



**UNIVERSIDAD
DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ**

La Universidad de Maracaibo

**I Jornada Científica Internacional
DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ**

*Aportes de la ciencia
en tiempos de pandemia*

2021

25 y 26 NOV

MODALIDAD

ON LINE

ISBN: 978-980-7437-37-0

Depósito legal: ZU2021000039

PUBLICACIÓN

CIENTÍFICA ARBITRADA

Centros de innovación e investigación

Maracaibo-Venezuela



MEMORIAS de las

I Jornada Científica Internacional
DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ

Aportes de la ciencia en tiempos de pandemia
25 y 26 de noviembre de 2021

PUBLICACIÓN CIENTÍFICA ARBITRADA

ISBN: 978-980-7437-37-0

Depósito legal: ZU2021000039

Concepto gráfico: Prof. Jean Ferrer; Prof. María Araujo

Edición: Prof. María Araujo

2021. Universidad Dr. José Gregorio Hernández

DEPENDENCIA RESPONSABLE / Centros de innovación e investigación

Maracaibo-Venezuela.

COMITÉ HONORÍFICO

Prof. Oscar Naveda
Rector

Prof. Adlyz Calimán
Vicerrectora Académica

Prof. Aivel Calimán
Vicerrectora Administrativa

Prof. Loraine Palmar
Directora Académica

Prof. Gisela Quijada
Secretaria

Prof. Gabriela Pérez
Decano de la Facultad de Humanidades, Arte y Educación

Prof. Marieugenia Fernández
Decana de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Prof. Daniel Romero
Decano de la Facultad de Ingeniería

Prof. Oslando Rivera
Decano de Extensión y Desarrollo Estudiantil

Prof. Jean Ferrer
Decano de Investigación y Postgrado

COMITÉ ORGANIZADOR

Prof. Jean Ferrer
Decano de Investigación y Postgrado
Presidente

Prof. María Araujo
Coordinadora General



UNIVERSIDAD
DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ

La Universidad de Maracaibo

I Jornada Científica Internacional **DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ**

25 y 26 de noviembre
MODALIDAD ON LINE



Prólogo

La pandemia por el COVID-19 ha cambiado al mundo en todos los escenarios conocidos, y de este modo, el ser humano ha tenido que adaptarse a una situación de salud mundial que puso a todos a pensar en nuevas formas de convivencia y de rutina diaria.

El aporte de la ciencia en tiempos de Pandemia se da en varios ámbitos, siendo la investigación y el desarrollo tecnológico los que encabezan a la ciencia. Para comprender los diferentes escenarios que envuelve la enfermedad y sus efectos en la población, así como la puesta en evidencia de la necesidad de un enfoque que trascienda lo Local, y fortalezca la integración Global a partir de la Investigación, se requiere que docentes, científicos y/o profesionales de cual área ayuden a la comunidad mundial a adaptarse a tan lamentable panorama.

Por ello, La Jornada Científica Internacional Dr. José Gregorio Hernández, reunió a profesionales bajo un ambiente online, a que pongan evidencia de sus trabajos a la comunidad mundial, siendo la misma un gran aporte al conocimiento científico.

*Profe. Jean Ferrer
Decano de Investigación y Postgrado
Universidad Dr. José Gregorio Hernández*

INDICE GENERAL

ÁREA DE HUMANIDADES, ARTE Y EDUCACIÓN ENTORNOS VIRTUALES EN TIEMPO DE PANDEMIA

SALA VIRTUAL 1

| CÓDIGO | TÍTULO DE LA PONENCIA | AUTOR (ES) |
|----------------------------|---|-------------------|
| IJCIJGH-03 | LA EDUCACIÓN A DISTANCIA EN TIEMPOS DE PANDEMIA. UN DESAFÍO EN LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI | Henry Barrera |
| IJCIJGH-06 | MODELOS ANATÓMICOS ARTIFICIALES: INNOVACIÓN PARA EL ESTUDIO Y PRESERVACIÓN DE LAS ESPECIES | Estefani González |
| IJCIJGH-07 | SUPERVISOR EDUCATIVO COMO LIDER ANTE LA GESTION DE CAMBIO DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN ORGANIZACIONES EDUCATIVAS. | Marcial Añez |
| IJCIJGH-08 | EL DOCENTE COMO GUÍA EN LOS ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE DESDE UNA PERSPECTIVA COLABORATIVA | Marcial Añez |

SALA VIRTUAL 2

| CÓDIGO | TÍTULO DE LA PONENCIA | AUTOR (ES) |
|----------------------------|---|--------------------|
| IJCIJGH-11 | ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS PARA LA ENSEÑANZA DE LAS MATEMÁTICAS EN ENTORNOS VIRTUALES | María Estrada |
| IJCIJGH-15 | GESTIÓN Y LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL | Yraida Fuentes |
| IJCIJGH-24 | APORTES DEL PRINCIPIO LEGARIANO, CONCHAS Y NO CANALES A UNA EDUCACION DE CALIDAD | Maureen Cepeda |
| IJCIJGH-31 | VOCACION DOCENTE VERSUS PANDEMIA | Martha Rodas |
| IJCIJGH-34 | JUEGOS EDUCATIVOS DIGITALES COMO RECURSO TECNOLÓGICO PARA POTENCIAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE | Richard Añez |
| IJCIJGH-35 | LA METODOLOGÍA STEM: UNA MIRADA INTERDISCIPLINARIA DEL APRENDIZAJE | Anabella Rodríguez |
| IJCIJGH-36 | APECTIVIDAD COMO ESTRATEGIA INSTRUCCIONAL PARA LA ADQUISIÓN DEL APRENDIZAJE | Miriam Peña |
| IJCIJGH-50 | TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA LA SUPERVISIÓN EDUCATIVA | Lisbeth Sulvaran |

SALA VIRTUAL 3

| CÓDIGO | TÍTULO DE LA PONENCIA | AUTOR (ES) |
|-----------------------------------|---|----------------------------------|
| <u>IJCIJGH-51</u> | SUPERVISIÓN EDUCATIVA Y EMPRENDIMIENTO EN LOS ADOLESCENTES. PUNTO DE PARTIDA A LA CAPACITACIÓN LABORAL | Eudeny Mavárez |
| <u>IJCIJGH-38</u> | GESTIÓN EDUCATIVA DEL RECTOR Y PROMOCIÓN DEPORTIVA COMO SERVICIO COMUNITARIO EN INSTITUCIONES DE BÁSICA SECUNDARIA EN COLOMBIA | Luis Barraza Marilyn Olivares |
| <u>IJCIJGH-39</u> | MÚSICA CHAMPETA ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL PROCESO LECTOR EN ESTUDIANTES DE BÁSICA PRIMARIA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CARTAGENA COLOMBIA | Eduardo Pérez |
| <u>IJCIJGH-41</u> | TECNOLOGÍA ASISTIDA PARA EL BENEFICIO DE LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES | Oryanna Ferreira |
| <u>IJCIJGH-42</u> | ROL DEL SUPERVISOR. ELEMENTO CLAVE PARA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS EDUCATIVOS | Dilma Paredes |
| <u>IJCIJGH-44</u> | TICS HERRAMIENTA PARA FOMENTAR LA INNOVACIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS NATURALES EN COLOMBIA | Rafael Romo |
| <u>IJCIJGH-45</u> | PARTICIPACIÓN COMUNITARIA COMO ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS Y DESASTRES | Carmen Vera |
| <u>IJCIJGH-46</u> | RUTA ESCOLAR VIRTUAL DE LA PARROQUIA BOLÍVAR DEL MUNICIPIO MARACAIBO PARA REFORZAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA | Carlos Urdaneta |
| <u>IJCIJGH-47</u> | CAPACIDAD MEDIADORA DEL SUPERVISOR PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EDUCACIÓN BÁSICA | Jerika Duarte |

**ÁREA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ORGANIZACIONES MODERNAS Y SOCIEDAD, GERENCIA
EMPRESARIAL Y ESPONSABILIDAD SOCIAL, CONTABLE Y
FINANCIERA**

