...

El fenómeno específico de la violencia contra las mujeres versa sobre una problemática inserta en una realidad histórica caracterizada tradicionalmente, por un marco de desigualdades y discriminación de género como parte de un ordenamiento socio-cultural que asigna los roles y derechos según el sexo. (Condición orgánica que diferencia al varón de la hembra), situándolos en posiciones jerárquicas que confieren un valor superlativo a los atributos masculinos.

Definir esta forma de violencia presenta una variada gama de opiniones y discrepancias, pues los expertos en su estudio, concuerdan en afirmar que su denominación depende de diferencias importantes derivadas del ámbito

donde ocurra: privado o personal, familia, pareja, hogar, social, y de cuánto enseña cada una, sobre el problema, sus actores, sus causas y sus consecuencias. Por ende, se puede hablar de violencia doméstica, violencia familiar, violencia intrafamiliar, maltrato a la mujer, violencia contra la mujer, violencia de género y violencia sexista, entre otras.

En cuanto a la denominación violencia doméstica, puede asegurarse que es uno de los constructos más usados tanto por la población en general como por diversas instancias, para hacer referencia a un tipo de violencia que se centra en el ámbito privado. Esta denominación es definida por Rojas (1955), desde una perspectiva psicológica, como una agresión sádica, repetida y prolongada que se produce con frecuencia, dentro del recinto familiar. En éste, la víctima prisionera de agresiones frecuentes, es incapaz de escapar a su verdugo debido a fuerzas físicas o psicológicas superiores.

En tanto que desde una perspectiva jurídica, centrada en el ámbito social, la violencia doméstica es considerada como toda acción (verbal, física o emocional) u omisión en las responsabilidades vinculares de un integrante de la familia hacia otro, que produce daño, tanto en el aspecto físico, como en el psíquico, sexual o económico. desde esta perspectiva jurídica, en el escenario venezolano, la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, utiliza esta denominación para tipificar una forma de violencia de género contra las mujeres, caracterizándola como una conducta activa u omisiva, constante o no, de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación, persecución o amenaza contra la mujer por parte del cónyuge, el concubino, ex cónyuge, ex concubino, persona con quien mantiene o mantuvo relación de afectividad, ascendientes, descendientes, parientes colaterales, consanguíneos y afines. (Art. 15°. Literal 5).

La denominación jurídica expuesta, difiere de la asumida por Activistas de Amnistía Internacional

Venezuela, para quienes la violencia doméstica está referida a actos cometidos dentro de la familia y cuya principal víctima es la mujer y es expresada mediante agresión física o verbal, abuso sexual, asesinatos, perturbación emocional, degradación psicológica, humillación, reclusión, calumnia generando destrucción de la personalidad, por la pérdida de auto-estima, temores, neurosis y falta de motivación que derivan en consecuencias nocivas para la familia.

Por su parte, en el ámbito médico forense, se considera impreciso hablar de violencia doméstica, pues confunde el contexto donde se producen las agresiones con las causas de las agresiones. Sobre este aspecto, Lorente (2001), explica que el uso de estas denominaciones impide ver todas las causas o elementos que integran este tipo de violencia, pues sólo concentra la atención en el ambiente familiar y eso no es así, pues a la mujer se la agrede por ser mujer, no por ser esposa, madre o ama de casa, y por eso muchas agresiones se producen dentro o fuera del contexto familiar o cuando ha terminado la relación familiar o cuando aún no se ha iniciado. Agrega, este autor que “la mayoría de los homicidios y asesinatos se producen en circunstancias de separación y ruptura” (p.38).

De lo expuesto se deduce que lo importante para las autoras y autores mencionados, especialmente los de tendencia feminista, es que la denominación utilizada identifique esta violencia como visiblemente dirigida a la mujer, por el hecho mismo de ser mujer, y que denote así, el carácter social o estructural del problema. A la par, otros investigadores concuerdan en afirmar que el uso de las denominaciones violencia doméstica, violencia familiar y violencia intrafamiliar, impide precisar a los agresores y a las víctimas, lo cual dificulta ver la relación género y poder que caracteriza a la violencia contra las mujeres.

Con relación a la denominación maltrato a la mujer, ésta alude a cualquier tipo de conducta violenta ejercida contra la mujer por parte del hombre que mantiene o ha mantenido una relación íntima con ella y comprende tanto

el maltrato físico, sexual y emocional, como el control económico y/o el aislamiento de la víctima.

Sobre este tema, Goldman (1997), expresa que aun cuando diversos sistemas legales definen el maltrato a la mujer como un delito que abarca tanto la agresión física como la emocional, podría decirse que en la práctica, sólo toman en consideración el aspecto físico; es decir, al uso de la violencia física del hombre hacia la mujer.

Al respecto, en el ámbito específico de Venezuela, la legislación no utiliza la denominación maltrato a la mujer, sino la denominación violencia contra las mujeres observándose su uso en la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En ésta, este tipo de violencia abarca todo acto sexista que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, emocional, laboral, económico o patrimonial; la coacción o la privación arbitraria de la libertad, así como la amenaza de ejecutar tales actos, tanto si se producen en el ámbito público como privado (Art. 14°).

En cuanto a la denominación violencia de género, Maqueda (2006), afirma que su uso es muy reciente, pues es a partir de las postrimerías del siglo XX, que se encuentra en los textos jurídicos internacionales, referencias a esta forma de violencia, la cual comienza a consolidarse partir de los años noventa, gracias a iniciativas importantes como la Conferencia Mundial para los Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, la Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer del mismo año, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (1994) o la Conferencia Mundial de Mujeres de Beijing (1995), donde fue pactado el uso del término género, a nivel internacional para tener una denominación común que hiciese referencia a los comportamientos y roles sociales que se atribuyen a hombres y mujeres en razón de su sexo. A partir de allí, y con el impulso de las Naciones Unidas y de los países y organismos firmantes, el término género fue cobrando

fuerza en los círculos académicos y oficiales.

Consecuentemente, la denominación violencia de género, alude a una forma de violencia individual que se ejerce en el ámbito de pareja, por quien ostenta una posición de superioridad física (hombre) sobre el sexo más débil (mujer), derivándose en una situación de discriminación intemporal, que tiene su origen en una estructura social de naturaleza patriarcal y se relaciona con la violencia que se ejerce hacia la mujer por el hecho de serlo, abarcando, tanto malos tratos de la pareja, como agresiones físicas o sexuales de extraños, mutilación genital, infanticidios femeninos, entre otros.

Asimismo, Cooper (2000), al referirse a la denominación, violencia de género, afirma que ésta se origina en relaciones de género, pues éstas son relaciones jerárquicas entre mujeres y hombres que tienden a situar a la mujer en posición de desventaja. Tales relaciones implican relaciones de poder, asimétricas y desiguales, usualmente aceptadas como naturales y socialmente determinadas por esquemas y patrones socio-culturales en los que los valores masculinos son dominantes y universales, suscitando como secuela que la mujer y los referentes femeninos, sean considerados una desviación de la experiencia y de los valores masculinos. Es decir, como objeto y no como sujeto.

Para Koss (1995), en el escenario social, la denominación violencia de género es una expresión de la desigualdad de género y un instrumento de dominación que permite reproducir y mantener el status quo del dominio masculino y la subordinación femenina. Entre los autores que ubican la violencia doméstica dentro del contexto más amplio de la dominación masculina, o violencia de género se encuentran Koss, (1995); Lorente, (2001) y Pérez del Campo, (1995). Para ellos, la estructura económica y familiar es jerárquica. En esta jerarquización el hombre ocupa el lugar dominante, lo que involucra una distribución desigual del poder y determina la construcción social del género y la sexualidad, afectando intensamente las relaciones entre parejas por lo que para comprender

la violencia de los hombres frente a las mujeres es necesario analizar las desigualdades entre ambos, pues las normas y las expectativas culturales juegan un rol significativo en la forma y promoción de la violencia del hombre contra la mujer, reduciendo u encubriendo sus daños y obstruyendo el diseño de políticas y programas efectivos para erradicarla (Koss, 1995). Por ende, son muchos los mitos en torno a la mujer maltratada, que al mismo tiempo que ayudan al mantenimiento de la violencia, niegan la asistencia a sus víctimas.

¿En qué Consiste el Maltrato Contra la Mujer. Cómo se Manifiesta. Cuál es su incidencia y Cómo es el Maltratador?

