



UMC  
UNIVERSIDAD  
MIGUEL DE CERVANTES

**Escuela de Administración y Negocios**

**Ingeniería en Recursos Humanos**

**Gestión Estratégica del RR.HH. para la Innovación Social y el**

**Emprendimiento Microempresarial Chileno**

**Tesis para optar al Título de Ingeniera en Recursos Humanos.**

**Alumna: Viviana Vega**

**Profesor guía: Jorge Caro Fernández**

**Enero 2021**

## Dedicatoria

**A** mi Dios padre celestial

**A** mi Hija y a mis Padres...

**A** mis amigos...

## Agradecimientos

**A** Dios

**A** mis Padres por su enorme cariño y apoyo en todos los momentos buenos y malos de mi vida

**A** mi Casa de Estudio por todo el recurso humano, tecnológico, material y de infraestructura que han servido de pilar fundamental para el desarrollo exitoso de mis actividades académicas

**A** todas aquellas personas que de forma desinteresada me han apoyado en mis proyectos y este es uno de los más importantes porque representa el primer peldaño para desempeñarme como profesional exitosa.

## Resumen

La gestión estratégica es una de las prácticas realizadas en el seno de las organizaciones para el desarrollo de procesos de distinto tipo, entre ellos: recursos humanos, materiales, jurídicos, financieros, de infraestructura y tecnológicos. Es un instrumento que la gerencia emplea para avanzar en la innovación social y el emprendimiento de las microempresas. Una micro empresa o microempresa es una empresa de tamaño pequeño. Su definición varía de acuerdo a cada país, aunque, en general, puede decirse que una microempresa cuenta con un máximo de diez empleados y una facturación anual acotada de tres millones quinientos mil pesos de aproximadamente 4452, 93 USD (Diccionario de la Lengua Española, 2020) ya que existen cambios políticos, sociales, legales, económicos y culturales, para un vínculo entre el medio exterior (clientes, instituciones, empresas) y el interior (procesos estratégicos para la administración eficiente de los recursos).

El principal objetivo del presente estudio es explorar cómo aprovechar al máximo todo el potencial del recurso humano, a través de la puesta en ejecución de un plan estratégico de tipo alternativo, sustentado en ideas novedosas y en el enfoque de sistemas, de tal forma que se construya las bases para avanzar en la innovación social y el emprendimiento visualizando un desarrollo progresivo en lo humano que defina las individualidades y el esfuerzo grupal de forma continua en el sector de las microempresas de Chile.

## Índice

	Pp.
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN E INFORMACIÓN GENERAL.....	2
1.1. Hipótesis e interrogantes.....	6
1.2. Objetivos.....	7
1.2.1. Objetivo general.....	7
1.3. Justificación .....	8
1.4. Alcances y limitaciones .....	11
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO .....	13
2.1 Bases teóricas .....	13
2.1.1. La innovación social como base de emprendimiento para la microempresa en Chile .....	13
2.1.2. Competitividad en las organizaciones .....	17
2.1.3. La gestión de RR. HH en el siglo XXI .....	18
2.1.4. La innovación social y crecimiento económico .....	19
2.1.4.1 Crecimiento mundial y desaceleración de las economías en países de la región e impacto del COVID – 19 .....	20
2.1.5. Cambio empresarial con sustento en la democratización de los procesos de gestión y transferencia del recurso humano .....	28
2.1.5.1. Empresa y Política .....	31
2.1.6. El emprendimiento: una base para el desarrollo económico de la microempresa .....	37
2.1.7. La estrategia .....	41
2.1.7.1. Origen de la estrategia .....	41
2.1.7.2. Beneficios de la estrategia .....	42
2.1.7.3 Tipos de estrategias.....	42
2.1.7.4. Éxito en el empleo .....	42
2.1.8. Matriz DAFO .....	43
2.2. Teorías que sustentan la investigación .....	49
2.3. Definición de términos .....	54
CAPITULO 3. MARCO METODOLÓGICO .....	55
CAPÍTULO 4. RESULTADO Y DISCUSIÓN .....	59
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	77
BIBLIOGRAFÍA .....	84
REFERENCIAS .....	86
ANEXOS.....	91

## **CAPÍTULOS**

## **Capítulo 1: Introducción e información general**

### **Planteamiento del problema**

La innovación social es uno de los esfuerzos sostenidos que ha favorecido el desarrollo micro empresarial en los últimos años. El crecimiento económico auto sostenido es activado a través de la incorporación de ideas que definen un estándar de actuación y se perfila hacia el éxito de la organización. Los efectos del COVID 19 en la economía mundial según prevé el Banco Mundial (2020, p.16):

El primero es un efecto directo de las medidas de contención sobre la producción de muchas industrias, como la del turismo y entretenimiento, y las restricciones impuestas al contacto social obligan a algunas personas a trabajar desde casa o a dejar de trabajar.

El segundo es un efecto de los términos de intercambio, ya que muchos países productores de productos primarios experimentarán una fuerte caída en el precio de sus exportaciones. Y tercero, habrá un shock de liquidez global cuando las carteras conviertan sus activos de mayor riesgo en activos líquidos más seguros. Para los países en desarrollo, esto implica salida del capital, un aumento en sus costos de financiamiento y una caída en el valor de sus monedas. De acuerdo con los principales organismos internacionales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional de las Naciones Unidas y el Banco Interamericano de Desarrollo, entre otros, proporcionan cifras alarmantes a raíz del fracaso de políticas públicas como por ejemplo en salud con la alta tasa de VIH en Chile, en lo social con la baja inversión en el capital para mantener un estándar alto en las instituciones, especialmente las orientadas a la protección de la familia así como también, la baja participación para el impulso del desarrollo de las empresas privadas, sin embargo, en la

mayoría de los casos se encuentran endeudamientos externo e interno que han debilitado el crecimiento económico a niveles históricos, asemejados a la gran recesión ocurrida en la década de 1930 con la caída de la bolsa de valores y la gran depresión, en forma de V, con altos y bajos en las últimas décadas, entre otros importantes hechos de interés Organización Mundial del Comercio (OIC, 2020).

El Banco Mundial en su informe 2020 destaca que: “el crecimiento económico promedio de los países de América Latina y el Caribe ha sido similar, o incluso más lento, que el de las economías avanzadas mucho más ricas, poniendo fin a cualquier esperanza de convergencia (...) América Latina y el Caribe creció únicamente 1,7 % en 2019” (pp.10-11). Chile: Una revuelta de estudiantes contra un aumento moderado de las tarifas del metro derivó en movilizaciones populares con una extensa lista de quejas, y en disturbios (Banco Mundial, 2020, p.12). El Banco Mundial en su informe sobre el Crecimiento del COVID- 19 reportó un crecimiento económico sostenido por cinco años consecutivos de 4 % del Producto Interior Bruto (PIB). En la actualidad según América Economía (2020a) “existe un enfriamiento en sus ventas y utilidades con algunas caídas como retail, electrónica y automotriz” (s/p). Y la proyección para el 2022 se estima en 2,5 % del PIB. Los sectores de la minería, petróleo y electricidad, han experimentado cierto repunte en los últimos meses a pesar de la desaceleración económica mundial producto del COVID- 19. El primer caso de Covid-19 fue diagnosticado en China el 10 de diciembre de 2019, y la primera muerte se produjo un mes después, el 9 de enero de 2020. Desde entonces, el número de casos registrados ha superado el millón, y el número de muertes a nivel mundial sigue aumentando exponencialmente (Banco Mundial, 2020, p.16), aunque en emprendimiento se



ubica “Brasil como líder de América Latina, le sigue Canadá (19 %) y después Estados Unidos (16 %)”, América Economía (2020b).

Es importante destacar que se han implementado medidas que presentan errores estratégicos y afectan el ideal de costo/beneficio y los clientes se sienten insatisfechos para la satisfacción de sus principales demandas en el rubro empresarial. Disminuye el nivel de confianza y no se opera eficientemente los procesos de gestión estratégica del recurso humano para intentar minimizar las debilidades encontradas.

Las cifras así lo reflejan, “El crecimiento del PIB potencial menor de lo esperado, de alrededor de 3% anual, refleja la baja productividad laboral” (Informe de América Latina en Transición, 2019, p.23). Esto significa que la economía está experimentando un transitar histórico parecido al de la gran recesión en forma decreciente para las últimas décadas y donde se disminuye potencialmente el factor crecimiento por múltiples factores, entre los que se podrían citar el ausentismo laboral, la ausencia de inversión para la expansión del mercado competitivo, entre otros.

En éste particular, “se necesitan acciones de política para pasar de estos círculos viciosos a círculos virtuosos del desarrollo (...)”. Se analiza que potencialmente las deficiencias de surgimiento para empoderar el desarrollo de las empresas con el empleo de recursos humanos que estratégicamente contribuya a la innovación y el emprendimiento chileno se perfila como ausentes, dado que las políticas implementadas en el país redundan en fallas para consolidar la sustentabilidad en sus bases. En este aspecto expresa González, García, Caro y Romero (2014) para que exista innovación es necesario el emprendimiento ya que: “la innovación tiene el mérito de empujar a las sociedades hacia adelante a través

del crecimiento y el valor que este valor produce” (ibídem). Se analiza que sin innovación no hay emprendimiento, puesto que ambas están relacionadas la una con la otra.

Sumado a lo anterior, es importante que se agregue una serie de elementos para “fortalecer las capacidades internas en estrecha alianza con la cooperación internacional es fundamental para afrontar los desafíos de la región en un entorno global más complejo” (Informe de América Latina en Transición, 2019, p.28). De allí que se definirán las bases de una economía fuerte dado que el recurso humano es uno de los soportes para el desarrollo de la microempresa chilena con énfasis en la innovación y el emprendimiento.

En Chile de acuerdo con estadísticas de Red Capital (2020) y el Instituto Nacional de Estadística (INE 2020): se crearon 365 nuevas pymes, diarias (...) en 2018 la economía vio nacer casi 90 mil pequeñas y medianas empresas (...) se constituyeron 479.616 empresas y sociedades, alcanzando un promedio de 207 constituciones al día y la tendencia ha ido al alza. Es así como si en 2013 se constituían 58 empresas al día, en 2017, se llegó a una cifra de 351 por día, solo 14 menos que el promedio alcanzado en 2018, cuando se llegó a 365 y se registró la existencia de más de 900 mil empresas, de las cuales 220 mil son pymes y unas 680 mil, microempresas (...).

Por otra parte, un hecho destacable es que las principales fuentes de financiamiento del emprendedor son los recursos propios (85%), seguido de fondos públicos (8,5%) y créditos bancarios (6,5%) (Ibídem).

La problemática mundial ocurrida en el sector de las pequeñas y medianas empresas se profundiza en la necesidad de crecimiento de la economía que adolece de vías para que la microempresa chilena se afiance en ventaja competitiva en el mercado y una de las

soluciones a corto plazo es ofrecer un recurso humano talentoso tanto en innovación social como emprendimiento fundamentado en acciones específicas de la gestión de estrategias eficientes que sean la base para el desarrollo sustentable e inclusivo de Chile durante las décadas subsiguientes.

Entre los principales problemas de innovación y emprendimiento que posee Chile, de acuerdo con una encuesta realizada al director ejecutivo del Grupo G 100 y director ejecutivo de Hayes & Corp, están: a) estrategia de negocio débil: ello significa que la estabilidad y sustentabilidad de la empresa debe contar con una estrategia que le permita emerger frente a las dificultades, pues si se encuentra limitada el fracaso es inminente; b) problemas de liquidez: al no contar con recursos materiales, financieros suficientes se corre el peligro de desaparecer motivado a la ausencia de inversión para promover productos y adherirse a la competencia, puesto que la sustentabilidad de la empresa además de la innovación es contar con una base económica firme que no le genere problemas de liquidez; c) desconocimiento de la competencia que rodea a la microempresa, pues hay que estar a la vanguardia de ofrecer un producto con identificación personal, que lo haga diferente al resto. Para ello hay que conocer las características del mercado y de los clientes, especialmente sus necesidades; d) ausencia de una red de apoyo para salir airoso de las dificultades que se presentan en el desarrollo del emprendimiento. Es fundamental establecer alianzas estratégicas que faciliten servicios de capacitación, adiestramiento y de innovación para apoyarse en momentos de crisis y de esta forma resolver necesidades de la competencia y de mantener la estabilidad en el mercado.

### **1.1. Hipótesis e interrogantes:**

Algunas de las preguntas que guían esta investigación se refieren a contestar ¿Qué es y que parte de la gestión estratégica, conceptos fundamentales, tipos y características son aplicables a la microempresa?;

¿Cuál es la importancia del recurso humano como parte de los procesos organizacionales y micro empresariales chilenos?;

¿Qué características presenta la innovación social sustentado en el recurso humano?;

¿Qué emprendimiento micro empresarial chileno responde con las expectativas de trabajo cooperativo y de innovación social?;

¿Qué esfuerzos estratégicos empresariales se llevan a cabo para el desarrollo del talento humano micro empresarial?;

¿Qué plan estratégico de recursos humanos se elabora con énfasis en la innovación social y el emprendimiento micro empresarial?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo general**

Elaborar un plan de gestión estratégica de los recursos humanos para la innovación social y el emprendimiento micro empresarial chileno con base en la matriz DOFA.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

-Describir y Analizar la gestión estratégica, conceptos fundamentales, tipos y características adaptados y dirigidos a la microempresa.

-Explicar y fundamentar la importancia del recurso humano como parte de los procesos organizacionales y micro empresariales chilenos.

-Caracterizar la innovación social sustentada en el recurso humano microempresarial.

- Definir y caracterizar el emprendimiento micro empresarial chileno que responda a las expectativas de trabajo cooperativo y de innovación social.
- Determinar los esfuerzos estratégicos empresariales para el desarrollo del talento humano micro empresarial.
- Elaborar un plan estratégico de recursos humanos con énfasis en la innovación social y el emprendimiento micro empresarial.

### **1.3. Justificación e importancia**

Una de las principales alternativas para unir esfuerzos en conjunto, que contribuyan al crecimiento sostenible y futuro desarrollo económico e inclusivo, tiene que ver con la necesidad de establecer alianzas estratégicas y cooperación descentralizada a través de la revisión de políticas públicas y de los esfuerzos por parte de empresas del sector privado e independiente como una alternativa viable de gestión social para desarrollar obras y servicios de alcance social, principalmente en la salud, educación, economía, cultura, tecnología, entre otras innovadoras que sean de impacto social para el avance sostenido y desarrollo inclusivo (indicador para el crecimiento con ventaja competitiva). Ello significa avanzar en el crecimiento e incluir nuevas opciones para desarrollar soluciones que introduzcan como elemento gestor el recurso humano como base de la gestión empresarial para la innovación y el emprendimiento.

La innovación social promueve acciones específicas de liderazgo, toma de decisiones y participación activa de la sociedad que se manifiesta con principios sólidos y de actuación en las actividades económicas que se enfocan hacia la productividad, calidad y eficiencia de servicios (Ferrater, 2001).

Las micro empresas son las responsables de las innovaciones sociales que aspira incorporar los últimos avances científicos y tecnológicos del sistema global e inspirar una proyección exitosa en el mercado competitivo para contrarrestar la baja productividad existente, ya que al profundizar en configuración de su raíz epistémica se logrará un nuevo conocimiento para intervenir en áreas específicas de una gestión micro empresarial con los nuevos tiempos y desarrollar así “acciones globales que estén orientadas al desarrollo sostenible de las economías y elevar la calidad de vida de los habitantes” (Organización de las Naciones Unidas, 2019).

La dinámica de intercambio de experiencias y conocimientos es una actividad que invita a la definición propia de nuevos conceptos y situaciones de contexto que se colocan para el análisis e interpretación de la realidad social. La definición de metas, objetivos estructurados en el paradigma contemporáneo revitaliza todo el sistema de teorías que son base explicativa del accionar social. Sin embargo, el hecho principal que motiva la investigación para el desarrollo del proyecto se promueve para descifrar lo que se oculta en el fenómeno o hecho en estudio, con una visión gerencial para avanzar en la innovación social y el micro emprendimiento.

La innovación social y el emprendimiento micro empresarial a través de un plan estratégico de recursos humanos ofrecen respuestas académicas, ya que su construcción involucra fundamentación en varios epicentros de metodologías alternativas como son:

a) Empírico: Estudio del fenómeno de la innovación social en el marco de la participación de la micro empresa; b) Praxiología (utilidad): Definición de la red conceptual que explica las principales ventajas y desventajas del emprendimiento con sustento en las principales ventajas y desventajas con sustento en la innovación social; c) Teleología (deber ser): Recurso humano fortalecido para la innovación social y el emprendimiento micro

empresarial; d) Axiología (valores): Estudio de las formas que se reconoce como valor y se afianza en la conciencia y actuación social del gestor del emprendimiento; e) Aporte de las teorías: Investigación y análisis de los fundamentos teóricos que se encuentran en las universidades y principales instituciones y organizaciones que expliquen el fenómeno y método de investigación para su estudio.