SALA VIRTUAL 4

| CÓDIGO | TÍTULO DE LA PONENCIA | AUTOR (ES) |
|------------------------------|---|----------------------------------|
| IJCIJGH-01 | LOGÍSTICA INVERSA COMO ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN ECOEFICIENTE EN LAS ORGANIZACIONES | Romero Daniel Quintero Luis |
| IJCIJGH-04 | CARGAS DE TRABAJO EN LA PROGRAMACIÓN DE OPERACIONES EN EMPRESAS DE PLÁSTICO FLEXIBLE | Atencio Juan |
| IJCIJGH-09 | CRIPTOMONEDAS COMO HERRAMIENTA DE INVERSIÓN EN EL ESCENARIO ECONÓMICO VENEZOLANO | Maria Gouveia Paola Villasmil |
| IJCIJGH-10 | INCIDENCIA DE LA HIPERINFLACIÓN SOBRE EL FINANCIAMIENTO DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS VENEZOLANAS | Maria Gouveia Paola Villasmil |
| IJCIJGH-12 | ANÁLISIS DEL TECNOESTRÉS COMO ENFERMEDAD OCUPACIONAL. CONTEXTO LABORAL DE PANDEMIA VENEZOLANO | Hendrik Avila María Araujo |
| IJCIJGH - 13 | GERENCIA ESTRATÉGICA IMPULSORA DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS BANANERAS. CORREGIMIENTO RIO FRIO – COLOMBIA | Nerio Romero Angel Nava |

SALA VIRTUAL 5

| CÓDIGO | TÍTULO DE LA PONENCIA | AUTOR (ES) |
|----------------------------|---|----------------------------|
| IJCIJGH-13 | GERENCIA ESTRATÉGICA IMPULSORA DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS BANANERAS. CORREGIMIENTO RIO FRIO – COLOMBIA | Nerio Romero Angel Nava |
| IJCIJGH-16 | RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO GENERADORA DE DESARROLLO | Eduardo Sogliani |
| IJCIJGH-17 | EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS ECOSISTÉMICOS DEL PARQUE NACIONAL WARAIRA REPANO (CARACAS, VENEZUELA) | Yazenia Frontado |

SALA VIRTUAL 6

| CÓDIGO | TÍTULO DE LA PONENCIA | AUTOR (ES) |
|-----------------------------------|---|---|
| <u>IJCIJGH-19</u> | EVALUACIÓN DE SISTEMA DE FRENOS UTILIZANDO FLUIDOS MAGNETO-REOLÓGICOS | Jonnathan Sandoval Leonardo Mora |
| <u>IJCIJGH-20</u> | RIESGO CREDITICIO EN EL FINANCIAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE BEBIDAS NO CARBONATADAS | Delly Felizzola Jonathan Suarez Astrid Peña |
| <u>IJCIJGH-21</u> | LA GENERACIÓN Z Y SU IMPACTO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL SECTOR EMPRESARIAL | Fabián Ortiz |
| <u>IJCIJGH-22</u> | INDICADORES PARA EL CONTROL GESTIÓN DE LOS ENTES DESCENTRALIZADOS | Joseusdam Parada Arianna Petit |
| <u>IJCIJGH-23</u> | EMOCIONES EN PERSONAS DE DIFERENTE GÉNERO CON HIPERTENSIÓN DURANTE LA PANDEMIA | Arianna Petit |
| <u>IJCIJGH-25</u> | DESAFIOS DE LA MUJER TRABAJADORA FRENTE A LA DOBLE PRESENCIA EN TIEMPOS DE COVID-19 | Verónica González |

SALA VIRTUAL 7

| CÓDIGO | TÍTULO DE LA PONENCIA | AUTOR (ES) |
|-----------------------------------|--|----------------------------------|
| <u>IJCIJGH-26</u> | INBOUND MARKETING PARA BUFETES DE ABOGADOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19 | Kimberly Morales Paola Rondón |
| <u>IJCIJGH-27</u> | EL QUE CONSERVA GANA: LA NUEVA VISION DE GESTION AMBIENTAL EMPRESARIAL DEL SIGLO XXI | Dayli Quiva Keila Pernía |
| <u>IJCIJGH-30</u> | MERCADEO SOCIAL, MERCADEO ECOLÓGICO Y VOLUNTARIADO SOCIAL | Leimar Cedeño |
| <u>IJCIJGH-32</u> | HABILIDADES GERENCIALES COMO HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL | Alexi Samiento |
| <u>IJCIJGH-33</u> | RASGOS DE LOS LÍDERES EN EMPRESAS DE INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE AIRES ACONDICIONADOS | Arianna Petit |
| <u>IJCIJGH-40</u> | ACOSO LABORAL VS SÍNDROME DE CRONOS: UNA CARGA EMOCIONAL ÉTICA | Diamela Nava |

ÁREA DE
HUMANIDADES,
ARTE Y
EDUCACIÓN
ENTORNOS
VIRTUALES
EN TIEMPO DE PANDEMIA



LA EDUCACIÓN A DISTANCIA EN TIEMPOS DE PANDEMIA. UN DESAFÍO EN LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI

IJCIJGH-03

*Henry Barrera **

Resumen

El objeto central de este artículo es identificar los nuevos retos y desafíos a los que se enfrentan las instituciones educativas frente al COVID-19, principalmente en el uso de las herramientas tecnológicas y recursos de comunicación. La investigación metodológicamente enmarcada como descriptiva de corte documental, con diseño bibliográfico, empleando como técnica básica el análisis crítico e interpretación de la información. Los resultados muestran que en estos momentos la educación se ve afectada por grandes problemas entre ellos una pandemia a nivel mundial llamada COVID-19, este virus ha transformado todo el sistema educativo a nivel mundial, en especial Venezuela desde una escolarización presencial a un escenario de aprendizaje virtual.

Palabras clave: La Educación a Distancia, Pandemia, Desafío del Siglo XXI

DISTANCE EDUCATION IN TIMES OF PANDEMIC. A CHALLENGE IN EDUCATION IN THE 21ST CENTURY

Abstract

Main purpose of this article is to identify the new challenges and challenges that educational institutions face in the face of COVID-19, mainly in the use of technological tools and communication resources. The research methodologically framed as descriptive documentary, with bibliographic design, using as a basic technique critical analysis and interpretation of information. Results show that education is currently affected by major problems, including a global pandemic called COVID -19, this virus has transformed the entire educational system worldwide, especially Venezuela, from face-to-face schooling to a virtual learning scenario.

Keywords: Distance Education, Pandemic, Challenge of the XXI Century.

* Participante del I Semestre de la Maestría en Gerencia e Innovación Educativa. Universidad Dr. José Gregorio Hernández. Licenciado en Contaduría Pública (2009) Universidad del Zulia LUZ. TSU en Seguros Mercantiles (1922) Instituto Universitario de Maracaibo IUTM. (2021) Diplomado en ambientes virtuales Universidad Francisco de Miranda, Docente activo en el área Contable del Instituto Universitario de Tecnología Readic UNIR

Introducción

Uno de los grandes factores que afecta el crecimiento y desarrollo de las personas en la sociedad, es su proceso educativo. La educación enriquece la cultura y las creencias en todo lo que caracteriza al ser humano; de allí su importancia para la transformación y la generación de cambios en el comportamiento social. En el siglo XXI y bajo esta situación de pandemia, el director general de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Tedros Adhanom Ghebreyesus declaró, que el coronavirus COVID-19 paso de ser una epidemia a una pandemia, afectando a nivel mundial todo tipo de actividad, entre ellas a la educación presencial.

Es importante indicar que la Organización de las Naciones Unidas (ONU), por medio de su organismo para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO), ha creado una estructura para el manejo de la educación a nivel mundial para la búsqueda de estrategias que serán implementadas hasta el año 2030. En dicha organización se abordan temas como es el acceso a la educación en todos los ámbitos y como llevar a cabo con calidad, una amplia cobertura en la utilización de las herramientas tecnológicas que satisfagan las necesidades del sistema en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En la actualidad el aprendizaje bajo la supervisión del estado, a través de las instituciones educativas y principalmente los docentes, deben tener en cuenta que es imposible trasladar una estructura presencial a un nuevo sistema en línea denominado educación virtual. Bajo este esquema se corre el riesgo que el proceso de enseñanza no sea significativo para los estudiantes y por ende fracase. En este sentido, se debe considerar que los recursos tecnológicos no reemplazaran nunca la labor educativa, pero si pueden convertirse en una herramienta muy importante para generar un proceso de enseñanza y aprendizaje muy significativo. Estos recursos tecnológicos promoverán un nuevo enfoque y servirán de conexión entre los docentes y los estudiantes.

La incertidumbre siempre estará presente en aquellos estudiantes vulnerables que no cuentan con los recursos tecnológicos como lo son: la conectividad y el soporte suministrado por los equipos requeridos para su aprendizaje. Por más que no se desee, existirá una gran desventaja en aquellos estudiantes que poseen todos los recursos necesarios con aquellos que no cuentan con dichos recursos o los medios necesarios; esto se convierte en uno de los grandes desafíos para la equidad educativa.

