

## **OL-SOLUTIONS: PLATAFORMA INTELIGENTE DE GESTIÓN CORPORATIVA.**

***Yordanka Barrios González<sup>1</sup>, Oscar Gericke Brandau<sup>2</sup>, Efraín Sanchez Pérez<sup>3</sup>, Lenz Mesa Castillo<sup>4</sup>, Fidel Pérez Candelario<sup>5</sup>***

*<sup>1</sup> Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Cuba. [yordanka.barrios@umcc.cu](mailto:yordanka.barrios@umcc.cu). Ayllón #625. Cárdenas. Matanzas. Cuba.*

*<sup>2</sup> Universidad del Bio Bio. Chile. [ogericke@ubiobio.cl](mailto:ogericke@ubiobio.cl) Diego de Oro 64. Concepción, Bio Bio Chile.*

*<sup>3</sup> Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Cuba. [efrain@atis.umcc.cu](mailto:efrain@atis.umcc.cu). Laborde #306. Cárdenas.*

*<sup>4</sup> Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Cuba. [lenz.mesa@umcc.cu](mailto:lenz.mesa@umcc.cu). Ave 36 Esq 557 / Calzada y Coronel Verdugo. Cárdenas.*

*<sup>5</sup> Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Cuba. [fidel.perez@umcc.cu](mailto:fidel.perez@umcc.cu). Minerva 165. Cárdenas.*

## **Resumen.**

*Resulta imprescindible para las organizaciones la alineación del Capital Humano a los objetivos estratégicos para satisfacer las exigencias de la sociedad del conocimiento, aumentando la eficacia, eficiencia y la efectividad. Actualmente resultan insuficientes los métodos que se aplican a esta labor, se hace necesario revolucionar los Modelos de Gestión Corporativa. La gestión corporativa es una abstracción diseñada para convertir los recursos desorganizados en el logro de objetivos útiles, efectivos y de total provecho para la comunidad. Se logra utilizando con efectividad los recursos institucionales, trabajando con personas y motivándolas para usar su plena capacidad, debe considerarse al directorio, gerentes, funcionarios, trabajadores y comunidad en general. Un modelo Inteligente de Apoyo a la Gestión Corporativa le permite a la empresa alienar al Capital Humano con el logro de los objetivos estratégicos, favorece el aprendizaje organizacional, y el fortalecimiento.*

**Palabras claves:** *Gestión Corporativa, Inteligencia Empresarial, Gestión Empresarial, Informática Empresarial.*

---

## **Introducción.**

Una empresa que tenga acceso a información estratégica, promueva la comunicación, donde los gestores mantengan contactos con fuentes externas de información y sea capaz de transformar esta información en gestión, incrementará exponencialmente sus posibilidades de obtener innovaciones de éxito. La información ha de considerarse un factor más de producción de la empresa: debe organizarse su captura, tratamiento y distribución. Pocas empresas consideran aún la posesión de información estratégica como una inversión de futuro. Ni aún en el caso de que la consideren, no es fácil decidir qué parte de información accesible es válida, a ello se suma el hecho objetivo de que la información más relevante puede no estar accesible.

Es precisamente esta búsqueda de información valiosa la que obliga a la vigilancia, ya que la empresa debe procurarse información útil para la toma de decisiones. Detectar tendencias y/o tecnologías clave, captar y analizar acciones de los competidores, analizar los últimos desarrollos de los proveedores, son sólo algunos de los aspectos a considerar por medio de unas actividades coordinadas de vigilancia. (Orosco 1998)

La base del desarrollo lo constituyen las estrategias de la empresa. En la sociedad globalizada resulta imprescindible para las organizaciones la alineación del Capital Humano a los objetivos estratégicos para satisfacer las exigencias de la sociedad del conocimiento, aumentando la eficacia, eficiencia y la efectividad. Actualmente resultan insuficientes los métodos que se aplican a esta labor, se hace necesario revolucionar los Modelos de Gestión Corporativa.

¿Puede la gestión corporativa facilitar el cumplimiento de la planificación estratégica de las organizaciones cubanas?

Este problema científico a resolver, de innegable actualidad y valor teórico-práctico, demandó la aplicación de métodos de igual carácter. Para darle solución se formuló la **hipótesis** de investigación siguiente:

H1: Un Modelo Inteligente de Gestión Corporativa facilita el cumplimiento de la de las empresas cubanas.