La importancia de la temática está centrada según Bunge (2019): en lo **Metodológico**: (el plan parte de la revisión y análisis de fuentes primarias y secundarias); **social** (impacto en las micro empresas para la determinación del conocimiento y el desarrollo sostenible); **Político y económico** (la re dimensión de las políticas públicas a través de la orientación previsiva y de contingencia que ofrece un plan estratégico de gestión como elemento del desarrollo de las micro empresas chilenas, ya que éstas representan el oxígeno económico de impulso actual masivo a través del emprendimiento);

**Cultural** (desarrollo organizacional con metodología científica); **Tecnológico** (redes de conocimiento y dinámica empresarial promueven la capacitación y formación para nuevos empresarios interesados en el campo de la innovación y el emprendimiento); **Institucional** (se perfecciona a través de la participación en actividades académicas que innoven su matriz curricular para reconocer la importancia de la innovación social).

El desarrollo de la temática contribuye a una mejor definición del concepto de innovación social en la sociedad del conocimiento y se afianzará en el protagonismo y avance de la ciencia para que el plan sea la respuesta a las múltiples necesidades del sector micro empresarial de Chile. Determinará los pasos para el trabajo operativo y la capacitación, adiestramiento y selección del recurso humano. Se destaca la valoración del trabajo organizado que se desarrolla dentro de la misma y por lo tanto se atienden grupos

específicos que apoyan la labor social, considerando que el factor principal es la innovación y el emprendimiento micro empresarial chileno.

#### **1.4. Alcances y limitaciones**

El alcance de la presente investigación está vinculado a un estudio analítico porque analiza el fenómeno o hecho en estudio e investiga las acciones específicas de crecimiento auto-sostenido e inclusión dentro de los sistemas económicos sociales que se desarrollan en el país. El límite de la investigación se centra en las micro empresas de Chile como contexto básico para el análisis y también se circunscribe a la profundización de las bases de orden político/social que se sitúan para la reflexión, interpretación, y el fomento de una actitud que comprometa este estudio como aporte a la academia por los resultados extraordinarios que generará al mercado competitivo global, ya que se introduce en el sistema político (programas, planes, estrategias, entre otros), económico (economías emergentes para el emprendimiento).

Social (innovación); Cultural (liderazgo para resolver problemas de emprendimiento) con sustento en el análisis y el aporte de las tecnologías de la información y la comunicación, así como la labor que desarrolla la Universidad Miguel de Cervantes como principal promotor de cambios de innovación y desarrollo en el país a través de su planta profesoral y estudiantado.

La investigación es viable porque existen los recursos humanos, económicos, materiales, de infraestructura y tecnológicos para el estudio del contexto en estudio propicia el emprendimiento y la innovación social como ejes centrales de la temática. Las bibliotecas digitales son una base para encontrar documentación académica proveniente de revistas arbitradas, libros y tesis, entre otros, que sustentan la investigación con criterios definidos para analizar e interpretar y que la investigadora se apoye en los fundamentos de



orden crítico enfocado en la innovación social y el emprendimiento (Hernández & Díaz 2018).

**Políticos:** Contribuirá con la promoción de planes, programas, proyectos que promuevan la innovación social para el desarrollo económico, social, en su conjunto, por el plan de gestión que se proyectará como elemento de incursión en la inclusividad y la innovación que es una de las máximas preocupaciones geoestratégicas que se visualiza en el escenario: nacional, regional y municipal.

**Económicos:** Acciones específicas de liderazgo y toma de decisiones se podrán reconocer en la aparición de fenómenos empresariales como es el emprendimiento la cual posee una manifestación propia de los retos que se presentan para un desarrollo de las micro empresas, especialmente en su gestión estratégica.

**Tecnológico:** Las redes sociales y tecnológicas contribuyen a la difusión de conocimientos acerca de la innovación social, lo que facilita en gran medida el diseño y se le añadan otros elementos de interés una vez que se conozca y profundice cada uno de los fundamentos que le han dado un toque maestro de originalidad e importancia para el impulso y desarrollo de la sociedad.

## Capítulo 2: Marco Teórico

El marco teórico: “es el pilar fundamental de cualquier investigación. La teoría constituye la base donde se sustentará cualquier análisis, experimento o propuesta de desarrollo de un trabajo de grado. Incluso de cualquier escrito de corte académico y científico” (American Association Psychology, 2020).

Al elaborar el marco teórico se tiene en cuenta que: “consiste en redactar su contenido, hilando párrafos y citando apropiadamente las referencias (con un estilo editorial aceptado como APA, Harvard o Vancouver)” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014: 82).

Las bases teóricas que fundamentan el presente estudio se orientan hacia los principales conceptos, teorías y fundamentos para la elaboración del plan estratégico que consolide la innovación social y el emprendimiento micro empresarial en Chile. El marco teórico consta de los siguientes elementos: gestión, recurso humano, innovación social, y emprendimiento micro empresarial.

### 2.1. Bases Teóricas

#### 2.1.1. La innovación social como base de emprendimiento para la microempresa en Chile

**La innovación social** consiste en “iniciativas generadas y procesadas dentro de un sistema de negociación permanente entre los diversos actores que forman una sociedad local” (Donovan &, Bravo G & González R. 2010, p. 1). Involucra la participación de varias personas y así formar una sociedad. “El concepto de innovación social designa nuevas formas organizacionales y prácticas sociales que contribuyen al mejoramiento de

una situación o dan una respuesta inédita a una necesidad colectiva” (Richer M. 2005, p. 1); “la innovación se ha considerado como una vía para mantener e incrementar la productividad y el crecimiento económico en las empresas, localidades, regiones y países que la impulsan. Los países actualmente más ricos (Europa Occidental, Estados Unidos o Japón) son relativamente más innovadores” (Hernández J. & Díaz C, 2016, p. 1).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) define la innovación social como “nuevos procesos, prácticas, métodos o sistemas para llevar a cabo procesos tradicionales o tareas nuevas que se hacen con participación de la comunidad y los beneficiarios” (s/p). “La innovación ha evolucionado drásticamente en los últimos años, incrementando su importancia en el mundo industrializado (...) apunta a apoyar el logro del desarrollo de los países, en vías de hacerlo” (Parada, Ganga y Rivera, 2017, p.1).

La innovación es el resultado de un largo proceso de búsqueda de alternativas que se generan en escenarios competitivos. Es la búsqueda de mejoras para consolidar los objetivos estratégicos planteados en la organización y definen el rol a asumir, además de consolidar la revisión del compromiso para fomentar cambios que emerjan para la transformación microempresarial. El principal desafío es contar con recursos humanos preparados, capaces de afrontar los desafíos y afianzarse en tareas que sean valiosas en el sentido que promuevan el sentir de cada uno de los miembros de la organización, y de esta manera obtener una ventaja en el mercado competitivo.

Las principales tareas del recurso humano innovador es transformarse desde dentro hacia afuera, es decir, que si como persona no es capaz de crecer y de valorar el desempeño y su nivel de formación (alta autoestima), difícilmente es capaz de proporcionar al colectivo su idea de cambio, puesto que se reconoce como valioso la cultura organizacional y la

gestión intrínseca del desarrollo personal sobre la base de los elementos: a) diálogo; b) compromiso; c) respeto; d) determinación para afrontar desafíos; e) gestión eficiente en el ejercicio de roles; f) capacidad de liderazgo y de resolver conflictos; h) actitud para el trabajo cooperativo; i) capaz de trabajar en escenarios de enorme tensión y poseer una actitud dinámica y sinérgica frente a los obstáculos.

El trabajo que se desarrolla en la empresa es una idea que se proyectará por los próximos años, en el sentido, que es posible crear estrategias para afianzarse en el mundo de la competencia y consolidar un estatus de participación, que en primer lugar puede ser aislado y con el paso del tiempo, establecer alianzas competitivas con otros grupos empresariales. La empresa es la razón de la dinámica de cambios, y todo elemento de innovación nace en el seno de la misma. El aprendizaje organizacional, también es otro elemento que canaliza las acciones a seguir para que la gestión estratégica, sea la base para el crecimiento y la planificación de estrategias a corto, mediano y largo plazo.

Cada emprendimiento interno destaca un elemento de la ventaja competitiva y afianza el dinamismo empresarial, lo hace más fuerte y dignifica el trabajo de cada uno de los gestores intelectuales de la empresa: el recurso humano es la proyección de la empresa en el motor que construye un andamiaje de progreso, y figura como el sustento para el desarrollo de la organización logrando incrementar actitudes, capacidades y gestionar el trabajo con las transformaciones tecnológicas, materiales, entre otras, presentes en el siglo XXI.

Los mercados son cada vez más competitivos en un contexto de creciente globalización. Genera la necesidad que las microempresas no se encuentren estáticas, y

para ello se presenta la innovación que se visualiza como parte de un escenario para encontrar la efectividad en el desarrollo de estrategias y la valoración de los recursos humanos, materiales, tecnológicos, financieros, entre otros y definen el éxito o no, de la gestión de la microempresa en el tiempo y “potencia el desarrollo de nuevos mercados (...) convierte en una estrategia diferenciadora para la empresa” (García, Caro y Romero, 2014).



### **2.1.1. Tipos de innovación**

La innovación de acuerdo con García, Caro y Romero (2014):

**Innovación incremental:** parte de las mejoras que se incorporan a un producto y el resultado contribuye a crear un mejor diseño y valor del producto, lo hace atractivo al cliente y se sustenta en satisfacer necesidades de imagen y de utilidad. Radica en crear valor sobre un producto, ya existente incorporando nuevas mejoras sobre una base conceptual. Se inicia el proceso de innovación, y a partir de ello, surgen ciertos procesos creativos para llegar a ciertos fines.

**Innovación radical:** enfatiza en el uso de las tecnologías que son nuevas para la población y se afianzan en el criterio que su utilidad puede traer cambios positivos para el cliente; lo hace más útil, crea un modelo atractivo para el mercado y se sustenta en la inserción de elementos de creatividad y cambios de diseño del producto. Se produce cuando se incorpora al mercado un producto o servicio, que en sí mismo es capaz de generar una categoría, que no se conocía antes, provocando cambios revolucionarios en la tecnología, y que representan puntos de inflexión para las prácticas existentes.

Por otra parte, de acuerdo con Business School (2020) coloca énfasis en la teoría de las cinco fuerzas promovida por Michael Porter que garantiza el éxito de cualquier organización y se apoya en: a) innovación individual: parte de la iniciativa de la empresa para otorgar a sus trabajadores un espacio para el crecimiento y la innovación. Un ejemplo de ello es google, que otorga a sus trabajadores un espacio del 20 % para innovar y/o aportar sus ideas; b) mejora de procesos: se refiere a la posibilidad de agregar valor al diseño ya formulado, lo que hace más efectivo y adaptado a las necesidades del cliente. Un ejemplo, se plantea cuando el recurso humano que labora en una microempresa introduce una idea a una función que ya realiza, obteniendo mayor empuje y efectividad y se incorpora así una continuidad al diseño de la estrategia desarrollada; c) innovación disruptiva: consiste en pensar en una transformación de un producto en el tiempo, es decir, antes y después. Irrumpen el mercado con características novedosas y crean un espectro de utilidad y diseño más llamativo. Se apoya en el uso de la tecnología y pocas son las empresas que lo emplean debido a que marcan un hito en la historia. Los startups (concepto ligado a los negocios en la era digital), por ejemplo, la utilizan en la tecnología y su progreso es más rápido que el de las pequeñas y medianas empresas, porque se afianzan en el uso de las redes y su crecimiento es mucho más elevado.

### **2.1.2. Competitividad en las organizaciones el concepto de VUCA**

La gestión de los recursos humanos requiere de mercados que afiancen el rol de la estrategia y se sumerjan en la exploración de las potencialidades humanas en entornos altamente cambiantes. Uno de esos escenarios es el acrónimo VUCA que significa: Volatilidad (*volatility*), incertidumbre (*uncertainty*); Complejidad (*complexity*) y la

ambigüedad. Los cambios en distintas áreas, por ejemplo, la tecnología, la de capital humano son continuos dadas las transformaciones del sistema global.

El negocio se afianza con la presencia de recursos humanos que respondan a la transformación del sistema global. Se ajusta a las expectativas de los socios, del mercado y se mantiene un interés para evolucionar a través de la creatividad e innovación. En este sentido se incorpora una tendencia para la práctica de recursos humanos a través de: 1) la promoción activa de ecosistemas y redes de organización ágiles y eficientes; 2) potenciación de un talento humano con la combinación de redes sociales y la evaluación en las tendencias; 3) gestión del aprendizaje a través de la incorporación de nuevos modelos de formación y desarrollo para un mejor crecimiento y desempeño; 4) trabajo de mejorar la experiencia del empleado para generar altos niveles de participación y compromiso; 5) mantener una comunicación continua con los administradores; 5) afrontar la digitalización de los recursos humanos en todos los procesos organizacionales; 6) implementación de people analytics para el análisis de las bases de datos del negocio; 7) inclusión eficaz de todos los trabajadores en áreas funcionales de la organización; 8) incorporar los desafíos de la revolución tecnológica en todos los ámbitos y niveles de la organización (Human resources officer, 2020).

### **2.1.3. La gestión de recursos humanos en el siglo XXI**

**La gestión de recursos humanos:** “Es una visión de desarrollo innovador, diferente, productivo, eficaz que cambia la conversación entre el Estado, el mercado y la sociedad” (Comisión Económica para el Desarrollo de América Latina y el Caribe, 2020); Es aquel que no solo beneficia a la empresa sino al resto de la comunidad. Esto se logra por medio de una estrategia de responsabilidad social en la cual se alineen los esfuerzos de

crecimiento y expansión de la empresa con medidas de apoyo social y medioambiental” (Garcidueñas Pamela, 2015);

Hay cuatro aspectos que configuran la innovación social: 1. Que el objeto de la innovación tenga su base en las necesidades de los pobres, 2. Que este sector de la población se involucre en el desarrollo de la innovación, 3. Que tengan la capacidad de adoptar la innovación y participación de varias personas y así formar una sociedad (Garcidueñas 2015).

#### **2.1.4. La Innovación social y crecimiento económico en tiempos de COVID- 19**

El escenario mundial plantea como principal reto el abordaje de soluciones a los problemas de orden político, económico, jurídico, tecnológico y educativo de diversa índole y complejidad. Es necesaria la gestión de esfuerzos en el plano institucional, en el cual se afianza el sentido y significado de lo empresarial y se enfoca en la participación e innovación social como formas e instrumentos alternativos en la compleja sociedad global. La calidad de los procesos y la productividad son indicadores de necesidades que continuamente tiene que revisarse y desarrollar el fin para el que se introduce en el sistema marco. Ello es una ventana al progreso y el fomento de ideas y nuevos conocimientos para el desarrollo de los seres humanos, que laboran o se desempeñan en las distintas áreas.

La oportunidad es única y el ensamblaje articulador descansa en el trabajo conjunto que garantiza una convivencia para la paz y el fomento de la cultura, en espacios abiertos y flexibilizados a la dinámica de la participación e innovación social.

El desarrollo de las empresas en Chile, parten de la necesidad de innovación y emprendimiento, pero no solo lo relacionado con lo material, sino también tiene que ver



con el recurso humano. En éste marco, se agrega como elemento de análisis en el presente estudio

La innovación que “designa nuevas formas organizacionales y prácticas sociales que contribuyen al mejoramiento de una situación o dan una respuesta inédita a una necesidad colectiva” (Richer M. 2005, p. 1); “la innovación se ha considerado como una vía para mantener e incrementar la productividad y el crecimiento económico en las empresas, localidades, regiones y países que la impulsan. Los países actualmente más ricos (Europa Occidental, Estados Unidos o Japón) son relativamente más innovadores” (Hernández J. & Díaz C, 2016, p. 1).

Otro de los conceptos es la competitividad que está articulado al desarrollo económico local y regional. Esto implica que factores como la innovación y creatividad, los esquemas de financiación, el funcionamiento de los mercados, la infraestructura física y social, la formación del capital humano, la tecnología, entre otros, actúan sobre las decisiones que cada uno de los actores involucrados: gobierno local, sector productivo, gremios, academia y comunidad en general, deben tomar de manera individual, o colectivamente, en la búsqueda de un fin común, que se refleja en la evolución de los distintos sectores productivos (Alarcón- Pérez y González- Becerra, 2018, p.1). De forma general se agregan variante al ritmo de crecimiento de la empresa en Chile con sustento en la planificación y gestión estratégica.

#### **2.1.4.1. Crecimiento mundial y desaceleración de la economía en países de la región e impacto del COVID- 19**

El mundo experimenta en su economía cambios abruptos, ya sea por la desaceleración después de la década de 2010 conocida como época dorada, además del efecto provocado por el impacto del COVID- 19, el cual determina un ritmo económico que afecta al sector empresarial y la labor de emprendimiento para el desarrollo sostenible y de innovación social, donde se desarrollan las actividades productivas en el planeta, necesarias para consolidar avances en la economía y bienestar común, tanto para clientes como proveedores de mercado, y facilitar a la población el alcance y satisfacción de necesidades inmediatas además de contribuir a elevar el nivel de vida por el ingreso per cápita. Es la relación que existe entre el PIB (Producto Interno Bruto), es decir, la suma de todos los bienes ingresados por un país durante un periodo de tiempo determinado, entre el número total de sus habitantes (Diccionario Significados.Com, 2020).

Son complejas las limitantes y el reto es enorme. La principal vía o alternativa de solución es la captación de eventuales clientes para meses posteriores, especialmente en temporadas altas, entre otras de importancia para establecer provisiones y alternar recursos que contribuyan a mantener óptimos los servicios proporcionados por los micro empresarios. Por tanto, la tecnología contribuye con ello, el comercio electrónico propiciado a través de descuentos alternativos, es una base para el desarrollo, enfocado en el uso de las redes sociales: Facebook, Instagram twitter, entre otros, que se constituyen en alternativa para adquisición de servicios múltiples, sin salir de casa y así evitar el contagio del COVID-19.