En tal sentido, surgen varias interrogantes: ¿Cuál es la percepción que se tiene sobre la educación actual?, ¿Las instituciones educativas están preparadas para un proceso de enseñanza y aprendizaje

virtual? ¿Las familias poseen los recursos y herramientas para colaborar con sus hijos en el proceso de aprendizaje? Por lo antes expuesto, surge la necesidad de responder la siguiente interrogante: ¿Las instituciones educativas han identificado los retos a que se enfrentan en el contexto de la educación durante la pandemia?. A partir de estas interrogantes surgen los siguientes objetivos específicos:

- a. Investigar la percepción sobre la educación actual.
- b. Descubrir el nuevo enfoque de las familias en la educación virtual.
- c. Identificar los retos de las instituciones educativas ante este nuevo escenario de impartir la educación a distancia.

Estos objetivos dieron lugar al propósito central de esta investigación; la cual fue identificar los retos o desafíos de las instituciones educativas en el contexto de la pandemia COVID-19, principalmente desde el uso de las herramientas tecnológicas y la conectividad.

Fundamentación Teórica

Percepción de la Educación Actual.

La educación es considerada principalmente como una ciencia y se define por su carácter teórico y práctico. Su esencia está determinada por lo procesual, indicando el cómo se producen en las personas todos los eventos que acontecen durante el desarrollo de los conocimientos, estados de comportamientos, valores, cultura y formas de desempeño en la sociedad. Dichos eventos no son momentáneos todo lo contrario, son habilidades y capacidades que se adquieren y se aplican durante toda la vida. Su adquisición dota a las personas de múltiples estrategias y herramientas personales, sociales y profesionales que las fortalecen y les otorgan características propias para cada uno, que los identifica y diferencia como personas.

De igual manera se hace necesario establecer que la educación está clasificada de manera formal e informal. La primera es una educación estructurada porque se recibe en ambientes guiados y orientados por las instituciones educativas por medio de programas que generan un aprendizaje predeterminado; cuyo resultado final es la certificación de haber cumplido y aprobado todos los requisitos propios para cada etapa. En este espacio se enmarca la formación escolarizada, la técnica y la profesional.

La educación informal, es aquella que se caracteriza por no ser escolarizada. Es aquella educación que se genera fuera de una estructura formal y no conduce a una certificación emitida por ninguna institución educativa. En este espacio las personas obtienen una serie de conocimientos, habilidades, valores, actitudes y destrezas a través de la socialización diaria que se registra en el entorno que rodea al sujeto. En este escenario se vincula la familia, amigos y la influencia directa que se recibe de los medios de comunicación social. La educación informal jamás sustituye a la educación formal, pero si la complementa.

Ante esta realidad mundial generada por las consecuencias de la pandemia COVID-19, la educación se ha visto en la necesidad de ajustarse a un nuevo enfoque formativo. Las instituciones educativas se han quedado vacías y el hogar se ha convertido en un nuevo escenario donde los estudiantes no solo aprenden los valores, sino también aprenden aspectos que educación formal le ha delegado a las familias.

Bajo esta premisa, se percibe la educación como la formación y preparación del individuo para su desempeño en la sociedad. Ante esta nueva realidad, es importante precisar que la educación del siglo XXI se caracteriza no solo por la generación de conocimientos, sino por su aporte para formar valores y responsabilidades compartidas que ayuden a construir una sociedad mucho más humana; guiada en esta ocasión por la mediación formal y por la participación directa de la familia, ahora inmersa en el hecho educativo. Sin embargo, hay que destacar la importancia que tienen las herramientas tecnológicas para la concreción exitosa de este nuevo proceso educativo en tiempos de pandemia.

Según Hurtado (2020) que cita a Bejumea (2001):

La educación tecnológica es reconocida como parte de las nuevas reformas educativas de cada país, la cual se intenta desarrollar desde la edad preescolar hasta la educación universitaria. Sosteniendo un modelo de pensamiento que relacione el “ser” con el “hacer”, para que los estudiantes posean una formación integral que facilite las herramientas para la comprensión del medio artificial, y logren habilidades, destrezas y aptitudes donde se perfeccione el razonamiento, la creatividad, organización y planificación. (pag.141)

En el mismo orden ideas y por lo antes expuesto, se puede afirmar que la educación mediada por los recursos y herramientas tecnológicas se encuentra enmarcada por una estructura de educación formal pero tutelada por la familia en un ambiente informal, constituyéndose en un eje formativo integrador para el desarrollo cognitivo, estratégico y racional de los estudiantes. La utilización de los recursos y herramientas tecnológicas en la incorporación de los procesos educativos formales permiten el

desarrollo de habilidades específicas en los estudiantes en su formación integral; fortaleciendo su preparación profesional.



Gráfico 1.- Tomado del artículo de las aulas a la educación virtual
<https://www.redem.org/de-las-aulas-a-la-educacion-virtual-estamos-listos/>

En el gráfico 1, se expone la transformación radical sufrida por la educación presencial debido al COVID-19, que dio lugar a cambios en la metodología de los modelos curriculares mediados ahora por la educación virtual. Bajo esta concepción, la realidad mundial demanda estrategias de cambios en relación a la percepción que se tiene de la educación presencial; donde el docente es quien tiene la verdad absoluta y los estudiantes son meros recipientes de conocimientos. Las estrategias utilizadas por los docentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje, son las clases magistrales y los recursos que promueven son sólo los memorísticos; ante este nuevo escenario, el rol de los docentes deberá cambiar para transformarse en profesionales creativos e innovadores para el cumplimiento de los objetivos y fines que establece el Sistema Educativo formal. Otra alternativa adicional a este planteamiento, sería la implementación de un sistema de educación virtual combinado, marcado por una estructura presencial y virtual pero frente a los efectos de la pandemia no sería funcional porque los resultados pudieran ser nefastos para el control de la misma.

En este sentido Kemelmajer (2020), no solo los docentes, sino también los estudiantes deberán estar dispuestos a cambiar para adaptar sus modelos de pensamiento y estilos de aprendizajes tradicionales a un nuevo rol más participativo y exitoso que haga frente a la emergencia. Esto se traduce en cambios estructurales que deben originarse a nivel educativo para que perduren en el tiempo y se conviertan en una nueva cultura formativa. Por lo antes expuesto, se requiere de un cambio de paradigma que debe ser promovido desde las instituciones educativas por los mismos docentes frente a sus propias reflexiones

para generar acciones lo suficientemente efectivas que logren motivar la adquisición de nuevos valores y recursos cognitivos en sus estudiantes.

Según lo indicado por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (2017) para que la educación del siglo XXI se convierta en un motor de desarrollo, debe:

- Ser flexible y lo más alejado posible de modelos rígidos, pues el mundo cambia constantemente y es preciso que los niños y los jóvenes se adapten a nuevos contextos y circunstancias. Nada es definitivo.
- Es necesario que se promuevan valores sociales como la igualdad, la justicia, la cooperación y la ayuda humanitaria, pues de esta forma se anima a los ciudadanos del mañana a ser motores de cambios estructurales y a tomar conciencia de las necesidades reales de su entorno.
- Debe insistir en el modelo sostenible como una meta a la que todos debemos contribuir. Los actos de las personas que en algunas décadas guíen los destinos del mundo no pueden obviar la sostenibilidad de la tierra ni el cuidado de los recursos naturales.

Tal como lo indica dicho autor, se hace necesario promover una educación que conlleve al desarrollo y complemento por el uso de los recursos y herramientas tecnológicas. Su intención es la búsqueda de un efecto multiplicador para que la educación se transforme y contribuya con una formación integral en los estudiantes mediados por la colaboración de las TIC's.

Según Hurtado (2020):

Desde luego, la nueva era ha cambiado la noción que se posee sobre educación, ya que esta deja de poseer un modelo de enseñanza-aprendizaje clasificado, en donde no existe la línea imaginaria de espacio y tiempo; además, hace uso de nuevas herramientas educativas, como la tecnología, que propicia el acceso a la información, pero a su vez debe usarse de manera consciente, haciendo uso de la razón, el pensamiento crítico y la comunicación como una ventaja. (pag.147)

A la luz de esta concepción, las instituciones educativas deben promover en los estudiantes la utilización de los recursos y herramientas tecnológicas de manera seria, objetiva y responsable; no sólo como medio de recreación o distracción, sino como recursos que promueven la transformación de sus vidas y la convierten en entornos de expresión y de aplicación para su proceso de aprendizaje autónomo e independiente, que lo hará ser mucho más exitoso frente a los requerimientos del mundo laboral.