Para la validación de la hipótesis se determinaron las siguientes variables:

**Independientes:**

Modelo Inteligente de Gestión Corporativa

**Dependientes**

Cumplimiento de la planificación estratégica de las empresas cubanas

siguientes hipótesis complementarias de H1.

H1a: El modelo de Gestión Estratégica influye positivamente en el cumplimiento de la planificación estratégica de las empresas cubanas.

H1b: El modelo de Gestión de Inteligencia de Negocios influye positivamente en el cumplimiento de la planificación estratégica de las empresas cubanas.

H1c: El modelo de Gestión Colaborativa influye positivamente en el cumplimiento de la planificación estratégica de las empresas cubanas.

H1d: El modelo de Gestión del Conocimiento influye positivamente en el cumplimiento de la planificación estratégica de las empresas cubanas.

H1e: El modelo de Gestión del Capital Humano influye positivamente en el cumplimiento de la planificación estratégica de las empresas cubanas.

En correspondencia con la hipótesis de investigación planteada, el **objetivo general** de la investigación consiste en: Elaborar e instrumentar un Modelo Inteligente de Gestión Corporativa que facilite el cumplimiento de la estrategia en las empresas cubanas.

Para cumplir el objetivo general, se definieron los **objetivos específicos** siguientes:

- Estudiar el Estado del Arte: Gestión Corporativa, Gestión del Conocimiento, Toma de Decisiones, Inteligencia de Negocios, Gestión del Capital Humano y Gestión Estratégica.

- Estudiar las características inherentes al Diseño del Modelo Inteligente de Apoyo a la Gestión Organizacional de las empresas cubanas.
- Investigar los requerimientos tanto técnicos como administrativos, necesarios para la implementación de un Modelo de esta naturaleza.
- Formular el Modelo Inteligente de Apoyo a la Gestión Organizacional de las empresas cubanas.
- Diseñar e implementar la Plataforma Virtual de Gestión Corporativa para la empresas cubanas
- Validar el modelo de referencia en una empresa cubana.

## **Desarrollo.**

En el desarrollo de la investigación se utilizaron **métodos de trabajo científico** entre los que se destacan:

Métodos generales:

El método hipotético-deductivo para la elaboración de la hipótesis de la investigación; el *método sistémico* para lograr que los elementos que forman parte del modelo sean un todo que funcione de manera armónica; y el método histórico-lógico y el dialéctico para el estudio crítico del los trabajos anteriores, y para utilizar estos como puntos de referencia y comparación de los resultados alcanzados.

Métodos lógicos:

El método analítico-sintético al descomponer el problema de investigación en elementos por separado y profundizar en el estudio de cada uno de ellos, para luego sintetizarlos en la solución de la propuesta

Métodos empíricos:

El método coloquial para la presentación y discusión de los resultados en sesiones científicas; el método de la entrevista para obtener los problemas presentes en CubaRon S.A.; y el método experimental para comprobar la utilidad de los resultados obtenidos a partir del modelo definido.

Métodos matemáticos:

Los métodos de expertos para la validación de los aportes fundamentales de la investigación y para obtener las diferentes etapas de los procedimientos propuestos; y los métodos estadísticos para el análisis de las encuestas.

Las técnicas de *Grupo Focal (discusión en grupo)* y Tormenta de ideas fueron dos de los métodos cualitativos empleados para conocer la forma más efectiva de gestión corporativa en CubaRon S.A..

Dentro de los métodos cuantitativos para el análisis de las encuestas se utilizaron por sostener una mayor adaptación al modelo propuesto los siguientes:

- Depuración y análisis descriptivo.
- Análisis de Correlaciones.
- Análisis de Fiabilidad de Escalas.

La aplicación sistémica de estos métodos permitió el desarrollo exitoso de las diferentes etapas de la investigación y el alcance de los resultados previstos. Parte de la globalización es el dominio del conocimiento. ¿Qué hace que algunas compañías estén mejor preparadas que otras para responder, rápida efectivamente a los estímulos del ambiente? Una respuesta común es que la empresa debe contar con una estructura integrada, que trabaja como un todo. Pero además, y no menos importante, es que la empresa cuente con un sistema que maneje el conocimiento, que le permita reutilizarlo y renovarlo constantemente.