La desaceleración de la economía está dada aún más por el impacto del COVID 19 y el sector privado de cada país establece un plan de contingencia para promover los

servicios acordes a las necesidades y expectativas de la población, a través de la publicidad en medios electrónicos y redes sociales, entre otros que se suman a múltiples alternativas de solución para captar clientes en los próximos meses, una vez que disminuya o se erradique la pandemia.

Hoy se establecen mercados competitivos para superar la pobreza y promover el desarrollo sostenible. Ello involucra un proceso fijado por estrategias de ventas para adecuar el mejor criterio de selección que contribuya a la solución de los problemas. El indicador de crecimiento de la economía mundial experimenta constantes alzas y bajas, específicamente por el impacto de la política fiscal establecida, a la vez se plantea la disminución de clientes producto de las crisis de orden social, sanitario, económico, político, entre otros.

Los cambios en la economía mundial en la última década se han reducido considerablemente a tal punto que toda la región de América Latina y el Caribe, el crecimiento es de apenas 1.7 % (Banco Mundial, 2020) y estadísticamente se ha experimentado una baja para la apertura de nuevos mercados, especialmente en zonas de alta demanda. El mercado es un escenario para el intercambio de bienes y/o servicios y está formado por los consumidores “que quieren, pueden y están dispuestos a comprar o vender un producto ofertado” (Diccionario de Mercadotecnia, 2012, p.145).

En este ámbito de oferta y demanda se concreta un conjunto de acciones económicas en los que figuran la innovación social y el emprendimiento, y ello es porque el mercado no espera para concentrar las actividades que le competan y contribuir con la elevación del nivel de vida de sus pobladores y clientes potenciales. Es por eso que

encontrar alternativas de solución a la dinámica empresarial es fundamental, no solo porque se instaure en la sociedad una posibilidad de servicio con alto nivel de excelencia y eficiencia, sino que es posible alcanzar un alto nivel de rendimiento y efectividad a través de las estrategias que más le favorezcan. Es una variable que responde a las iniciativas empresariales, políticas y estudios de mercado, entre otros.

Los efectos del COVID 19. han generado estragos en la economía mundial: en primer lugar, el efecto directo de las medidas de contención sobre la producción de muchas industrias, como las del turismo y entretenimiento, y las restricciones impuestas al contacto social “obligan a algunas personas a trabajar desde casa o a dejar de trabajar” (Banco Mundial, 2020, p.16).

Para los países en desarrollo, esto implica mayor necesidad para la administración de sus recursos, entre ellos la inversión en educación: existe, un aumento en sus costos de financiamiento en lo que respecta a infraestructura, tecnología, entre otros. De acuerdo con los principales organismos internacionales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional de las Naciones Unidas y el Banco Interamericano de Desarrollo, entre otros, proporcionan cifras alarmantes a raíz del fracaso de políticas públicas, que han generado problemáticas para su aplicación, porque el Estado se ha convertido en un regulador de la economía de sus países, encontrando más endeudamiento externo e interno, que ha debilitado el crecimiento económico a niveles históricos, asemejados a la gran recesión ocurrida en la década de 1930 con la caída de la bolsa de valores y la gran depresión, entre otros importantes hechos de interés (Organización Mundial del Comercio, 2020).

El Banco Mundial en su informe (2020) destaca que: el crecimiento económico promedio de los países de América Latina y el Caribe han sido similares, o incluso más lentos, que el de las economías avanzadas y mucho más ricas, poniendo fin a cualquier esperanza de convergencia (...) América Latina y el Caribe creció únicamente 1,7 % en 2019.

El Banco Central de Chile prevé para 2020 una contracción en la economía local de entre el 5,5 % y el 7,5 % por los efectos de la pandemia del coronavirus, lo que supone la mayor caída del producto interior bruto (PIB) en 35 años (Banco Central de Chile, 2020)

El crecimiento del PIB potencial menor de lo esperado, de alrededor de 3% anual, refleja la baja productividad laboral (Informe de América Latina en Transición, 2019). Se necesitan acciones de política para pasar de estos círculos viciosos a círculos virtuosos del desarrollo (...) y fortalecer las capacidades internas en estrecha alianza con la cooperación internacional es fundamental para afrontar los desafíos de la región en un entorno global más complejo.

Según Han (2012), la desconfianza hace que la sociedad apueste por la vigilancia y el control, y ello ha provocado que hoy, la transparencia y la probidad domine el discurso público y la agenda política de la mayoría de los gobiernos de la Región. Sin embargo, no ha sido una tarea fácil, por cuanto el país con el paso del tiempo ha adquirido una enorme deuda y qué ha destruido en gran parte el aparato institucional existente (Banco Mundial, 2020)

La desconfianza, la corrupción, y la imposición de políticas que no se adecúan a las necesidades del país es una variable que se perpetúa con cambios e impulsados para un

desarrollo económico pleno. Ha ganado terreno las empresas privadas con los emprendimientos e innovaciones que se han sucedido de forma continua, incrementando el Producto Interno Bruto del país (Comisión para el Desarrollo Económico de América Latina y el Caribe, 2020).

La democracia se mueve en dirección para justificar las acciones desarrolladas en el poder, entonces nada que hayan hecho los antiguos para que el pueblo sienta los beneficios del mismo, y que se les otorgue solución a las problemáticas sociales, económicas y políticas, que hacen parte de la vida común de ellos. En este aspecto al elevar una voz de protesta donde está la movilidad social se puede crear un panorama desolador, que de ninguna forma va a salir a hacer la demanda social solicitada, para resolver las complicaciones económico/social/políticas existentes. Ello corresponde con una lucha creciente. La única enseñanza general es que nunca termina que la paz y la guerra siempre coexistirán entre sí, porque cada ser humano es víctima de su propio conformismo y actúa de acuerdo a interés en particular. En este sentido la lucha podría ser que sí es una carrera en contra de la historia, ya en tiempos de cambios a la guerra irá porque sería un batallar interno entre la conducta ética moral, que contemplan por defecto, lo que la sociedad en sí desarrolla en su compleja organización y direccionalidad para considerar lo que es bueno en sentido político/administrativo y legal (Martínez- Fernández, 2015)

Fundamentalmente existe libertad de pensamiento, pero no se promueve satisfactoriamente la liberación de éste pensar estratégicamente para diseñar el conjunto de actividades que son necesarias para lograr la innovación y el emprendimiento social en Chile. Ello coloca a la sociedad misma en riesgo, porque lo que se considera bueno para

unos, otros podrían pensar que es malo o peor. Hay alternativas en el sistema de la gestión estratégica de los recursos humanos, estas son la capacidad de elegir, es decir el diseño como la llave maestra para abrir las puertas del emprendimiento en un país socavado por la dictadura de años anteriores, pero tiene muchos errores, entre ellas hay varias alternativas para la participación por el cambio político. Sartori propone centrar el debate sobre democracia en términos de la diferenciación, entre lo antiguo y lo moderno y hacerlo de un punto de vista descriptivo y prescriptivo. El primero tiene una estrecha relación con las características de su propia definición y la continuidad que se ha denominado como el principio de legitimidad. Es una forma de entender la democracia por parte de los antiguos, y más allá es la diferenciación está politizada en la época moderna cuando se suele atribuir un número o una cuantía a hechos particulares o cuando hay pugnas por la representatividad (Lizardo-Galv, 2018).

Las personas y los ciudadanos mismos cuando forman parte de los asuntos públicos, y desean participar se centran en una discusión que les permita obtener créditos que consolide el valor de la democracia y que limite el poder, o que conduzca al poder en forma de prerrogativa, es decir, un mecanismo de representación. Ello es una base que ha dejado huella en la historia y ha sido practicada por los griegos y los modernos. Sin embargo, se puede establecer de esta manera una conexión originaria. Hay una abreviación a estos términos enfocados en lo liberal o lo democrático, de hecho, si se pudiera analizar en profundidad lo qué significan, se encuentra la gestión eficiente de sus recursos y promover así el emprendimiento a escala global.

Lo importante aquí, es que el discurso, no es tan simple es complejo, porque esto comporta la distinción de varios puntos de vista. El principal de ellos es la legitimidad y la titularidad para una gestión estratégica eficaz y las ideas de innovación social que sean posibles proyectar. Las coincidencias son múltiples pero al revisarlas con mayor detenimiento se presentan teóricos de relevancia, entre ellos Stuart Mill, cuyas ideas acerca de la libertad en su época se contrasta con la actualidad al enfocar: la gestión es grande ya no puede ser más que una democracia representativa que separa la titularidad del ejercicio para después vincularla por medio de los mecanismos representativos de la transmisión del poder en el que se añaden algunas empresas para la promoción de proyectos. Pero la intervención del elemento humano suma peso para consolidar objetivos estratégicos y no perder la visión de lo que se pretende consolidar a largo plazo para crear mayor ventaja competitiva.

Predomina entonces la necesidad de visualizar un escenario para incrementar la participación del recurso humano y así proyectar un trabajo en equipo y colaboración capaz de definir las bases para una intervención efectiva, que desde la perspectiva en análisis se considera que hay necesidades de combatir las deficiencias del medio: fraude y corrupción, por ejemplo, los grandes conceptos que imperan hoy para dar continuidad a la gestión empresarial enmarcada en las labores de sus miembros.

La sociedad está cansada de repetir una y otra vez lo mismo y de encontrar que no existe salida a una especie de laberinto. Es una espiral que no tiene fin. Este desarrollo influencia el transitar histórico de los líderes que desean salir de la inmovilidad social y renovar el ciclo de sus actividades: una nueva perspectiva de inserción social a través del



emprendimiento como vía al cumulo de problemas existentes. No es nuevo ha existido siempre, unas más, otras menos, sin embargo, al analizar todo el devenir histórico Se visualiza que se han promovido ideas para el avance social en términos de bienestar, quienes hacían que la sociedad progresara en la antigüedad. Lo fundamental es la transformación como vía para el progreso y la reingeniería de los procesos de estrategia que se planifican en las empresas.

#### **2.1.5. Cambio empresarial con sustento en la democratización de los procesos de gestión y transformación del recurso humano: La política en Chile**

Los cambios gestados en el mundo como por ejemplo la revolución francesa instaurada en el año de 1789 con la promulgación de los derechos del hombre y del ciudadano, la independencia de las colonias oprimidas por regímenes monárquicos, entre otros, es cuando universalmente se reconoce que la intervención del ser humano podría ser como una especie de mecha, que al ser encendido es capaz de difuminar un campo de transformaciones en todo el ámbito que le rodea. Es una especie de metáfora que se puede convalidar con lo que sucede a las empresas y el emprendimiento en ellas para cambiar las acciones a una homogeneidad de tal forma que se fundamente históricamente en una combinación de varios elementos.

La historia de Chile aboga por la necesidad de un sistema de gestión empresarial a través de la inserción de políticas que promuevan fundamentalmente la estabilidad de la economía y el desarrollo de la población como un todo organizado. Esto es una conformación de democracia moderna una vez vencido el periodo de la dictadura. Sin embargo, existe una gran cantidad de debates, un análisis qué puede derivar en una

consecuencia. Hay que visualizar dicho escenario a través del sentido popular, es decir, la cultura moderna, ahora mismo cuando se presenta una participación de numerosas empresas, lo único que requieren es la gestión eficiente de sus recursos humanos y todo ello es posible programar a través de una gestión empresarial.

Hay una coincidencia para abordar el terreno de la ética y la filosofía práctica en una idea de gestión que se ha formado por un pensamiento racional, asimismo se puede respaldar por pensadores como Leibniz, Kant, Comenio, entre otros. Algunos elementos de moral, hace la transformación de la naturaleza humana, lo que influye en la voluntad. Otro de los elementos presentes para difuminar la idea de un cambio es crear una sociedad virtuosa, sin defecto, sin interés alguno en destruir al grupo, qué parte de la premisa de su acción, a través del pensamiento y el estado natural de las cosas, es decir, cómo debe ser.

Hay varias situaciones en este punto. Una de ellas es el contenido de la historia en sí, es decir, la estructura de Constitución que ha sido producto de una guerra que al final sería la construcción social de las ideas de sus ciudadanos. Ello quiere decir que sí fueron los mismos ciudadanos quienes provocaron la creación de tal Estado a su imagen para cubrir todas sus necesidades. El revés dado como consecuencia la estructura constitucional actual con sustento en la República. Sin embargo, la independencia fue forzada en virtud de encontrarse cada territorio español/británico/francés/portugués bajo el dominio en las colonias españolas. No tuvo más opción que desarrollar un movimiento liberador que llevó a una transformación, es decir, que todo el poder quedó condensado en un solo personaje que debía dictar los destinos de la nación. Las tesis y posiciones de corriente social/filosófica abordan realidades complejas que se encuentran en un análisis histórico,

sin embargo, se ha dificultado a través del tiempo encontrar puntos de coincidencia, porque es un proceso cimentado en fuerzas crecientes para iniciar una revolución de pensamiento y compleja por la necesidad de plantear alternativas que fundamente la consolidación del *staff* organizacional y creciente solidez estructural.

Alguno de ellos, han estado muy cerca de la problemática, otros en cambio se han alejado hasta el extremo que lo único que desarrollan es más incertidumbre, y centran su análisis en expectativas falsas por qué constan de elementos de juicio, que obstaculiza el mismo análisis. Este es uno de los principales retos que se está abordando en el presente, por cuanto no es solamente definir los factores que obstaculizan el funcionamiento de las empresas en dirección positiva o negativa. Es ir a la raíz misma del problema, es decir, ¿cuál es el foco distractor que hace que aparezcan tantas controversias entre sí y qué lejos de ser erradicadas lo único que hacen es arraigarse más a la cultura chilena del siglo XXI?

Se hace necesario desarrollar un análisis previo de las condiciones del sistema de gestión a la luz de las posturas existentes en el siglo XIX, y mediados del siglo XX, por la que necesariamente se establece un debate: También, se encuentran varias variaciones en este ámbito, una de ellas es el cambio de pensamiento para innovación y el emprendimiento microempresarial chileno. Es muy cierto y es posible restringir las libertades humanas al deseo de las minorías. Hay que extender el abanico de soluciones, puesto que a partir de ello se generará un equilibrio social, político, económico, familiar, cultural, educativo etcétera, en los individuos.

Las políticas empresariales han de liberarse de estos modelos estatistas y generar un modelo que sea más eficaz y al mismo tiempo abra la ventana de las condiciones

igualitarias entre hombres y mujeres, y reducir la brecha de la desigualdad a través de un trabajo reformador. Una práctica y un desarrollo inclusivo una redistribución de la riqueza para un bienestar general de la sociedad. Aquí también se encuentran los pensamientos de Marx y Engels críticos del modelo de democracia liberal.

También hay deficiencias en la organización de capital y la organización. De esta forma se encuentra una concepción un poco más amplia complementaria pero no es la primera. Además de considerar la validez de las ideas, y de diferenciar las cosas por su nombre: establece que no existe libertad si no hay mayor igualdad. La teoría sobre la justicia para consolidar la organización de un sistema y hacer proactiva la labor del recurso humano señala tres principios fundamentales: libertad igual para todos, igualdad de oportunidad y principio de la diferencia que consiste en dar más a quien menos tiene.

#### **2.1.5.1. Empresa y Política**

En América Latina uno de estos primeros avances consiste en reconocer que la empresa requiere de la organización de los recursos y entre ellos se cuenta el recurso humano empresarial, el cual contribuye con el desarrollo integral de la organización de forma continua e integral. Se requiere del afianzamiento de un sistema armónico de fortalezas que establezca condiciones de eficiencia y empuje.

El sistema de gestión estratégica para la organización efectiva de los recursos humanos en América Latina, han sido insuficientes hasta ahora, salvo algunas excepciones (Banco Mundial, 2020). El emprendimiento ayuda a un mayor bienestar y desarrollo para la mayoría de sus ciudadanos y ciudadanas. En este sentido se ha generado una acumulación y

hasta las exacerbaciones de las diversas y legítimas demandas populares locales en salud, educación, obras públicas, carreteras, manejo de agua, empleo, contaminación.

Los regímenes democráticos peligran su viabilidad también. Las propuestas existentes o autoritarias están vigentes en esta América Latina, lo único que han conseguido es instrumentalizar las formas democráticas centradas en el poder y el control de las organizaciones y la desaparición fáctica del equilibrio de poderes. En este aspecto, algunas se han incorporado intervenciones importantes corresponden con la organización de los Estados Americanos, que puntualiza en que subsistir, no es un privilegio de los ricos, pero para los pobres debe significar algo más (Organización de las Naciones Unidas, 2020). Debe ser un vínculo para la protección y progreso dentro de la sociedad, hace falta que el emprendimiento cambie la vida de los latinoamericanos, especialmente sus condiciones sociales.

Las carencias de la sociedad son la tarea de instrumentación de las políticas porque ellas son una forma de organización social, cuyo objeto es el desarrollo social de los miembros de la sociedad.

Estas son las palabras de José Miguel Insulza como presidente de la Organización de los Estados Americanos (2020) cuando empezaba su preocupación. Hay un problema de legitimidad y de respaldo al ciudadano en el sistema global de participación para validar sus reclamos. Estas políticas se han demostrado insuficientes, incompletas para satisfacer las necesidades básicas de sus ciudadanos y ciudadanas en materia de seguridad, empleo, salud, educación, acceso a la justicia. Ello debe suponer el desarrollo y bienestar, la calidad de vida que derive en la posibilidad para que sus ciudadanos y ciudadanas activen

mecanismos de eficiencia de forma independiente y eficaz implicada con el poder sea estatal o no estatal y en especial atender a la sociedad con fortaleza y más calidad.