El nuevo enfoque de las familias en la educación virtual.

Al hablar del enfoque de la familia en este nuevo escenario en la educación, se hace necesario abordar la relación que existe entre la familia y las instituciones educativas; esta sinergia ha cambiado

en estos tiempos de pandemia, conforme a los cambios de la sociedad. En el pasado las instituciones educativas mantenían una relación muy estrecha con la comunidad. A comienzo del siglo XX esa relación comenzó a disminuir, esto fue debido a que la pedagogía se fue especializando y haciéndose cada vez más compleja; los docentes enseñaban materias, utilizando métodos alejados de la experiencia de los padres y madres; quienes poco, tenían que decir o participar frente a los procesos cognitivos desarrollados en las aulas de clases. (Maestre 2009)

En este sentido, la familia y las instituciones fueron alejando sus propósitos del escenario educativo haciéndolos cada día más opuestos. Sin embargo, en estos momentos de pandemia, se considera que ambos actores poseen responsabilidades compartidas; por lo tanto, se requiere de un trabajo conjunto, en función de aplicar métodos para el aprendizaje mucho más expeditos; donde los padres y las madres sean los principales actores frente al acto educativo para guiar y orientar a sus hijos que reciben la mediación de sus maestros y profesores, utilizando las herramientas tecnológicas con instrucciones impartidas desde la distancia promovidas por los programas educativos formales.

Desde otro punto de vista, la familia corresponde a una de las esferas que tiene mayor responsabilidad frente a la formación de valores en los estudiantes que lo hacen ser y actuar como personas. La instancia de la socialización es imprescindible porque desde allí, se aprende a vivir con otros, a abrazar determinados valores y a vincularse e interpretar el mundo del cual forma parte (Aylwin y Solar, 2003)

Partiendo de esta premisa, es indudable que dejar a la familia la responsabilidad de la formación de valores de sus hijos como personas, es un acierto y un desafío para el estado; además también la formación académica se ve como otro gran desafío ya que los contextos sociales son muy variados y diversos. Es una realidad que se tiene que enfrentar y estudiar con detenimiento para encontrar las fortalezas y trabajar en la disminución de los riesgos. Los enfoques y escenarios que se abren frente a esta nueva forma de llevar a cabo el proceso formativo pueden llegar a ser muy vulnerables por lo que el estado deberá tutelar la participación de los medios de comunicación masivos; quienes tienen que convertirse en agentes catalizadores que promuevan valores que fortalezcan al grupo familiar.

- a. La realidad académica de muchas familias es escasa y no poseen las herramientas y mucho menos, las estrategias para generar el proceso de aprendizaje.

- b. La familia tiene que responder a las exigencias propias de sus compromisos adquiridos, tales como estudio y trabajo, entre otros.
- c. La falta de recursos que permitan la comunicación efectiva entre la familia y las instituciones educativas.

Es importante tener muy presente que la familia no debe ser solo convocada para que se haga responsable de un trabajo que en algunas veces no es capaz de afrontar; se debe pensar en otras estrategias, tal vez en conocer y reconocer intereses comunes como familia e instituciones educativas para que realmente los llamados propicien la atención y despierten el interés que se requiere para llevar a cabo el proceso de forma exitosa (Londoño y Ramírez, 2012).

En este nuevo escenario o enfoque educativo, generado por la pandemia COVID-19, se ha hecho necesario concebir a la familia desde otro punto de vista. Esta, se ha convertido en un eslabón muy importante para la continuidad del proceso formativo en los estudiantes. Hoy en día la familia y las instituciones educativas se han unido para fortalecer y generar estrategias comunes que le permitan abordar y atender todos los problemas que pudieran surgir durante el proceso formativo para que juntos diseñan planes de acción a favor del interés común.



Gráfico 2.- Tomado del artículo los padres de familia y su función educativa virtual en casa.

<https://www.youtube.com/watch?v=f71f49hEey8>

El gráfico 2 evidencia la relación estrecha que existe entre la familia y las instituciones educativas y viceversa; direccionando el proceso de enseñanza y aprendizaje de forma conjunta; sin embargo la

familia es quien tiene la responsabilidad de acompañar al estudiante y garantizar que realice todo lo que la institución y los docentes le indiquen; además, la familia debe mantener una constante comunicación con la institución y sus docentes para que se cumpla con objetividad y éxito el proceso formativo en el estudiante.

De acuerdo a este esquema formativo, las instituciones educativas trabajan en un nuevo enfoque para dar acompañamiento no sólo a los estudiantes sino a toda la familia. Este apoyo, deberá ser en el ámbito emocional con impacto en todo el núcleo familiar para que se fortalezca y se ejerza su rol como educador del cual no está preparado; sin embargo es necesario recordar que en el pasado reciente la responsabilidad de la educación recaía completamente en las instituciones educativas y estudios realizados al respecto, revelaron la necesidad de restituir a la familia su rol orientador. Cabe mencionar el proverbio africano que dice: “Para educar a un niño se necesita de la aldea entera” (Anónimo).

La familia y las instituciones educativas tienden a observarse unidireccionalmente como si no compartiesen propósitos educativos comunes. Ha de advertirse que la caracterización de las personas de cómo hablar, pensar, establecer vínculos afectivos, usar sistemas simbólicos, no es producto directo de la maduración, sino de una interacción constante con los otros seres humanos; quienes ofrecen la posibilidad de incorporar elementos básicos de la cultura para avanzar en su desarrollo personal (Setién, Rueda y Martínez, 2016).

Vygotsky (2000) señala que el desarrollo humano no puede entenderse al margen del contexto ni de la cultura en los que se produce. Las interacciones que promueven el desarrollo se construyen de modo significativo en los contextos donde las personas crecen y viven; de allí, que la familia y las instituciones educativas, formadas por sistemas múltiples, sean ambientes transcendentales para la formación humana.

La pandemia COVID-19 ha puesto a las familias a prueba, llevándolas a cumplir una multiplicidad de roles. Para ellas, todo es un gran reto porque la crisis y la pandemia han desafiado su labor como padres y les ha generado un incremento en sus responsabilidades; que desde luego, antes habían depositado en las instituciones de educación formal y haciendo caso omiso a los constantes llamados que se producían desde las instancias formales para que retomaran sus deberes como padres en el proceso formativo que se adelantaba en las instituciones educativas.

En conclusión, se estima, que la familia debe promover espacios donde se fomente el dialogo, la colaboración y la compañía; buscar espacios para la expresión de emociones y opiniones, pero además,

garantizar ambientes seguros para el bienestar integral de todos sus integrantes, que es su papel de ahora en adelante. Estos espacios deben estar llenos de responsabilidades compartidas que de seguro se traducen como resultado, el refuerzo de la sana convivencia, la reflexión, comunicación, respeto y la generación de valores.

Retos de las Instituciones Educativas ante un Nuevo Escenario de la Educación a Distancia.

El objetivo principal de las instituciones educativas está más vigente que nunca; consiste en reducir al máximo las debilidades del proceso de aprendizaje que se generan como consecuencia del retiro de las aulas de los estudiantes por causa del COVID-19. En este caso se hace necesario analizar, cómo crear e implementar acciones que permitan contextualizar los sistemas educativos bajo nuevos enfoques de modelos curriculares que respondan a las necesidades de los estudiantes y de una nueva realidad social. Estas acciones deberán surgir del propio contexto de las sociedades, al participar de forma activa en este escenario.

Desde este contexto Pérez (2002), la humanidad se encuentra en el “punto de viraje” de una transformación tecnológica sin precedentes. Al periodo de instalación de las TIC que tuvo lugar desde hace 30 años generando un nuevo paradigma social, la sociedad de la información y del conocimiento puede seguir un tiempo de implementación y de florecimiento del pleno potencial del nuevo paradigma triunfante.

Partiendo de lo antes expuesto, la incorporación de las nuevas herramientas tecnológicas al proceso de enseñanza y aprendizaje, requiere que las instituciones educativas realicen una transformación de toda su estructura, desde la modificación de modelos curriculares, implementación de recursos tecnológicos y de docentes dados a los cambios de enfoque educacional bajo esta situación de pandemia COVID-19; hay que realizar reformas necesarias y requeridas para hacer una verdadera cultura digital.

