




Pedagogía y administración: una alianza para la gestión y el desarrollo estratégico del sector microempresas, a nivel nacional e internacional

Pedagogy and administration: an alliance for the management and strategic development of the microenterprise sector, nationally and internationally

Pedagogia e administração: uma aliança para a gestão e desenvolvimento estratégico do setor de microempresas, nacional e internacionalmente

Hernando Parra¹

Corporación Universitaria Minuto de Dios, Cundinamarca, Colombia

 <https://orcid.org/0000-0002-4949-0499>

hernando.parra@uniminuto.edu (correspondencia)

Edward Baquero

Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá
Cundinamarca, Colombia

 <https://orcid.org/0000-0002-8702-7286>

edward.baquero.g@uniminuto.edu

Edwin Yepes

Corporación Universitaria Minuto de Dios,
Cundinamarca, Colombia

 <https://orcid.org/0000-0002-9282-8918>

eyepes@uniminuto.edu

Erick García-Serna

Universidad Hipócrates, Acapulco – Guerrero, México

 <https://orcid.org/0000-0002-5178-9676>

erickga29@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rep.2023.02.005>

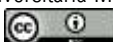
Recibido: 23/01/2023 Aceptado: 15/05/2023 Publicado: 23/05/2023

PALABRAS CLAVE

administración,
pedagogía, MIPYMES,
estrategias, gerencia.

RESUMEN. Esta producción académica se constituye como el punto de partida para la conceptualización de temáticas referidas a pedagogía y administración en el contexto del direccionamiento estratégico para las microempresas, las cuales ocupan el primer nivel de abajo hacia arriba en la clasificación de empresas, complementada con las pequeñas, medianas y grandes. Por lo anterior, la investigación se desarrolla con un enfoque cualitativo, analítico, e inductivo. El grupo poblacional estratégico objeto de investigación a nivel de literatura se representa en las microempresas que adelantan actividades de micronegocios ubicados en zonas urbanas, tanto del municipio de Soacha-departamento de Cundinamarca en Colombia y en México

¹ Docente investigador y de posgrado en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia.



específicamente en el municipio de Acapulco. Los criterios de su selección son los aportes en números de puestos de trabajo y fuentes de ingresos para personas en edad productiva; los negocios relacionados con actividades concernientes con la vocación económica de las regiones y su articulación a los circuitos económicos locales y regionales, además de ocupar el primer eslabón de abajo hacia arriba del tejido empresarial. De la revisión documental se puede extraer como resultado que la pedagogía se constituye en una estrategia de aprendizaje y enseñanza cuya aplicación se puede dar en el contexto de la gestión empresarial y que la administración como acción empresarial evidenciada en las fases del proceso administrativo (planeación, organización, dirección y control) que aporte a los empresarios en la construcción de un pensamiento estratégico para el logro de objetivos en términos de productividad y competitividad.

KEYWORDS

administration,
pedagogy, MSMEs,
strategies, management.

ABSTRACT. This academic production is constituted as the starting point for the conceptualization of topics related to pedagogy and administration in the context of strategic direction for microenterprises, which occupy the first level from bottom to top in the classification of companies, complemented by small ones, medium and large. Therefore, the research is developed with a qualitative, analytical, and inductive approach. The strategic population group under investigation at the literature level is represented by microenterprises that carry out microbusiness activities located in urban areas, both in the municipality of Soacha-department of Cundinamarca in Colombia and in Mexico specifically in the municipality of Acapulco. The selection criteria are the contributions in number of jobs and sources of income for people of productive age; the businesses related to activities concerning the economic vocation of the regions and their articulation to the local and regional economic circuits, in addition to occupying the first link from the bottom up of the business fabric. From the documentary review, it can be extracted as a result that pedagogy constitutes a learning and teaching strategy whose application can be given in the context of business management and that administration as a business action evidenced in the phases of the administrative process (planning, organization, management and control) that contributes to entrepreneurs in the construction of strategic thinking for the achievement of objectives in terms of productivity and competitiveness.

PALAVRAS-CHAVE

administração,
pedagogia, MPMEs,
estratégias, gestão.

RESUMO. Esta produção acadêmica se constitui como ponto de partida para a conceituação de temas relacionados à pedagogia e administração no contexto do direcionamento estratégico para microempresas, que ocupam o primeiro nível de baixo para cima na classificação das empresas, complementadas pelas pequenas e grandes. Portanto, a pesquisa é desenvolvida com abordagem qualitativa, analítica e indutiva. O grupo populacional estratégico sob investigação no nível da literatura é representado por microempresas que realizam atividades de microempresa localizadas em áreas urbanas, tanto no município de Soacha-departamento de Cundinamarca na Colômbia como no México especificamente no município de Acapulco. Os critérios de seleção são as contribuições em número de empregos e fontes de renda para pessoas em idade produtiva; os negócios relacionados com as atividades respeitantes à vocação econômica das regiões e à sua articulação com os circuitos econômicos locais e regionais, para além de ocuparem o primeiro elo ascendente do tecido empresarial. Da revisão documental pode-se extrair como resultado que a pedagogia constitui uma estratégia de ensino e aprendizagem cuja aplicação pode se dar no contexto da gestão empresarial e que a administração como ação empresarial evidenciada nas fases do processo administrativo (planejamento, organização, gestão e controle) que contribui para os empresários na construção do pensamento estratégico para o alcance de objetivos em termos de produtividade e competitividade.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo inicia bajo la premisa de ¿cuáles son los elementos pedagógicos que aporta a los actos gerenciales para la construcción de un modelo gerencial estratégico en las microempresas? Es así como el punto de partida fueron las microempresas que desarrollan micronegocios en el municipio de Soacha en el departamento de Cundinamarca en Colombia, con la contrastación de la situación en Acapulco de Juárez a

través de la observación sistemática en un registro anecdótico, porque en ambos contextos se contribuye al desempeño social y económico de las regiones-nación, principalmente en las llamadas economías emergentes, donde hacen una cooperación significativa al sistema productivo, generando empleo y apoyan al desempeño de las economías en contextos internacionales e independiente de su naturaleza jurídica, tamaño y/o sector económico al que se inscribe su concepto de negocio; debiendo incorporar la visión de la adaptación al cambio, ya sea en un contexto regional–nacional e internacional soportado en la innovación y creatividad orientada por la ciencia y la tecnología; orientada al mercado; innovación centrada en las personas.