Las nuevas tendencias dan relevancia al conocimiento que poseen las personas en la organizaciones, como la clave del éxito, en particular el modelo de organizaciones inteligentes, donde el conocimiento y la adecuada gestión del mismo es la mejor alternativa para alcanzar eficiencia y eficacia a los nuevos retos que se presentan

### **Modelo de organizaciones**

Ante la necesidad de gestionar el cambio y de promover la mejora continua, las teorías de las empresas han ido ofreciendo distinto modelo de organizaciones y soluciones. Estos se han enfocado desde diferentes visiones de la realidad empresarial y por tanto su impacto ha sido heterogéneo. Lo importante sin embargo, es que los distintos modelos están orientados hacia un mismo objetivo, y que lejos de ser excluyentes, son complementarios y se enriquecen unos a otros. Definiciones de cada uno de los modelos de organización, que conceptualizan apropiadamente lo que representan:

- Jerárquica, Vertical o Piramidal : ‘ Donde manda capitán no manda marinero’
- Horizontal: Rompe la visión funcional y jerárquica de la empresa y la cadena de mando como vehículo transmisor de ordenes y mensajes

- Inteligente: Se cultivan nuevos y expansivos patrones de pensamiento; la aspiración colectiva queda en libertad, y la gente continuamente aprende a aprender en conjunto.
- Abierta, Virtual o Interconectada: Su estructura se desplaza de una jerarquía multilateral a negocios con estructuras planas interconectadas, relativamente autónomas.

La empresa debe convertirse en una organización inteligente, no se trata de modificar un sistema concreto de la empresa, sino de aprender a gestionarla bajo unos parámetros diferentes. Cuando lo esencial deja de ser el capital y la tecnología y pasa a serlo el personal, es necesario un cambio fundamental de la manera de gestionar los recursos.

La plataforma inteligente de Gestión Corporativa permite disponer, en un solo ambiente de una amplia funcionalidad para el apoyo de la gestión de las empresas o grupos de empresas, integrando en ella, cinco procesos clave para la gestión y éxito de las mismas como son:

- Gestión Estratégica.
- Inteligencia de Negocios.
- Gestión del Conocimiento.
- Gestión Colaborativa del negocio.
- Gestión del Capital Humano: Universidad Corporativa.

## Modelo Inteligente de Gestión Corporativa.



### **Gestión de la Estrategia:**

Acción y efecto, por parte de la gerencia, de crear las estrategias adaptativas que requiere el negocio para sobrevivir a corto plazo y las estrategias anticipativas para ser competitivos a mediano y largo plazo

Es el Arte o ciencia de anticipar y gerenciar el cargo, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro del negocio.

### **Inteligencia de Negocios:**

Es el conjunto de estrategias y herramientas enfocadas a la administración y creación de conocimiento mediante el análisis de datos existentes en una organización o empresa y en el entorno. Tienen en común las siguientes características:

- Accesibilidad a la información. Estas herramientas y técnicas deben garantizar el acceso de los usuarios a los datos con independencia de su procedencia
- Apoyo a la toma de decisiones. Se busca ir más allá en la presentación de la información, de manera que los usuarios tengan acceso a herramientas de análisis que les permitan seleccionar y manipular sólo aquellos datos que les interesen.
- Orientación al usuario final. Se busca independencia entre los conocimientos técnicos de los usuarios y su capacidad para utilizar estas herramientas.

### **Gestión Colaborativa:**

Las empresas necesitan herramientas que faciliten la creación de ambientes de trabajo y gestión basados en colaboración, y promuevan la interacción de los distintos usuarios dentro de una red de trabajo estimulante y a la vez centralizada. Esta gestión debe incluir:

- Herramientas de comunicación electrónica que envían mensajes, archivos, datos o documentos entre personas y faciliten la compartición de información (colaboración asíncrona).
- Herramientas de colaboración síncrona que facilitan la compartición de información, de forma interactiva.
- Herramientas de gestión colaborativa que faciliten las actividades del grupo (Groupware).