Para Carneiro y Díaz (2009), se hace necesario generar cambios en el paradigma educativo con el fin de lograr unos de los objetivos de la educación, el cual es la contribución a la formación integral de los estudiantes. Al respecto sostiene que:

Lograr cambios sustanciales en el paradigma educativo, lo que debe permitir hacer frente a las nuevas demandas sociales, supone necesariamente que las nuevas tecnologías sean capaces de colaborar en la consecución de uno de los principales objetivos de la educación: el desarrollo emocional de los alumnos y su formación moral. La búsqueda de una nueva etapa de reencantamiento social y educativo difícilmente será posible si las TIC continúan siendo

herramientas técnicas orientadas exclusivamente a la adquisición y transmisión de conocimientos, pero incapaces de participar en las metas sociales y morales que persiguen la educación y la sociedad. (pag.163).

Los argumentos que esbozan dichos autores, esgrimen la necesidad de generar una nueva etapa de reencantamiento social educativa. Sin embargo esto sería muy difícil de lograr; sin proveer la incorporación de las herramientas tecnológicas que en definitiva estarían dando aplicabilidad al nuevo enfoque de la educación virtual. La incorporación no va a garantizar la inclusión y la equidad social; requiere un abordaje completo, en donde se enseñe la conducta adecuada para actuar frente a la educación digital a distancia.

Otro gran reto es capacitar a los docentes en metodologías de formación virtual y educación a distancia. Ambas son dos variables diferentes pero interdependientes y deberán ser trabajadas para encontrar el éxito total en la nueva realidad educativa. Brindar acompañamiento emocional a los estudiantes y las familias, se convierten en otro desafío para la educación y para los maestros; además de dotarlos de herramientas cognitivas para su adaptabilidad al nuevo enfoque de educación a distancia para minimizar el impacto de la pandemia COVID-19 que ha afectado emocionalmente a las familias y a los estudiantes en su proceso de aprendizaje.

Atender estos nuevos enfoques permitirá evitar una posible deserción producto de la desmotivación y en muchos casos por la crisis económica que ha afectado a las familias. Los docentes deben tener muy presente que es imposible lograr que los contenidos establecidos en el currículo, puedan adaptarse ya que están elaborados bajo otra metodología, lo que conlleva a los docentes a implementar estrategias para su cumplimiento con objetividad y creatividad para actuar dentro de la educación virtual. El dosificar tareas, actividades y priorizar los contenidos, es una de las claves para poder continuar con el proceso formativo de los estudiantes.

Para Mirete (2010), los docentes no saben cómo integrar las TIC a su metodología de trabajo, en muchos casos, metodologías tradicionales.

Muchos docentes, catalogados hoy de inmigrantes digitales, no saben cómo integrar las TIC de forma que no se conviertan en una herramienta más al servicio de la metodología tradicional. Otros, incluso, no tienen conocimientos técnicos para el manejo de las tecnologías más habituales en las aulas, o simplemente no disponen de información sobre las ventajas que les pueden ofrecer en los procesos educativos. En cualquiera de los casos queda aún mucho camino por recorrer y mucho que trabajar hasta aprovechar esas ventajas que los medios digitales nos pueden ofrecer tanto a nivel de motivación e innovación en el aula, como en su vertiente más formativa y comunicativa. (pag.36).

Los docentes requieren de manera urgente y prioritaria una formación que brinde los conocimientos y desarrolle habilidades, capacidades y destrezas para implementar con éxito la educación a distancia. Esto implica que el docente realice una adaptación y un ajuste a sus estrategias metodológicas para que respondan a una nueva dinámica de la sociedad que satisfaga sus exigencias. Las TIC, visionan una necesaria renovación a las nuevas metodologías enmarcadas en los modelos curriculares utilizados por los docentes; en los cuales deberá estar presente el incremento de la motivación, la independencia, la investigación y la participación consciente del estudiante en su propio proceso de aprendizaje.

Métodos

La presente sesión constituye los procesos a cumplirse, con la finalidad de determinar el enfoque metodológico en el cual se enmarcará este estudio, lo que permitirá confrontar con datos de la realidad la investigación denominada; la danza para el desarrollo de las capacidades motoras y cognitivas en los estudiantes. La presente investigación es de tipo documental, bibliográfica, la cual según las premisas de Hernández y col (2012), establecen que este tipo de estudio documental, tiene la intención de ampliar y profundizar el conocimiento con el soporte de documentos y trabajos previos, que puedan analizarse por medios impresos, audiovisuales o electrónicos.

Consideraciones Finales

En función de las interrogantes que se originaron al principio de esta investigación documental, se deduce la percepción que se tiene en la actualidad sobre la educación; la cual ha variado debido a las consecuencias que produjo la pandemia COVID-19; en todo el contexto mundial. Esta a su vez, ha hecho explícita la influencia directa que han tenido los recursos y herramientas tecnológicas en el proceso formativo. Actualmente se ha cambiado de forma abrupta, la concepción que se tenía de la enseñanza, por la repentina forma de pasar de un modelo de enseñanza presencial a un modelo de aprendizaje virtual; donde la familia ha tenido que asumir su rol protagónico y estratégico en el proceso formativo de su representado.

En el mismo orden de ideas, se ha reafirmado el rol de las familias en el nuevo escenario de educación virtual; destacando que la misma juega un papel determinante en el proceso de aprendizaje de sus hijos; aun cuando el escenario se les hace complejo no dejan de ser representantes genuinos de la mediación entre el aprendizaje, el estudiante y las herramientas tecnológicas.

El principal desafío que presentan las instituciones educativas en la actualidad bajo la crisis de pandemia COVID-19, es reducir al máximo las debilidades en el proceso de aprendizaje. Se hace necesario que las instituciones generen acciones viables que respondan a las exigencias y requerimientos de los estudiantes en sus distintos contextos y realidades.

Incorporar las nuevas tecnologías de la información y comunicación al proceso de enseñanza y aprendizaje es uno de los grandes retos que poseen los actores claves que dirigen el proceso formativo; no basta con aplicar estrategias momentáneas, se requiere de un proceso de transformación desde todas las estructuras del sistema. Para ello, se hace necesario promover una nueva etapa de reencantamiento social educativa que pueda lograr la incorporación de las herramientas tecnológicas, en toda la extensión del proceso. Los docentes son los actores claves para desarrollar una adecuada formación en el uso de las metodologías digitales; lo que permitirá la aplicación idónea de las mismas en el acompañamiento de los estudiantes y de las familias en esta nueva realidad virtual.

Referencias Bibliográficas

- Amar, José (2000). La función social de la educación. *Investigación y Desarrollo*, (11), 74-85. [Fecha de consulta 14 de junio de 2020]. ISSN: 0121-3261. Disponible: <file:///C:/Users/Docente%204/Desktop/FUNCION%20DE%20LA%20EDUCACION.pdf>
- Aylwin, N., & Solar, M. (2003). **Trabajo Social Familiar**. Santiago. Ediciones Pontificias Universidad Católica.
- Carneiro, R., Toscano, J. C., & Díaz, T. (2009). Los desafíos de las TIC para el cambio educativo.
- Español, A. C. (2019). ¿Cuál es la importancia de la educación en el siglo XXI? Recuperado 14 de junio de 2020, de https://eacnur.org/blog/la-importancia-la-educacion-siglo-xxi-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/.
- Ezeiza, A. (s. f.). ¿Qué es la educación, para qué sirve y qué objetivos tiene? Imanol Santamaria para #purposedES. Recuperado 14 de junio de 2020, de <http://gaurmazedonia.blogspot.com/2013/02/que-es-la-educacion-para-que-sirve-y.html>
- Fandos, M. (2006). El reto del cambio educativo: Nuevos Escenarios y Modalidades de Formación. *Educación* (38), pp. 243-58, Recuperado de: <https://www.raco.cat/index.php/Educacion/article/view/72357>
- Hernández y col (2012). **Metodología de la investigación**. Editorial Mc Graw Hill
- Hurtado, F. J. (2020) Educación, Sociedad e Ideología: La Trilogía Imperante del Siglo XXI. [Artículo en línea] *Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 42, 138-149

Recuperado de: [www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.42\(138-149\)%20Frank%20Junior%20Hurtado%20Talavera_articulo_id602.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.42(138-149)%20Frank%20Junior%20Hurtado%20Talavera_articulo_id602.pdf)

Kemelmajer, C. (2020), Educación en tiempos de pandemia, Ministerio de Ciencia y Tecnología e Innovación, Argentina.