En este punto es válido mencionar, que hay trabajos que definen una línea de acción para desarrollar plenamente la acción de las políticas con los cambios de la gestión empresarial a través del emprendimiento y la innovación son sustento en una gestión estratégica de sus recursos humanos, y esto tiene que ver con la actuación del sistema de acceso para todos. Debería contemplar medidas de promoción de mecanismos estatales, para que otorgue respuesta a la necesidad de los ciudadanos y ciudadanas de la América Latina. Hay un enfoque integral integracionista que sea dañado en los últimos años. Es un sistema que ha generado una inconformidad y desajustes para mantener una linealidad o un desarrollo completo de la situación. Ahora hay un problema, que se visualiza en el estado de todo el sistema empresarial en su conjunto. Este es el problema que tiene que ver cómo alguna insuficiencia (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020)

En estos casos se necesita de una cultura organizativa que amplíe su espectro, a las insuficiencias de las políticas aplicadas, que sea promovido como parte ya de una cultura, que no ha mejorado en cuanto a generar bienestar, sino que por el contrario se ha agudizado más la problemática. Hay un excesivo uso de la fuerza para control de las manifestaciones de las personas, y otra cosa peor necesitan altos costos económicos e insuficiencia organizativa en el seno de las empresas, especialmente para atender a la a la población menos favorecida, entre estos las mujeres, niños, ancianos e indígenas, qué están ubicados en áreas geográficas, algunas de difícil acceso.

Por otra parte, hay experiencias exitosas que se han propiciado en países como Colombia y China de una forma de controlar los desajustes e impactos negativos generados por la política empresarial. La gravedad en el incremento de los índices de criminalidad y la inseguridad ciudadana, para que los empresarios implementen políticas de mano dura que terminan afectando el estado de derecho y acceso a la justicia, y con frecuencia dejan sin resolver los problemas de fondo.

La sociedad se ha transformado en los últimos decenios, encontrando pro y contras a las transformaciones en las políticas públicas y las del ámbito privado y el ejercicio de una dinámica que consolide y haga eficaz el sistema en su complejidad. Muchos esfuerzos se están desarrollando en países desarrollados y algunas de esas medidas se están aplicando en el continente por los efectos beneficiosos que deja. Aun cuando las estadísticas indican un crecimiento sostenido, no es menos cierto que Chile, según los informes de importante organizaciones como la Organización Mundial del Comercio y las Naciones Unidas, ha promocionado una campaña en la que culpa a los países de la región por no aplicar correctivos necesarios, cuando el problema es más complejo de lo que aparenta. La inserción de las políticas en el sistema organizativo empresarial cumple una gran importancia para determinar el grado en que se afianzan las estrategias y la actuación de los recursos humanos, además de invertir cuantiosos recursos que se utilizan para cada programa de emprendimiento con una óptica fija.

Las políticas implementadas por los países desarrollados principalmente en Estados Unidos, Canadá y Europa, se han orientado a la estatización de los procesos de masificación territorial, es decir, en primer lugar, alcanzar un fin de salud pública y la

consecuente calidad, aunque exista un elevado número de insuficiencias en su aplicación (Naciones Unidas, 2003). En segundo lugar, la lucha sostenida de las políticas que se colocan como infructuosas e insuficientes es por la gran cantidad de corrupción existente para la compra de conciencia de los funcionarios públicos (Rodríguez- Beruff y Cordero, 2018).

La realidad entonces crea desavenencias difíciles de resolver porque aún se gestiona conversaciones y análisis de los problemas existentes. Lo positivo es que se reconoce las fallas del sistema global y se puntualiza en necesidades poblacionales, que representan las generaciones compuestas por niños, jóvenes y personas adultas, que aún se les reconoce el potencial de ser factor de progreso y se entienda, que son parte de una sociedad para que su conciencia no se corrompa por factores sociales y culturales existentes, más que éticos.

Entre las principales alternativas para reestructurar la política empresarial y desarrollo de las organizaciones y consolidar así el emprendimiento por factores de la innovación social, están:

- Cuestionar las bases del desarrollo de la política empresarial, sin antes no conciliar con grupos de participación ciudadana en la importancia y necesidades para lograr insertarla en la sociedad.
- Revisar el sistema para el reclutamiento y selección de personal en su totalidad desarrollando un criterio de actuación inmediata, con especial consideración de las normativas y procedimientos que son vitales aplicar.
- Investigar y analizar el impacto de las políticas exitosas que se han desarrollado en países desarrollados, lo cual es una experiencia y conocimiento valioso para tomarlo como modelo en Chile y restituir el componente político para la distribución



- equitativa de los recursos y el fiel cumplimiento de los diferentes planes, proyectos y programas que son el foco central de las políticas estatales.
- Redimensionar el papel de la participación de los grupos y actores sociales a través de un plan de contingencia, y difusión de charlas alusivas a la importancia de la innovación social, emprendimiento y gestión estratégica de recurso humanos, y afianzar el criterio público como base de la actuación exitosa de los principales gestores de los miembros de la empresa.
  - Desarrollar una visión de trabajo compartido afianzando el criterio de lucha por las necesidades de primer orden, que es alcanzar un total trabajo visionario de mejora, excelencia y calidad y eliminar los problemas que de origen son psicológicos, puesto que la cultura forma parte del estatus quo de la sociedad en todo el devenir histórico vivido.

Sin duda se han promovido importantes estudios desde la academia para tratar asuntos relacionados con la gestión empresarial a través de las políticas. Sin embargo, el escenario es complejo porque los países encargados de desarrollar las políticas públicas esperan que se apliquen con la eficacia y transparencia debida encontrando, múltiples problemas en el sistema global.

Los procesos de democratización en Chile parten del reconocimiento de la gestión y emprendimiento, como base para el desarrollo de la innovación social y la promoción de estrategias y recursos, que fomenten en el recurso humano competencias, habilidades y destrezas, que correspondan con su desarrollo integral y evolutivo. En este aspecto es importante vincular situaciones exitosas promovidas en países desarrollados, que han institucionalizado como principal modelo la innovación y la calidad de los procesos. Ello significa un avance para el trabajo empresarial en el que suma la fórmula inversión más

desarrollo, pues no solo basta que exista el recurso humano para el desarrollo de la práctica, sino que se inserta como punto válido la convivencia humana, el amor, la espiritualidad, la cultura para la paz, porque se concibe como parte indisoluble de la realidad social. Las expectativas son grandes en este sentido porque habría que comparar el porcentaje de la inversión entre el Estado y la empresa.

Las variaciones y transformaciones que experimentan las empresas en los últimos años, es un avance en materia política, porque apunta a una transformación de las prácticas para a gestión estratégica eficientes de sus recursos humanos, además de vincular esfuerzos sustantivos para la innovación y la calidad.

En la actualidad no existe en el país el reconocimiento y valoración del sentido de una auténtica práctica empresarial porque se requiere de una política pública que transforme desde sus bases y coloque en práctica proyectos de envergadura, y sería muy bien aprovechado por los miembros de la organización para afianzar su nivel de formación con sustento en la innovación y la creatividad.

#### **2.1.6. El emprendimiento una base para el desarrollo económico de la microempresa en Chile**

El emprendimiento “se denomina la actividad económica acometida por uno o varios emprendedores que, a su vez son dueños, socios y administradores. Se caracterizan por ser negocios pequeños, individuales o familiares, que no cuentan con empleado” (Diccionario electrónico Significado.com, 2020). También consiste:

“nuevas estrategias y mecanismos de apoyo para este segmento de la iniciativa privada. Es una estrategia que facilita y amplía la esperanza de vida de las empresas, a la vez incentiva la innovación y permite el acceso a nuevas oportunidades de negocio “es la actividad económica de poca inversión llevada a cabo por uno o varios emprendedores que a su vez son socios, dueños y administradores. Son pequeños negocios que normalmente no cuentan con empleados y que cuyo servicio se basa en los conocimientos u oficios de los miembros” (Nombela C, 2018, p. 56).

Aplicar estrategias sustentadas en la innovación es una tarea vital para estar a la vanguardia de los cambios y/o transformaciones que reclama el mercado competitivo y global, además de enriquecer los conocimientos y experiencias en las empresas de Chile, que se enfrentan a los cambios de orden social, económico, político, jurídico, tecnológico, entre otros, además del declive de los flujos de ventas definidos por las oleadas del desaceleramiento económico global. La presencia de una pandemia del COVID- 19 como enfermedad viral que impacta en el mundo, especialmente en el mercado empresarial por la disminución de clientes, cierre de aeropuertos, paralización de las economías, muerte de personas a gran escala, entre otros y que definen planes de contingencia para disminuir el impacto en la economía en la esfera internacional, nacional y local.

Plantearse estrategias es altamente eficaz, ya que: “Las empresas siempre buscan estrategias que les dejen alcanzar ventajas competitivas sostenibles ya sea de bajo coste o diferenciación” (Espinosa, 2017, p.27, Fred, Davis, 1994) y ello contribuye a fijar la meta u objetivo de logro para rendir al máximo en la estrategia de las microempresas a la vez facilita el conocimiento en los cambios y transformaciones de mercado de consumidores

que se enfocan en “pagar menos y recibir más beneficios y de calidad”. Es una estrategia que encuentra como punto focal la innovación social, la labor de emprendimiento apoyado en la tecnología y el *support* estratégico y creación de nuevos hábitos y aparición de nuevas marcas y marketing, todo eso traduciría el impacto hacia el consumidor, gracias a una gestión estratégica del recurso humano.

Las economías experimentan cambios vertiginosos: Hoy aumentan, mañana baja o viceversa. Ese nivel de incertidumbre genera pronósticos a corto, mediano y largo plazo. Los esfuerzos para el desarrollo de las estrategias es un constante desafío para el profesional. Sin duda requiere de trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones, planificación estratégica, motivación de logro y exploración del entorno económico, político, social/tecnológico, humano y de infraestructura para seleccionar las alternativas que satisfagan la demanda, además se hace prioritario desarrollar un trabajo coordinado: gobierno local/nacional y fomento para la participación amplia de organizaciones de distintos tipos en varios sectores sociales y ampliar la ventaja competitiva sobre otros mercados a través de la promoción de planes, programas y proyectos viables que establezca un amplio margen de costo/beneficio a través de estrategias de innovación social, tecnológica y de emprendimiento micro empresarial chileno.

Las redes apoyan la labor y son fundamentales para avanzar en una dirección de satisfacer al consumidor del servicio con énfasis en el desarrollo de las micros empresas impulsadas a través de la innovación social y el emprendimiento.

La gestión estratégica de los recursos humanos cobra relevancia a través de tres elementos: a) el recurso humano; b) el enfoque sistémico o integrador y c) la estrategia organizacional.

Las principales decisiones corresponden con una gestión, cuyo impulso se promueve a través de decisiones y las acciones de dirección, con la finalidad de obtener un mejoramiento continuo, así como el desarrollo de los procesos de planeación, implantación y control, entre otras, de tal forma que se establece una relación entre el individuo y su entorno para que se fortalezca la promoción de actitudes y valores, y así el ámbito de formación y desarrollo se fortalezca, además de promover actitudes positivas que sean fundamentales para el logro de los objetivos organizacionales.

La gerencia de los recursos humanos se afianza en la promoción de roles, en el cual tiene implicaciones un modelo de contingencia adaptado a las necesidades e intereses de los trabajadores encargados de la promoción de una gestión exitosa. Por otra parte, se destaca la presencia de otros elementos como: a) la dirección estratégica; b) la cultura o filosofía empresarial; c) el entorno que otorga la proyección de las áreas funcionales en beneficio de consustanciar logros y desarrollar actividades y destrezas como punto clave para consolidar mejor el cúmulo de roles, además de proyectar una dinámica afianzada a los cambios, la innovación y el emprendimiento, entre otros.

Un elemento de vital importancia lo constituye la proactividad, que forma parte de la estrategia organizacional. Se definen mejor porque se inserta favorablemente en la participación del equipo humano en cada área funcional de la empresa y se distingue cambios en la dinámica de trabajo en que existe una influencia de la estrategia para el

avance competitivo empresarial, que se distingue entre muchas otras, lo cual se incorpora al cambio favorable de la organización como un sistema sinérgico e integrado a los tiempos afectados por una gran cantidad de demanda.

### **2.1.7. La Estrategia**

#### 2.1.7.1. Origen de la estrategia

Desde el imperio chino, la estrategia era concebida como un arte a lo que se sumaba la dirección de una victoria para batallar en la guerra. Cada victoria es el resultado de una planeación cuidadosa que se inserta en el guerrero, que no solo bastaba su físico para ganar, contaba con habilidades y destrezas a las cuáles aplicaba el análisis, el cálculo y las habilidades para emplear todas sus potencialidades y obtener la victoria. Entonces el principal origen parte del espíritu para batallar: la guerra como horizonte o expresión genuina de la manifestación de las potencialidades del ser humano que no se detiene ante la adversidad, sino que constituye un desafío constante porque debe prepararse continuamente.

En la postura expuesta, el avance del significado de la guerra emprendido al inicio de forma militar alcanzó otras dimensiones, especialmente en el ámbito militar se inserta favorablemente cuando los estudiosos de grupos empresariales de *Harvard Business School* lo desarrollan mejor a mediados del siglo XX. Es importante notar que la estrategia requiere de una dirección y posteriormente es denominada *strategic management* que se asocia a una concepción competitiva, ya que, sin un rival la introducción del término queda desarticulado.

Un concepto de estrategia queda como sigue: consiste en adecuar metas y objetivos con el apoyo de recursos para alcanzar los fines planificados. A través de ella se establece una

relación dialéctica entre la empresa y su entorno y el tiempo de planeación de la misma garantiza el logro o el fracaso de los objetivos planificados.

#### 2.1.7.2. Beneficios de la estrategia:

- Generan una mejor dirección de la organización.
- Las metas principales se concretan con apoyo en un marco de dirección estructura teórica para la reflexión de las grandes opciones con sustento en una nueva cultura y actitud de los directivos en forma unificada.
- Crea un marco para la ventaja competitiva a través de la utilización de recursos con adaptación social.
- Consolida una toma de decisiones para que las acciones futuras sean el marco de la acción y se insertan escenarios que poseen un gran potencial para consolidar la visión y misión de la gestión emprendida.

Las estrategias reflejan una posición diferente de enfoques y perspectivas y definen una línea de acción para desarrollar un patrón de actuación que se integre a las necesidades de la empresa, además de establecer una posición, patrón (refleja la forma de actuación o comportamiento), plan (curso de acción consciente), programa, maniobras (movimientos a desarrollar); perspectivas (proyección en el futuro: cómo la empresa se vería a sí misma).

#### 2.1.7.3. Tipos de estrategias

Estrategia global o corporativa: es la estrategia maestra porque determina las relaciones que la empresa establecerá con el entorno, se ubican las actividades, se determinan las capacidades distintivas, así como las habilidades y competencias (tecnológicas, organizativas y directivas).

Estrategias de unidades de negocio: corresponden a la forma de competencia en específico y para ello se traza un plan en el que confluyen distintos elementos de la gerencia para mantener la unicidad en el logro de metas y objetivos.

Estrategias funcionales: se orientan a la utilización de los recursos en áreas funcionales. Para ello emplea la coordinación e integración de políticas corporativas con la búsqueda de sinergia entre: recursos humanos, tecnología, producción, marketing y finanzas.

#### 2.1.7.4. Éxito en el empleo de las estrategias

-Alineación con los objetivos personales de sus miembros; Vinculación de los objetivos provistos a largo plazo de la empresa; Establecimiento de un control para la gestión; Definición de los factores claves del éxito; Evaluación de las competencias del personal responsable de la ejecución del plan.

En la perspectiva anterior significa un trabajo de gestión que se enfoca en la utilización de estrategias orientadas a la maximización y la promoción del desarrollo empresarial a través de la planeación estratégicas y el cumplimiento de los objetivos propuestos a corto, mediano y largo plazo.

#### 2.1.8. Matriz DAFO

Es una herramienta estratégica para el estudio situacional de una empresa, institución, proyecto o persona, sustentado en el análisis de sus características internas (Debilidades y Fortalezas) y la situación externa (Amenazas y Oportunidades). Todos los elementos descritos se integran en una matriz cuadrada. “El beneficio que se obtiene con su aplicación es el conocimiento de las condiciones reales en que se encuentra una



organización, para asumir el riesgo y aprovechar las oportunidades que le brinda el entorno” (Pérez, 2011, p.2).

El primero en proponer esta estrategia fue Albert Humphrey en las décadas de 1960 y 1970, EE. UU, durante una investigación en el Instituto de Investigaciones de Stanford. La finalidad era encontrar las limitaciones de la planificación corporativa, ya que fallaba al ponerla en práctica.

El objetivo de la matriz DAFO es determinar las ventajas competitivas a través del análisis y la estrategia que están en correspondencia directa con las características de la empresa y las del mercado donde se desenvuelve.

El análisis interno se refiere a: disponibilidad de recursos de capital, personal, activos, calidad del producto, mercado, estructura interna, percepción de los consumidores, entre otros.