### **Gestión del Conocimiento:**

Es la capacidad de una empresa para crear conocimiento nuevo, diseminarlo en la organización e incorporarlo en productos, servicios y sistemas. Incluye un rango de actividades que no pueden quedar aisladas y deben integrarse a la estrategia organizativa en el logro de la misión y visión y de la empresa tales como: Captura, Organización, Recuperación, Publicación, Distribución, Generación. (Nonaka 2000)

### **Centro Virtual de Capacitación Corporativa por Competencias.**

Es una herramienta informática para la gestión de la formación y desarrollo del capital humano basada en competencias, que concibe el proceso de capacitación de las organizaciones, en sus tres etapas fundamentales: Planificación, Ejecución y Control.

Se trata de impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas, garantizar el desarrollo y administración del potencial de las personas, "de lo que saben hacer" o podrían hacer.

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

La prueba de hipótesis utilizando para los indicadores relacionados con las variables Modelo Inteligente de Gestión Corporativa y Cumplimiento de la planificación estratégica de las empresas cubanas, el Método Estadístico de Likert para medir aptitudes. Posteriormente para ver el tipo de relación que existe entre las variables se emplea el Método Estadístico de Análisis de Correlación de Spearman. Con ello se medirían las variables por separado y la relación que existe entre ellas.

#### ***Validación práctica de los resultados alcanzados***

Primeramente se constituyó un Grupo de Discusión integrado por:

Director General del Hotel Las Salinas.

Jefa de Capacitación Hotel Las Salinas.

Jefe del Proyecto @tis UMCC.

Jefa del Proyecto de Gestión Corporativa Grupo @tis UMCC.

Integrantes del proyecto de Capacitación Grupo @tis UMCC.

Jefe de Personal e informáticos del Hotel Las Salinas (3).

Se inicia la reunión del grupo de trabajo haciendo una presentación de la Plataforma Virtual de Gestión Corporativa.

La propuesta planteada resulta altamente útil dado los nuevos escenarios competitivos que enfrentan las empresas, donde el conocimiento y la gestión del mismo es el factor fundamental del éxito empresarial,

Aceptación total de las herramientas de comunicación y colaboración, principalmente para la formación político ideológica, para la discusión y debate de materiales y discursos y emisión de opiniones, el enlace con la prensa y mesa redonda para informaciones en línea, planificación de tareas. Dentro de los recursos de la plataforma fue de gran aceptación el módulo de inteligencia de negocios, pues los hoteles cuentan con sistemas de gestión pero estos no resuelven los principales informes y reportes necesarios para los directivos en la toma de decisiones.

Resaltaron la posibilidad de realizar talleres y trabajos en equipos. Como elemento fundamental la integración en un único ambiente de los principales procesos de gestión empresarial en único ambiente al cual tienen acceso todos los trabajadores de la empresa.

### **Aplicación de Encuestas.**

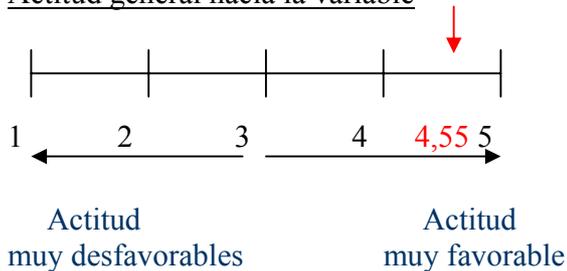
En este paso se hicieron encuestas a expertos que fueron utilizados en el estudio anterior y expertos de la Empresa ISAPRE MASVIDA, Bio Bio, Chile, seis expertos de las empresas del sector del turismo presentes en el grupo de discusión y en la entidad donde se ha comenzado ha probar el sistema para comprobar la aceptación o no del nuevo producto. En el procesamiento de estas encuestas se aplicó Spearman para medir la relación que existe entre las variables de la hipótesis planteada y la prueba para medir aptitudes (Likert), para el procesamiento de los datos se utilizará el SW SPSS. En las mismas el experto emite una votación de uno a cinco por cada indicador y a su vez un nivel de importancia que no es más que un número de 0 a 1 cuya suma para cada variable es uno. De esta forma el experto da su valoración por cada uno de los indicadores de las variables y a la vez, con el nivel de importancia, los ordena según la opinión del experto de más significativo a menos.