En el ámbito de las relaciones de género, la agresión contra la mujer, sea cual sea la forma en la que se exprese o la denominación que se le dé, siempre causa trastornos emocionales profundos y duraderos. Al respecto, Proveyer, (2008) declara que los estudios realizados en el ámbito de la violencia de género permiten asegurar que éste es un problema cultural y de aprendizaje que se sustenta en el poder masculino. Este poder se manifiesta, principalmente, en circunstancias difíciles productoras de tensión que acrecienta los conflictos, las crisis morales y confunde los valores, convirtiéndose en una espiral que asciende, se propaga y se emplaza en las relaciones de pareja. Este poder masculino se aprende a través de las prácticas familiares de socialización, de los medios de comunicación y de la educación, pues éstos reproducen patrones sexistas que mantienen vivos los rasgos patriarcales. Socialmente, se enseña a los varones, desde niños, a solucionar los conflictos echando mano a la violencia; se le enseñan roles de poder. Esto queda demostrado cuando se analizan las estadísticas, pues éstas reflejan que “en el 76% de las parejas en el ámbito mundial, ocurre maltrato del hombre hacia su compañera”. Este altísimo porcentaje pone de manifiesto que esta forma de violencia, no es un hecho aislado, sino un problema social que afecta significativamente a mujeres del mundo entero en sus relaciones de pareja, las cuales se derivan de relaciones de poder. Para esta

investigadora, “el hombre, ejerce la violencia contra la mujer para mantener el control o dominio sobre quien considera de su propiedad, o cuando intenta moverse de la condición de subordinación”. Consonantemente, diversos investigadores concuerdan con esta autora en afirmar que como la violencia está basada en una relación de poder no necesita para su legitimación de ninguna patología, desviación o trastorno, sino que en la práctica, el perfil de los hombres maltratadores es similar al de cualquier hombre que no es maltratador.

Sobre este asunto, Luis Bonino (2009), Psicoterapeuta y Director del Centro de Estudios de la Condición Masculina de Madrid, asegura que socialmente no hay un prototipo de maltratador y que la mayor parte de ellos no son enfermos mentales. Añade este autor, que lo único que identifica a los hombres maltratadores es que tienen muy interiorizada la idea de que la mujer está a su disponibilidad y que de acuerdo a como asimilen esta idea, manifiestan su agresión y se ubican en una tipología distinta: agresores o maltratadores físicos o psicológicos, celopatas, manipuladores y controladores, entre otras. Generalmente, los hombres con mayor status social y cultural recurren a formas más sutiles de violencia, como la psicológica, mientras que los que tienen un nivel cultural menor se van directamente a los golpes. Agrega Bonino que la mayoría de los hombres maltratadores no son agresivos habitualmente, sino que practican el maltrato en forma selectiva, (sólo con su pareja). Además de que desarrollan un tipo de personalidad doble: se comportan como caballeros cuando están en público, pero en privado son unos opresores, lo cual dificulta su reconocimiento.

Adams (1988), (Ob. Cit. Suárez, 1994), con el propósito de informar a los funcionarios del sistema judicial y de evitar que éstos cedan ante las manipulaciones de los maltratadores de mujeres, diseñó un perfil del agresor que resume muchas de las características citadas por diversos autores: Discrepancias entre el comportamiento público y privado, exhibiendo una imagen pública amistosa y de preocupación por los demás, mientras

que la mujer puede aparecer alterada, lo que genera una mayor credibilidad del agresor ante los demás. Minimización y negación de su violencia. Culpabilización a los demás, no responsabilizándose de su propia violencia. Conductas para controlar, ya que junto con el maltrato físico, el abuso incluye una serie de conductas para la coerción y el control. Celos y actitudes posesivas. Manipulación de los/as hijos/as, que utilizan como forma de acceso y manejo, especialmente en los casos de separación. Abusos de sustancias, (alcohol, drogas, etc). Resistencia al cambio, careciendo la mayor parte de los agresores de motivación interna para buscar asistencia o para cambiar su comportamiento.

En acuerdo con Adams, Goldmán (1997), asegura que el hombre maltratador es un individuo con ideas cerradas e incapaz de escuchar a los demás. Frecuentemente falta el respeto, interrumpe cuando se le interroga, cambia de tema, no escucha o no responde, cambia las palabras y humilla a la víctima frente a otros. Aunque es observador acucioso de la conducta de su pareja, es incapaz de observarse a sí mismo, Frecuentemente confunde el miedo con la rabia, y la inseguridad con la fanfarronería. Justifica su maltrato en las causas que la provocan, sin conceder valor a las consecuencias, pues no considera que esté abusando de la víctima, o no lo toma en serio o responsabiliza a otros. Al interrogarlo niega o minimiza sus actos de violencia o sostiene que es la mujer quien los provoca. Se comporta de manera muy distinta en público que en privado y su actuar social suele ser amable y seductor; Por lo general, tiene dificultad para expresar sus sentimientos, utiliza tácticas de presión sobre la mujer como el generar culpa, intimidar, amenazar, retener el dinero, manipular los hijos. Abusa de su autoridad, toma solos las grandes decisiones, dice lo que hay que hacer y suele tener antecedentes de haber presenciado episodios de maltrato o violencia en su hogar en la infancia.

En relación con las características y forma de manifestarse el maltrato a la mujer, uno de los aspectos más importantes que se debe tener en cuenta es su

intermitencia: desaparece y reaparece en momentos distintos. Primero se “acumula mucho malestar” y se producen roces frecuentes entre la pareja; a continuación, sobreviene el “acto más violento”, en el que estalla todo ese malestar ocurre la mayor agresión, que puede ser física, verbal o psicológica. En último lugar, se genera una situación llamada “luna de miel”, en la que el agresor se arrepiente, se disculpa y promete que nunca más volverá a maltratarla. Pasado cierto tiempo, este ciclo vuelve a repetirse. (Goldmán, 1997).

La acumulación del malestar también se llama “fase de acumulación de tensión”. Se identifica porque se vuelve crónica, y se manifiesta a través de conductas tales como: maltrato psicológico mediante el cual, el hombre ridiculiza a la mujer, no toma en cuenta su presencia, ni lo que ella dice, siente o piensa, se burla de sus opiniones, la corrige en público, la critica, la amenaza, le prohíbe salir o trabajar y le pone sobrenombres, entre otras, provocando en ella un paulatino debilitamiento de sus defensas psicológicas. De hecho, hay veces que aunque no se llega a la situación de episodio agudo de violencia, la mujer vive en un constante clima de maltrato.

La explosión del malestar desencadena el episodio agudo de violencia, (físico o verbal). Cuando es físico, presenta variaciones que pueden ir desde un pellizco, hasta el asesinato. Es habitual que en pleno episodio de violencia el hombre obligue a la mujer a mantener relaciones sexuales. Generalmente, antes de estos episodios, el agresor aumenta la intensidad de la agresión, acusaciones, denigración, insultos y amenazas, originando una atmósfera de miedo constante. Los lapsos entre cada episodio agudo son variables e impredecibles. Algunas veces son diarios y otras muy distanciados en el tiempo, lo cual no indica que el grado de maltrato sea menor, ya que lo más probable es que exista mayor tiempo de acumulación de tensión en la que predomina el maltrato psicológico.

El momento del arrepentimiento o “luna de miel” es tradicional. El agresor se disculpa, se comporta

carifosamente y hace todo lo que puede para persuadir a su pareja de que no volverá a maltratarla, como resultado, la mujer recuerda los aspectos que la enamoran de él cuando no es violento, y se reconcilian. Luego, en la intimidad y en situación de calma, suele ocurrir que ambos encuentren excusas para justificar la violencia y que ella se culpe de haberle fallado.

Otro rasgo característico del maltrato es que un porcentaje que oscila entre el 40 y el 89% de mujeres que lo sufren, continúan con su pareja por muchos años. Se trata de un asunto controversial que, según Echeburúa, Amor y Corral (2002), es dependientes de diversas variables: socioeconómicas, emocionales y psicopatológicas. Tal conocimiento es de importancia fundamental en la intervención psicológica pues, la problemática de la violencia contra las mujeres no puede ser entendida focalizando su estudio solo en la variable psicológica individual. Estas variables se desarrollan en los párrafos subsiguientes.

El Dilema: ¿Por qué la Mujer Soporta el Maltrato?

Una de las teorías que aclara la razón por la cual una mujer no puede salir de la situación de maltrato, es la Teoría de la Indefensión Aprendida propuesta por Seligman (1975), y reformulada luego por diversos autores. Esta Teoría postula que la exposición a acontecimientos incontrolables produce indefensión, debido al desarrollo de una expectativa según la cual, estos acontecimientos son independientes de la conducta. Una vez que la persona aprende que no puede influir sobre los acontecimientos aversivos sobreviene la indefensión. En el análisis de esta Teoría, los investigadores se basan en una revisión de la Teoría de la Atribución, afirmando que al percibir la no contingencia, (solucionar o parar la agresión), se produce un proceso de atribución causal para explicar la incontrolabilidad de los hechos.