El análisis externo fija las oportunidades y amenazas que el contexto le presenta a la organización. Se establecen hechos o acontecimientos resaltantes.

La combinación de las fortalezas con las oportunidades surge las potencialidades que son las líneas de acción de más emprendimiento. Se determinan los factores que intervienen y el escenario más probable para una adecuada toma de decisiones.

El marco empresarial, contribuye sustancialmente a elevar el nivel de vida de la población y contribuye el desarrollo del ser humano en múltiples esferas de la vida social, política, económica, tecnológica, jurídica, cultural, entre otros. Es un espacio abierto para el diálogo de saberes y fomenta la igualdad, la justicia y el principio democrático de libertad

de pensamiento en su más alta expresión. La principal tarea es servir de base para la formación científica y humanística de la sociedad con apoyo en procesos dialécticos y epistemológicos que favorezcan la toma de conciencia y la maduración de criterios de ayuda mutua, convivencia y sentido de colaboración altruista.

El fenómeno de la empresa para la innovación y el emprendimiento requiere de un escenario para la elevación de la calidad y un marco de convivencia democrático, que se enfoque en los esfuerzos interinstitucionales globales para el desarrollo inclusivo de cada uno de sus miembros. La solución a los problemas recae en los esfuerzos que se desarrollan a través de la investigación a la luz del campo social y tecnológico cambiante. Es un escenario que se enfoca en la satisfacción de necesidades e intereses del individuo, y solo una sana convivencia y garantía para el desarrollo de la innovación social, será el marco para que la calidad empresarial encuentre la sustentación para el desarrollo humano, base del sistema empresarial.

El desarrollo de los procesos empresariales, requieren, de un ambiente que contenga los elementos necesarios para favorecer un ambiente propicio para el crecimiento personal y profesional, además del fomento de ideas novedosas de nivel, y de esta manera consolidar el desarrollo individual y colectivo con la participación de los actores del sistema. La sana convivencia promovida desde una base de diálogo y participación, no solo fortalecerá los valores de honestidad, compromiso, ética, responsabilidad, sino que también propondrá a unificar la comunicación, especialmente por la necesidad de afianzar el desarrollo psicológico, afectivo, cultural a través de una gestión estratégica eficiente que promueva una excelencia en todas las áreas: social, tecnológica, política y psicológica.

La conflictividad es uno de los elementos que generan intolerancia e insana convivencia porque se generan situaciones de estrés y manifestación de actitudes de rechazo y violencia. El escenario empresarial tendría que proveer las herramientas para un diálogo y liberación de cargas que obstaculicen el sano desempeño no tan solo por parte de los miembros de la organización, sino también por el grupo de profesionales que actúan en consecuencia que deben manifestar un alto desempeño como gestores de estrategias.

Los objetivos del milenio previstos por la Organización de las Naciones Unidas (2020) enfatizan en la necesidad de a) desarrollo pleno en todas las áreas posibles; b) nivel de inclusión de todos los estratos sociales; c) política de mejora continua en todos los procesos para una mejor democratización; d) Capacidades y destrezas desarrolladas para proteger el hábitat y consolidar una convivencia a través del espíritu de la cooperación, la libertad, el compromiso y el trabajo conjunto; e) desarrollo sostenible para un mejor aprovechamiento de los recursos del ambiente; f) fomentar la participación humana en todas las esferas del desarrollo integral con énfasis en la comunicación y la promoción de valores altruistas, entre otros; g) erradicar la pobreza en todas sus formas y satisfacer las altas demandas de los sectores menos favorecidos, entre otros.

Chile es un país en vías de desarrollo que promueve esfuerzos conjuntos para avanzar en materia empresarial, a la vez están situados en la expansión y mejoramiento de los procesos de innovación y eficiencia, en general, planes y programas de gestión estratégica, especialmente enfocados en obtener calidad en el trabajo empresarial, que se manifiesta en metas y objetivos de las políticas públicas y que al avanzar en una profundización de las limitantes u obstáculos que se evidencian en la gestión.

La adecuación de criterios que respondan con las expectativas globales es parte de la gestión, que los gobiernos desarrollan en beneficio de los pobladores. Una forma de compromiso es generar unas políticas para el desarrollo inclusivo e incorporar la participación e innovación social para elevar la calidad y excelencia educativa a un desarrollo pleno capaz de propiciar la transformación y el intercambio científico/tecnológico de cara a una gestión revitalizada y consustanciada con los procesos actuales.

Uno de los principales problemas que se manifiestan según el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2020) en la realidad social es la pobreza. En este aspecto, en el año 1990 el Banco Mundial definió el umbral de pobreza en un dólar al día, estableciendo un estándar normativo que rápidamente hubo que ajustar, entre otras razones, porque fija un piso mínimo insuficiente que limita los procesos para la innovación y la gestión de las empresas (Banco Mundial, 2020). Ello es un factor que genera incertidumbre en la población y hace que la brecha de la desigualdad se acentúe más. La definición de calidad varía según Amartya Sen en el qué y el para qué (ibídem). Ello significa que posee elementos para su estudio que se resumen en diversas macro dimensiones: filosófica, administrativa y derechos. Tal cual especifica un sistema de indicadores de impacto para las personas, pues existe un piso epistemológico que cumple los principios de: a) universalidad; b) equidad; c) logro; suficiencia y calidad de la oferta (...) (Banco Mundial, 2020).

Por otra parte, otro problema que se manifiesta en detrimento de la empresa corresponde con la ausencia de convivencia, participación e innovación social. Estos conceptos complejizan el contexto donde se desenvuelve el actor, y señala desavenencias para un desarrollo de acuerdo con las metas y objetivos que importantes organizaciones

internacionales han suscrito, especialmente Chile, entre otros países de la región. Se trata de la Agenda 2030 (Organización de las Naciones Unidas, 2020a), propuesta en el año 2015, que ha encontrado pro y contras, derivado que más de 100 países han concertado acuerdos para desarrollar lo inclusivo, por ejemplo, a comienzos del siglo XXI, sin que los objetivos del milenio (OM) del año 2000, ni los principales acuerdos o convenios internacionales se cumplan (Organización de los Estados Iberoamericanos, 2020).

Las alternativas posibles es investigar la realidad y trascender a ella, es decir, proponer acciones, evaluarlas y ejecutarlas. Ya no hay tiempo para que las generaciones se paralicen por el rigor de una actuación o gestión que no conlleve a objetivos posibles y que detienen el progreso de cada país, pues no se justifica que el trabajo de los empresarios quede reducido a la ausencia de un marco de suficiencia y transparencia de la política pública, por ello los esfuerzos son mayores aún.

Es necesario, una gestión de acuerdo con los nuevos tiempos y desarrollar así acciones globales que estén orientadas al desarrollo sostenible de las economías y elevar la calidad de vida de los habitantes (Organización de las Naciones Unidas, 2020b). La dinámica de intercambio de experiencias y conocimientos es una actividad que invita a la definición propia de nuevos conceptos y situaciones de contexto que se colocan para el análisis e interpretación de la realidad social.

La definición de metas, objetivos estructurados en el paradigma contemporáneo revitaliza todo el sistema de teorías que son base explicativa del accionar social.

La innovación social ofrece respuestas, ya que su construcción involucra fundamentación en una definición de la red conceptual que explica las principales ventajas

y desventajas del análisis para interpretar la realidad; teleología (deber ser): desarrollo inclusivo y de innovación; axiología (valores): estudio de las formas que se reconoce como valor y se afianza en la conciencia y actuación social.

## **2.2. Teorías que sustentan la investigación**

Las principales teorías que se abordarán: Teoría de la destrucción creativa y la definición de los empresarios como las personas que combinan los elementos existentes en nuevas formas de crear un nuevo producto o servicio. Teoría del Desarrollo Inclusivo y sostenible de Stuart Mill; Teoría del Desarrollo Económico Local propuesta por Marshall; Teoría General de la ocupación de Keynes y Teoría del valor- trabajo de Marx. Todas ellas establecerán las bases para el diseño del plan de gestión estratégica del recurso humano para la innovación social y el micro emprendimiento empresarial chileno.

La Teoría de la destrucción creativa fue propuesta por Joseph Alois Schumpeter durante la primera mitad del siglo XX. Trata de entender la relación entre economía y creación de empresas. Hay cuatro puntos centrales de ella que son el concepto de empresario y empresa; la conducta innovadora del empresario y su papel en el desarrollo económico; la asunción de riesgo en la teoría de la destrucción creativa, y el estudio del beneficio del empresario. Schumpeter al analizar y adentrarse en la teoría se considera algunos puntos importantes, que son la innovación de las empresas. Ello facilita que el individuo obtenga aportes esenciales para la innovación, producto de la creatividad, en el que se insertan beneficios y ventajas competitivas, a la par de un desarrollo sustentable en el corto plazo. En esta perspectiva el análisis de la teoría de la destrucción creativa obedece

a un escenario complejo en el cual se facilita una serie de elementos vinculados a la esfera de los negocios y el equilibrio económico (Valencia y Patlán 2011)

Hay un interés correspondiente por el riesgo del capital y también un beneficio por su innovación. Como resumen de la teoría se establece que existen debilidades en la concesión del riesgo, aun así, es necesario asumirlo desde un punto combinado destruir para luego construir. Esta es una teoría que está basada en el éxito del empresario y plantea varias explicaciones en cuanto al sistema de riesgos de cara a que los individuos establecen por su inteligencia, actividades que lo hacen ser genios para la realización de innovaciones. Esta actividad está vinculada a una capacidad para el análisis del equilibrio estático, así como una conducta de los empresarios en relación con las motivaciones que los lleva a crear nuevas empresas, así es cómo evoluciona este proceso y está supeditado a un ambiente adecuado y la utilización de recursos, los cuales versan para sustentar un modelo económico empresarial fuerte en un clima de total incertidumbre (ibídem). El desarrollo como concepto económico manifiesta un proceso de evolución, cambio y mejora en las condiciones generales de bienestar y calidad de vida de los habitantes, como parte de un contexto espacial definido, nacional, regional o local, que supera la idea de crecimiento, medida en términos de la generación de valor y riqueza. En este sentido, las condiciones relativas de competitividad de un territorio en particular constituyen el punto de partida para alcanzar un mayor grado de desarrollo y bienestar (Alarcón- Pérez y González-Becerra, 2018, p.1)

Por otra parte, la teoría en sí, se enfoca en un liderazgo para descubrir nuevas oportunidades y combinaciones de desarrollo. Establece un vigor sustentado en el cumplimiento de tareas especiales, así como desarrollar una creación de empresa de forma

aprendida, es decir que hay una concepción de escuela austriaca presente para dar apoyo a la misma (ibídem)

La Teoría del Desarrollo Inclusivo de Stuart Mill se sustenta en la capacidad de la tierra, el trabajo y el capital donde una es complemento de las otras, y así sucesivamente. La proporción de la fuerza de trabajo hace que se generen beneficios obtenidos mediante el empleo de trabajos improductivos. Esto no genera riqueza. Lo productivo es que se genere riquezas través de la productividad misma, entonces este es un aspecto para el desarrollo de una teoría económica en un escenario complejo, y se visualiza la visión de trabajo como base de la economía, y la productividad se enfoca en la utilización de recursos materiales y financieros que generen riqueza. En otras palabras, el capital se constituye en la base principal y enfoque del desarrollo inclusivo, así como fomentar relaciones estrategias de apoyo para una ganancia bruta. Es una acumulación de capital mismo que hace la producción neta (Mill, 1998).

Teoría del Desarrollo Económico Local propuesta por Marshall, se sustenta en la economía que “permite a las empresas organizarse de forma alternativa a las producciones de gran escala manteniendo los niveles de eficiencia” (Bocker, 2005, p.13). Las teorías del desarrollo económico local no siempre tienen una relación directa con el sistema económico del país, o la dinámica de la economía mundial, sino que se basa en el desarrollo interno de cada territorio, no obstante, el efecto que puedan tener los lineamientos de orden nacional, así como las tendencias a nivel internacional (Alarcón- Pérez y González-Becerra, 2018, p.2).



La Teoría General de la Ocupación de Keynes impulsa el empleo, el interés y el dinero en esta perspectiva es una terminología que desencadena una revolución de pensamiento económico específicamente por el impacto de la gran depresión acaecida entre 1929 y 1932. Hay un fenómeno económico en el cual se considera la viabilidad y conveniencia de la gestión del sector público para agregar más demanda a la economía. Se sustenta en un pensamiento en el cual existe un entorno macroeconómico. Argumenta que el nivel de empleo en la economía moderna está totalmente determinado por los factores de propensión marginal a consumir la eficiencia marginal del capital y la tasa de interés. Lo específico es que una economía debilitada por la baja demanda genera un problema y el gobierno puede incrementar la demanda a través de sus gastos, sin que el sector público incremente la tasa de interés, lo suficiente como para minar la eficacia de esta política. Es una época caracterizada por la posguerra después de la segunda guerra mundial. Se enfoca en la intervención de la tracción de los círculos políticos y los teóricos económicos.

Es en otra perspectiva la fuerza considerable para guiar a los hombres a través de la toma de decisiones. Esto tiene énfasis en el pensamiento de Karl Marx se habla específicamente del nivel de empleo que no está determinado por el precio del trabajo como en la economía clásica, sino el nivel de la demanda agregada a los problemas económicos. En este presente no podrían analizarse sin contravenir los efectos de una economía en decadencia para lo cual se sustenta en el empleo, el interés, y el dinero impulsa una fuerza que se aplica.

La teoría económica de Keynes se basa en una interacción entre demanda, ahorro, inversión y liquidez, y establece una medida proporcional entre todas, pero es afectado por el nivel de decisión que se toma cuando se intenta ahorrar. Existe según Keynes una

función del ingreso: cuanto más ricos son, más riqueza buscarán. La rentabilidad de inversión está determinada por una relación entre capital y tasa de interés, y en resumidas cuentas la economía debe encontrar el equilibrio. No contribuye al ahorro de más dinero porque es necesario invertirlo, y esto se puede lograr con la contracción del ingreso Y la reducción del nivel de empleo mantener el equilibrio, ahorro, inversión para que la tasa de interés desempeñe otra función en la economía la de igual a la demanda y la oferta de dinero (Gres – Chávez, 2014)

La Teoría del Valor - Trabajo de Karl Marx conocida como la teoría del valor hace que la mercancía valga de acuerdo al trabajo necesario para producirla en la sociedad, y calcula que en base al tiempo promedio requerido por la empresa se puede fabricar un bien determinado. En esta teoría se incluye como principal elemento el trabajo ya que esto es un concepto que hace competencia. El oferente que invierta menos horas/hombre fabricar un bien o tener mayores beneficios cuando se satisfacen las necesidades y de dos bienes en particular se alcanza un intercambio. La principal sustancia en común es el trabajo. Hay una diferenciación entre los conceptos de producto y mercancía. Esta última es considerada con valor amplio porque es creada para venderse, pero en definitiva es un producto cuya única intención es cubrir una necesidad de quien lo crea. La mercancía es la materialización de cierta cantidad de trabajo abstracto. Hay una relación entre tiempo, valor y productividad. La eficiencia se logra al realizar la misma faena en menos tiempo, entonces el valor de las horas/ hombre promedio requeridas en la industria son las más valiosas, en este caso para obtener la productividad requerida.

Todo desarrollo económico es una función de la tierra, el trabajo y el capital, y hoy se debe agregar la tecnología, representándose el capital como una reserva. El aumento de la riqueza es posible con la vida de la tierra y el capital.

### **2.3. Definición de términos**

Objetivo: meta, propósito o fin. Lo que se desea alcanzar

Política: conjunto de acciones que pretenden alcanzar los objetivos

Misión: Es el objetivo supremo real o actual planteado en la organización

Visión: Se plantea en términos de futuro: es el fin supremo a alcanzar

Escenario: corresponde a un contexto proyectado de la organización en el futuro.

Matriz DAFO: Proviene de las siglas en inglés SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities y Threats). Compuesta por un análisis de entorno interno (debilidades y fortalezas) y externo (amenazas y oportunidades). SE le conoce como la primera técnica de análisis estratégico. Data de 1960.

Factores claves del éxito: son los elementos que otorgan mayor nivel de desempeño.

Ventaja distintiva competitiva: fuente de diferenciación de la empresa.

Cultura organizacional: conjunto de normas, valores y creencias que caracterizan a cada miembro de la organización.

Valores organizacionales: son las convicciones de cada miembro cónsono con la ética y la costumbre que se fomentan en el seno de la empresa.

Competencias clave de la organización: se refiere a su capital intelectual, a los procesos de trabajo corporativo y al desarrollo de los procesos esenciales para mantener un estándar alto en la organización.

### **Capítulo 3: Marco Metodológico**

La metodología que se sigue corresponde con el establecimiento de pasos y procedimientos que se desarrollan a través del análisis e interpretación de los capítulos que conforman el presente estudio. Contempla “la explicación de los mecanismos utilizados para el análisis de la problemática de investigación. Por lo general, se trata del tercer capítulo de la tesis y es el resultado de la aplicación, sistemática y lógica, de los conceptos y fundamentos expuestos en el marco teórico” (Asociación Americana de Psicología APA, 2020). La metodología es mixta: cualitativa y cuantitativa.