En la actualidad las microempresas se enfrentan a cambios y situaciones adversas emanadas de las normas que regulan el desarrollo de la actividad económica; a los niveles de informalización con relación a la obtención de su registro mercantil y cumplimiento de las obligaciones tributarias; a la presencia en los mercados de consumo del territorio de productos y/o servicios ofertados de manera ilegal generada por el contrabando; al bajo nivel de incorporación tecnológica a los procesos de fabricación y elaboración de productos y a la visión cortoplacista por parte de los empresarios de la microempresa que se podría denominar “visión del metro cuadrado”, es decir, una producción y/o comercialización de sus productos y/o servicios del día a día, lo que limita la incorporación de ejercicios de planeación estratégica a su negocio limitando los planes y propósitos finales de las unidades productivas empresariales.

Por ello, en primer lugar frente a la estructura temática y metodológica de este artículo, cabe señalar que el tema de investigación se soporta en una alianza entre la pedagogía y la administración con miras a su contribución para la gestión y el desarrollo estratégico de las microempresas tanto a nivel nacional e internacional, porque ambas son ciencias aplicadas y se espera establecer puntos de encuentro y similitudes vinculadas a factores como el capital humano, los conocimientos y habilidades técnicas, las dinámicas de la cultura emprendedora y la innovación, entre otros, lo que incide en sus ventajas competitivas y comparativas frente a la competencia en dichos mercados locales y su proyección a mercados internacionales.

Por consiguiente las temáticas de pedagogía y la administración, se convierten en punto de partida, y es de resaltar que la actividad pedagógica se requiere en todo proceso de transferencia de conocimientos; lo que implica la conjugación de saberes aportados por autores, empresarios y con estos últimos a través de la formación que puede ser a nivel técnico, tecnológico y/o profesional, o en su defecto desde los aprendizajes productos de las experiencias o prácticas empíricas en su rol de empresarios que en muchos casos les ha permitido la creación y proyección de su negocio antes de formalizar la creación de la empresa.

Díaz (2019) señala que los métodos pedagógicos pueden estudiarse desde un punto de vista sociológico o preferentemente desde la sociología de la educación. Con ello, en calidad de autores se quiere aportar en la generación de espacios de reflexión con un sentido crítico alrededor del *substratum* de la pedagogía para una aproximación a la pregunta: ¿qué se entiende por pedagogía? Por consiguiente, de acuerdo a la revisión bibliográfica, se encontró que Martínez (2022) plantea: “La pedagogía tradicionalmente circunscribía la educación a la familia y la escuela durante las primeras etapas de la vida, pero la praxis educativa se extiende a toda la vida” (p. 1). Así mismo, el autor expresa que, aunque hay diversas ciencias de la educación, la pedagogía en sentido estricto, es la esencia de la educación, que tiene una esencia epistemológica y un sentido propio. Otra postura del mismo autor considera que la noción de pedagogía está ligada al clima social, cultural y educativo de cada momento histórico y según sea el contexto político, social y económico, lo que genera nuevas concepciones y enfoque. Sin embargo, en la actualidad, frente a los cambios generados por la diversidad de

dichos contextos se evidencia transformaciones en las estructuras políticas, sociales y económicas desde los territorios locales, regionales y nacionales, que son permeadas por incidencia global, lo que genera cambios en los sujetos, experiencias y prácticas.

A manera de reflexión para su discusión, se lanza la siguiente píldora, es necesario comprender el papel que desempeña la pedagogía y en especial su articulación con la administración por los fines que se pretende desde la alianza de generar nuevos tipos de relación e identidad sociocultural- empresarial, educativa, profesional, entre otras.

Ahora, con respecto a la administración, para Chiavenato (2007), la tarea de la administración pasó a ser la de interpretar los objetivos propuestos por la empresa o ente institucional y transformarlos en acción empresarial a través de la planeación, la organización, la dirección y el control de todos los esfuerzos realizados en todas las áreas de acuerdo a los niveles jerárquicos establecidos con el fin de alcanzar tales objetivos de la manera más adecuada a la situación y garantizar la competitividad en un mundo de negocios muy competido y complejo. En resumen, la administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales.

Una vez compartidas las posturas anteriores frente a la pedagogía y la administración, es de anotar que el punto de encuentro se da en la mejora de procesos empresariales que permiten mayor apropiación y comunicación de los planes y objetivos de la compañía, puesto que, descentralizar procesos implica mayor responsabilidad y compenetración de los colaboradores con lo planeado y con los objetivos empresariales, a través de procesos de enseñanza-aprendizaje similares, con capacitación/educación continua, que permite el sentido de pertinencia, así como la mejora permanente de procesos y procedimientos, sin dejar de lado el sentido humano.

Con base en lo anterior, el papel protagónico de la pedagogía en el contexto empresarial, permite al nuevo gerente su acercamiento con los colaboradores para la construcción de un nuevo modelo gerencial, lo que conlleva apertura intelectual para abordar problemas en situaciones de contextos gerenciales, administrativos, de mercadeo, financieros, técnicos, gestión del talento humano, entre otros y ello demanda la generación de diferentes alternativas de solución, a través del diálogo, reflexión, escucha y el reconocimiento de los errores para enriquecer y crecer. Lo descrito anteriormente se da en un contexto del enfoque gerencia-pedagogía.

En segundo lugar, con el fin de continuar con el hilo conductor en términos de estructura temática y metodológica de esta producción, se hace referencia al eje de análisis en que gira la temática de estudio y son las microempresas como organizaciones que se caracterizan como las más pequeñas dentro del tejido empresarial por el número de trabajadores no mayor a diez y por su nivel de informalidad en la que desarrollan su actividad económica, además que son las que menos facturación producen por año. Crispieri (2019) afirma que “las organizaciones requieren implementar proyectos cada vez con más frecuencia para poder adaptarse a los cambios del entorno en el que operan, minimizando riesgos y aprovechando oportunidades PDM” (pp. 65–76). Este contexto exige la alineación estratégica entre el proyecto empresarial y la organización mediante la generación de valor para los diversos grupos estratégicos involucrados, iniciándose con la inversión en talento humano que permita la generación de capacidad de liderazgo y conocimientos técnicos en gestión empresarial que aporte a la organización la capacidad de gestionar recursos para potencializar sus capacidades y racionalizar sus recursos de forma eficiente e integrada y como resultado del empoderamiento de los planes por parte de los colaboradores con base en un enfoque basado en el aprendizaje autónomo significativo, desde el

conocimiento de causa y la retroalimentación, se espera aportar a la construcción de una gerencia más cerca de la calidad, lo que se evidenciaría en los productos y servicios mejorados, en la disminución de costes y al mismo tiempo repercute en el aumento de la rentabilidad financiera de las empresas.