### Resultados aportados por los expertos.

Con los expertos ya mencionados, se realizó una sesión de trabajo donde se explicó las características que se tuvieron en cuenta en el diseño la Plataforma Inteligente de Gestión Corporativa y posteriormente se le aplicó una encuesta para evaluar el mismo y el Cumplimiento de la planificación estratégica de las empresas cubanas con una escala del 1 al 5 y dando por cada indicador, un nivel de importancia según el experto.

### Actitudes de los Expertos ante los indicadores de la variable Modelo de Gestión Estratégica

#### Actitud general hacia la variable

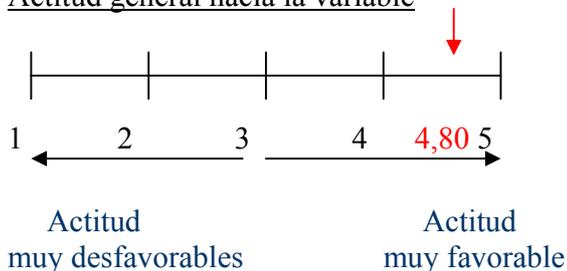


Podríamos hacer la siguiente interpretación descriptiva: la actitud, en sentido general, hacia variable es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (totalmente de acuerdo). Más del 50% de los sujetos está por encima del valor 5. En promedio, los sujetos se ubican en 4.55 (TD). Ninguna persona estuvo en desacuerdo respecto la variable (no hay “1”). Las puntuaciones tienden a ubicarse en valores elevados.

En sentido general la valoración de los ítems por parte de los expertos arrojaron una media entre 4 y 5 para todos los ítems, lo cual es un resultado muy favorable debido a que todos los expertos se encuentran totalmente de acuerdo o de acuerdo con la propuesta, sin lugar a dudas la escala de Likert aportará resultados muy favorables hacia la propuesta.

### Actitudes de los Expertos ante los indicadores de la variable Modelo de Inteligencia de Negocios

#### Actitud general hacia la variable



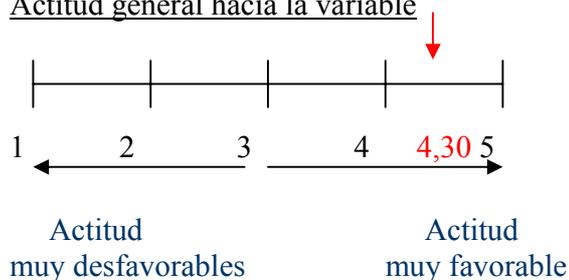
Podríamos hacer la siguiente interpretación

Podríamos hacer la siguiente interpretación descriptiva: la actitud, en sentido general, hacia variable es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (totalmente de acuerdo). Más del 50% de los sujetos está por encima del valor 5. En promedio, los sujetos se ubican en 4.80 (TD). Ninguna persona estuvo en desacuerdo respecto la variable (no hay "1"). Las puntuaciones tienden a ubicarse en valores elevados.

En sentido general la valoración de los ítems por parte de los expertos arrojaron una media entre 4 y 5 para todos los ítems, lo cual es un resultado muy favorable debido a que todos los expertos se encuentran totalmente de acuerdo o de acuerdo con la propuesta, sin lugar a dudas la escala de Likert aportará resultados muy favorables hacia la propuesta.

### **Actitudes de los Expertos ante los indicadores de la variable Modelo de Gestión Colaborativa**

Actitud general hacia la variable

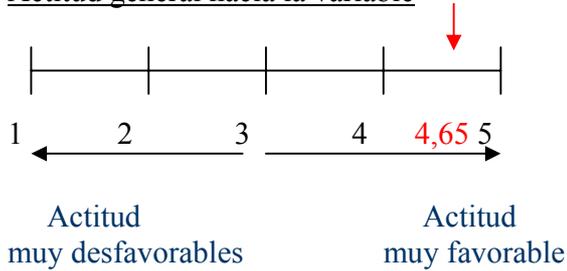


Podríamos hacer la siguiente interpretación descriptiva: la actitud, en sentido general, hacia variable es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (totalmente de acuerdo). Más del 50% de los sujetos está por encima del valor 5. En promedio, los sujetos se ubican en 4.30 (TD). Ninguna persona estuvo en desacuerdo respecto la variable (no hay "1"). Las puntuaciones tienden a ubicarse en valores elevados.