#### **3.1. Paradigma Investigativo**

Cualquier investigación debe argumentarse, y esa acción se da por la inquietud que siempre mueve al ser humano “la indagación”, el desear conocer constantemente la realidad en la cual se desenvuelve, orientándolo al hallazgo de reglas, fenómenos, leyes y/o principios, que permitirán que se conozca y conceptualice lo que investiga. Al respecto, Franco (2017), dice que: “Es el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el “cómo” se realizará el estudio. Esta tarea consiste en hacer operativa los conceptos y elementos del problema que estudiamos” (p.114).

Significa entonces, que el marco metodológico, es donde se presenta la manera de cómo se va a realizar la investigación. En tal sentido, toda investigación tiene un

fundamento epistemológico. Al respecto, Gonzáles D. y Uribe B. (2018) señalarán: “la epistemología, hace referencia al establecimiento de los criterios a través de los cuales se determinan la validez y bondad del conocimiento” (p.9); por lo tanto, la presente investigación se podría distinguir como una investigación social, interesada en alcanzar conocimientos sociales y prácticos, vinculados al proceso de creación del conocimiento de los grupos, especialmente de recursos humanos. También, su concepción y propósito intencional de transformar la realidad, se plasma desde una óptica idealista subjetiva, pues es esperanzadora la génesis de una sociedad armónica, aunque sea desde un pequeño lugar del mundo.

Ahora bien, de acuerdo al abordaje de la problemática, esta investigación adoptará el paradigma cualitativo/cuantitativo; en sustentación al primero, Melero (2018) asegura que: “se caracteriza no sólo por el hecho de indagar y comprender la realidad en la que se inserta la investigación pertinente, teniendo en cuenta el aspecto humano de la vida social”. (p.343).

De esta forma, predomina primero está el hecho de indagar, obtener datos y comprender la realidad en la que se inserta la investigación. El segundo se relaciona con las ideas empiristas y positivistas de autores como Comte, S. Mill, y Durkheim. Sus supuestos básicos son que el mundo natural tiene existencia propia y que está regido por leyes que la investigadora debe descubrir objetivamente y con procedimientos científicos, para poder explicar, predecir y, por lo tanto, controlar todos los fenómenos. Además, este conocimiento adquirido sobre la base de la metodología hipotético-deductiva (científica y válida para todas las ciencias) se supone legítimo para todo tiempo y lugar, objetivo y factual.

### **3.2. Tipo de investigación**

El tipo es analítico/descriptivo que la primera tiene como objetivo analizar un evento y comprenderlo en términos de sus aspectos menos evidentes (Hurtado, 2012, p.89). La segunda “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.92). En este marco se considera el estudio de la gestión estratégica de los recursos humanos para la innovación social y el emprendimiento de la microempresa en Chile.

### **3.3. Diseño de investigación**

El diseño de la investigación es el “Diseño, Plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento” (ibíd., p.128). El diseño es documental/bibliográfico. El primero es según Fideas G. Arias (2012), “un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios”, es decir, los obtenidos y registrados “por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos” (ibíd., p.27).

El segundo es de acuerdo con Santa Paella y Feliberto Martins (2006): la revisión sistemática, rigurosa y profunda del material documental de cualquier clase. Se procura el análisis de los fenómenos o el establecimiento de la relación entre dos o más variables. Cuando opta por este tipo de estudio, el investigador utiliza documentos, los recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados coherentes (p.87). Desde la perspectiva metodológica, el diseño de la investigación emerge como una investigación sustentada en

referencias bibliográficas y documentales. Este tipo de diseño implica una serie de actividades sucesivas y organizadas que se adaptan al objetivo de la investigación que trata sobre un plan de gestión estratégica del recurso humano para la innovación social y el emprendimiento de la microempresa chilena.

#### **3.4. Procedimientos de análisis y procesamiento de la información**

Los resultados de la presente investigación se sustentan en el aporte de Rizo (2015): (a) Análisis crítico de las fuentes de información: primarias y secundarias; (b) Desarrollo de escrito a través del razonamiento deductivo e inductivo; (c) análisis de los principales documentos; (d) Establecimiento de los pasos para el desarrollo del estudio: Selección del tema de investigación; Delimitación del problema de investigación; Elaboración de una guía de trabajo; Establecer un calendario de actividades; Recolección de información; Registro y análisis de la información; Lectura de la bibliografía; y redacción del trabajo.

## **Capítulo 4: Resultado y Discusión**

Los avances que se han desarrollado en los últimos decenios con respecto a la implementación de acciones, involucran la participación de diversas asociaciones, entre los que se destacan las promovidas por los trabajadores o recursos humanos. Sin embargo, existen luchas reivindicadas que se han considerado para intentar comparar el escenario que se sucede en el que participan distintos actores sociales.

### **4.1. Gestión estratégica**

La investigación se desarrolla a través de una concepción netamente administrativa/gerencial, ya que involucra la toma de decisiones estratégicas para favorecer en gran medida el desarrollo empresarial. Por ello se emplea la estrategia de gestión estratégica de recursos humanos y de allí originar un marco de conceptos claves para un desarrollo completo de los elementos académicos, que se derivan de la temática en estudio. Es menester la utilización de técnicas y recursos adecuados para sustentar todo el complejo organizacional en tiempos de incertidumbre, ya que los cambios que han ocurrido en el último medio siglo, estructuran un escenario simbólico de crisis grave en lo social, económico, político, entre otros. Las acciones estratégicas conforman una red de avanzada, es decir se visualiza en el contexto empresarial una polémica que favorecerá en mayor o menor medida, la red establecida entre los patrones y los empleados que conforman las empresas. En este punto se sintetizan avances, se elabora una perspectiva que pareciera inacabada, por tanto, es una aproximación tentativa al fenómeno, ya que demuestra una epistemología de conceptos, tal vez con unas orientaciones pocas y otras más puntuales, sin



embargo, es la profundización en sí, lo que engloba la estrategia en tiempos de incertidumbre.

La problemática que se plantea es definir una toma de decisiones con énfasis en un modelo de contingencia, en este caso la gestión del recurso humano como factor estratégico, por ello es significativo contribuir de forma sistemática a un desarrollo pleno de las empresas, considerando que existen documentos y la tecnología necesaria para enfocar el análisis de los diferentes contenidos, pero al profundizar en esta temática se encuentra un fenómeno singular, qué son las indecisiones propiciadas por una incertidumbre desconocida, ya que no se conoce o no se posee una certidumbre cabal de los cambios repentinos que se suceden uno tras otro en el contexto nacional e internacional, entre otros.

El plan estratégico representa un modelo de contingencia sustentado en la gestión estratégica como factor estratégico, determinará los elementos subyacentes en el desarrollo empresarial como núcleo de la economía. Se destaca la valoración del trabajo organizado que se desarrolla dentro de la misma y por lo tanto se atienden grupos específicos que apoyan la labor social, considerando que el factor principal es el crecimiento económico empresarial. Se analiza el fenómeno o hecho en estudio e investiga las acciones específicas de crecimiento auto-sostenido con base en la gestión exitosa de los recursos humanos como factor estratégico dentro de los sistemas económicos sociales que se desarrollan en el país.

Introduce el sistema administrativo/gerencial (programas, planes, estrategias, entre otros), económico (economías emergentes, productividad, liderazgo, toma de decisiones, entre otros); social (desarrollo humano y contexto globalizado); cultural (liderazgo para

resolver problemas a través de toma de decisiones) frente a la incertidumbre con sustento en el análisis y el aporte de autores expertos en el ramo empresarial.

#### **4.2. Recurso humano microempresarial**

Las empresas en Chile presentan deficiencias en cuanto a una toma de decisiones sustentadas en cambios efectivos en los últimos diez años por cuanto ha existido un decrecimiento paulatino del estándar de confianza para que las empresas funcionen de forma adecuada y el límite -el indicador de medición- está en la calidad efectividad y eficacia organizacional. Por ello el empleo de estrategias en forma coordinada, coadyuva la emergencia para combatir la incertidumbre y los posibles cambios gestados a la luz de algunas luchas protagonizada desde hace siglos por los predecesores y que ahora encuentran sentido en el quehacer empresarial para la productividad en masa entre otros elementos de contexto general.

Se enfoca en una dinámica discursiva, es decir se evidencian elementos de importancia entre ellos la incorporación de procesos de la productividad, calidad total, entre otros para desarrollar al máximo el beneficio y reducir los costes y desarrollar una efectividad en el corto plazo. Todo ello bien administrado contribuye a la promoción de expectativas positivas y se vincula con una dinámica empresarial más compleja en tiempos de incertidumbre total. La toma de decisiones facilita todo proceso decisorio e involucra no una percepción o una participación aislada, sino la participación de un grupo de personas: en este caso los jefes, los propietarios, los dueños de la microempresa, que evalúan los pros y los contras a través de una junta directiva y una vez determinadas las ventajas y

desventajas de la estrategia, que se emplean para generar el empuje que se desea: la productividad empresarial.

Por otra parte cuando se evalúan los escenarios sociales desarrollados en Chile, se consigna una mano de obra que requiere de mayor formación y capacitación empresarial, eso se encuentra problematizado en varios acuerdos bilaterales y mediación de las políticas para la formación y capacitación de recursos humanos y ello es una postura grave porque una gerencia que no promociona dentro de su ciclo organizacional específicamente a los empleados, un proceso de reclutamiento y selección, genera esta deficiencia o limitante para desarrollar la calidad tan esperada. Esa realidad se conecta con los intereses de la empresa porque no posee una perspectiva de avance propio en la contingencia prospectivo y en la incertidumbre y conduce inexorablemente al fracaso, es decir, que aun cuando la toma de decisiones sea desarrollada propiamente, pero los recursos sean inexistentes, no se puede generar entonces tal productividad, sino un descenso de la misma. Otra perspectiva se entiende que no es fácil evaluar el impacto de una crisis social, económica, política, y de salubridad en los últimos años, sin considerar el factor emergente de posibilidades alternativas de transformarse en una alianza estratégica con otras empresas y propiciar de forma masiva el impacto de crecimiento que conduzca a un desarrollo pleno, como único recurso viable en tiempos de incertidumbre.

Las habilidades y destrezas para el liderazgo en la toma de decisiones es otro de los elementos que están presentes en el plan estratégico de gestión hay que desarrollar un análisis DOFA que es una herramienta utilizada para la formulación y evaluación de estrategia. Generalmente es utilizada para empresas, pero igualmente puede aplicarse a personas, países, etc. Emplea las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas para enfocar el trabajo con un

esfuerzo estructurado y plantearse objetivos definidos. Sólo así se alcanzará el éxito en la labor empresarial y la revisión de los estatutos internos de la empresa, también afectan la contingencia que se ha de desarrollar con énfasis en la estrategia, ya que aún sí existen cláusulas que obstaculicen la libre participación de los trabajadores para un desarrollo eficaz y pleno de la gestión empresarial, entonces no conduce al éxito y esa toma de decisiones queda afectada por esta limitante.

En el marco anterior, el éxito de la gestión empresarial responde a las iniciativas y creatividades generadas en el proceso decisonal de forma contingente porque no espera a que el problema surja, sin que se genere unas dinámicas recursivas que promuevan el desarrollo de una gestión empresarial eficaz, entonces corresponde en este caso actuar sin dilaciones, proyectando el plan o modelo de contingencia con sustento en la participación del recurso humano microempresarial chileno.

Las contrataciones que se encuentran definidas en la linealidad interna hace una vertiente que gira hacia dos sentidos: primero el patrono en el que se beneficia de la obra del trabajador porque este es una mano de obra barata, alguien que no cobra el debido precio por justicia a sus necesidades, ya que el sueldo no corresponde con la verdadera compensación que hace referencia la normativa o marco jurídico de actuación.

En Chile últimamente, el empleado ha perdido beneficio sistemáticamente se ha eliminado los derechos de la clase obrera y las reformas en su gran mayoría han beneficiado es al empleado o patrón, y un punto de vista importante para el análisis en el cual se puede observar en la siguiente idea: primero el trabajador cuando desarrolla una obra de importancia en la región, corresponde justamente con unos intereses que no son

suyos, pertenecen a una oligarquía a un empresariado, a un emporio o aún gestor internacional en la mayoría de los casos y en ocasiones captan el microempresario que trata de salir adelante desde la precariedad y ello es fuente de problemas porque se limita o acapara a este importante grupo de personas para satisfacer sus propios intereses.

Por otra parte se tiene que el trabajo o la reivindicaciones que el trabajador recibe con el paso de los años, no son apropiadas y proporcionales con la que ha realizado durante tanto tiempo, sin embargo se ha visualizado un escenario parcializado para considerar medidas en la cual se le beneficie más al trabajador a través de las regalías o las emisiones de las famosas compensaciones, y así generar para un estado de bienestar, que justamente no lo es, por cuanto hay ciertas barreras e ideas que no son las más adecuadas para desarrollar la gestión estratégica del recurso humano para el emprendimiento en Chile.

La administración de recursos humanos requiere de un marco jurídico para regular todo el proceso de reclutamiento, selección, contratación, entre otros. Los trabajadores o recurso humano contribuyen con el desarrollo de una política en el contexto de las relaciones empleado/sociedad/Estado “Aunque el Estado es juez y parte en las relaciones laborales con sus trabajadores, ello no implica del todo una desventaja en la consecución de mejores condiciones para éstos últimos” (García, 2018, p.8). Es un marco estratégico para propiciar cambios en todos los estratos sociales, culturales, políticos, culturales y tecnológicos. En este escenario se visualiza una serie de cambios que fundamentalmente enfatizan en el establecimiento de un vínculo patrono/empleo apoyado en el surgimiento de alianzas para propiciar al cliente (quien es el usuario del servicio prestado); una gama de oportunidades que hagan que el trabajo desarrollado por el empleado cumpla con sus

expectativas y necesidades y al mismo tiempo se enfoque en una actividad dinámica y eficiente dentro del sistema complejo organizacional de la microempresa chilena.

### **4.3. Emprendimiento**

Los mercados globales actualmente presentan una escalada negativa por la presencia de la pandemia COVID- 19, que ha colocado en déficit las economías de todas las latitudes. Cada vez más se propagan campañas publicitarias que limitan la percepción real del producto y se desarrolla una desinformación para el público. El Marketing Digital “es una herramienta que permite entender aún más a profundidad los consumidores actuales, cuáles son sus gustos, preferencias, tendencias, asuntos que le desagradan, etc.” (Acosta y Martínez 2018, p.1), se perfila como estrategia para el desarrollo de un mercado en expansión, motivado a la situación de cuarentena social que se ha incrementado en los últimos meses en el planeta.

Países como Colombia se encuentra liderando en América Latina y presenta una incursión en redes digitales. Otro país que destaca es Alemania, que coloca en sus redes una comercialización de productos conocido como marketing de afiliados: “La Asociación Alemana del Comercio Minorista (Handelsverband Deutschland), constata que en 2017 se generaron 44.000 millones de euros gracias al márketing de afiliados” (Domínguez Adolfo, 2018, p.2). Las demandas por concepto de comercialización han decaído en las últimas semanas debido a una propagación de campañas publicitarias falsas y el fenómeno de las fake news, entre ellas destacan: mensajes a través de las redes sociales: whatsApp, Facebook, Instagram, twitter, google +, Hi5, Microbloggin, Pinterest, Linkedin, Bebo, blogger, entre otros.

Genera que los consumidores no tengan la credibilidad o nivel de confianza para confiar en un medio internacional de comunicación, y como consecuencia de ello, se genere desconcierto e incertidumbre que influye en el mercado de productos y su consecuente expansión a ritmo exponencial. Sin embargo, cada vez más se encuentra que se afecta la originalidad de la noticia motivado a la existencia de intereses ocultos, bien sea del competidor residual o la falta de ajustar unos criterios que evidencien que las políticas promovidas en estos países coincidan con las necesidades y expectativas de la población. Ello sin contar con la inversión de cuantiosos recursos tecnológicos promovidos por las empresas en Chile para impulsar las campañas publicitarias y que no reciban la aceptación necesaria.

La actual situación del sistema educativo del mundo globalizado, está impactado, por cambios de tipo político ambiental, tecnológico, económico, social, cultural, entre otros. Eso hace que se genere una influencia decisiva en el hecho social/empresarial, porque es un factor de importancia para desarrollar el progreso de las naciones, incluyendo a Chile como país en vías de desarrollo (ONU, 2020c). Una de las acepciones más amplias para el desarrollo del ser humano corresponde a implementar mejoras sustantivas en su calidad de vida. Ello se traduce en calidad y eficiencia, términos que juntos hacen un enlace fundamental para fomentar acciones de participación y revitalización de los procesos para la innovación y emprendimiento.

Por otra parte, el desarrollo dinámico, en la cual el ser humano se desenvuelve es un identificador cultural, es decir, que se proveen experiencias y conocimientos acordes para una labor empresarial compleja, en la cual la dinámica responda a las necesidades y expectativas del recurso humano que labora en la microempresa. Eso es una de las

principales estrategias que se desarrollan en el planeta y se vincula para un fomento pleno de la personalidad del ser, es decir, que es el camino perfecto que se traza en el marco para un sano crecimiento personal y profesional.

Uno de los procesos básicos para el logro de una programación eficiente en el sistema de la administración de los recursos humanos expresa Chiavenato (2002) radica en actividades consecutivas, la puesta en marcha de recursos materiales, humanos, tecnológicos suficientes y con una tarea de planificación del conjunto de situaciones que deberán ser consolidadas a través de la planificación.