Para cerrar lo referente al eje de análisis en términos generales, la calidad se constituye en un factor de motivación e integración de los colaboradores, ya que es el objetivo que orienta todas las acciones en las empresas. También vale la pena señalar que al ser la pedagogía y la administración, ciencias aplicadas las cuales se enriquecen permanentemente de otras ciencias y de manera paralela se esbozan sus postulados y teorías disciplinares, no se desconoce que en la praxis se plantea interrogantes entorno a ¿Cómo atraer y comprometer a los colaboradores, para lograr mayor cumplimiento de lo planeado?, así que al no explicar la naturaleza de las cosas ambas ciencias orientan la acción es decir se debe reconstruir permanentemente para que la acción se adapte y responda a las necesidades del momento.

A modo de síntesis se puede decir que las dos ciencias han evolucionado desde modelos totalmente verticales, casi autoritarios hacia modelos o estructuras horizontales, dinámicas, participativas, democráticos, logrando ambas permear otras disciplinas y áreas de la sociedad. Incluido el hecho de querer construir modelos pertinentes a cada región, cultura, contexto; es decir, abandonar la dependencia o subordinación intelectual y cultural, para pasar a producir los conocimientos y modelos pertinentes a cada caso.

En tercer lugar, frente a la estructura temática y metodológica de este escrito, se hace referencia a las variables de estudio y están dadas por los factores cognitivos en la medida en que los empresarios de la microempresa apropian sus conocimientos empresariales, ya sea de manera empírica y/o por experiencias laborales anteriores en el desempeño de oficios técnicos, lo que les permite adentrarse en el rol de empresarios. Es así como la mediación pedagógica hacia un clima organizacional se fundamenta en la transferencia de conocimientos desde el ámbito universitario al medio ambiente externo, en este caso mediado por el contacto con los empresarios de la microempresa para promover los aprendizajes generados y moldeados por factores internos y externos que inciden en el contexto de la actividad económica en que desarrolla su objeto socio-empresarial.

Por lo anterior, esta propuesta “gerencia y pedagogía”, asume la postura académica sobre mediación pedagógica compartida por Prado (2022) en el que manifiesta que es un proceso de tratar de hacer de la enseñanza y el aprendizaje el momento más interesante para los estudiantes, un ambiente donde puedan enriquecer sus conocimientos, expresar su opinión, expresar su experiencia, ideas y crear pensamiento crítico analítico y utilizar su conocimiento y creatividad para hacer la interacción más agradable.

Así mismo, se considera pertinente traer a colación, la postura teórica según Díaz y Hernández, citado por Prado (2022), en el que afirma que la mediación pedagógica “es un conjunto de interacciones que involucran significados simbólicos, afectivos, comunicativos, sociales, de valores, entre otros. La persona docente debe ser capaz de ayudar propositivamente a otros a aprender, pensar, sentir, actuar y desarrollarse como persona” (p. 10).

De acuerdo a lo anterior, y para cerrar lo referente a la mediación pedagógica desde las posturas teóricas de los autores señalados, se constituye en una oportunidad en que las personas que desempeñan el rol y funciones de docentes son actores importantes en la educación para que el docente adquiera saberes y conocimientos de una manera humanista para la vida en general y en especial cuando el docente desempeña el rol de empresario

y bajo su iniciativa de emprendimiento empresarial, tiene bajo su responsabilidad un colectivo de colaboradores que le acompañan para el logro de los objetivos y metas empresariales.

Para finalizar y de acuerdo a lo anterior, este es un artículo de revisión bibliográfica y como técnica se empleó la revisión documental para la recolección de información. En el caso de revisión bibliográfica, es un tipo de investigación que, según García y Guirao, citado por Blanco et al. (2022) “es la base y punto de partida para realizar cualquier tipo de investigación, ya que nos permite profundizar en el conocimiento sobre el tema a investigar” (p. 506).

2. MÉTODO

Como se mencionó anteriormente, el punto de partida fueron las microempresas que desarrollan micronegocios en el municipio de Soacha en el Departamento de Cundinamarca en Colombia, con la contrastación de la situación en Acapulco de Juárez a través de la observación sistemática en un registro anecdóticos (técnica de revisión documental); y su intencionalidad fue la propuesta de herramientas de gestión estratégica con base en estrategias de enseñanza y aprendizaje bajo un contexto pedagógico liderado desde el escenario de la academia y que por parte del empresario se racionalice la administración y gestión de recursos para su actividad económica. Por lo que se refiere a la propuesta de gerencia y pedagogía, en el primer eslabón de la estructura organizacional se ubicó a la gerencia (Hernández, 2020).

3. RESULTADOS Y DISCUSIONES

Según Hernández (2020) la gerencia es la acción de conducir, dirigir, orientar, persuadir, interactuar y delegar acciones que van a permitir a los seres humanos asumir el control de sus vidas, responsabilizándose de su proceder para ejercer el manejo de las organizaciones y el buen funcionamiento de las mismas. Para añadir lo referente al rol de la gerencia, los aportes de ella se direccionaron hacia la creación de métodos, procesos y procedimientos administrativos – gerenciales que soportan los planes estratégicos de las microempresas y con los que se generen la participación de los colaboradores para que los apropien y los realicen en pro del logro de los objetivos empresariales.

Ahora, con relación a los planes estratégicos, estos se incorporaron en esta propuesta como herramientas que contribuyen a la gestión en las empresas para la toma de decisiones y orienta de manera estructurada, las estrategias que les permita enfrentar futuros escenarios. Sin embargo, se considera pertinente abordar una mirada a los planes estratégicos desde los contextos implícitos en su denominación. El primero desde la planeación, que bajo el concepto de Gutiérrez (2002), citado por Sánchez (2019), manifiesta que “la planeación se interpreta como el curso de acción que se traza en el presente para que una empresa u organización alcance en el futuro determinada situación que desea obtener” (p. 49) y el segundo, desde las estrategias, tal como lo plantea Román, citado por Sánchez (2019), la formulación de estrategias se debe asumir como un proceso conformado por “una serie de decisiones que sigan la siguiente lógica: visión estratégica, misión o finalidad de la organización, objetivos, ámbito de la empresa, posicionamiento competitivo, metas estratégicas y estrategias y planes de acción de respaldo” (p. 17).

Ahora, en consecuencia y en palabras de Minstzberg et al. citados por Sánchez (2019), la planeación estratégica “debe orientarse hacia dominar los competidores pero que requiere un conocimiento amplio del negocio, entendido este como la actividad económica que se desarrolla, su naturaleza y su alcance” (p. 20).