Otra teoría que intenta explicar por qué se desarrolla esta incapacidad de la mujer para salir de la situación agresiva, es la formulada por Dutton y Painter (1981)

quienes explican que el desequilibrio de poder y el intermitente trato bueno-malo, promueven en la mujer víctima de maltrato, el desarrollo de un nexo traumático que la encadena con el agresor mediante la sumisión. Para estos autores, el abuso produce y conserva en la pareja una dinámica de dependencia, debido a su efecto asimétrico sobre el equilibrio de poder, siendo el vínculo traumático producido por la alternancia de refuerzos y castigos

Con sustento en la Teoría de la Indefensión Aprendida propuesta por Seligman (1975), y su experiencia de trabajo con mujeres maltratadas, Walker (1991), investigó las claves psicológicas y los factores sociales que componían el Síndrome de la Mujer Maltratada, al que denominó así para referirse a aquellos síntomas psicológicos ilustrativos de una vivencia en el maltrato. Sobre este aspecto, explica que las alteraciones derivadas del mantenimiento de la situación de agresividad origina en la mujer-víctima: baja autoestima, depresión crónica, reacciones de estrés, sensación de impotencia y de abandono, embotamiento afectivo y aislamiento social. Por ende, con reiterada frecuencia, sufren crisis de ansiedad, fatiga, temor, alteraciones del sueño y del apetito, molestias y dolores inespecíficos a los cuales se suman, los sentimientos de culpabilidad y la inconsciencia o desconocimiento de la gravedad de su estado. En sus conclusiones, explica que el mantenimiento en la situación de maltrato, puede ser explicado desde la perspectiva de la Teoría de Seligman, sobre la indefensión o desesperanza aprendida. En ésta, la mujer renuncia a tratar de efectuar modificaciones, aprende a vivir asustada y a creer que es imposible producir un cambio en la situación de maltrato.

El Tratamiento Factorial de Graham y Rawlings, (1991), es otra explicación teórica acerca de los motivos que mantienen a la mujer en la situación de maltrato. Éste fue diseñado para detectar la aparición de síntomas del Síndrome de Estocolmo en mujeres jóvenes maltratadas por sus parejas y se fundamenta en la idea de que el síndrome es producto de un tipo de estado disociativo que lleva a la víctima a negar la parte violenta de la

conducta del agresor, mientras desarrolla un vínculo con el lado que percibe positivo, ignorando así sus propias necesidades y volviéndose hipervigilante ante las de su agresor.

Desde la perspectiva cognitiva, son considerables los supuestos, que posibilitan la permanencia de la mujer en la situación de maltrato. Entre algunos, se pueden mencionar los sentimientos de vergüenza para hacer pública en el medio social una conducta tan degradante; La creencia de que los hijos necesitan crecer y madurar emocionalmente con la presencia ineludible de un padre y de una madre; La convicción de que la mujer no puede sacar adelante a sus hijos por sí sola; La consideración de que la familia es un valor absoluto en sí mismo y que, por tanto, debe mantenerse a toda costa; La creencia en la fuerza del amor como instancia tan poderosa que permitirá lograr poner fin al maltrato si se persevera y se aguanta. Los pensamientos acerca de la pareja como buena persona, que la ama y que cambiará con el tiempo; El convencimiento de que la violencia del agresor es causada por la conducta de la mujer, para evitar la disonancia cognitiva: "si él no es tan malo y, no obstante, se porta mal, será que hay algo que yo no hago bien". Ello lleva a la víctima a convencerse de que las cosas no están tan mal y de que ella puede evitar nuevos abusos cambiando su comportamiento para con él. Este autoengaño puede mantenerse incluso a pesar de la duración prolongada del maltrato.

Para Proveyer (2008), cuando la mujer es sometida a ciclos repetidos de agresiones, se asusta tanto que el miedo la paraliza y anula su autoestima, distanciándola del contacto con la realidad objetiva e incapacitándola para poder encontrar, por sí sola, la salida al maltrato que padece. Por tales razones, la mujer, cuando está inmersa en una situación de violencia sostenida, no puede por ella misma romper este ciclo. Necesita ayuda, apoyo exterior (familiar, profesional, etc.), para aprender a autocuidarse, a recuperar su autoestima, para comprender que ella sí es capaz de enfrentar el maltrato de que es objeto y que ella sí puede ponerle fin.

Otra teoría que estudia los motivos que inducen a la mujer a permanecer en la situación de violencia es la propuesta por Montero (2009), miembro investigador y terapeuta perteneciente a la Sociedad Española de Psicología de la Violencia quien explica que la agresión frecuente, suscita en la mujer procesos paralizantes relacionados que son generados por el miedo y que comprenden la sensación de no tener vías de escape o salida y la carencia de recursos alternativos, sobre todo en el caso de mujeres con hijos que no vislumbran, por causas variadas, un apoyo externo viable. Estos procesos paralizantes son consecuencia de una estrategia inconsciente de supervivencia que se da en casos de extrema indefensión y que se denomina Síndrome de Estocolmo Doméstico. Éste puede ser conceptualizado como un lazo interpersonal de protección que une a la víctima con su agresor, en escenarios traumáticos y reprimidos, a través de la inducción en la víctima de un modelo mental. La víctima sometida a maltrato desarrolla el Síndrome para proteger su propia integridad psicológica y recuperar la homeostasis fisiológica y conductual.

Para este autor, los daños psicológicos encontrados en víctimas frecuentes de maltrato van desde la ansiedad crónica o la depresión por desesperanza, hasta la configuración de cuadros psicopatológicos como el síndrome de estrés postraumático. En éste, la mujer victimizada sufre constantemente de pesadillas y pensamientos interferentes protagonizados por su agresor, se encuentra dominada por una respuesta de alarma desajustada que la hace hipersensible al entorno, y su cuerpo y mente se convulsionan cada vez que evocan un lugar, un recuerdo del ambiente donde sufre o sufriera la violencia. Todos estos efectos, generalmente identificables a posteriori, se hacen patentes cuando se detecta la violencia.

Agrega Montero, que estos procesos paralizantes aqueja hasta mujeres con independencia personal o económica y con acceso a recursos alternativos, pues aun cuando muchas de ellas se muestran activas y algunas incluso llegan a emprender exitosamente proyectos en

varios ámbitos de sus vidas, no pueden escapar de la agresión y abandonar la relación. En consecuencia, tanto las mujeres independientes como las dependientes comparten la reacción paradójica de desarrollar un vínculo afectivo con sus agresores, (Síndrome de Estocolmo), que se va fortaleciendo con el tiempo y que las induce a defenderlos, justificarlos y protegerlos, aún a costa de su propia integridad.

A la postre, Montero (2010), buscando nuevas respuestas que permitan explicar con mayor precisión los procesos y mecanismos psicológicos que suscitan los vínculos afectivos paradójicos en mujeres maltratadas, ha trabajado en una estructura teórica similar para el Síndrome de Estocolmo, mediante la construcción de un modelo aplicable al ámbito de la violencia ejercida contra la mujer. Este modelo llamado Síndrome de Adaptación Paradójica a la Violencia Doméstica explica que el maltrato frecuente, genera en la mujer victimizada una serie de cambios cognitivos y de funciones adaptativas que son producto de un proceso reactivo acaecido en la víctima ante la situación traumática. Estos cambios se dan en cuatro fases: desencadenante, reorientación, afrontamiento y adaptación.

En la fase desencadenante, los maltratos iniciales rompen el espacio de seguridad erigido inicialmente por la pareja sobre la base de una relación afectiva, espacio donde la mujer había depositado su confianza y expectativas. Esta ruptura ocasiona en la mujer maltratada un patrón general de desorientación, pérdida de referentes de seguridad, reacciones de estrés y depresión.

- En la fase de reorientación, la mujer maltratada busca nuevos referentes de seguridad e intenta reordenar sus esquemas cognitivos para evitar la disonancia entre su conducta y la realidad traumática que está viviendo. Se autoinculpa de la situación y entra en una fase de indefensión y resistencia pasiva.

- En la fase de afrontamiento, la mujer víctima del maltrato, adopta el modelo mental de su esposo y busca vías de protección de su integridad psicológica, tratando de manejar la situación traumática.

- En la fase de adaptación, la mujer culpa a los demás del maltrato, consolidándose el Síndrome a través de un proceso de identificación con el modelo mental explicativo de la pareja acerca de la situación vivida en el hogar y sobre las causas que la han originado.

De lo expuesto se deriva que el Síndrome de Adaptación Paradójica a la Violencia Doméstica es un proceso suscitado por el miedo, incrementado por el aislamiento y la carencia de apoyo externo perceptible, y mantenido por ciertos estilos de personalidad en la víctima.

Desde una perspectiva social, Pérez del Campo (1995), expone que una de las razones que explica el por qué las mujeres no pueden salir de la situación de maltrato es por el mantenimiento de la ideología patriarcal en las instituciones sociales. Esta ideología, permite al hombre usar la fuerza como un mecanismo de control y evita, en la mayoría de los casos, denunciar al maltratador o dejar impune a los agresores, y en una absoluta indefensión a la víctima, en los casos que sí se denuncian. Sobre este asunto, agrega el autor, las estadísticas demuestran, que no sólo en España, sino a nivel mundial, existe una diversidad de mujeres que se atrevieron a formular denuncias en más de una ocasión y han resultado asesinadas por sus parejas o ex parejas.