Una de las principales actividades que se consolidan en este logro empresarial responde a una valoración intrínseca de situaciones en la que se parte de una gran capacidad para ser desarrollada, atendiendo a un lineamiento o especificación legal, que se constituya en el soporte de todas las actividades en conjunto. Esta institucionalidad marca un reto para que la sociedad adecue a una plataforma de gestión con eficiencia, con una calidad que coincida con los planteamientos del sistema global, así como una movilización humana inédita soportada en políticas, es decir, que una de las acciones básicas para fomentar el espíritu de solidaridad humana y el conglomerado de relaciones sociales están definidas por unas necesidades específicas como base para el desarrollo de las mismas, así como la reflexión de la institucionalidad en el hecho que se cumplan con los objetivos metas planteados por el ramo empresarial y asociar cada una de las actividades o tareas, con la capacidad y potencialidades del recurso humano.

La búsqueda de un mundo globalizado con una espectacular dinámica competitiva y un crecimiento genuino de los paradigmas y roles fundamentales que deberá asumir el



microempresario en el siglo XXI, define una línea de acción estratégica para encontrar un máximo de apoyo coordinado de forma organizacional y sistémica enriquecido por los conocimientos y experiencias de la vida empresarial, que se manifiesta de forma continua y que es la clave para el desarrollo efectivo de acciones estratégicas, que fomenten un desempeño humano en la perspectiva global, es decir que se define de una vez por todas cada una de las actividades y acciones de toma de decisiones, y que es la clave para el desarrollo efectivo de acciones estratégicas, que fomenten un desempeño humano como en la perspectiva global, que se defina, así como cada una de las actividades y acciones de toma de decisiones conjuntamente con liderazgo.

La sociedad define un rol en el cual cada ser humano posee una mentalidad y un conjunto de experiencias distintas al otro, esto quiere decir, que cada uno de ellos está definido por un ADN único, es decir que contempla un pensamiento diferente a otro ser humano y que responde a una necesidad particular, todo ello es la base para estudiarla dentro de la conformación del criterio que se adecua al ramo de la planificación y gestión en el cual el recurso humano es uno de los elementos o coordinadores del proceso, es decir, que a través de su intervención se puede consolidar efectivamente cada una de las actividades propuestas y de esta forma servir de base para la dinámica global.

Por supuesto que cada una de ellas, requieren de una justificación por cuanto la efectividad y competencia establecida en este sistema globalizado connota una investigación de índole más profunda, es decir, que se requieren examinar de forma detenida qué es lo que rodea a este escenario o contexto de la microempresa en Chile para implementar las técnicas e instrumentos necesarios que le hagan revitalizar la práctica al gerente y fomentar este espíritu y eficiencia en la calidad y excelencia. También cuando se

establecen prioridades y se selecciona de una forma abierta, cada una de las metas u objetivos de nivel, se puede plantear un marco de organización sistémica en la que se alcance el mejoramiento y administración eficiente de los recursos, especialmente el humano.

Por otra parte, cuando se identifica cada una de estas situaciones se propone una construcción de pensamiento sustentado en una valoración de las experiencias más abierta y con el conocimiento previo de lo que significa la situación en sí para fomentar la valoración intrínseca del ser humano y fomentar la evolución. Estos individuos a relacionarse unos con otros de forma positiva y abierta se enfoca en un mundo de vivencia que bien se puede definir por sus pares como el enlace comunicativo en la que se apropian experiencias de fluidez y cuya terminología incluye la influencia de vivencias, manejo de relaciones grupales, demostración del conocimiento y experiencias previas, cambios en la orientación del grupo, fortalecimiento de las relaciones inter institucionales, toma de decisiones acertadas, hecho planteado como raíz misma del progreso en sincronización con la circunscripción de desarrollo de las políticas empresariales y del Estado y la obtención de resultados.

La empresa es la que sustenta el desarrollo de gestiones y objetivos que responden a la complejidad de problemas existentes de orden económico, científico, político, cultural, educativo para el diseño de una gestión de recurso humano. Esto significa desarrollar propuestas que sean válidas a la satisfacción de necesidades e intereses y se extiende a un planteamiento sistémico que de forma estructural es la clave para el desarrollo humano.

Por otra parte, cada gestión en particular está en el seno de organizaciones y responde a valores éticos, morales, que son definidos por cada individuo, y que se manifiestan en propuestas de diferentes autores en el ramo, que se introduce en una controversia, en el criterio de adoptar o no algunas vías que satisfagan el desarrollo del emprendimiento.

Las políticas poseen marcada influencia para enfocar un desarrollo humano, que se sustente en los valores de convivencia, participación social, alto estándar en el rendimiento, así como implemento de una gestión exitosa. Una visión compartida de la complejidad de estos problemas lo constituye la formación en sentido universal, es decir, con sustento en la Constitución y demás documentos emanados en leyes, que promueven las acciones de reajuste para una práctica empresarial, que se introduzca como garante en el desarrollo inclusivo.

Hay criterios para validar algunos impulsos, que organizaciones del sector privado se han encargado de promocionar para hacer un cambio radical, ya que algunas intervenciones no son eficientes para que esta gestión sea apropiada.

Estos estándares de dificultad que se gestan en estos sistemas de gestión de microempresas entre los que se pueden contar el de Colombia, México, Bolivia, Perú dan un sentido de participación un poco más abierta para que se introduzcan nuevas críticas, sin embargo, algunas de ellas han sido consideradas de forma positiva, puesto que las acciones negativas que se han generado en la historia misma del desarrollo de cada una de estas naciones para que se alcance el progreso tan esperado es que se pueden generar varias soluciones y estrategias, que deberán ser implementadas en un plazo máximo de cinco (5) o

diez (10) años, aunque las metas del Milenio propuesta por las Naciones Unidas hayan estandarizado un marco de acción para los próximos 10 años.

La presencia del COVID- 19 con sus efectos en la gestión estratégica, ha generado algunas inercias del proceso, es decir, que se han paralizado algunas economías y algunas acciones que son base de estudio para que se alcance este desarrollo meta del Milenio y que de por sí, algunos estudios apuntan que existe un fracaso latente para la consolidación de estas políticas en este corto plazo y que la recuperación de América Latina para los próximos años se marca como exigua y retardada para las próximas generaciones.

Estas son algunas de las interrogantes que se promueven en el seno de las comunidades en la cual se participa activamente para resolverla y que algunas propuestas no encuentran esta visión compartida que habría de existir en todo sistema empresarial global en la que se traduzcan calidad, responsabilidad, compromiso, valoración por el otro, respeto a la dignidad humana, y sentido de actuación eficiente en una sociedad justa, que indique actividades más puntuales, en ellas se enfoquen en el grupo y no en las particularidades de cada uno de ellos, por cuánto existen otros elementos que son negativos más que positivos.

Es importante visualizar un poco más allá de la esencia misma latinoamericana y colocar la mirada en el desarrollo puntual de algunos de ellos, que se ubican en otras latitudes, como por ejemplo Suiza cuyo salario mínimo es el más alto del mundo: 4.000 dólares (3,772 francos suizos) al mes (Forbes, 2020).

En la actualidad no se corresponden en otros países como los mencionados en párrafos precedentes, por cuanto las economías que se encuentran en un punto focal de

decadencia no ganan esfuerzos, ni puntos para que se le otorgue valor al producto interno bruto y que se puede invertir en las microempresas.

#### **4.4. Innovación social**

El proceso de toma de decisiones empresariales es un reto que se plantea para la diversificación de las economías emergentes que avanzan en tiempos de crisis a la innovación de recursos materiales, financieros y de infraestructura. Representa un trabajo fundamentado en el crecimiento y la calidad del servicio. La innovación de su aparato tecnológico repunta en la dinámica organizacional donde se afianza grandes redes de consorcios para conformar una red que favorezca la relación proveedor/cliente.

Innovar en tiempos de cambio es una manifestación del espíritu emprendedor humano para avanzar en el desarrollo sostenible y específicamente “Chile repunta en los últimos años en +20 puntos de su productividad empresarial” (Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, 2020). Para consolidar la innovación y la toma de decisiones estratégicas se presenta una alternativa de progreso a través del plan de gestión estratégica de los recursos humanos. Está la oportunidad perfecta para el estudio de los nuevos desarrollos que se forman en parte importante de Chile para afianzar un desarrollo inclusivo sólido.

Una de las principales alternativas para unir esfuerzos en conjunto, que contribuyan al crecimiento sostenible y futuro desarrollo económico e inclusivo, tiene que ver con la necesidad de establecer alianzas estratégicas y cooperación descentralizada a través de la revisión de políticas públicas y de los esfuerzos por parte de empresas del sector privado e

independiente como una alternativa viable de gestión social para el avance sostenido y desarrollo inclusivo (indicador para el crecimiento con ventaja competitiva).

La innovación social promueve acciones específicas de liderazgo, toma de decisiones y participación activa de la sociedad que se manifiestan con principios sólidos y de actuación en las actividades económicas que se enfocan hacia la productividad, calidad y eficiencia de servicios. Existen reconocimientos de artículos de necesidad que son muy atractivos para los consumidores. Los principales representantes para favorecer la promoción de los mismos son grandes personalidades del espectáculo y de publicidades de tiendas que existen en el mundo y se han intensificado un poco más los últimos 4 años se ha incrementado en los últimos meses, especialmente para Latinoamérica.

Chile es uno de los países de América Latina de punta de lanza que se innova con tecnología en sus redes sociales por la promoción de bajos precios como una de sus principales variantes y que llegan a manos de los consumidores en poco tiempo. De esta manera se hace más funcional y práctico el desarrollo de una estrategia competitiva. Para ello existe un conjunto de elementos que son deducibles en el análisis y que son diferenciadores unos que otros, por cuanto la ubicación y la plataforma tecnológica del que disponen es lo que hace la diferencia y lo que identifica un ranking alto medio o de baja estándar (Datos Macro, 2020).

#### **4.5. Plan estratégico (Matriz DOFA)**

A continuación, cuadro 1 que especifica matriz DOFA

## Cuadro 1

### Matriz DOFA

<p><b>Matriz DOFA</b></p> <p>Gestión estratégica de recursos humanos para la innovación social y el emprendimiento microempresarial chileno</p>	<p><b>Fortalezas</b></p> <p>Crecimiento de la demanda Campaña publicitaria Liderazgo sostenido para proveer servicios de calidad. Reconocimiento internacional Trabajo en equipo</p>	<p><b>Debilidades</b></p> <p>Limitaciones por la baja en el mercado /o repercusión del impacto económico en el país y COVID- 19 Internet limitado en algunas regiones del país. Interrupción de vías aéreas que limitan las entregas de recursos necesarios para la gestión Procesos de selección y reclutamiento de personal lentos.</p>
<p><b>Oportunidades</b></p> <p>Creación de nuevos mercados Proveedores de servicios de primer mundo Crecimiento/productividad autosostenido Nuevos socios independientes Inversión a gran escala Diversificación de las economías: Incurción en nuevos rublos</p>	<p><b>Estrategia FO</b></p> <p>Intensificar los servicios a través de la incorporación de nuevas tecnologías y capacitación e innovación empresarial Publicidad continua a nivel nacional, local e internacional Cursos de adiestramiento y capacitación de empleados para la promoción de una mejor gestión. Aumento de la capacidad laboral a través de la plataforma tecnológica Manangement</p>	<p><b>Estrategia DO</b></p> <p>Desarrollo empresarial de las microempresas en tiempos de COVID- 19. Expansión de proveedores a través de masificación y ampliación de la calidad de servicio prestado. Mantenimiento de las operaciones a escala global</p>
<p><b>Amenazas:</b></p> <p>Pandemia mundial (COVID) para la efectividad de las operaciones. Desaceleración de las economías globales: Bajo nivel de contratación Bolsa de valores impactada Reestructuración del sistema global Hackers electrónicos Eficacia y eficiencia, impactada por la calidad de vida existente Congelamiento de precios Restricciones para la adquisición de mercancías.</p>	<p><b>Estrategia FA</b></p> <p>Desarrollo de campañas publicitarias para otorgamiento de incentivo al mejor proveedor y servicio al cliente. Promoción de estudio para el análisis de impacto empresarial. Desarrollo de tecnologías de punta e implementación de programas que innoven la captación de nuevos clientes.</p>	<p><b>Estrategia DA</b></p> <p>Sustitución de mano de obra humana por robótica Financiamiento para el desarrollo tecnológico de nano chip para cada proveedor de servicio articulado a la red bancaria global. Expansión para la cotización en otras bolsas de valores: Tokio, Londres, Hong Kong, Shanghai, Toronto, entre otras. Alianzas estratégicas con otras microempresas y creación de mayores sucursales dentro y fuera de Chile.</p>

Fuente: Elaboración propia (2020)

El plan estratégico contempla la adecuación de necesidades del contexto empresarial que impactan para una gestión de recurso humano de manera exitosa. Sin embargo, el análisis de los elementos interno y externo focalizan una realidad que incide directamente en el futuro de la microempresa, ya que se evalúan circunstancias de orden global, es decir se atiende la incorporación de recursos humanos y de innovación social con apoyo en la plataforma tecnológica, ambiental, económica para a inversión y la política con el diseño de los planes corporativos de eficiencia y eficacia de los procesos.

El trabajo de la planeación estratégica es fundamental para focalizar el empleo de los recursos en una dirección de emprendimiento. Este trabajo no es aislado pues amerita el establecimiento de alianzas, además de conocer y analizar las estadísticas del mercado en su contexto internacional, nacional y local para una toma de decisiones asertiva. Por lo demás se cuenta con las iniciativas promovidas a nivel personal y profesional, es decir que el éxito se garantiza a través de la capacitación, formación y selección de la mano de obra que promueva la productividad y consolide la visión de trabajo empresarial a niveles de calidad y de innovación social.

#### **4.6. Análisis estratégicos del plan de gestión para la toma de decisiones micro empresariales en Chile**

Un plan estratégico considera la toma de decisiones micro empresariales en Chile, pretende la incorporación de los últimos avances científicos y tecnológicos del sistema global e inspirar una proyección exitosa en el mercado competitivo para contrarrestar la baja productividad existente, ya que al profundizar en configuración de sus bases se logrará un nuevo conocimiento para intervenir en áreas específicas de una gestión empresarial



exitosa, apropiado con los nuevos tiempos y desarrollar así “acciones globales que estén orientadas al desarrollo sostenible de las economías y elevar la calidad de vida de los habitantes” (Naciones Unidas, 2020).

Se analiza en el cuadro en referencia que las oportunidades contribuyen con el diseño de las estrategias y convalida el uso de la tecnología para el desarrollo de los programas de gestión en la microempresa. Se observa la necesidad de incorporar insumos para que los servicios prestados cumplan con la consolidación de objetivos estratégicos y se aumente la eficacia y la eficiencia de los procesos para la innovación y el emprendimiento.

El desarrollo de la economía avanza hacia la consolidación y estabilidad del sector privado que en la actualidad luce con impactos de distinta índole, principalmente se espera potenciar los esfuerzos y las alianzas como elementos articuladores de los cambios empresariales en el siglo XXI, y eliminar la cultura sesgada de concentrar al estatismo y de politización de los emprendimientos e innovaciones de los pequeños grupos en unas economías que necesitan insumos y un mercado de proveedores que satisfagan cualquier expectativa.

El recurso humano contribuye con el logro de los objetivos empresariales y facilita la toma de conciencia del esfuerzo realizado. En este marco, se visualiza una sinergia que consolida la visión y meta fijado en dirección positiva y la curva estadística se coloque en un alto porcentaje para impactar de forma favorable en el mercado competitivo. Chile ha desarrollado una innovación social que pretende un cambio en la política empresarial, puesto que la gestión de estrategias efectivas es promovida para garantizar la productividad y el crecimiento sostenido, y de allí fundamentar el desarrollo hacia la sustentabilidad y el reconocimiento de los méritos para el trabajo en la microempresa.

## Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones

### 5.1. Conclusiones

Las principales conclusiones que se han desarrollado en la presente investigación impactan en la toma de decisiones y la innovación empresarial como uno de los puntos fuertes que posee el micro empresariado chileno lo cual garantiza un crecimiento sostenido y mayor calidad en el servicio prestado para economías emergentes que se proyectan como resultado de una gestión de mejor calidad y eficacia empresarial.

El análisis de la matriz DOFA generó como resultado un equilibrio entre los aspectos internos (Debilidades y Fortalezas) y externos (Amenazas y Oportunidades), lo cual es positivo para una mayor rentabilidad y trabajo productivo para las próximas décadas.

La modernización del siglo XXI con respecto a una administración de los recursos humanos para optimizarlo en un corto plazo ha sido muy funcional y por tanto es un modelo a seguir, no tan sólo para los *soft discount* sino para empresa minoritarias que surgen como innovación dada la situación sanitaria contingente en el planeta por el COVID- 19. La creación de una figura empresarial compleja dada los recursos financieros tecnológicos humanos con el que cuenta es una base para el desarrollo de estrategias más efectivas que sigue una línea de calidad en infraestructura y cambios sistemáticos.

Por otra parte, la inserción reciente en Chile de una política sustentada en la tecnología de la información y la comunicación, promueve mucho más el ranking para ubicarlo como puesto número uno dentro de una expansión global que acertadamente ha

funcionado exitosamente. Al mismo tiempo tiene líneas de acción que facilitan inversiones de capital por micro empresarios emprendedores que sean independientes porque son unas políticas flexibles para desarrollarlas de forma emergente y consustanciada con los intereses y necesidades del cliente.