En sentido general la valoración de los ítems por parte de los expertos arrojaron una media entre 4 y 5 para todos los ítems, lo cual es un resultado muy favorable debido a que todos los expertos se encuentran totalmente de acuerdo o de acuerdo con la propuesta, sin lugar a dudas la escala de Likert aportará resultados muy favorables hacia la propuesta.

### **Actitudes de los Expertos ante los indicadores de la variable Modelo de Gestión del Conocimiento**

Actitud general hacia la variable



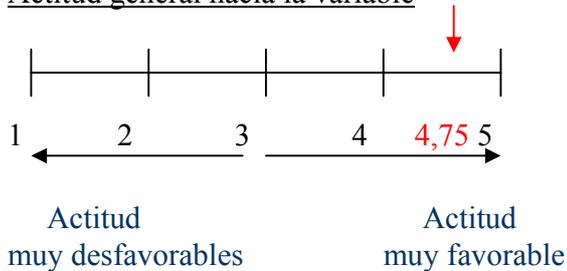
Podríamos hacer la siguiente interpretación

Podríamos hacer la siguiente interpretación descriptiva: la actitud, en sentido general, hacia variable es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (totalmente de acuerdo). Más del 50% de los sujetos está por encima del valor 5. En promedio, los sujetos se ubican en 4.65 (TD). Ninguna persona estuvo en desacuerdo respecto la variable (no hay "1"). Las puntuaciones tienden a ubicarse en valores elevados.

En sentido general la valoración de los ítems por parte de los expertos arrojaron una media entre 4 y 5 para todos los ítems, lo cual es un resultado muy favorable debido a que todos los expertos se encuentran totalmente de acuerdo o de acuerdo con la propuesta, sin lugar a dudas la escala de Likert aportará resultados muy favorables hacia la propuesta.

**Actitudes de los Expertos ante los indicadores de la variable Modelo de Gestión del Capital Humano**

Actitud general hacia la variable



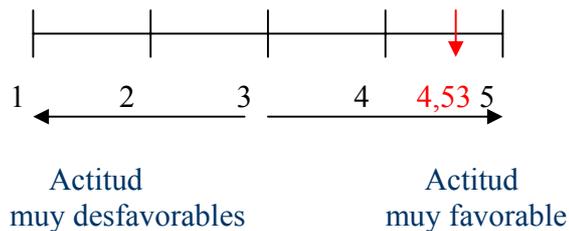
Podríamos hacer la siguiente interpretación

Podríamos hacer la siguiente interpretación descriptiva: la actitud, en sentido general, hacia variable es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (totalmente de acuerdo). Más del 50% de los sujetos está por encima del valor 5. En promedio, los sujetos se ubican en 4.75 (TD). Ninguna persona estuvo en desacuerdo respecto la variable (no hay "1"). Las puntuaciones tienden a ubicarse en valores elevados.

En sentido general la valoración de los ítems por parte de los expertos arrojaron una media entre 4 y 5 para todos los ítems, lo cual es un resultado muy favorable debido a que todos los expertos se encuentran totalmente de acuerdo o de acuerdo con la propuesta, sin lugar a dudas la escala de Likert aportará resultados muy favorables hacia la propuesta.

### **Actitudes de los Expertos ante los indicadores de la variable Cumplimiento de la planificación estratégica de las empresas cubanas**

#### Actitud general hacia la variable



Podríamos hacer la siguiente interpretación d

Podríamos hacer la siguiente interpretación descriptiva: la actitud, en sentido general, hacia variable es favorable. La categoría que más se repitió fue 5 (totalmente de acuerdo). Más del 50% de los sujetos está por encima del valor 5. En promedio, los sujetos se ubican en 4.53 (TD). Ninguna persona estuvo en desacuerdo respecto la variable (no hay “1”).

En sentido general la valoración de los ítems por parte de los expertos arrojaron una media entre 4 y 5 para todos los ítems, lo cual es un resultado muy favorable debido a que todos los expertos se encuentran totalmente de acuerdo o de acuerdo con la propuesta, sin lugar a dudas la escala de Likert aportará resultados muy favorables hacia la propuesta.