Para Echeburúa, Amor y Corral (2002), terminar la relación de maltrato con la pareja, no es fácil y supone la toma de una decisión firme y enérgica que está en función de la respuesta que la mujer víctima del maltrato dé a dos preguntas esenciales: ¿Estaré mejor fuera de la relación?; ¿Seré capaz de salir de ella con éxito?

En la primera pregunta, la respuesta depende de los sentimientos de la mujer en cuanto a la satisfacción

obtenida con la pareja; la percepción de los beneficios logrados en relación con el esfuerzo invertido; la calidad de las alternativas disponibles y la presión ambiental y familiar en uno u otro sentido. Si la respuesta a la primera pregunta es afirmativa, la mujer es capaz de avanzar al siguiente paso formulándose la segunda pregunta: ¿seré capaz de salir con éxito de esta relación? La respuesta final va a depender de los recursos psicológicos disponibles (por ejemplo, la edad, la autoeficacia y los sentimientos de control, entre otros, y de los apoyos comunitarios (sociales, jurídicos, económicos, etcétera).

En Búsqueda de una Salida... Creando Conciencias; para lograr alcanzar una equidad y justicia en la relaciones de género se hace necesario crear conciencia acerca de esta problemática, la cual debido a su alcance social se está convirtiendo en un problema de salud pública. Para ello es necesario empezar a repensar la educación a fin de rediseñar los sistemas educativos a partir de una concepción de la educación como un proceso de transformación político/cultural que involucre en su proceso y resultados, a los distintos actores sociales: medios de comunicación, sistema educativo, familia y por supuesto la persona humana, pues sólo de este modo, el cambio en el género y las masculinidades caminará de manera particular en el ámbito de la educación y orientará los valores, actitudes y conductas en las relaciones de género..

Consecuentemente, esta transformación político-cultural debe ser co-responsabilidad del Estado y de la sociedad civil, lo cual requiere obligatoriamente de una valoración de las potencialidades de cambio que tienen ambos en las transformaciones relativas al género y las masculinidades. Por ende, es imprescindible entender que la educación tiene dimensiones transversales, interinstitucionales, interdisciplinarias, y estratégicas que posibilitarán la apertura de visiones de nuevas identidades masculinas, que puedan dialogar entre sí y emerger.

Igualmente importante es reconocer los lenguajes, las culturas y las particularidades de los sujetos en la educación, y no sólo los contenidos, lo cual requiere apertura para trabajar con la afectividad, los sentimientos y modos de convivir, que podría ser una estrategia interesante para abrir oportunidades a las nuevas identidades masculinas.

Para lograr estas aspiraciones se deben formular y poner en práctica estrategias de sensibilización y prevención de la violencia fundamentada en la necesidad de hacer un trabajo de comunicación amplio, en el que se plantee claramente que la violencia no puede ser aceptada, ni puede seguir siendo tolerada como una forma de relación entre hombres y mujeres. Se debe visibilizar su impacto para poder deslegitimarla.

Dentro de este marco, se considera de gran importancia incorporar en los programas de estudio de los diversos niveles educativos, contenidos relativos a la anti-violencia con y como hombres, siendo parte de la educación para la paz, e incluirlos en las campañas institucionales.

Otro foco importante para las estrategias de sensibilización, debe ser la educación para desnaturalizar la violencia sexual y enriquecer la sexualidad de hombres y mujeres, para lo cual se estima importante trabajar con los medios de comunicación para sensibilizar sobre el problema de manera no sensacionalista.

A la par, es necesario promover imágenes y prácticas propositivas de “ser hombres” para los hombres, y formas positivas de relacionarse hombres-hombres y hombres-mujeres, lo cual significa, no sólo decir NO al maltrato contra la mujer, sino también decir SI a prácticas positivas, afirmativas e igualitarias de los hombres. Es sustancial identificar y no reforzar la dominación masculina a través de los medios de comunicación, de las campañas y los discursos políticos.

En cuanto a la legislación y políticas públicas, se sugiere el apoyo y fortalecimiento de las legislaciones que estén dirigidas a promover la igualdad entre hombres y mujeres. Difundir de manera general y específica hacia los hombres, las leyes que regulan la violencia contra la mujer y los derechos humanos. Hacer esfuerzos para derogar leyes patriarcales, arcaicas, que todavía existen y que legitiman, fortalecen y perpetúan la dominación masculina.

A nivel de los programas de intervención, las recomendaciones se orientan a fortalecer e incentivar la responsabilidad de los hombres para superar el sexismo y la violencia mediante la creación de espacios de encuentro entre varones, que faciliten la reflexión crítica de sus formas de vida y del uso de la violencia en ellas para abrir oportunidades para que propicien en el hombre trabajar el tema de su identidad y su relación con la violencia. También se recomienda la creación de espacios mixtos, para trabajar con hombres y mujeres sobre esta temática.

Finalmente es necesario instaurar conductas de respeto hacia la perspectiva de género en las relaciones hombre-mujer para evitar que otra forma de violencia añadida, como la violencia por omisión, retarde, obstaculice o impida que la mujer, ejerza los derechos previstos en la ley, para asegurarles una vida libre de violencia.

2. CONCLUSIONES

En sumario, se puede concluir que el planteamiento de los diversos autores acerca de las razones que explican el dilema que sufre la mujer maltratada y el por qué no pueden salir de la situación de maltrato, se relaciona directamente con el miedo, pues como la mujer maltratada sufre una exposición frecuente a él, se generan en ella estados agudos de ansiedad que se vuelven habituales y que desencadenan estados depresivos, los cuales unidos a ciertas señales traumáticas del escenario de violencia, configuran un contexto donde la mujer,

cada vez más aislada, al igual que pierde la noción de la realidad, pierde la facultad de prever de forma adecuada las secuelas de su conducta, cediendo cada vez más a los requerimientos de su agresor y volviéndose sumisa, pues sólo así tiene posibilidades de no errar en su actuación. Al mismo tiempo, como el agresor se disculpa y arrepiente, su desorientación se acrecienta y se incrementa la auto-culpabilización.

Asimismo, la incapacidad de la mujer víctima de maltrato para defenderse o buscar ayuda, favorece la adaptación y vinculación paradójica con la pareja violenta. Mediante tal vinculación, la mujer víctima, sublimiza las experiencias positivas, creé en el arrepentimiento y excusas de su agresor y culpa a factores externos de la situación de maltrato, protegiendo así su debilitada autoestima y modificando su identidad. Después, cada una de las percepciones e informaciones que recibe, se explican en función del nuevo modelo mental que ha asumido para explicar su situación, dificultando las posibilidades de salir del entorno de violencia.

Finalmente y a manera de cierre es importante destacar que el desconocimiento de estos procesos y de sus secuelas posibilita tratamientos inadecuados para las mujeres agredidas, las cuales son descritas como masoquistas, locas o histéricas a las que les gusta que les peguen. Es muy frecuente escuchar en diversos espacios sociales, juicios encontrados y prejuicios, cuando se analizan las representaciones que construyen acerca de la mujer víctima y del hombre maltratador.

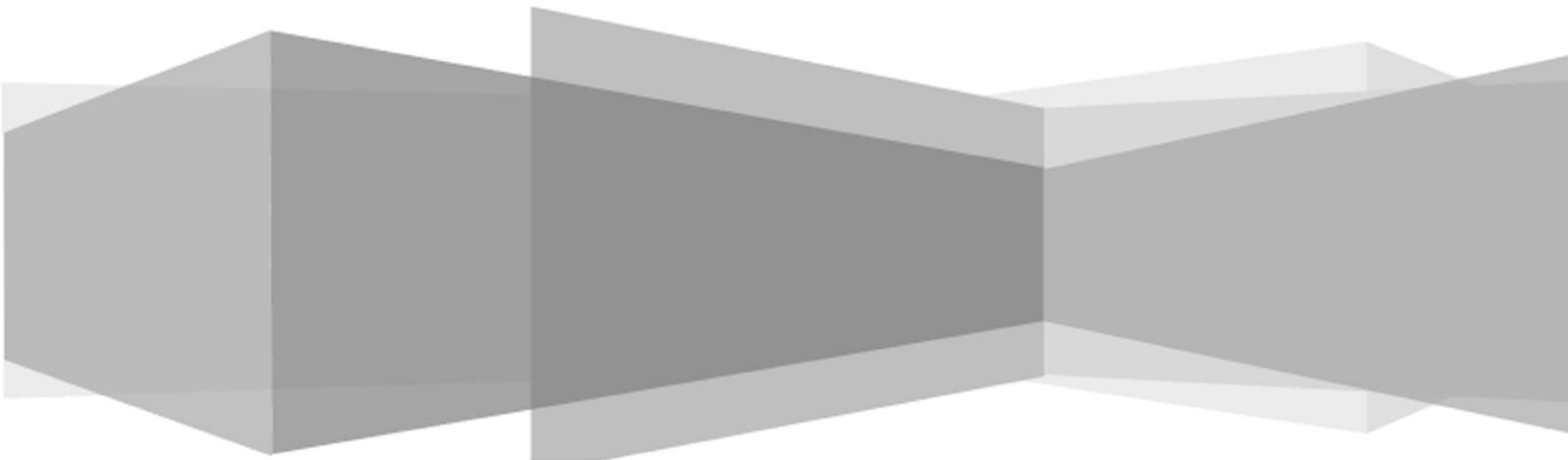
Generalmente, la mujer sale mucho peor parada que el agresor, que suele aparecer como un señor normal, que nunca ha sido violento según los vecinos y testigos, no el monstruo que uno espera, versus una mujer desencajada y fuera de sí que lo provoca con sus comportamientos. Esta concepción patológica de la mujer objeto de abuso es sólo una de las muchas imágenes o estereotipos que circulan en la sociedad respecto a víctimas y agresores.