Londoño, L. y Ramírez, L. (2012). Construyendo relación familia-escuela: consideraciones a partir de intervención interdisciplinaria en el Colegio Bello Oriente en Medellín, Colombia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 36, 193-220, recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/>

Maestre Castro, A. B. (2009). Familia y escuela. Los pilares de la educación. *Innovación y experiencias educativas*, 14 (1).

Mirete, A. (2010). Formación docente en TIC. ¿Están los docentes preparados para la revolución TIC? *Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 35-44 obtenido de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832327003>

Moreira, M. A. (2010). Introducción a la tecnología educativa. *DIM: Didáctica, Innovación y Multimedia*, (19), 1-78.

Narro Robles, José; Martuscelli Quintana, Jaime y Barzana García, Eduardo (Coord.). (2012) Plan de diez años para desarrollar el Sistema Educativo Nacional. [En línea]. México: Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial, UNAM <http://www.planeducativonacional.unam.mx>

Pérez, C. (2002), *Technological revolutions and financial capital: the dynamics of bubbles and golden ages*, Cheltenham, Edward Elgar.

Ruiz, A. B. M. (2010). Formación docente en TICS ¿Están los docentes preparados para la (R) evolución TIC? *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 35-44.

Septien, R. C., Rueda, J. L. M., & Martínez, R. M. P. (2016). *Familia, escuela y desarrollo humano*. Bogotá, Colombia: CLACSO.

Villafuerte, P. E. (2020). Educación en tiempos de pandemia — Observatorio de Innovación Educativa. Recuperado 14 de junio de 2020, de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/educacion-en-tiempos-de-pandemia-covid19>

Vygotsky, L. S. (2000). **Interacción entre enseñanza y desarrollo**. En Selección de lecturas de psicología de las edades I. Tomo III. La Habana: Universidad de La Habana.

MODELOS ANATÓMICOS ARTIFICIALES: INNOVACIÓN PARA EL ESTUDIO Y PRESERVACIÓN DE LAS ESPECIES

IJCIJGH-06

*Estefani González **

Resumen

A fin de contribuir con el estudio y preservación de las especies en nuestro país fue considerado como objetivo general la elaboración de modelos anatómicos artificiales durante la aplicación de diversas técnicas y materiales, se generaron aproximadamente 10 modelos artificiales relacionados con las ciencias biológicas, cada uno de estos fueron elaborados a mano cuidando al máximo todos los detalles del boceto original, siguiendo las técnicas de moldeado de Lemiere (1993), Acosta (1999), Midgley (1982) y Bárcenas (2009). La aplicación de esta estrategia evidenció en los participantes un notable interés por incursionar en nuevas experiencias educativas, motivación ante la posibilidad de contribuir con la conservación de las especies en Venezuela y divulgar una estrategia actual e innovadora.

Palabras clave: Modelos anatómicos, innovación, preservación.

ANATOMICAL ARTIFICIAL MODELS: INNOVATION FOR THE STUDY AND PRESERVATION OF SPECIES

Abstract

In order to contribute to the study and preservation of species in our country, the elaboration of artificial anatomical models was considered as a general objective during the application of various techniques and materials, approximately 10 artificial models related to biological sciences were generated, each one of These were made by hand, taking care of all the details of the original sketch, following the molding techniques of Lemiere (1993), Acosta (1999), Midgley (1982) and Bárcenas (2009). The application of this strategy showed in the participants a notable interest in venturing into new educational experiences, motivation in the face of the possibility of contributing to the conservation of species in Venezuela and disseminating a current and innovative strategy.

Keywords: Anatomical models, innovation, preservation.

* Maestrante: Postgrado en Gerencia e Innovación Educativa – Universidad Dr. José Gregorio Hernández Licenciada en Educación mención Biología - Universidad del Zulia. Correo electrónico: estefanigonzalez95@gmail.com Cartagena/ Colombia.

Introducción

La educación constituye uno de los elementos más influyentes en la sociedad actual, siendo el proceso responsable de la transmisión no solo de conocimientos, sino también de costumbres y valores, en este sentido, representa uno de los factores indispensables para el desarrollo, avance y progreso del ser humano, logrando así el desarrollo de sociedades justas, equitativas y productivas. En este orden de ideas, los sistemas educativos actuales han realizado diversas transformaciones, con el fin de adaptarse a las necesidades y exigencias de una sociedad que demanda un proceso educacional de calidad, que pueda brindar las condiciones necesarias para lograr en los estudiantes un aprendizaje significativo, que les permita a lo largo de toda su vida utilizar sus conocimientos y saberes para adaptarse a lo constantes cambios que se presentan en su entorno.

Tomando en consideración lo anterior, es necesario resaltar que la educación universitaria en el transcurso de estos tiempos ha avanzado notablemente, desarrollando procesos educativos que promuevan la igualdad de oportunidades a través de un mecanismo de movilidad social, de este modo ha logrado conservar y producir los conocimientos y habilidades necesarias para que los estudiantes puedan aplicarlos en diferentes ámbitos de la realidad social. En tal sentido, los docentes, como mediadores de los aprendizajes están innovando constantemente, implementando y utilizando nuevas estrategias y herramientas necesarias para fortalecer los conocimientos de los estudiantes en la enseñanza de la biología, de modo que se puedan generar aprendizajes significativos, basados en la educación para toda la vida.

En este orden de ideas, en la educación la innovación constituye “un conjunto de ideas, procesos y estrategias, más o menos sistematizados, mediante las cuales se trata de introducir y provocar cambios en las prácticas educativas vigentes” (Carbonell, 2001, p.11). Atendiendo a estas consideraciones, actualmente se proponen salidas o nuevas vías para superar las fallas y mejorar de alguna manera las practicas educativas, por medio de estrategias novedosas cuya finalidad es lograr la participación activa de los estudiantes es su proceso de formación, fomentando la construcción de conocimientos significativos, que permitan lograr una transformación social del país, por esta razón, se tiene especial interés sobre una estrategia innovadora en el área educativa enfocada mediante su ejecución a la preservación de las especies; los modelos anatómicos artificiales.

La innovación consiste en alterar una realidad vigente, modificando concepciones y actitudes, alterando métodos e intervenciones y mejorando o transformando, según los casos, los procesos de enseñanza y aprendizaje” (Carbonell, 2001, p.12). En este sentido, la elaboración de modelos anatómicos artificiales representa una valiosa herramienta transformar el proceso de enseñanza-aprendizaje en el área de la Biología, ya que permite desarrollar las habilidades y destrezas manuales de una persona, generando así una apropiación más óptima de los conocimientos. Igualmente constituye una estrategia actualizada para los educadores, ya que para ofrecer una explicación detallada de un órgano, organismo o estructura anatómica de cualquier naturaleza se encuentra viable la utilización de un modelo artificial que favorezca la explicación del contenido teórico y por ende la comprensión por parte del educando.

Con relación a lo anterior, el propósito de dichos modelos es ayudar a explicar y comprender ampliamente las condiciones anatómicas de las especies, ofreciendo una visión clara de cada detalle relacionado a los sistemas, órganos y estructuras, esto potencia el efecto de aprendizaje para los estudiantes, y conduce a un aumento demostrable de los resultados académicos.

Igualmente, a través de esta herramienta educativa se está haciendo uso racional de la naturaleza, ya que con la utilización de estos modelos se evita el uso directo de material vivo, lo que se traduce en la preservación de las especies de nuestro país. De allí, la notable importancia que cobra la elaboración y utilización de los modelos anatómicos artificiales. Significa entonces, que son recursos didácticos que se usan para impartir con mayor facilidad los conocimientos de contenidos teóricos y prácticos a los docentes; lo cual contribuye con el proceso educativo obteniéndose un aprendizaje duradero.

La elaboración de los modelos anatómicos lleva consigo procesos que inicialmente podrían considerarse complejos. Sin embargo, la amplia variedad de procesos desarrollados ha mostrado diversidad de técnicas para la elaboración de los mismos, razón por la cual, la complejidad que puede atribuirse inicialmente a la construcción de estos modelos no genera mayor preocupación. Es necesario destacar, que hay una gran variedad de materiales que presentan propiedades idóneas que ofrecen cierta facilidad para manipularlos y generar mediante la implementación de diferentes técnicas resultados interesantes que se traducen en icónicos modelos anatómicos artificiales representados en pequeña o gran escala.

Hechas las consideraciones anteriores, es propio resaltar que:

La utilidad de los modelos radica en dos aspectos fundamentales: la primera es que ofrecen una herramienta didáctica que puede ser utilizada fuera de los laboratorios, sin la exposición a sustancias que pueden ser tóxicas o peligrosas para la salud; la segunda, que permiten ver mejor algunas estructuras de difícil visualización, lo que mejora el proceso de aprendizaje (Tamayo et al., 2019 p.53).