En el segundo eslabón de la estructura organizacional de la propuesta gerencia y pedagogía, se ubica la relación entre el colaborador-educando como variable mediadora del aprendizaje. El papel de la relación docente-alumnos como instancia mediadora en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se abordó desde diferentes investigaciones que buscaron resaltar su importancia, sin soslayar el manejo de las competencias docentes para transmitir conocimientos en el nivel cognitivo y procedimental, tendientes a generar resultados de aprendizajes. Lo anterior puesto en escena en el contexto empresarial, los colaboradores adscritos a las unidades empresariales deben estar en permanente actitud de aprendizaje, para lo que se requiere permanentemente acciones de actualización en la elaboración de los planes estratégicos que demanda la empresa para su sostenibilidad y proyección en la actividad económica. Así mismo, hay dos elementos que se quiere resaltar en ese nivel de relacionamiento entre el colaborador y educando y el primero es afín a la creatividad, iniciativa y autonomía en el aprendizaje y el segundo en promover un ambiente relacional de calidad en el contacto cotidiano entre docentes y estudiantes que permita alcanzar los resultados de aprendizaje que busca alcanzar conjuntamente entre los dos como actores estratégicos de la presente propuesta.

El tercer eslabón identificado cuando se elaboró esta propuesta gerencia y pedagogía fue contemplar las características que según autores consultados deberían tener los ambientes de aprendizaje para ser efectivos en los procesos de enseñanza-aprendizaje transferidos en este caso al ámbito empresarial. Según Téllez, citado por Flórez (2019), el ambiente de aprendizaje, se enfoca más en aprender sobre las interacciones que tienen lugar en el entorno que solo en el espacio físico. Te permite pensar y transformar el entorno en el que las personas trabajan juntas. Por lo tanto, se debe tener en cuenta la organización espacial y las relaciones entre las personas, objetos, roles y normas establecidas, y las actividades que se desarrollan. Es importante resaltar que los ambientes de aprendizaje se constituyen en escenarios donde se generan relaciones empresariales, productivas y sociales que aportan a la consolidación de planes empresariales para el logro de los objetivos y metas.

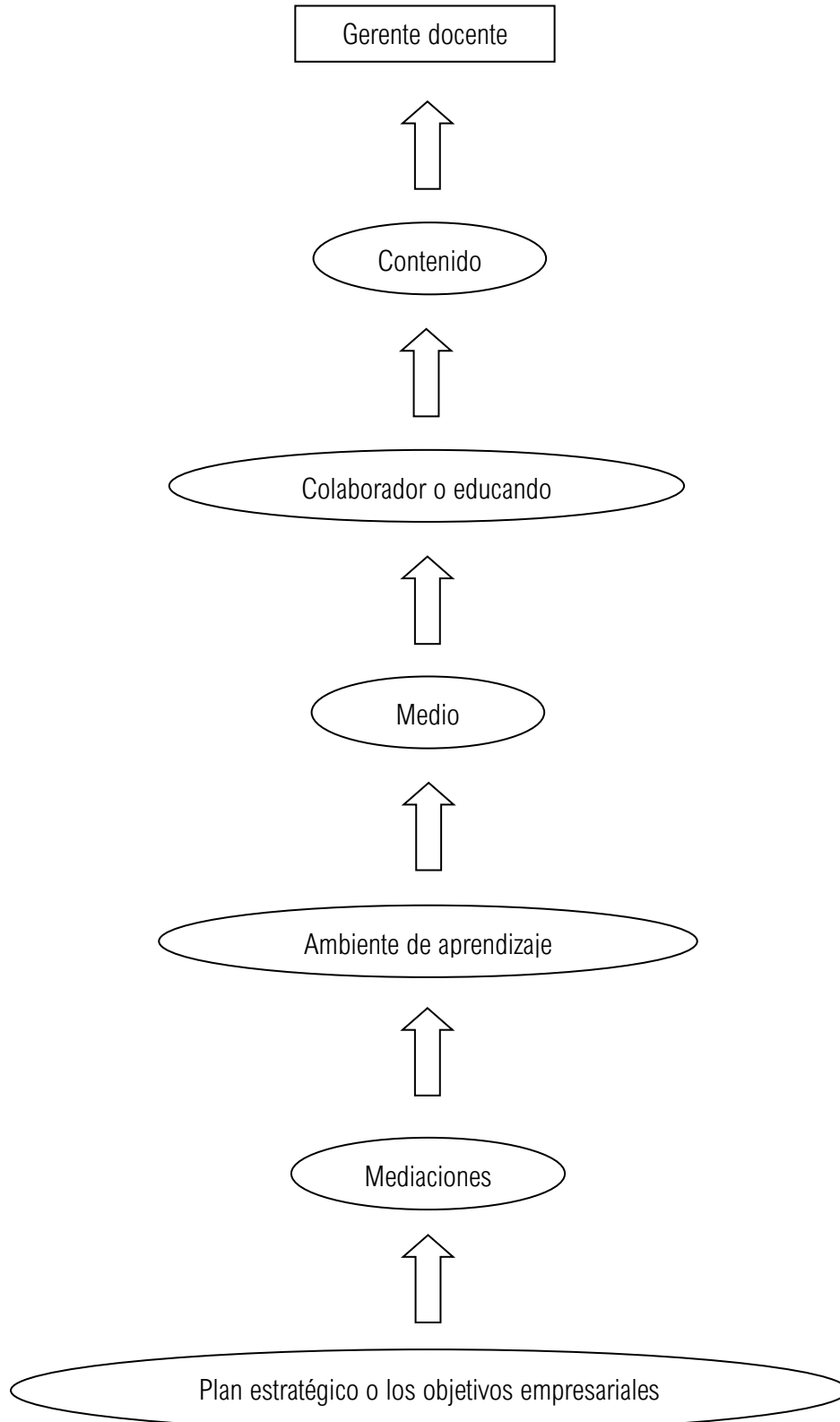
Hoy en día, aun cuando existen los escenarios virtuales, estos facilitan las reuniones y comunicaciones que son claves desde los escenarios presenciales, puesto que allí las personas se sienten, comparten, pueden compenetrarse de formas que los escenarios virtuales no permiten, pues estos últimos facilitan la capacidad de concretar, por lo tanto, podrán ser utilizados cuando se requiera poner a votación temas concretos, mas no para la disertación. Al ser el escenario que facilita las relaciones de diversos indoles, se requiere que sea presencial. Es decir, es un escenario de innovación, cambio y transformación de la dinámica actual entorno a los diferentes campos, áreas de la empresa y de sus intereses. Las empresas que cuentan con sedes en diferentes lugares geográficos pueden realizar los pequeños grupos locales y luego vincular su producción a la producción de otros de manera virtual, si es estrictamente necesario o si es materialmente imposible su desplazamiento.