3. REFERENCIAS

- Activistas de Amnistía Internacional Venezuela. En: amnistia.me/profiles/blogs/tipicidad-del-concepto.
- Bonino Méndez Luis, (2009): *Micromachismos. Voces de Hombres por la Igualdad*. Compilado por José ángel Lozoya y José María Bedoya. Ed. Chema Espada. España.
- Cooper. Jennifer (2000). La categoría de género y los cambios en las demandas de los trabajadores y trabajadoras para reconciliar la vida laboral y la protección de la familia". En: *Momento Económico* 91. Información y análisis de la coyuntura económica, Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, México, www.iiec.unam.mx/momento/documento/lacategoria.html.
- Dutton, Donald y Painter, Susan (1981). *Patterns of Emotional Bonding in Battered Women: Traumatic Bonding*. books.google.co.ve
- Dutton, Donald (1999). Traumatic origins of intimate rage. *Agression and Violent Behavior*, 4, 431-447.
- Echeburúa, Enrique. Amor, Pedro y Corral, Paz. (2002). Mujeres maltratadas en convivencia prolongada con el agresor: Variables Relevantes. *Acción Psicológica*, 1, 135-150.
- Goldman, Adriana (1997) Programa de Educación a Distancia de Medicina Familiar/Esteban Rubisntein , dir Buenos Aires: Hospital.
- Goodman, L., Koss, M., Fitzgerald, L., Russo, N. y Keita, G. (1993). Male violence against women. *Current research and future directions*. *American Psychologist*, 48, 1054-1058.
- Graham Edna y Rawlings Roberta (1991). *Bonding with abusive dating partners: dynamics of Stockholm*

- syndrome. In B. Levy (ed) *Dating Violence, Women in Danger*. Seattle, WA: Seal Press. Italiano de Buenos Aires.
- Koss, M. P., Goodman, L. A., Browne, A., Fitzgerald, L. F., Keita, G. P. y Russo, N. P. (1995). *No safe haven. Male violence against women at home, at work, and in the community*. Washington. APA.
- Ley Orgánica sobre el Derecho de la Mujer a una vida libre de Violencia. (2007). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*: 2635. (Extraordinario). Caracas
- Lorente, Miguel(2001): *Mi marido me pega lo normal. Agresión a la mujer, realidades y mitos*. Ed. Ares y Mares, Barcelona,
- Maqueda María. (2006): *La Violencia de Género. Entre el concepto jurídico y la realidad social*. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*. 2006, núm. 08-02, p. 02:1-02:13 _ ISSN 1695-0194
- Montero Andrés. (2009): *El síndrome de Estocolmo Doméstico en las mujeres maltratadas*. (Sociedad Española de Psicología de la Violencia - www.sepv.org).
- Montero Andrés. (2010): *El síndrome de la Adaptación Paradógica a la Violencia Doméstica*. (Sociedad Española de Psicología de la Violencia - www.sepv.org).
- Pérez del Campo, A. M. (1995). *Una cuestión incomprendida. El maltrato a la mujer*. Horas y Horas. Madrid.
- Proveyer Clotilde (2008): *La Violencia se Aprende*. Servicio de Noticias de la Mujer de Latinoamérica y Caribe. Agencia Latinoamericana de Información. ALAI, América Latina en Movimiento.
- Rojas Marcos, Luis. (1955): *Las semillas de la violencia*. Ed. Espasa Calpe, Madrid .España.
- Seligman, Martin. (1975). *Indefensión*. Ed. Espasa Calpe, Madrid .España
- Seligman, Martin. (1975). *Helplessness: On Depression, Development, and Death*. San Francisco: W.H. Freeman. ISBN 0-7167-0752-7 (Paperback reprint edition, W.H. Freeman, 1992, ISBN 0-7167-2328-X)
- Seligman, Martin. (1990): *Learned Optimism*. New York: Knopf. (reissue edition, 1998, Free Press, ISBN 0-671-01911-2)
- Seligman, Martin. (1993). *What You Can Change and What You Can't: The Complete Guide to Successful Self-Improvement*. New York: Knopf. ISBN 0-679-41024-4 (Paperback reprint edition, 1995, Ballantine Books, ISBN 0-449-90971-9)
- Seligman, Martin. (1996). *The Optimistic Child: Proven Program to Safeguard Children from Depression & Build Lifelong Resilience*. New York: Houghton Mifflin. (Paperback edition, 1996, Harper Paperbacks, ISBN 0-06-097709-4
- Sociedad Española de Psicología de la Violencia: *Síndrome de Adaptación Paradójica a la Violencia Doméstica*. (Sociedad Española de Psicología de la Violencia - www.sepv.org).
- Suárez, S. *Masculinidad y Violencia* (1994). *El trabajo con hombres violentos*. En J. Corsi (Comp.) *Violencia familiar. Una mirada interdisciplinar sobre un grave problema social*. Ed. Paidós. Buenos Aires.
- Walker, Leonore. (1979): *The Battered Woman*, Nueva York

Normas para la presentación de trabajos



TEACs es una revista científica, arbitrada de publicación semestral, totalmente gratuita, en formato impreso y digital, con acceso abierto, dedicada al desarrollo y promoción de la investigación en el área de las Ciencias Sociales, con especial interés en los campos y áreas afines con la Gerencia y Contaduría. Es una iniciativa de la Coordinación de Estudios de Postgrado del Decanato de Administración y Contaduría de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado" que pretende el intercambio entre investigadores nacionales e internacionales.

Por lo tanto, aprovecha el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación TIC's, específicamente los recursos de Internet, para publicación en español e inglés de artículos científicos y para la interacción con investigadores por medio de un weblog, con el fin de hacer posible la difusión de eventos científicos, el intercambio de propuestas teóricas y/o los avances metodológicos en las áreas mencionadas y así promover la reflexión y exaltación de los valores de la ciencia en el ámbito mundial.

Su objetivo principal es "Convertirse en un canal de difusión e intercambio de los trabajos de investigación interdisciplinarios y transdisciplinarios en las Ciencias Sociales que se generen tanto en el espacio académico universitario como en el resto de los espacios sociales".

De allí que **TEACs** dirija esfuerzos en publicar: a) **Comunicaciones**, para divulgar los resultados finales o avance de investigación; b) **Ensayos**, para reflexiones teóricas o disertaciones sobre un tema específico por parte de expertos con reconocida trayectoria; c) **Relatorías de eventos académicos**, como seminarios, jornadas, congresos, entre otras modalidades de carácter científico, organizados por la Coordinación de Estudios de Postgrado del Decanato de Administración y Contaduría DAC-UCLA, en los cuales se dan a conocer los tópicos sobre los temas de estudios y líneas de investigación que se desarrollan en los Programas de Gerencia y Contaduría; d) **Sección Gerencia al día**, para divulgar las más recientes innovaciones y actualizaciones en el ámbito de la Gestión y de la Gerencia. Se consideran para este espacio los aportes de: Comunicaciones, para dar a conocer el derecho de propiedad intelectual, Bibliografía especializada y reciente; con reseñas que contengan análisis o comentarios de literatura científica reciente, Notas técnicas que describan procesos tecnológicos gerenciales; Notas informativas sobre tópicos nuevos o problemas coyunturales en el campo gerencial; Noticias que ofrezcan información actualizada sobre eventos científicos, proyectos de investigación y postgrados en temas gerenciales o afines.

INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES

TEACs posee un sistema de evaluación y arbitraje conformado por pares de la comunidad científica (doble ciego) con el propósito de asegurar un alto nivel en los estándares de calidad, así como validez científica; y con ello lograr el prestigio y reconocimiento científico de la revista.

TEACs está disponible para todos los investigadores nacionales y extranjeros, en su versión impresa y en la web www.ucla.edu.ve/dac/teacs. Su política de acceso abierto permite disponer de manera libre e inmediata a su contenido. Se basa en el principio de hacer disponible gratuitamente investigación de calidad al público en general. Se edita en Barquisimeto – Venezuela y los cierres de edición se realizan en los meses de Julio y Diciembre.