### **Coefficiente de correlación Spearman.**

El coeficiente de rho de Spearman, simbolizado como  $r_s$ , es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías).

Para el caso nuestro se aprovecha en la misma encuesta para que el experto emita una ponderación entre 0 y 1 sobre cada ítem (la suma de estos valores tiene que ser 1). De forma que el valor ordinal para cada ítem de las variables viene dado por la suma de los productos de la votación con el nivel de importancia respectivamente.

$i=n$

$$\sum_{i=1}^n \text{voto}_i * N.\text{imp}_i$$

$i=1$

Con lo antes mencionado se obtiene la siguiente tabla, con dicho valor por cada ítem, la cual es procesada con el SPSS para hallar el coeficiente de correlación Spearman.

<b>Variable Modelo de Gestión Estratégica.(GEst)</b>	<b>Variable Cumplimiento de la planificación estratégica de las empresas cubanas(CEM)</b>
4,60	4,65
4,50	4,50
4,40	4,50
4,75	4,90
4,60	5,00
4,60	4,80
4,50	4,40
4,50	4,70

El SPSS calcula el coeficiente de correlación Spearman y emite el siguiente resultado:

Correlaciones				
			GEst	CEM
Rho de Spearman	GEst	Coefficiente de correlación	1,000	,755*
		Sig. (bilateral)	.	,030
	N		8	8
	CEM	Coefficiente de correlación	,755*	1,000
Sig. (bilateral)		,030	.	
N		8	8	

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

El coeficiente rho entre las variables Modelo de gestión Estratégica y Cumplimiento de la planificación Estratégica de las empresas cubanas que se obtuvo es de 0.755 el cual está cercano a 1, ello indica que existe una relación fuerte y positiva entre las variables.

Variable Modelo de Gestión Inteligencia Negocios. (GIB)	Variable Cumplimiento de la planificación de estratégica de las empresas cubanas. (CEM)
4,60	4,65
4,80	4,50
4,75	4,50
4,90	4,90
4,90	5,00
4,80	4,80
4,60	4,40
5,00	4,70

El SPSS calcula el coeficiente de correlación Spearman y emite el siguiente resultado:

			GBI	CEM
Rho de Spearman	GBI	Coefficiente de correlación	1,000	,701
		Sig. (bilateral)	.	,053
		N	8	8
	CEM	Coefficiente de correlación	,701	1,000
		Sig. (bilateral)	,053	.
		N	8	8

El coeficiente rho entre las variables Modelo de gestión de Inteligencia de Negocios y Cumplimiento de la planificación Estratégica de las empresas cubanas que se obtuvo es de 0.701 el cual está cercano a 1, ello indica que existe una relación fuerte y positiva entre las variables.

Variable Modelo de Gestión Colaborativa (GC)	Variable Cumplimiento de la planificación estratégica de las empresas cubanas (CEM)
4,40	4,65
4,20	4,50
4,50	4,50
4,30	4,90
4,40	5,00
4,10	4,80
4,20	4,40

4,30	4,70
------	------

El SPSS calcula el coeficiente de correlación Spearman y emite el siguiente resultado:

**Correlaciones**

			GC	CEM
Rho de Spearman	GC	Coeficiente de correlación	1,000	,116
		Sig. (bilateral)	.	,785
		N	8	8
	CEM	Coeficiente de correlación	,116	1,000
		Sig. (bilateral)	,785	.
		N	8	8

El coeficiente rho entre las variables Modelo de Gestión Colaborativa y Cumplimiento de la planificación Estratégica de las empresas cubanas que se obtuvo es de 0.116 el cual está cercano a 0, ello indica que existe una relación débil pero en sentido positivo entre las variables.

<b>Variable Modelo de Gestión del Conocimiento. (GK)</b>	<b>Variable Cumplimiento de la planificación estratégica de las empresas cubanas. (CEM)</b>
4,70	4,65
4,60	4,50
4,65	4,50
4,60	4,90
4,80	5,00
4,70	4,80

4,75	4,40
4,50	4,70

El SPSS calcula el coeficiente de correlación Spearman y emite el siguiente resultado:

			GK	CEM
Rho de Spearman	GK	Coeficiente de correlación	1,000	,067
		Sig. (bilateral)	.	,875
		N	8	8
	CEM	Coeficiente de correlación	,067	1,000
		Sig. (bilateral)	,875	.
		N	8	8

El coeficiente rho entre las variables Modelo de Gestión del Conocimiento y Cumplimiento de la planificación Estratégica de las empresas cubanas que se obtuvo es de 0.67 el cual está cercano a 1, ello indica que existe una relación fuerte y positiva entre las variables.