El organigrama que se visualiza a continuación se constituye en la representación gráfica de la estructura organizacional en la que se soporta la propuesta gerencia y pedagogía desarrollada en este artículo de carácter reflexivo. Esta propuesta se constituye en una alternativa de transferencia de conocimiento en la que se espera afianzar las relaciones entre la academia representada en Colombia por la UNIMINUTO - Centro Universitario Soacha y por la Universidad Hipócrates ubicada en Acapulco-México, y con la que se quiere afianzar el relacionamiento entre la Educación Superior con el sector externo representado en las microempresas como actores del tejido empresarial tanto para Colombia como en México.

A continuación, se comparte lo enunciado anteriormente:

Figura 1

Organigrama de la propuesta gerencia y pedagogía



Nota. Elaboración propia con base en la literatura

En aras para la generación de escenarios de reflexión y análisis crítico frente a la propuesta de gerencia y pedagogía vale la pena mencionar que la gerencia con apoyo en herramientas pedagógicas, permitiría orientar y desempeñar el rol de facilitador, mediante una comunicación asertiva y participativa para la socialización de planes estratégicos que permita el alcance de los objetivos socio-empresariales que genere impacto en los territorios donde se desarrolla la actividad económica. Sin embargo, señalado lo anterior, se requiere de un gerente pedagógico con mentalidad abierta, con apertura hacia modelos participativos, más horizontales, cercano a los demás colaboradores, un gerente capaz de lograr:

- Participación de los colaboradores.
- Compromiso de los colaboradores.
- Búsqueda de objetivos comunes.
- Mejores perspectivas de vida.
- Mejor aprovechamiento de los recursos.
- Convertir la empresa en una cultura de vida.

Un gerente pedagogo puede ser un profesional que pasa de un esquema mental de dar órdenes o controlar a motivar, acompañar procesos, y abrir la participación para que se incremente el compromiso o como se denomina en la gerencia contemporánea, el empoderamiento, de esta manera será más visible el aporte de la pedagogía a la gerencia misma. Según Robbins y Judge (2009) la idea de una organización como una cultura, en la que existe un sistema de significado compartido entre sus miembros, es un fenómeno relativamente nuevo. Hasta mediados de la década de 1980, la mayoría de las organizaciones se veían simplemente como un medio racional de coordinar y controlar el esfuerzo. Tienen niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad, etc. Pero la organización es otra cosa. También tienen personalidades, al igual que los individuos. Pueden ser rígidos o flexibles, hostiles o fraternos, innovadores o conservadores.

El autor plantea un escenario de organizaciones vivas, crecientes, cambiantes, organizaciones vistas con una función cultural dentro de la sociedad, puesto que en su interior se dan cambios en los individuos, se modifican conductas, son organismos que generan micro culturas, que van a aportar a las grandes estructuras culturales de la ciudad y los pueblos.

Con lo anterior se plantea para las empresas, se generen procesos de cultura, donde se aprende a aprender, lo cual implica un proceso de creación, aceptación, adopción de un nuevo estilo de vida donde el aprendizaje continuo es la línea permanente para el cambio, donde se aprende a abandonar la zona de comodidad, el territorio familiar, es decir las cosas, costumbres hábitos comunes, para poder avanzar, incursionar en el cambio en la innovación, mirar la eficiencia como camino, el crecimiento como ruta que gracias a la incomodidad, permita albergar estrategias y hábitos nuevos que involucran procesos mentales profundos para la producción de conocimiento. Desde el individuo que aprende de los otros y que los otros aprenden de él, para entrar en un ambiente donde todos aprenden de todos, es decir aprender de otro modo para lograr producir de otro modo. Este fenómeno del escenario de aprendizaje es el gran aporte de la pedagogía a la gerencia, al entrar en un escenario empresarial donde el colaborador es motivado permanentemente hacia el cambio, hacia romper la rutina y producir conocimientos que van directamente a la producción generando nuevos horizontes empresariales tanto de conocimiento como de producción.

Este aporte de la pedagogía a la gerencia permite una interacción entre el nuevo conocimiento y formas de producción, y los ya existentes, lo que permite una evolución permanente de las empresas, y se expresara en los planes empresariales al contar con la participación de todos los colaboradores en los diferentes pequeños grupos que se estructuran en el momento pertinente. En otras palabras, la importancia de cada colaborador se refleja en cada plan, cada proceso, cada procedimiento, al vincular su saber, su conocimiento, sus formas al interior de la producción, generando simultáneamente nuevas formas de pensamiento organizacional y que las organizaciones aprenderán a construir sobre lo construido, garantizando el romper la rutina y poder responder permanentemente a los cambios e innovaciones, cerrando las brechas entre el conocimiento y la producción.

Así mismo, la gerencia permite la implementación de herramienta frente a la toma de decisiones en las organizaciones o empresas y genera una base la cual le permite a los cargos jerárquicos estratégicos direccionar las organizaciones valorando las variables del mercado, donde se evidencie el comportamiento de la competencia y las distintas fluctuaciones a las que las empresas deben afrontar, para tal fin se habla del desarrollo estratégico frente instrumento, el cual permite la generación de esas estrategias teniendo previsto el direccionamiento estratégico que la organización ha requerido y utilizado frente a sus objetivos, políticas, valores y el alcance al que la organización quiera llegar.

La generación de nuevas organizaciones va muy ligada desde el factor del desarrollo estratégico, donde se evidenciará un alto manejo gerencial en los diferentes campos donde la empresa ejerza su actividad económica o productiva, lo que permite generar para un país aportes en el desarrollo tecnológico, científico creando emprendimientos dinámicos en los diferentes sectores de la economía (Gómez, 2018). Una de las grandes estrategias para el direccionamiento estratégico se da desde la participación del talento humano, lo que ha permitido un incremento en la generación del conocimiento que están soportadas por instituciones fuertes y articuladas en un entorno competitivo, fomentando un desarrollo de los diferentes negocios, lo cual ha permitido la generación de propuestas estructuradas con un largo alcance que le permite a los empresarios llegar a ganar mucho y perder poco en los diferentes sectores de la economía Colombiana (Ibid.).