De acuerdo con la política editorial de la revista sus artículos se estructuran de la siguiente manera:

Estructura para artículos tipo “comunicación”

Primera Página:

- **Título del artículo:** no mayor de 23 palabras; **Datos del Autor:** nombres y apellidos, títulos académicos, institución a la que pertenece y dirección de correo electrónico; **Resumen** con un máximo de 250 palabras, que contenga: objetivo, metodología, resultados y conclusiones. Deben incluirse entre 3 y 5 palabras clave al pie del resumen.

Cuerpo del trabajo:

El trabajo debe contener las siguientes secciones:

- **Introducción:** debe justificar la temática, considerando el problema del conocimiento y/o de la realidad objeto de estudio. Incluir objetivos generales y específicos, así como hipótesis o proposiciones si los hubiera. Consideraciones teóricas que sustentan el trabajo y la metodología empleada para obtener los resultados.
- **Desarrollo:** constituido por secciones y sub-secciones relacionadas entre sí, identificadas con números arábigos, de acuerdo al sistema decimal, comenzando con el número 1 para la introducción y el último número para las referencias bibliográficas. La organización interna debe ser coherente y equilibrada, los títulos de las secciones y sub-secciones deben dar cuenta del contenido del trabajo, manteniendo la proporción entre las secciones, cuando éstas tengan sub-secciones deben tener una breve introducción al punto tratado. En el desarrollo deberá quedar claro el aporte del autor.
- **Conclusiones:** no deben constituir una repetición de los resultados, deben ser reflexivas con un alto nivel de abstracción y evitarse las citas.
- **Referencias Bibliográficas:** deben incluirse solo materiales citados, incluyendo todos los datos relevantes: apellidos y nombres del autor, año de publicación, título del artículo o capítulo de la revista o libro, editorial o institución, ciudad y país.
- **Las tablas** (contentivas de números), cuadros (contentivos de palabras) y gráficos (diagramas, ilustraciones, figuras, flujogramas), deben elaborarse en escala de grises e insertarse inmediatamente después de referirse, estar numerados por orden de aparición, con título relacionado con su contenido.

Estructura para artículos tipo “ensayo”

Primera Página:

- **Título del artículo:** no mayor de 23 palabras; **Datos del Autor:** nombres y apellidos, títulos académicos, institución a la que pertenece y dirección de correo electrónico; **Resumen** con un máximo de 250 palabras, que contenga: objetivo, metodología, resultados y conclusiones. Deben incluirse entre 3 y 5 palabras clave al pie del resumen.

Cuerpo del trabajo:

El trabajo debe contener las siguientes secciones:

- **Introducción:** es la que expresa el tema y el objetivo del ensayo; explica el contenido y los subtemas o capítulos que abarca, así como los criterios que se aplican en el texto.
- **Desarrollo del tema:** contiene la exposición y análisis del mismo, se plantean las ideas propias y se sustentan con información de las fuentes necesarias: libros, revistas, internet, entrevistas y otras. Su contenido debe ser relevante y bien documentado, con argumento apropiado y bien organizado. En él va todo el tema desarrollado. Debe mantener la siguiente estructura interna: 60% de síntesis, 20% análisis y 20% de comentario.
- **Conclusiones:** en este apartado el autor expresa sus propias ideas sobre el tema, se permite dar algunas sugerencias de solución, cerrar las ideas que se trabajaron en el desarrollo del tema y proponer líneas de análisis para posteriores escritos.
- **Bibliografía:** al final se escriben las referencias de las fuentes consultadas que sirvieron para recabar información y sustentar las ideas o críticas; estas fuentes pueden ser libros, revistas, consultas de internet, entrevistas, programas de televisión, videos, etc.

Estructura para artículos “relatorías de eventos”

Primera Página:

- **Título del evento:** no mayor de 23 palabras; **Datos del compilador:** nombres y apellidos, títulos académicos, institución a la que pertenece y dirección de correo electrónico; **Resumen** con un máximo de 250 palabras, que contenga: objetivo del evento, expertos invitados, y reflexiones finales. Deben incluirse entre 3 y 5 palabras clave al pie del resumen.

Cuerpo del trabajo: El trabajo debe contener las siguientes secciones:

- **Introducción:** se debe expresar el objetivo del evento; los nombres de los expertos invitados, institución a la que pertenecen, título de sus respectivas ponencias con una breve explicación del contenido de sus exposiciones y su relación con el propósito del evento.
- **Desarrollo del evento:** contiene la exposición y comentarios de los contenidos expuestos y se plantean las grandes inquietudes que dieron origen a la disertación.
- **Consideraciones finales:** en este apartado el compilador recoge las ideas de cierre de los distintos contenidos expuestos y expresa sus reflexiones finales.

Estructura para artículos en la sección "gerencia al día"

Se consideran para este espacio artículos de extensión corta, máximo 12 páginas, con aportes en: Información para dar a conocer el derecho de propiedad intelectual sobre una innovación en el campo gerencial; Reseñas sobre literatura científica así como Notas técnicas y Notas informativas; Noticias que ofrezcan información actualizada sobre eventos científicos, proyectos de investigación y postgrados en temas gerenciales o afines. No hay una estructura formal para la presentación de estos artículos, queda a discrecionalidad del autor la coherencia de contenido que le dará a su escrito.

Otros requisitos formales

Las páginas deben estar numeradas, con un encabezado que indique el título del artículo, no se debe incorporar en éste el nombre del autor ni del co-autor. La extensión de los trabajos tendrá un mínimo de 12 páginas y un máximo de 25, con letra Arial 12 y espacio interlineal de 1.5 y 2 entre título y párrafos; los márgenes serán: izquierdo 3 cm, superior, derecho e inferior 2 cm, con numeración consecutiva de todas las páginas, incluyendo la carátula, las tablas, cuadros y gráficos. Los datos del o los autores serán presentados en sección aparte.

PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACION DE LOS ARTÍCULOS

- El trabajo debe ser de producción original. Su envío a la Revista TEACs implica la obligación del autor o autores de no someterlo simultáneamente a la consideración de otras publicaciones.
- Los datos del autor o autores deben ser consignados en hoja aparte, incluyendo nombre y apellido, grados académicos, escalafón (en caso de ser profesor universitario), experiencia de investigación en la temática del trabajo, lugar de trabajo, número de teléfono y correo electrónico.
- No se aceptan trabajos con más de cuatro autores, quines cedan a la revista TEAC's los derechos para la distribución y publicación de los artículos en otros medios para su difusión.

- Tanto el trabajo como los datos personales deben ser consignados, en formato Word, en archivos separados y enviados al email: rteacs@ucla.edu.ve
- La publicación de los trabajos es gratuita, previo arbitraje del artículo (revisión en doble ciego-juicio de pares), con un dictamen ajustado a los siguientes resultados:

Publicable sin modificaciones: se notifica sobre la aceptación del artículo. **Publicable con ligeras modificaciones:** el artículo será devuelto a sus autores con las recomendaciones pertinentes. El artículo será devuelto a sus autores con las recomendaciones pertinentes. Publicable con modificaciones sustanciales. El artículo será devuelto a sus autores con las recomendaciones pertinentes y quedara a decisión de sus autores incorporar las modificaciones indicadas para someterlo nuevamente a evaluación. **No Publicable:** El artículo presenta diferencias de fondo y forma. El mismo no podrá ser evaluado nuevamente.

- La respuesta a la solicitud será efectuada por vía electrónica indicando el veredicto del jurado evaluador. En caso de resultar aceptado para su publicación, por esta misma vía se informará acerca del número en que será publicado el artículo.
- El comité editor, con el fin de dar una mejor composición temática a cada número, se reserva el derecho de adelantar o posponer los artículos aceptados y notificará vía electrónica su decisión a los autores.

EJEMPLOS PARA REALIZAR LAS REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS A MATERIALES IMPRESOS

LIBROS

Ansoff Igor H., McDonell Edward J. (1997). La dirección estratégica en la práctica empresarial. Segunda edición. Iberoamericana. México

Friend John, Hickling Allen. (2002). Planificando bajo presión. El enfoque de escogencia estratégica. Primera edición en español. Instituto Venezolano de Planificación. Venezuela

ARTÍCULOS EN PUBLICACIONES PERIÓDICAS

Joyanes, Luis. (2001). "La Gestión del Conocimiento: El nuevo paradigma organizativo y empresarial. Tendencias y Portales", Revista Sociedad y Utopía, No 18, pp 145 -160

Recascino, Lois. (2002), "Public Management Reform: Competing Drivers of Change", Public Administration Review, vol. 62, No 5, pp. 555-567.