En consecuencia, el objetivo de este trabajo es demostrar la importancia de los modelos anatómicos artificiales para el estudio y preservación de las especies en nuestro país.

Fundamentación Teórica

Modelos anatómicos artificiales

El estudio anatómico de las diversas especies que habitan el planeta, puede resultar bastante complejo, ya que se trata de sistemas formados por numerosas piezas interconectadas, que suelen ser difíciles de comprender. En este sentido, los modelos anatómicos constituyen una valiosa herramienta, que permite visualizar dichas estructuras, favoreciendo así su comprensión. “Un modelo es un esquema teórico que representa una realidad compleja o un proceso complicado y que sirve para facilitar su comprensión.” (Tamayo, et al., 2019 p.55). En este orden de ideas, un modelo es la pieza fundamental para representar cualquier estructura con el fin de revisar el orden y los pasos que se deben seguir cuando se quiere representar y describir detalladamente cada uno de los componentes de un sistema.

Cabe resaltar que el acceso a la información a través de libros o internet, constituye un elemento que a lo largo de los años ha ayudado a generar una óptima comprensión a través de textos e imágenes, sin embargo, en la actualidad los modelos anatómicos representan una herramienta insustituible, ya que permite desarrollar un estudio directo de estructuras y órganos cuya comprensión puede resultar compleja para cualquier estudiante. Al respecto Praxisdienst (s/f) menciona que “a diferencia de las ilustraciones de los libros, los modelos anatómicos representan las estructuras anatómicas de forma tridimensional, lo que resulta en un mejor efecto de aprendizaje”.

La visualización de las relaciones espaciales entre estructuras a partir de imágenes planas es difícil y requiere de un alto grado de representación mental” (Arrondo et al. 2016, p. 268). En este contexto, los modelos anatómicos artificiales son herramientas que permiten mostrar en tamaño real las estructuras anatómicas, lo que permite favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, facilitando la asimilación de los contenidos de forma rápida y eficaz, de este modo se puede incrementar la calidad de la enseñanza, motivando a los estudiantes a desarrollar nuevas habilidades y promover el interés por aprender a aprender. Según Briceño et al. (2014), los modelos anatómicos permiten realizar actividades

prácticas a través de las cuales se genera una transferencia más fluida de los contenidos teóricos a los estudiantes. Aunado a esto, desarrollan destrezas manuales que favorecen las experiencias educativas (p.2).

Tomando en consideración lo anterior, no se puede desmeritar la utilización de imágenes planas como herramienta útil para que los estudiantes desarrollen habilidades de identificación y descripción, sin embargo, los modelos anatómicos permiten el desarrollo de procesos más profundos en los cuales el descubrimiento de las diversas estructuras anatómicas a través del tacto genera en ellos un mayor interés y a su vez una mayor motivación de aprendizaje, pues estos modelos sirven como herramientas de activación a partir de las cuales el discente logra apropiarse de los conocimientos de manera permanente y desarrolla nuevas estrategias que favorecen su proceso educativo.

Métodos

La presente investigación se enmarcó dentro de un enfoque cualitativo, basada en los planteamientos de Hernández et al (2014) “se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (p.358). En este sentido, se utilizó un diseño fenomenológico, a partir de las orientaciones metodológicas dadas por el mismo autor quien plantea que en este tipo de estudios “primero se identifica el fenómeno y luego se recopilan datos de las personas que lo han experimentado para finalmente desarrollar una descripción compartida de la esencia de la experiencia para todos los participantes” (p.493). Por lo tanto, se consideraron las experiencias vividas por los estudiantes en el laboratorio de Taxidermia y preparados anatómicos, Centro de Investigaciones Biológicas de la Facultad de Humanidades y Educación.

La población estuvo conformada por estudiantes de pregrado de la licenciatura en Educación, mención Biología, específicamente de la asignatura electiva II: Preparados Zoológicos, en el laboratorio de Taxidermia de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia. La estrategia se aplicó a dos secciones, conformadas por 40 estudiantes y sus experiencias se recogieron en una lista de cotejo, en la cual se incluyeron los siguientes aspectos: capacidad de observación, descripción de procedimientos y ejecución de cada fase, para evidenciar estos procesos se realizaron anotaciones sobre cada aspecto respectivamente.

La implementación del modelo anatómico artificial como estrategia de aprendizaje en la asignatura de preparados zoológicos, generó en los estudiantes diversas inquietudes acerca de todo el proceso que

se debía seguir para la elaboración de dichos modelos, esto debido principalmente a la inseguridad que generaba no tener experiencia para realizar la actividad, sin embargo, también se generaron grandes expectativas con relación a cuál sería el producto final, ya que a partir de una primera etapa en la cual se realiza la selección de un boceto, se encamina todo el proceso hasta obtener el modelo deseado.

Volviendo la mirada hacia los estudiantes, cabe mencionar que durante 6 meses estos siguieron las técnicas de moldeado de Lemiere (1993), Acosta (1999), Midgley (1982) y Bárcenas (2009), que consistieron en 4 fases: modelo transitorio, elaboración del molde, vaciado de material y perfeccionamiento y pintado, las mismas descritas en Briceño et al. (2014).

La primera de estas 4 fases, supuso la realización de un modelo transitorio a base de arcilla sobre la cual cuidadosamente se moldearon las estructuras del boceto seleccionado previamente. La segunda fase se enmarcó en la elaboración de un molde de yeso gracias al cual se dio paso a la tercera fase que consistió en el vaciado del material, en este caso un polímero plástico como es la resina, que permitió la obtención del modelo definitivo. Finalmente, la fase cuatro implicó el perfeccionamiento y pintado del modelo siguiendo las instrucciones del profesor experto que guio el proceso para que cada estudiante generara un modelo artificial absolutamente original y con una calidad innegable que permitiera la utilización de dicho material para fines didácticos. Es importante mencionar que todo el proceso permitió a los alumnos llevar un control sobre cada una de las actividades y fases ejecutadas.

Durante todo el proceso, los estudiantes realizaron registros anecdóticos y fotográficos, desde la primera hasta la última fase, en la cual finalmente se obtuvieron los modelos definitivos y presentaron un informe final donde describían sus anécdotas y la importancia de la realización de estas actividades para la innovación de la educación y preservación de las especies en nuestro país. En este orden de ideas, el significado que los estudiantes le atribuyen a la experiencia vivida, se describió e interpretó según las orientaciones metodológicas establecidas por Hernández et al (2014), en este sentido, la información obtenida se organizó en categorías, las cuales posteriormente se analizaron y sirvieron de base para la obtención de resultados.

Resultados

Durante el periodo de duración de la electiva II: Preparados Zoológicos, se diseñaron y elaboraron 10 modelos anatómicos artificiales, cada uno de los cuales representó una estructura, órgano u organismo relacionados con el área biológica, los mismos fueron seleccionados previamente por los

estudiantes, quienes según su interés decidieron que modelo iban a realizar. Es preciso resaltar que todos los modelos fueron elaborados a mano por los participantes de la asignatura, en este sentido, tuvieron la oportunidad de poner en práctica su creatividad y todas aquellas habilidades que le permitieron realizar el mejor trabajo posible, por lo tanto, cada pieza constituye un trabajo de arte único y con precisión anatómica al máximo detalle.

Cabe mencionar que en cada una de las fases los estudiantes utilizaron diversas técnicas para las cuales emplearon herramientas específicas que permitieron desarrollar a detalle todo lo que requería cada modelo, lo que a su vez constituyó un factor de motivación para que se esforzaran al máximo y produjeran como resultado final modelos anatómicos artificiales de elevada calidad, la cual se evidencia a través del impecable acabo de los mismos, tanto a nivel de pintura como en la durabilidad que tienen debido a los excelentes materiales utilizados.

A partir de los modelos presentados al final de la asignatura, en los cuales se observó la dedicación y el esfuerzo realizado por los estudiantes, es posible afirmar que el trabajo realizado durante la ejecución de esta estrategia despertó en los alumnos, entusiasmo, dedicación, paciencia, entrega y curiosidad por generar nuevas estrategias educativas con amplios propósitos para la educación y la preservación de la biodiversidad en Venezuela.