Una de las principales herramientas que se debe tener al momento de poner una estrategia en ejecución es; el papel predominante que juega los directivos “los estrategas de las organizaciones” al momento de buscar las mejores alternativas para poder alcanzar sus objetivos en busca de ejercer la gerencia de la mejor manera. Desde otro punto de vista se debe tener presente el rol que juega el gobierno y las autoridades locales para abordar carencias del mercado y promover un entorno de sana competencia, donde cada organización tenga campo abierto a la generación de nuevas estrategias que contribuyan al crecimiento económico y el bienestar de la sociedad, mejorando la calidad de vida de los diferentes usuarios (Ibid.).

Finiquitando y no menos importante las estrategias generadas desde el desarrollo estratégico deben ser el motor de la ideación para las estrategias de las organizaciones, las cuales le permitan direccionar el rumbo de la organización dentro de un mercado que está en continuos cambios generando productos y servicios competitivos con un factor innovador que se ajuste a las condiciones del mercado (Escobar, 2017). Forjándose un panorama donde la organización que tenga la ventaja competitiva es el que desarrolla estrategias dinámicas con empresarismos en Colombia. Se puede resaltar que desde el ámbito nacional se reitera que Bogotá concentra la principal actividad económica y financiera en torno a la innovación, partiendo frente a la mayor cantidad en fondos de inversión de impacto económico, los cuales se caracterizan por buscar las mejores

alternativas para sus proyectos en todo el territorio nacional en los diferentes campos de la economía colombiana (Villa y Melo, 2018).

Para el presente es de carácter primordial el interés creciente por medir no solo el incremento en el capital de las organizaciones, sino la innovación, la ciencia y la tecnología, en los diferentes entornos a lo largo del territorio nacional, es decir; lo que se busca es desarrollar indicadores que puedan determinar el grado del impacto de estas organizaciones en las diferentes segmentos de la economía nacional, mejorando la calidad de vida de cada individuo, permitiendo establecer criterios de cuantificación para las diferentes practicas o enfoque de los proyectos para que en cada momento se permita crecer no solo en el capital de las empresas, si no para el mejoramiento desde la parametrización pedagógica, sistémica que puede tener la aplicación de los diferentes modelos para el desarrollo de estrategias frente al direccionamiento que deben tener los diferentes estrategias de las organizaciones.

Una de las herramientas más utilizadas para el desarrollo de estrategias es el “*Balanced ScoreCard*”, el cual permite desde un diagnóstico inicial, pasando por una matriz del perfil competitivo de las organizaciones, hasta desarrollar un adecuado análisis de las diferentes estrategias generadas por la matriz DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas) y su plan de mejoramiento, el cual permite generar una mejora continua constantemente para el mejor desarrollo de las organizaciones (Quintero, 2020).

Antes de entrar en detalles sobre cuál o cuáles son las principales variables que se deben tener presente para realizar un buen diagnóstico o análisis estratégico de los proyectos, se debe enfocar en que realidad se necesita para desarrollar un buen proyecto desde la gerencia y el conocimiento que se debe tener para poder poner en práctica las diferentes herramientas.

La implementación de estrategias de carácter de innovación productiva, tecnológica y social, apoyadas en las tecnologías de la información y la comunicación hacen que los gerentes frente a sus estrategias sean sostenibles y competitivas, todo esto enfocado a mayores zonas donde el segmento de penetración sea más asertivo para el bienestar social y económico de la población.

Partiendo de los diferentes modelos económicos empresariales se debe desarrollar un análisis de las diferentes variables que pueden o afectan los diferentes proyectos, una de las principales variables es el mercado (Barona, 2017), donde se fundamente el comportamiento de los diferentes involucrados “demandantes y oferentes”, en otras palabras productores y consumidores, del bien o servicio, pero no se puede quedar con solo el análisis de estos involucrados, se debe mirar; el mercado potencial, el nicho de mercado, las características que componen al consumidor como; hábitos, costumbres, rasgos que identifican a este tipo de población los cuales permitan determinar el enfoque y las dimensiones del emprendimiento por medio del proyecto, sin olvidar variables de la competencia o demás entes que ofrezcan el mismo bien o servicio, ya sea de carácter privado o público.

Todo esto es carente si desde la gerencia para el desarrollo estratégico, no se cuenta con el empoderamiento de la organización y el mercado al cual pertenece, ya que esto le permite el gerente tomar la mejor decisión, teniendo presente que entre más información se tenga sobre cada una de las variables que afecta la organización para desarrollar las estrategias según el direccionamiento estratégico de la organización (Quintero-Beltrán, 2020).

Los colaboradores en la propuesta de la gerencia y pedagogía; los individuos se convierten en el centro de las empresas, convirtiéndolas en organizaciones, puesto que al tomar de sí mismas lo significativo e incorporarlo al conocimiento al servicio de la organización podrá en todo momento dentro de la organización emplear ese conocimiento, pues ha pasado a ser parte de la cultura organizacional es decir los individuos logran convertirse en estructuras vivas de las organizaciones; los intereses de las personas dentro del contexto organizacional se convierten en insumos que aportan a la estructura organizacional, al combinar esto con formación permanente de esos individuos, se está hablando de organizaciones vivas, dinámicas, actuales permanentemente. Individuos con proyección permanente dentro de la organización, con participación permanente, con capacidad de aportar de innovar.

Expresado en términos de producción se habla de colaboradores que están en capacidad de alimentar los procesos de planeación para garantizar que la producción sea eficiente, eficaz y actual, evitando de esta manera los retrasos y desactualizaciones que frecuentemente embisten a las organizaciones. Esta dinámica permitirá que las organizaciones cuenten con mayor estabilidad laboral, y que mejoren los parámetros para seleccionar los nuevos colaboradores, pues los intereses y perspectivas de los prospectos harán parte de los criterios para vincularse a la organización, seres humanos dinámicos, dispuestos a aprender a compartir y a estar actualizados.

Adicional, esta mirada permitirá reducir lo que se conoce como riesgo laboral para cada puesto de trabajo, a continuación, se trae a colación algunos factores que generan esos riesgos:

- Monotonía.
- Comunicación.
- Automatización.
- Ritmo de trabajo.
- Jornada laboral.

En un análisis de estos factores enunciados se puede ver que la monotonía, es decir la falta de variedad, termina produciendo aburrimiento, cansancio, lo cual conlleva a un ritmo de trabajo igualmente aburridor, rompe la comunicación, volviendo a las personas mecánicas, generando unos hábitos copiados día a día que se manifestaran como riesgo laboral, pues de la rutina y de lo mecánico solo puede salir riesgo.