ARTÍCULOS O CAPÍTULOS EN LIBROS COMPILADOS O COLECTIVOS

Moreno, Zahira (2002). Lineamientos estratégicos para la implementación de un Sistema de Gestión Ambiental bajo el contexto de las normas ISO: 140001. Caso Industria Azucarera. Estado Lara. En: Alexis Guerra y Ponte de Moreno Beatriz (Compiladores). 2002. Aportes para la investigación en Gerencia y Contaduría en Venezuela. Banco Central de Venezuela- Universidad Centrocidental Lisandro Alvarado. Venezuela. pp. 209 -235.

Scott, Richard (1999). Retomando los argumentos Institucionales. En: Powel, Walter y Di Maggio, Paul (Compiladores). 1999. El nuevo Institucionalismo en el análisis organizacional. Fondo de Cultura de Mexico. pp. 104-125

PUBLICACIONES DE EVENTOS CIENTÍFICOS

Moreno, Zahira. (2007). Presupuesto por Proyectos: un desafío para la Administración pública venezolana. Ponencia presentada en IX Congreso del Instituto Internacional de Costo. "Gestión de costos, Control de Gestión y Mundialización". Lyon – Francia.

Ramió, Carles (2005) "Experiencias de implantación de servicio civil en América Latina: aprendizaje desde algunos modelos consolidados de Europa y Estados Unidos", ponencia presentada en el "V Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública", Santo Domingo, República Dominicana.

ENTREVISTAS PUBLICADAS EN MEDIOS IMPRESOS

Parra, Aura. (2002, Noviembre 20). El ambiente es la principal variable del futuro [Entrevista a Zahira Moreno. Docente UCLA]. El Impulso, C8.

REFERENCIAS A MATERIALES ON-LINE

Darmohraj, Adrián (2007). Capacidades institucionales para la gestión municipal del crecimiento económico. Revista del CLAD Reforma y Democracia. No. 39. Caracas. Fuente: <http://www.clad.org.ve/portal/publicaciones-del-clad/revista-clad-reforma-democracia/articulos/039-octubre-2007/0057000> (Consultado el 22 - 06- 2006)

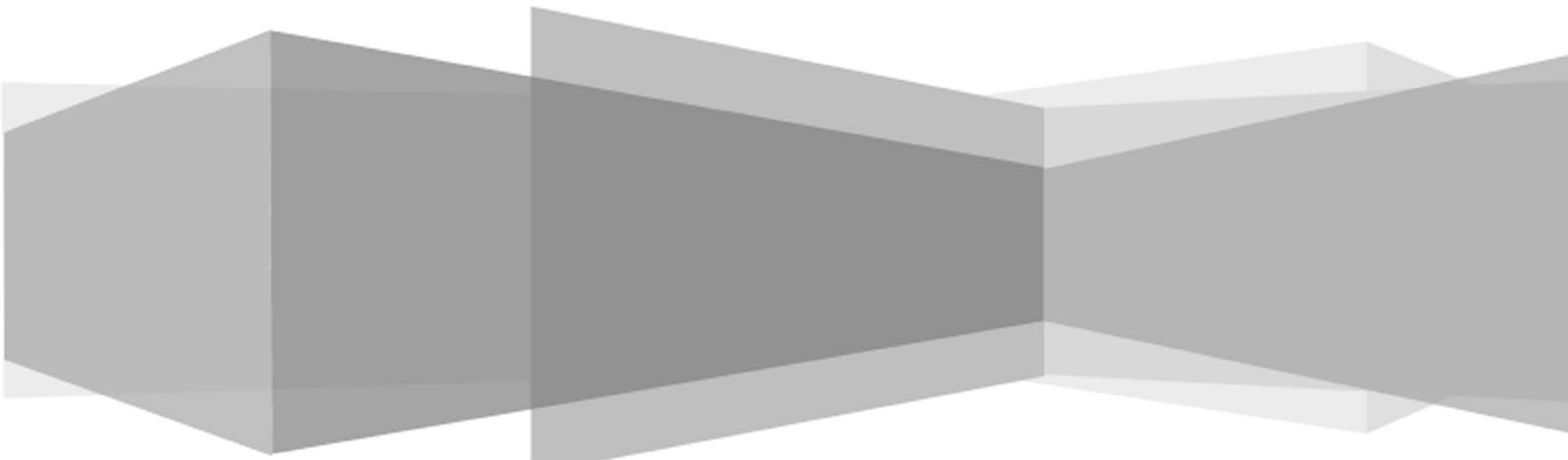
CENTRO LATINOAMERICANO DE DESARROLLO. 2007. Página Web en Línea. Fuente: www.clad-org.ve (Consultado el 11-06-08).

OTROS

En el desarrollo del artículo, las referencias bibliográficas se realizarán cumpliendo las normas del sistema "Harvard":

- Referencias no textuales indicar apellido y año. Ejemplos: un solo autor (Moreno, 2006), dos autores (Moreno y Nichols, 2007) y con más de dos autores (Moreno y otros, 2008).
- Para las citas textuales, las cuales deberán ir encerradas entre comillas en el desarrollo del artículo, adicionar el número de página o rango de páginas. Ejemplos: (Moreno, 2008:18) o (Moreno, 2007:18-39).
- Para diferenciar obras del mismo autor con el mismo año de publicación utilizar letras minúsculas de la siguiente manera: (Moreno, 2007a) y (Moreno, 2007b).

RULES FOR THE PRESENTATION OF PAPERS





TEACs is a scientific journal, published on a semi-annual basis, completely free of charge both in print and digital format, with open access and dedicated to the development and promotion of researches in the social sciences, with emphasis on the fields and related areas of Management and Accounting. It is an initiative of the Coordination of Graduate Studies of the Administration and Accounting departments from the University "Lisandro Alvarado" sought by the exchange between national and international researchers.

This way, it enjoys the use of information technology and communication ICT, specifically Internet resources, for the publication of scientific articles in Spanish and English and for the interaction with researchers through a weblog, having as goal the dissemination of scientific meetings, exchange of theoretical and / or methodological advances in the areas mentioned and thus promote reflection and celebration of the values of science worldwide.

Its main objective is "to become a channel for the dissemination and exchange of interdisciplinary and trans-disciplinary research papers in the social sciences that are generated both in the academic university and in other social spaces".

Hence efforts direct **TEACs** in publishing: **a) Communications**, to disclose the final results or progress of investigations; **b) Dissertations**, for theoretical reflections on a specific topic by renowned experts, **c) Rapporteurships of academic events**, such as seminars, conferences, congresses, among others, organized by the postgraduate studies coordination of the deanship of Administration and Accounting (DAC-UCLA). In these events, topics on the subjects of studies and research lines that are developed in the programs of management and accounting are explained; **d) Management section**, to disseminate the latest innovations and updates in the field of management. Contributions considered for this space are: communications, to publicize the right of intellectual property, specialized and recent bibliography; with reviews that contain analysis or comments of recent scientific literature, Technical Notes describing management technological processes; Informative notes on new topics or juncture problems in the managerial field; News that offer up-to-date information on scientific events, research projects and graduate degrees in management or related topics.

INSTRUCTIONS FOR THE AUTHOR

TEACs have a system of evaluation and arbitration consisting of pairs of the scientific community (double-blind) with the purpose of ensuring a high level of quality standards, as well as scientific validity; and thereby achieve the prestige and scientific recognition of the magazine.

TEACs is available to all national and foreign researchers, in its printed version and on-line, www.ucla.edu.ve/dac/teacs. Its policy of open access provides free and immediate disposal of its content. It is based on the principle of making available for free quality research to the general public. The magazine is edited in Barquisimeto - Venezuela with edition closures occurring in the months of July and December.

According to the journal's editorial policy, the articles are structured in the following way:

Structure for "communication" type articles

First page:

Title of the article: not more than 23 words; **Details of the author:** name and surname, academic titles, institution to which she/he belongs and e-mail address; **Abstract** :of no more than 250 words, containing: objective, methods, results and conclusions. They must include between 3 and 5 keywords at the bottom of the abstract.

Structure of work:

The work must contain the following sections:

Introduction: should justify the theme, considering the problem of knowledge and/or that of the reality of the object of study. It should include aims, objectives, as well as assumptions or propositions (if any). Theoretical considerations underlying the work and the methodology used to obtain the results.

Core: consisting of sections and sub-sections interrelated, these sections must be numbered, according to the decimal system, beginning with the number 1 for the introduction and the last number to references. The layout must be coherent and balanced, the titles of the sections and subsections should highlight the content of the work, maintaining the proportion between the sections, when there are subsections a brief introduction about the point to be studied should take place. At this stage, the contribution of the author must be clear.

Conclusions: it should not constitute a repetition of the results, should be reflective with a high level of abstraction and avoid citations.

References: must include only materials cited, including all relevant data: surname and name of the author, year of publication, title of article or chapter of the magazine or book publisher or institution, city and country.

Tables (containing numbers and/or words) and figures (diagrams, illustrations, figures, flow-chart) should be in grayscale and inserted immediately after referred to, they should be numbered in order of appearance, with title related to its content.