La economía del sector privado creció de forma exponencial hace pocos meses y recientemente la presencia del COVID- 19, en la cual ha bajado drásticamente la contratación de servicio de empleado en la región, por lo que la tasa de desempleo es mayor.

De acuerdo con los objetivos propuestos y las variables en estudio se concluye lo siguiente:

La importancia del recurso humano como parte de los procesos organizacionales y micro empresariales chilenos es fundamental para activar la economía y responder con las exigencias de los clientes. En una globalización de los contextos clave para a emergencia y la inserción de experiencias novedosas que impacten en el desarrollo organizacional cada día más es más fecunda las ideas para la innovación y el emprendimiento. Los recursos humanos emergen cada día con nuevas oportunidades para el mercado competitivo y establecer alianzas con otros y de esa manera potenciar un crecimiento sostenido para los años venideros.

Las características que presenta la innovación social sustentado en el recurso humano es típica de la emergencia y la incertidumbre en tiempos de COVID – 19, aunque se proyecte una recuperación lenta de las economías no deja de llamar la atención que el crecimiento depende de la gestión exitosa del recurso humano, así como también de las

iniciativas del sector empresarial para promover cambios que emerjan hacia el incremento de la tasa de inversión. En este marco la principal característica de la innovación es el factor riesgo que multiplica la tasa de retorno a niveles considerables, a la vez se proyecta un marco normativo que reglamenta los procedimientos a seguir, especialmente para la adhesión al mercado competitivo internacional, nacional y local, mucho más en Chile que la mayoría de su aparato productivo se encuentra concentrado en la explotación de los productos naturales.

El emprendimiento micro empresarial chileno responde con las expectativas de trabajo cooperativo y de innovación social lo cual es favorable para las generaciones futuras, a la vez define y delinea una nueva estrategia para contrarrestar los graves efectos que la desaceleración económica global experimenta a causa del COVID- 19. En este sentido, la principal tarea es proveer esfuerzos desde la alta gerencia para que los niveles inferiores de la organización encuentren la fortaleza necesaria para mantenerse fuerte frente a los cambios súbitos de altos y bajos del mercado competitivo global.

Los esfuerzos estratégicos empresariales que se llevan a cabo para el desarrollo del talento humano micro empresarial es una tarea ardua y sistemática de experiencias, a la vez genera posibilidades ilimitadas para que los planes, programas y proyectos se desarrollen con normalidad pese a la incertidumbre y el marco empresarial provisto a través de los objetivos, metas y visión organizacional.

El plan estratégico de recursos humanos se elabora con énfasis en la innovación social y el emprendimiento micro empresarial porque se sustenta en un proceso de redimensión de los procesos del mercado global, es decir, parte de una iniciativa privada

que se estabilizará a través de acciones complementarias como la articulación de más procesos y las alianzas estratégicas a corto, mediano y largo plazo.

Para cerrar es importante incluir: sistema de negociación, innovación social, sociedad local; participación social; productividad; formas organizacionales; recursos humanos, plan estratégico, gestión, prácticas sociales; necesidades colectivas; crecimiento económico; desarrollo micro empresarial. Se construye sobre: Políticas establecidas por el Estado para el desarrollo micro empresarial; Responsabilidad social de las empresas: desarrollo inclusivo; estrategias empresariales de planeación estratégica del recurso humano para el desarrollo inclusivo y de mercado competitivo; Innovación y desarrollo sostenible para combatir la desigualdad: ¿existe una esperanza para salir de la pobreza?; Roles comunitarios para el desarrollo proactivo y crecimiento auto sostenido: importancia del emprendimiento; Administración descentralizada: Nuevas iniciativas locales y de inversión; comercialización de productos: perspectivas; Estrategias macro que se adapten al emprendimiento para la innovación social. Estudio de los avances y retrocesos de la política fiscal para la creación de empresas sostenibles e inclusivas en el desarrollo local en Chile.

## **5.2. Recomendaciones**

La innovación social es un elemento de gran importancia para el desarrollo empresarial no solo de las pequeñas empresas, sino también para las medianas y grandes. Requiere de un proceso de planeación rigurosa a través de una evaluación de impacto tanto positivo como negativo. En este sentido las recomendaciones se orientan a lo siguiente:

Las empresas sea cual fuere su tipo de acuerdo con las leyes internacionales, nacionales y locales poseen un marco de acción amplio para su promoción y desarrollo. El

Estado tiene la potestad de regular el conjunto de procesos que son el principal empuje para la formulación de políticas públicas que autogestión en procesos de innovación y orienten el trabajo empresarial hasta alcanzar los máximos niveles de calidad y eficiencia organizacional.

Las dinámicas para afianzar un estándar de gestión de recurso humano de forma exitosa es que cumpla con los estándares propuestos en los convenios internacionales ya que es un escenario promisorio para apalancar esfuerzos y notar las necesidades que los clientes potenciales requieren para la satisfacción de sus necesidades y expectativas. Sin embargo, las estadísticas de los últimos años señalan que si existe una participación social para un cambio profundo en las políticas y energéticamente combatir la desidia e inoperancia de procesos que son fundamentales para consolidar el desarrollo micro empresarial. Las esferas de gobierno deben intervenir con su competencia para resolver problemas de orden social, legal y económico, entre otros que se sucede en el sistema competitivo global de Chile a través de las siguientes recomendaciones o propuestas:

- 1) Desarrollo inclusivo y de alto desempeño empresaria para la gestión de recursos humano exitoso.
- 2) Creación de hábitos democráticos reforma en el abordaje para la elaboración de políticas públicas de gestión estratégica exitosa con la cooperación de los organismos e instituciones que apoyen una promoción y desarrollo basada en valores corporativos, reconocimiento de los derechos humanos, respeto a la propiedad privada, el buen trato y el respeto a las leyes.

- 3) Soporte social, político, económico, normativo, tecnológico y humano con la vigilancia de comités creados ad hoc en cada empresa del país.
- 4) Creación de unidades estratégicas de intervención a las problemáticas sociales, políticas, económicas, tecnológicas, ambientales, entre otras.
- 5) Implementación de sistemas de registro y seguimiento a medidas desarrolladas por las microempresas con la finalidad de intervenir con recursos prioritarios de asistencia para un desarrollo empresarial.
- 6) Establecer un régimen interno de reglamentación y supervisión permanente de las necesidades que existen en las microempresas para la elaboración de estadística y planes alternativos de intervención por parte de los clientes.
- 7) Desarrollar una evaluación de tratados, acuerdos o arreglos bilaterales o multilaterales con criterio de eficacia de la cooperación internacional para la adecuación de criterios que fortalezcan el desarrollo del recurso humano.
- 8) Establecer órganos mixtos de investigación y utilización de técnicas especiales para establecer mecanismos de apoyo social y cultural, que fomente valores de respeto, reciprocidad, compromiso, entre otros.
- 9) Mejorar los canales de comunicación entre las autoridades, organismos y servicios competentes y, de ser necesario, establecerlos, a fin de facilitar el intercambio seguro y rápido de información sobre todos los aspectos que obstaculicen el desarrollar apropiadamente una labor empresarial exitosa.

10) Establecimiento de círculos académicos de estudio y de investigación de las realidades empresariales que rodean al contexto escolar y elaborar un plan de contingencia para el abordaje de problemas y toma de decisiones.

La propuesta anterior tiene sus bases en un nivel de formación también implica el desarrollo humano y ético: Las empresas tienen una responsabilidad para retomar la ética social a través de la aceptación de una postura humanitaria institucional como parte del ejercicio de ciudadanía que demandan las sociedades democráticas.

La ética social, sintetiza la valoración de las potencialidades de cada recurso humano, además se enfoca en la manifestación de actitudes y aptitudes que sean conscientes y con la visión de transformación del hecho social empresarial desde su esencia y las condiciones emocionales. La gestión estratégica de recurso humano es la fuente que revitaliza el saber empresarial, por tanto un actor que se geste en la sociedad asumirá el protagonismo y construirá una política relacional con otros, en particular, las comunidades y las instituciones como forjadoras del futuro. También genera una situación que más del hacer existe un ser en acción, representado por los gerentes en las prácticas para la toma de decisiones.



## Bibliografía

- Alarcón – Pérez Oscar y González – Becerra Henry (2018). El Desarrollo económico local y las teorías de localización. Revisión teórica. *Revista Espacios* [39] (51), p.4.
- Banco Mundial (2020). *La economía en los tiempos del COVID- 19*. Informe semestral de la región de América Latina y el Caribe, abril de 2020. Estados Unidos
- Bocker- Zavaro Rafael (2005). Desarrollo económico local. *Revista economía Faces*, Volumen 11, número 22.
- Bunge Mario (1999). *Buscar la Filosofía en las Ciencias Sociales*. Argentina: Siglo XXI C.
- Foster, R. Heeks (2013) Analyzing policy for inclusive innovation: the mobile sector and base-of- the-pyramid markets in Kenya *Innovation and Development*, 3 (1)
- Diccionario de Mercadotecnia (2012). *Mercado*. Colombia: Lid. Editorial
- Ferrater Mora (2001). *Diccionario de Filosofía*. Argentina: Siglo XXI
- Franco, L. (2017). *La Investigación Científica*. España: Morata
- Fred David (1994). *La Gerencia estratégica*. Colombia: Legis
- Fidias Arias (2012). *El Proyecto de Investigación*. Cuarta edición. Caracas: Panapo
- Gres – Chávez Pablo Esteban (2014). *Justicia y economía, ¿Humanizar o erradicar el capitalismo? Adela Cortina en perspectiva*. Memoria para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile
- Grau CR, Dorrance AE, Bond J, Russin J. (2004). *Fungal diseases. Soybeans: Improvement, Production and Uses*. In: Boerma HR, Specht JE, editors. *Agronomy Monogr*. 3rd ed. American. Soc. Agron; Madison.
- Han YP, Teng WL, Yu KF, Poysa V, Anderson T, Qiu LJ, Lightfoot DA, Li WB. Mapping QTL tolerancetoPhytophthorarootrot

- Hernández J. & Díaz C (2018) *Innovación para el desarrollo inclusivo: Una propuesta para su análisis*.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). “*Metodología de la Investigación*”. Sexta edición. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Hurtado de Barrera J. (2012). *El proyecto de investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación*. Séptima edición. Caracas: Sypal.
- Melero, H. (2018). *El Proceso de Investigación*. Caracas: Panapo
- Mill Jhon Stuart (1998). *Utilitarismo*. Madrid, España: Alianza
- Richer M. (2005). *Innovación Social y desarrollo local en un municipio andino*. Revista Venezolana de Economía Social. Volumen 5
- Santa Palella y Feliberto Martins (2006). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Segunda edición. Caracas: FEDUPEL
- Tamayo y Tamayo Mario (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.
- Ulin P. & Robinson E. & Tolley Elizabeth (2006). *La Investigación Aplicada en la Salud Pública*. Publicaciones de la Organización Panamericana de la Salud.
- Valencia de Lara Pilar y Patlán Juana (2011). *El empresario innovador y su relación con el desarrollo económico*. Revista Tec Empresarial volumen 5 número 3.

## Referencias

*Agenda 2030 de las Naciones Unidas.*

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es).

América Economía (2020a). *Empresas más grandes de Chile 2019*. Reporte

electrónico <https://www.americaeconomia.com/negocios-industrias/estas-son-las-500-empresas-mas-grandes-de-chile-2019>

América Economía (2020b). *Chile se posiciona como líder OCDE*. Reporte electrónico

<https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/gem-2018-chile-se-posiciona-como-lider-ocde-en-tasa-de-actividad-empresarial>

Asociación Americana de Psicología (2020). “*El Marco Metodológico de la Tesis ¿Cómo elaborarlo?*”. Disponible en: <http://normasapa.net/marco-metodologico-tesis/>

Business School (2020) ¿Qué tipos de innovación empresarial existen en el siglo XXI?

<https://obsbusiness.school/es/blog-project-management/proyectos-de-cambio-e-innovacion/que-tipos-de-innovacion-empresarial-existen-en-el-siglo-xxi>

Diccionario Significados.Com (2020). *Per cápita*. Disponible en:

<https://www.significados.com/per-capita/>

Claro empresas (2020). *Cada día se crean 365 pymes en Chile*.

<https://laboratorio.latercera.com/laboratorio/noticia/auge-la-microempresa-dia-se-crean-365-pymes-chile/831949/>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020). *Estadísticas de la Economía de acuerdo con el impacto del COVID- 19*. <https://www.cepal.org/es>

Comisión Económica para el Desarrollo de América Latina y el Caribe (2020).

<https://www.cepal.org/es/publications>

Diccionario electrónico: Significado.com (2020).

<https://www.significados.com/microemprendimiento/>

Diccionario Definición.DE (2020). *Microempresa*. [https://definicion.de/micro-](https://definicion.de/micro-empresa/#:~:text=Una%20micro%20empresa%20o%20microempresa,suele%20trabajar%20en%20la%20misma.)

[empresa/#:~:text=Una%20micro%20empresa%20o%20microempresa,suele%20trabajar%20en%20la%20misma.](https://definicion.de/micro-empresa/#:~:text=Una%20micro%20empresa%20o%20microempresa,suele%20trabajar%20en%20la%20misma.)

Diccionario de economipedia. Com, 2020. Per cápita. Recuperado en:

<https://economipedia.com/definiciones/renta-pib-per-capita.html#:~:text=El%20PIB%20per%20c%C3%A1pita%20ingreso,entre%20el%20n%C3%BAmero%20de%20habitantes.> (Consulta 12 de septiembre de 2020)

Diccionario electrónico: Significado.com (2020).

<https://www.significados.com/emprendimiento/>

Espinosa- Bustos, Socorro (2017). *Estrategias de venta en el comercio internacional. Caso de estudio Mary Kay*. Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado en:

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/70987/TESIS%20ESPINOSA%20BUSTOS%20SOCORRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Forbes (2020) Ginebra aprobó salario mínimo en más de 4000 dólares mensuales, el más alto del mundo. <https://www.forbes.com.mx/mundo-ginebra-aprobo-salario-minimo-de-mas-de-4000-dolares-mensuales-el-mas-alto-del-mundo/#:~:text=El%20salario%20m%C3%ADnimo%20garantizado%20ser%C3%A1,mensual%20m%C3%A1s%20alto%20del%20mundo.>

Garcidueñas Pamela (2015). *Tres estrategias que promueven el desarrollo inclusivo*.

<https://www.expoknews.com/3-estrategias-que-promueven-el-desarrollo-inclusivo/>

Guimón, José, Cancino, Christian, López, Asunción, & Miranda, Jaime. (2019). Nuevos modos de conexión con redes globales de innovación: el caso de Chile. *Perfiles latinoamericanos*, 27(54), 00009. <https://doi.org/10.18504/pl2754-009-2019>

González Candía, Julio, García Coliñanco, Luis, Caro, Carla Lucero, & Romero

Hernández, Natalia. (2014). Estrategia y cultura de innovación, gestión de los recursos y generación de ideas: prácticas para gestionar la innovación en empresas. *Pensamiento & Gestión*, (36), 109-135. Retrieved October 27, 2020, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762014000100004&lng=en&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762014000100004&lng=en&tlng=es)

González D. y Uribe B. (2018). *Proceso Metodológico y Construcción de un Sistema Categorical de una Investigación sobre Identidad Organizacional*. Revista Electrónica Scielo. Volumen 17 número 3. Consulta 27 de julio de 2020. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242018000300143](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242018000300143)

Human resources officer (2020). Las doce tendencias más relevantes para recursos humanos en 2020. <https://www.observatoriorh.com/blogosfera/12-tendencias-relevantes-rrhh-2020.html>

Martínez O. (2017). *El Impacto de la Innovación Gubernamental en el Municipio Jocotitlán: Trámites y Servicios en Línea*. Universidad Autónoma de México. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/66500/David%20Mart%c3%adnez%20Orozco%20CPYAP%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Naciones Unidas (2020): “*Objetivos del Desarrollo Sostenible*” <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Nombela C. (2018). *Emprendimiento y Características*. <https://forbes.es/empresas/42170/que-es-un-microemprendimiento-y-cuales-son-sus-caracteristicas/>

OCDE et al. (2019), *Perspectivas económicas de América Latina 2019: Desarrollo en transición*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/g2g9ff1a-es>.

Organización de las Naciones Unidas. *Perspectivas Económicas de América Latina (2019)*:

Organización de las Naciones Unidas (2020a). Agenda 2030. Recuperado en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/> (consulta 12 de septiembre de 2020)

Organización Mundial del Comercio (2020). <https://www.wto.org/indexsp.htm>

*Desarrollo en Transición*. <https://www.oecd.org/publications/perspectivas-economicas-de-america-latina-20725183.htm>

Organización de las Naciones Unidas (2020b). *Desarrollo en Transición*. Recuperado en: <https://www.oecd.org/publications/perspectivas-economicas-de-america-latina-20725183.htm> (consulta 12 de septiembre de 2020)

Parada J., Ganga F. y Rivera Y. (2017). *Estado del Arte de la Innovación Social: Una mirada a la perspectiva de Europa y Latinoamérica*. [33] (82). Universidad del Zulia. <https://Dialnet-EstadoDelArteDeLaInnovacionSocial-6233641.pdf>

Pérez Javier (2011) Óbito y resurrección del análisis DAFO. *Revista Avanzada Científica*. [14] (2) Cuba. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3701384>

Anexos



## Índice de tablas

	<b>Pp.</b>
MATRIZ DOFA.....	<b>74</b>