La propuesta del colaborador en la gerencia pedagogía dinamiza la participación de los individuos y los convierte en seres humanos dinámicos, participativos, a portantes, dará una razón de vida empresarial a diario y por lo tanto generará ambientes laborales abiertos, una cultura organizacional dinámica, aportante.

A saber, las dinámicas con los colaboradores van a girar en torno a las siguientes variables:

- ¿Qué trae que pueda aportar a la organización?
- ¿Qué quiere lograr en la organización?
- ¿Qué está dispuesto a aportar a la organización?
- Su disponibilidad para aprender permanentemente
- Su disponibilidad para enseñar a otros.

Se busca una dinámica permanente dentro de las organizaciones, proyección de los colaboradores, mayor pertenencia, apropiación, empoderamiento, una cultura organizacional que haga sentir orgullosos a los colaboradores de estar aportando a dichos procesos, alguien que alimente la organización y se alimente de ella.

Robbins y Judge (2009) afirman que, cuando una organización se institucionaliza, comienza una vida independiente de la vida de sus fundadores o de cualquiera de sus miembros. La tarea de la institucionalización es crear un consenso entre los actores acerca de lo que es un comportamiento apropiado y fundamentalmente significativo. Así, cuando una organización logra la permanencia institucional, los patrones aceptables de comportamiento se vuelven evidentes para sus miembros.

Esto se puede lograr incorporando elementos de la pedagogía a la gerencia actual, dar el salto hacia organizaciones vivas, dinámicas, donde los resultados son fruto del enfoque desde los colaboradores.

Metodologías propuestas

Entorno a las temáticas de pedagogía y administración; la primera se constituye en una estrategia de aprendizaje y enseñanza y la segunda en una acción empresarial soportado en el proceso administrativo. Con ellas de manera articulada se busca aportar a los empresarios de la microempresa, la construcción de un pensamiento estratégico para el logro de objetivos en términos de productividad y competitividad.

Las microempresas como grupo de estudio, se enfrentan a cambios generados por las normas que regulan el desarrollo de la actividad económica en lo referente a los niveles de informalidad, pero al mismo tiempo son unidades productivas que desarrollan micronegocios concernientes a la vocación económica en los municipios de Soacha en el departamento de Cundinamarca en Colombia como en Acapulco México y su selección frente a las pequeñas, medianas y gran empresa se soportan entre otros criterios al aporte que realizan en la generación de puestos de trabajo, a la alternativa como fuentes de ingreso para diversos grupos poblacionales entre los que se encuentra población vulnerable y la perspectiva para el acompañamiento a los empresarios en la construcción de un pensamiento estratégico que contribuye a los objetivos empresariales en términos de productividad y competitividad.

Además, a través de la oferta de bienes y servicios, se integran a los circuitos de la economía en un territorio, por la compra de materias primas, insumos; el acceso a la demanda de servicios financieros, entre otros y por consiguiente, se debe propender por el fortalecimiento y sostenibilidad y hasta la proyección de ellas en los mercados de consumo definidos estratégicamente desde la gestión gerencial de estas unidades productivas.

La alianza entre la pedagogía y la administración se conciben como ciencias aplicadas que contribuyen a la gestión y desarrollo estratégico del tejido empresarial inmerso en el aparato productivo en cada una de las regiones.

Así mismo, la pedagogía en el contexto empresarial, permite al empresario de la microempresa junto con sus colaboradores la construcción de un nuevo modelo gerencial a partir de las situaciones de contextos en que se desarrolla su actividad económica y empresarial.

Ahora desde el contexto empresarial y de la administración, los planes estratégicos en esta propuesta se incorporan como herramientas que contribuyen a la gestión en las empresas para la toma de decisiones y orienta de manera estructurada, las estrategias que les permita enfrentar futuros escenarios

Adicional, otros retos que enfrentan las microempresas, gira entorno al mejoramiento en los niveles de productividad. Por ello, el reto de innovar, y ampliar su cobertura de mercados para ser sostenibles y competitivas, en sus respectivos sectores, demanda de sus colaboradores la actualización permanentemente;

pero al mismo tiempo, se enfrentan a la disponibilidad de recursos, lo que limita en dichas unidades productivas, la puesta en marcha de planes de mejoramiento continuo para sus colaboradores y que incida en las ventajas competitivas y comparativas de las microempresas como valor diferenciador con respecto a la competencia.

Para cerrar, la posglobalización demanda nuevas formas de las organizaciones, las cuales deben estar rediseñadas con estructuras flexibles, con un alto grado de participación, automatización y deben estar orientadas hacia diversos segmentos de mercado.

4. CONCLUSIONES

A nivel de pedagogía; la aproximación teoría realizada desde la pedagogía como soporte de las estrategias de aprendizaje y enseñanza direccionada hacia el contexto de la gestión empresarial, permite de una parte a los colaboradores de la educación apoyar a los empresarios en la construcción de un pensamiento estratégico que aporta al fortalecimiento y sostenibilidad de las microempresas y de otra, siendo ellas un eslabón del tejido empresarial tanto en Colombia como en México, son quienes más se integran al circuito económico local desde la oferta y demanda de bienes y servicios y contribuyen a la generación de empleo e ingreso incidiendo en el impacto social que se genera en dichos contextos territoriales.

Se evidencia que la articulación entre dos instituciones educativas como son la UNIMINUTO en Colombia y la Universidad de Hipócrates en México, abre puertas para que el aprendizaje, siendo una actividad permanente de la humanidad, no se suscriba solo a un área o espacio físico representado en un aula o ambiente de formación. Aquí se resalta que la empresa se constituye en un escenario de aprendizaje que valora los aportes desde la practicidad con énfasis empresarial, lo que lo hace compactible con los pilares de los modelos educativos de las dos instituciones enunciadas anteriormente y su relacionamiento con el sector externo como es con el sector empresarial.

Es así como está producción reflexiva integra las tres funciones sustantivas de la educación superior representada en la docencia, investigación y proyección social y a partir de las cuales se busca generar mayor impacto en los contextos en los que cada una oferta sus servicios de acceso a la educación superior.

Con este ejercicio de transferencia de conocimiento de manera reflexiva, retoma conceptos, estrategias y herramientas desde la pedagogía como mediación entre los saberes y aprendizajes académicos versus con los saberes y aprendizajes desde las ciencias empresariales, lo que permite manifestar que la UNIMINUTO y la Universidad de Hipócrates irradian en el contexto territorial, modelos de intervención socioeducativa.