Structure for articles Type "essay"

First page:

Title of the article: not more than 23 words; **Details of the author:** name and surname, academic titles, institution to which she/he belongs to and e-mail address; **Abstract:** of no more than 250 words, containing: objective, methods, results and conclusions. They must include between 3 and 5 keywords at the bottom of the summary.

Structure of work:

The work must contain the following sections:

Introduction: is where the theme and the goal of the essay is expressed; It explains the content and sub-items or chapters to be covered, as well as the criteria that it is applied in the text.

Core: contains the topic's presentation and analysis, own ideas are posed and supported with information from the sources: books, magazines, internet, interviews, and others. Its content must be relevant and well documented, with appropriate and well-organized arguments. Within this point the topic is developed and it must maintain the following internal structure: 60% of synthesis, 20% analysis and 20% of comment.

Conclusions: in this section the author expresses his own ideas on the subject, it allows giving some suggestions of solution, conclude the ideas worked on the core of the paper and propose lines of analysis for later researches.

Bibliography: at the end references which were used to gather information and support the ideas or criticism are written; These sources can be books, magazines, internet consultations, interviews, programs, television, videos, etc.

Structure for articles "rapporteurships of events"

First page:

Title of the event: not more than 23 words. **The compiler's data:** name and surname, academic titles, institution to which she/he belongs to and e-mail address; with a maximum of 250 words, **containing an abstract:** goal of the event, invited experts, and final thoughts. They must include between 3 and 5 keywords at the bottom of the abstract.

Structure of work:

The work must contain the following sections:

Introduction: It must express the objective of the event; the names of the invited experts, institution to which they belong, title of their respective papers with a brief explanation of the content of their presentations and their relationship to the purpose of the event.

Development of the event: it contains the presentation and comments of the exposed content, as well as the queries that gave rise to the dissertation.

Final considerations: in this section the author gathers the ideas that gave closure to the different exposed content and expresses his final thoughts.

Structure for articles in the section "up to date management"

For this space, short extension articles are considered, maximum 12 pages, with contributions in: information to publicize the right of intellectual property on an innovation in the managerial field; Reviews of scientific literature as well as technical notes and briefing notes; News that offer up-to-date information on scientific events, research projects and graduate degrees in management or related topics. There is not a formal structure for the presentation of these types of articles, and it is to discretion of the author the coherence that he gives to the content of his writing

Other formal requirements

The pages must be numbered, with a header indicating the title of the article, yet the name of the author or the co-author should not be incorporated. The length of the work should be a minimum of 12 pages and a maximum of 25, font Arial 12 and Interline spacing of 1.5 and 2 between titles and paragraphs; the margins must be: left 3 cm, top, right and bottom 2 cm, with consecutive numbering of all pages, including the cover art, tables, charts and graphics. The data of the authors should be presented in a separate section.

PROCEDURE FOR THE PRESENTATION OF THE ARTICLES

The work should be of original production. Your shipment to the TEACs magazine implies the obligation of the author or authors not submit it simultaneously for consideration of other publications.

The data of the author or authors should be entered in a separate sheet, including name and surname, academic degrees, position (in case of being a University Professor), research experience in the field of work, place of work, phone number and email.

Works with more than four authors will not be accepted, those who give the right to the TEAC's magazine for the distribution and publication of articles in other media for their diffusion.

Both work and personal data should be submitted in Word format, in separated files and sent to the following email: rteacs@ucla.edu.ve

The publication of the work is free, prior arbitration of the article, with an opinion adjusted to the following results:

Publications without modifications: notification upon acceptance of article. Publication with slight modifications: the article will be returned to their authors with the relevant recommendations. Publication with substantial modifications: the article will be returned to their authors with the relevant recommendations and it stays at the decision of the authors to incorporate the indicated modifications to submit the article again for evaluation. Non-publishable: the article presents differences in substance and form. It not may be evaluated again.

The response to the request shall be made by electronic means indicating the verdict of the evaluating jury. If accepted for publication, in this same manner the author shall be informed about the number under in which the article will be published.

The editor Committee, in order to give a better thematic composition to each number, reserves the right to advance or postpone the papers accepted and shall notify its decision via electronic perpetrators.

EXAMPLES TO MALE BIBLIOGRAPHIC REFERENCES

REFERENCES OF PRINTED MATERIALS

BOOKS

Ansoff Igor H., McDonnell Edward j. (1997). The strategic direction in business practice. Second Edition. Ibero-American. Mexico

Friend John, Hickling Allen. (2002). Planning under pressure. The approach of strategic choice. First Edition in Spanish. Venezuelan Planning Institute. Venezuela

Articles with periodic publication

Joyanes, Luis. (2001). "The knowledge management: the new organizational and business paradigm. Trends and portals", Society and Utopia journal, No 18, pp 145-160

Recascino, Lois. (2002), "Public Management Reform: Competing Drivers of Change", Public Administration Review, vol. 62, no. 5, pp. 555-567

ARTICLES OR CHAPTERS IN COMPILED OR COLLECTIVE BOOKS

Moreno, Zahira (2002). Strategic guidelines for the implementation of an environmental management system under

the context of the ISO standards: 140001. Sugar Industry Case. Lara state. In: Alexis Guerra and Ponte de Moreno Beatriz (eds). 2002 Contributions for research in management and accounting in Venezuela. Venezuelan Central Bank - University Centroccidental Lisandro Alvarado. Venezuela. pp. 209-235.

Scott, Richard (1999). Retaking the institutional arguments. In: Powell, Walter and Di Maggio, Paul (eds). 1999. The new institutionalism in organizational analysis. Culture Fund of Mexico. pp. 104-125

PUBLICATIONS OF SCIENTIFIC EVENTS

Moreno, Zahira. (2007). Budget projects: a challenge for the Venezuelan public administration. Paper presented at the 9th Congress of the International Institute of cost. "Management of costs, Control of management and globalization". Lyon - France.

Ramió, Carles (2005) "Experiences of implementation of civil service in Latin America: learning from some consolidated models in Europe and United States", paper presented at the "V International Congress of the CLAD on the reform of the State and public administration", Santo Domingo, Dominican Republic

INTERVIEWS PUBLISHED IN PRINTED VERSIONS

Parra, Aura. (2002, November 20). The atmosphere is the main variable of the future [interview with Zahira Moreno.] [Teacher UCLA]. El Impulso, C8.

REREFNCES TO ON-LINE MATERIAL

Darmohraj, Adrian (2007). Institutional capacities for the municipal management of economic growth. Magazine of CLAD Reform and Democracy. No. 39. Caracas. Source: <http://www.clad.org.ve/portal/publicaciones-del-clad/revista-clad-reforma-democracia/articulos/039-octubre-2007/0057000> (retrieved on 22 - 06-2006) Latin American Development Centre. 2007 Web page online. Source: www.clad-org.ve (consulted on 11-06-08)

OTHERS

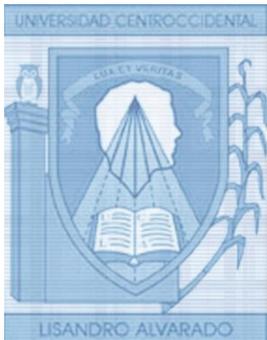
In the development of the article, references will be made in compliance with the rules of the "Harvard" system:

- For no textual references indicate name and year. Examples: a single author (Moreno, 2006), two authors (Moreno and Nichols, 2007) and with more than two authors (Moreno et al., 2008).
- For textual quotations, which must be enclosed between quotes in the development of the article, add the number of page or page range. Examples: (2008: 18 Moreno) or (Moreno, 2007: 18-39).
- To distinguish works by the same author with the same year of publication use lowercase letters in the following way: (Moreno, 2007a) and (Moreno, 2007b).

UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL “LISANDRO ALVARADO”
Decanato de Administración y Contaduría

REVISTA CIENTÍFICA “TEORÍAS, ENFOQUES Y APLICACIONES EN LAS CIENCIAS SOCIALES”

- Las opiniones expresadas por los autores que contribuyen a esta revista no reflejan necesariamente las opiniones de este medio, ni de las entidades que la auspician o de las instituciones a que pertenecen los autores.
- Queda prohibida la reproducción total o parcial del material impreso en esta revista sin el consentimiento expreso del editor. Solo esta autorizada la reproducción con fines académicos o docentes, siempre y cuando se respete la normativa de propiedad intelectual y se reconozcan los créditos de la revista y de los autores.
- La distribución de esta revista es gratuita. Para establecer algún canje, la institución interesada deberá solicitarlo por escrito, mediante la planilla que aparece en el portal www.ucla.edu.ve/dac/teacs y enviarla al correo electrónico rteacs@ucla.edu.ve



Revista Científica “Teorías, Enfoques y aplicaciones en las Ciencias Sociales”

ISSN N° 1856-9773
Deposito Legal N° PP200902LA3228
Publicación Semestral