<b>Variable Modelo de Gestión del Capital Humano (GCH)</b>	<b>Variable Cumplimiento de la planificación estratégica de las empresas cubanas.(CEM)</b>
4,70	4,65
4,70	4,50
4,60	4,50
4,75	4,90
4,80	5,00

4,80	4,80
4,70	4,40
4,75	4,70

El SPSS calcula el coeficiente de correlación Spearman y emite el siguiente resultado:

**Correlaciones**

		GCH	CEM
Rho de Spearman	GCH	1,000	,845**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,008
	N	8	8
CEM	Coeficiente de correlación	,845**	1,000
	Sig. (bilateral)	,008	.
	N	8	8

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente rho entre las variables Modelo de Gestión del Capital Humano y Cumplimiento de la planificación Estratégica de las empresas cubanas que se obtuvo es de 0.845 el cual está cercano a 1, ello indica que existe una relación fuertemente y positiva entre las variables con alto nivel de significación.

<b>Variable Plataforma Inteligente de Gestión Corporativa(OL)</b>	<b>Variable Cumplimiento de la planificación estratégica de las empresas cubanas(CEM)</b>
4,50	4,65
4,10	4,50
4,20	4,50
4,85	4,90

4,80	5,00
4,80	4,80
4,50	4,40
4,50	4,70

El SPSS calcula el coeficiente de correlación Spearman y emite el siguiente resultado:

**Correlaciones**

			OL	CEM
Rho de Spearman	OL	Coeficiente de correlación	1,000	,803*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	8	8
		CEM	Coeficiente de correlación	,803*
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	8	8

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En resumen la variable Plataforma Inteligente de Gestión Corporativa incide positivamente en la variable Cumplimiento de la planificación estratégica.

Del análisis estadístico realizados e obtienen los siguientes resultados: son aceptadas H1, H1a, H1c, H1d, H1e, debido a que la evidencia se pronuncia a favor de una relación fuertemente positiva con alto nivel de significación entre las variables relacionadas en dichas hipótesis. La hipótesis H1b es parcialmente aceptada, puesto que la evidencia aporta una relación positiva pero débil la cual tiene poco nivel de significación para considerarla en la investigación.

## Conclusiones.

Durante el transcurso de la investigación:

Se estudió el Estado del Arte: Gestión Corporativa, Gestión del Conocimiento, Toma de Decisiones, Inteligencia de Negocios, Gestión del Capital Humano y Gestión Estratégica. Se estudiaron las características inherentes al Diseño del Modelo Inteligente de Apoyo a la Gestión Organizacional de las empresas cubanas. Se investigaron los requerimientos tanto técnicos como administrativos, necesarios para la implementación de un Modelo de esta naturaleza. El estudio de estas temáticas no permitió arribar a la conclusión de la no

existencia de un modelo e implementación del mismo con la magnitud e integración propuesto en esta investigación.

Se formuló el Modelo Inteligente de Apoyo a la Gestión Organizacional de las empresas cubanas. Diseñándose e implementándose la Plataforma Virtual de Gestión Corporativa para la empresas cubanas.

Por ultimo alcanzando el objetivo general se logro la elaboración e instrumentación de un Modelo Inteligente de Gestión Corporativa que facilite el cumplimiento de la estrategia en las empresas cubanas. Dicho modelo ha sido validado en empresas tanto cubanas como chilenas.

### **Bibliografía.**

Sáenz de Lacuesta, Sonia (2003). Servicios avanzados de Vigilancia Tecnológica e Inteligencia Competitiva en Pymes: el caso Zaintek..

Orozco, Eduardo. (1998). La inteligencia corporativa fuera de la gran empresa. Ciencias de la Información. Vol. 29, No. 3, Sept. 1998.

Nonaka, I. (2000). “La empresa creadora de conocimiento”. En gestión del Conocimiento Havard Business Review.