A nivel de gerencia; la administración; siendo una temática que convoca a la transferencia de conocimiento desde está producción reflexiva, se constituye en un aporte desde sus autores para la construcción de un Pensamiento Estratégico por parte del empresario de las microempresas tanto en Colombia como en México.

Por consiguiente, desde el contexto de la educación superior, representado en UNIMINUTO y la Universidad de Hipócrates, se quiere resaltar que el papel de la administración, es generar de manera articulada condiciones de éxito en cualquier tipo de organización, independiente de su naturaleza jurídica, tamaño y/o actividad económica en que se focalice su objeto social. En concordancia por lo anterior, este ejercicio reflexivo, denota que las microempresas requieren de modelos gerenciales flexibles que permita producir y transferir conocimiento propio o *Know-how*, y potencialice las competencias y habilidades del empresario con visión gerencial.

Ahora, para el lector a medida que realiza el recorrido por cada una de las temáticas contenidas en esta producción se invita a realizar ejercicios de reflexión que le permita comprender que la empresa se convierte en un organismo vivo, que interactúa y por lo tanto el primer cliente es el interno y está representado en el trabajador – colaborador y por lo tanto, debe tener un sentido de pertenencia para aporte a la construcción de un clima laboral e incida en los niveles de productividad y competitividad que incida en el fortalecimiento y sostenibilidad de las unidades empresariales objeto de estudio en este ejercicio académico – disciplinar.

La integración y articulación de la academia con el sector externo desde las funciones sustantivas de la educación superior como se señaló en párrafos anteriores, busca generar un pensamiento estratégico, visionario, innovador y emprendedor, que requiere de la participación de los diferentes colaboradores vinculados a las microempresas y se aporte a la construcción de modelos gerenciales abierto, pedagógico, motivador, participativo que les permita su proyección en los contextos sociales y económicos en cada uno de los países.

Conflicto de intereses / Competing interests:

Los autores declaran que no incurre en conflictos de intereses.

Rol de los autores / Authors Roles:

Hernando Parra: conceptualización, curación de datos, análisis formal, adquisición de fondos, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización, escritura - preparación del borrador original, escritura - revisar & edición.

Edward Baquero: conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, visualización, escritura - preparación del borrador original, escritura - revisar & edición.

Edwin Yepes: conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, visualización, escritura - preparación del borrador original, escritura - revisar & edición.

Erick García-Serna: conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, visualización, escritura, escritura - revisar & edición.

Fuentes de financiamiento / Funding:

Los autores declaran que no recibió un fondo específico para esta investigación.

Aspectos éticos / legales; Ethics / legals:

Los autores declaran no haber incurrido en aspectos antiéticos, ni haber omitido aspectos legales en la realización de la investigación.

REFERENCIAS

- Bernal, A. (2023). *Metodología de la investigación—administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Education.
- Barona, Z. (2017). Financiación de la innovación en Colombia. *Entramado*, 80-93.
- Blanco, G. Á., y Mesa, B. (2022). Revisión documental como alternativa en la práctica docente. *Libro de Actas del 2º Congreso Caribeño de Investigación Educativa: Nuevos paradigmas y experiencias emergentes*. Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (ISFODOSU).
- Cámara de Comercio de Bogotá [CCB]. (s.f.). Las mipymes en Bogotá y la Región representan el 97% del tejido empresarial. <https://n9.cl/ojqa>.
- Camisón, C., Cruz, S. y González, T. (2006) *Gestión de la calidad: Conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Pearson.

- Campos, H. M. (2015). La creatividad como variable intermedia en la relación pasión empresarial-innovación en nuevas empresas de base tecnológica. *XX Congreso Internacional de contaduría, administración e informática*, 5.
- Comisión Económica para América Latina [CEPAL]. (2015). Estudio Económico de América Latina y el Caribe. <https://n9.cl/7bydh>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana.
- Crispieri, G. P. (2019). Factores de éxito y fracaso en la gestión de proyectos: un enfoque en las mejores prácticas. *Project, Design and Management*, 1(1), 65-76. <https://www.mlsjournals.com/Project-Design-Management/article/view/mlspdm.v1i1.172/307>
- Díaz, M. (2019). ¿Qué es eso que se llama pedagogía? *Pedagogía y saberes*, (50), 11-28. <https://doi.org/10.17227/pys.num50-9485>
- Escobar, A. E. (2017). Gestión del conocimiento e innovación en las PYME exportadoras del sector industrial en Colombia. *Revista Espacios*, 28-33.
- Flores, J. F. (2019). La relación docente-alumno como variable mediadora del aprendizaje. *Revista San Gregorio*, (35); 174-186. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.957>
- Flórez, M. (2019). Ambientes de aprendizaje. *Sophia*, 15(2); 40-54.
- Gómez, H. J. (25 de abril de 2018). Innovación y emprendimiento en Colombia: balance, perspectivas y recomendaciones de política, 2014-2018. *Repositorio Fedesarrollo*. Innovación y emprendimiento en Colombia: Balance, perspectivas y recomendaciones de política: <https://n9.cl/146fx>
- Guzmán, V.J., Espinoza, E.E., y Herrera, L. (2020). Fundamentos psicológicos de la actividad pedagógica. *Conrado*, 16(73), 303-311. <https://n9.cl/we8k0>.
- Hernández, A. (2020) Formación Gerencial Dirigida a Docentes para el Mejoramiento del Proceso Educativo en las Aulas Multigrados. *Revista Científica*, 5(15); 24-43. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.15.1.24-43>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. MCGRAW-HILL.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2022). Demografía de los establecimientos mipyme en el contexto de la pandemia por COVID-19. INEGI. <https://n9.cl/denp89>
- Martínez, V. (2021). Pedagogía social y educación social. *Revista Educação em Questão*, 59(59). <https://doi.org/10.21680/1981-1802.2021v59n59id24018>
- Nery, S. A., Celaya, R. y Prado, C.A. (2019). Análisis de teorías y la nueva era de las organizaciones: adaptándose al nuevo ser humano. *Universidad & Empresa*. 21, (37); 9-30. <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6447>
- Pilligua, C. F. y Arteaga, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. XV, (28).

- Prado, M. (2022). Mediación pedagógica en espacios de aprendizaje innovadores factores internos y externos asociados con el desempeño docente. *Revista Académica Arjé*, 5(2); 1-26.
- Quintero, L. C. (2020). Balanced Scorecard como herramienta para empresas en estado de crisis. *Revista CEA*, 4(8), 2018. <https://ssrn.com/abstract=3519380>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Sánchez, L. A. S. (2019). *Fundamentos para la elaboración de planes estratégicos*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