Así mismo, como resultado de la aplicación de esta estrategia logró notarse en los estudiantes un nivel de creatividad en su máxima expresión, ya que tuvieron que sacar a flote sus dotes artísticos para dibujar un boceto, moldear al máximo detalle en arcilla, lograr finos acabados en yeso y posteriormente en resina (polímero plástico), para luego darle los toques finales con pintura y obtener finalmente el resultado de tan arduo y complejo trabajo. Sin embargo, durante la experiencia, los estudiantes al comprender la envergadura del trabajo que realizaban, lograron proponer ideas relacionadas con materiales alternativos con los cuales también pueden elaborarse modelos anatómicos artificiales en caso de no contar con los recursos económicos necesarios para obtener todo el material que se requiere para la realización de los mismos.

Las propuestas de los estudiantes con relación a materiales alternativos para la elaboración de modelos artificiales se plasmaron en los informes finales entregados por los mismos. Entre los materiales a los cuales se hace referencia destacan: plastilina, masa flexible, papel maché, entre otros, pues de acuerdo a un proceso investigativo realizado por los participantes de la electiva II, estos

materiales presentan propiedades idóneas que ofrecen cierta facilidad para manipularlos y generar de este proceso resultados interesantes como lo es un modelo anatómico artificial de cualquier naturaleza.

La elaboración de modelos anatómicos artificiales impulsó en el estudiante la creencia del “aprender haciendo” y facilitó la asimilación de los conceptos que resultan complejos, además durante la ejecución del modelo se fomentó el trabajo en equipo y el intercambio de conocimientos estudiante-docente-estudiante. En tal sentido, los modelos anatómicos representan una gran ayuda para que los estudiantes puedan comprender estructuras que pueden ser de difícil comprensión, por lo tanto, poseen un valor extraordinario permitiendo observar en una dimensión real, lo que un libro no puede mostrar (Martínez, 2012, s/p).

Por otra parte, la elaboración de estos modelos evidenció en los estudiantes un efecto motivador, pues sin duda lo rutinario crea en los alumnos antipatía ante el uso de estrategias repetitivas y, por tanto, pueden apreciarse bajos rendimientos. En este sentido los docentes de Biología deben producir cambios en las estrategias empleadas y aprovechar su imaginación, sus habilidades y destrezas para desarrollar actividades que les permitan a los alumnos innovar en los estudios y de manera simultánea sensibilizarse a favor de preservar la gran riqueza y diversidad de especies que resguarda nuestro país.

No cabe duda que la biología es una ciencia que debe ser estudiada con imágenes, estructuras y representaciones que causen un impacto visual al estudiante, por tanto, la metodología didáctica de involucrar al estudiante en estos procesos de aprendizaje sin duda reflejó mejores resultados en el rendimiento académico de los mismos al involucrarse instantáneamente en conocer a exactitud la pieza a construir.

En este contexto, la innovación educativa involucra acciones diseñadas de modo sistemático para introducir nuevas formas de interacción en la práctica educativa y lograr un beneficio en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a fin de promover la utilización de los modelos anatómicos artificiales como una herramienta pedagógica invaluable que considere entre sus fines el estudio y preservación de las especies. Finalmente, la confección de estos modelos constituyó una estrategia didáctica novedosa, que logró llegar a lo más profundo de los aspectos cognitivos, conductuales y afectivos de los estudiantes, quienes durante todo el proceso mostraron gran interés y entusiasmo por el aprendizaje significativo que en cada etapa estaban obteniendo.

Discusión

La enseñanza de la Biología es una labor que puede resultar compleja, ya que implica un proceso de innovación constante encaminado hacia la búsqueda de nuevas estrategias didácticas que permitan generar una mayor comprensión de los contenidos y así despertar el interés por aprender en los estudiantes, en ese sentido, los modelos anatómicos artificiales constituyen una herramienta que brinda un abanico de oportunidades para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, permitiendo, desarrollar destrezas y habilidades, utilizar la creatividad, generar nuevas propuestas y tomar conciencia sobre la importancia de preservar la Biodiversidad, no solo del país, sino de todo el planeta. Los modelos anatómicos y otras herramientas, según Soler et al. (2016) son modelos alternativos de enseñanza, que constituyen estrategias educativas que le permiten al estudiante desarrollar destrezas específicas, pensamiento organizado, trabajo en grupo y toma de decisiones

En este orden de ideas, al analizar los resultados obtenidos a través de la aplicación de esta estrategia, se puede indicar que los modelos anatómicos son elementos valiosos para la educación que sirven de apoyo para afianzar los conocimientos teóricos, ya que a través de estas representaciones los estudiantes pueden tener una visión realista de las estructuras y órganos que conforman las especies que sean interés de estudio.

Un estudio realizado por Granja (2012) en el contexto de los recursos didácticos para las clases de ciencias naturales, indica que los estudiantes consideran que la implementación de los modelos anatómicos les permitiría a los docentes mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. En tal sentido, se puede afirmar a partir del presente estudio que los estudiantes tienen una gran confianza en la utilización de estos modelos, considerándolos de gran significado para su proceso de formación.

Según Zapata y Giraldo (2015) la elaboración de estas replicas anatómicas permite obtener aproximaciones muy cercanas a las partes, textura y color de diferentes estructuras, de igual manera facilitan la visualización de órganos presentes en animales y humanos, según las necesidades de los estudiantes y además generan un impacto positivo en el medio ambiente.

Cada uno de los modelos anatómicos construidos durante la ejecución de dicha estrategia servirá de apoyo a tanto a docentes como a estudiantes, permitiéndoles desarrollar un proceso pedagógico más significativo e innovador, por lo tanto, representan un elemento didáctico, que proporciona un

aprendizaje útil y creativo, así mismo incentivará la búsqueda de nuevas opciones para el estudio de especies biológicas, lo que se traduce en contribuir a la conservación del medio ambiente.

Conclusiones

La importancia del presente artículo profundiza en muchos aspectos de gran interés para el entorno educativo, sin embargo, al interpretar lo descrito anteriormente es posible afirmar que en la actualidad implementar la elaboración de modelos anatómicos artificiales como estrategia didáctica para favorecer positivamente el proceso de enseñanza- aprendizaje representa un avance formidable y totalmente novedoso para la educación, ya que permite darle un enfoque distinto a la forma de encaminar el proceso educativo, generando una nueva visión acerca de como motivar al estudiante a involucrarse activamente a su proceso de formación, a partir de la construcción de conocimientos que resulten útiles y duraderos.

Aunado a lo anterior, la elaboración de modelos anatómicos artificiales constituye una estrategia que permite concientizar a los estudiantes y docentes sobre la importancia de la preservación de las especies que representan la gran biodiversidad del país, ya que en la enseñanza de la Biología generalmente se hace uso de material vivo, lo que implica sacar a los individuos de sus habitats para realizar las practicas en clases, por lo tanto, estos modelos mediante su aplicación como estrategia en la educación, propician la preservación de las especies en nuestro país, evitando así el sacrificio de las mismas.

Tomando en consideración que elaborar modelos anatómicos artificiales contribuye con la preservación de las especies del país, debido a que hay acciones humanas que son capaces de producir alteraciones que pueden ser nocivas para la naturaleza en general, es preciso decir que ya sea directa o indirectamente esta actividad genera reflexiones sobre la huella que la población humana está dejando sobre la biodiversidad no solo en Venezuela sino el mundo. Además, uno de los fines de implementar esta estrategia es evitar de alguna manera la extinción de las especies, preservar la gran diversidad biológica y así mantener intacto nuestros ecosistemas.

Diseñar y elaborar modelos anatómicos requiere de la implementación de técnicas variadas para las cuales se utilizan diversas herramientas que permiten obtener diseños de gran calidad, en los cuales se pueden observar a detalle las diferentes unidades que conforman la estructura, órgano o especie plasmada en el modelo realizado, en este sentido, es preciso mencionar que uno de las bondades que

ofrece la realización de los mismos, es que el estudiante tiene la oportunidad de mejorar o adquirir destrezas manuales, fortaleciendo el aprendizaje significativo y permitiéndolo ser multiplicador de esta actividad en otros entornos.

Tomando en consideración los resultados obtenidos, también se evidenció que la implementación de esta estrategia como recurso didáctico permite que los estudiantes amplíen su visión y desarrollen un rol investigador al indagar sobre materiales alternativos que pueden ser de gran utilidad para la creación de modelos artificiales, lo que podría facilitar su elaboración y generar costos más bajos.

Por otra parte, esta estrategia constituye una propuesta innovadora para todos los docentes que quieran desarrollar actividades novedosas que permitan generar un proceso educacional de calidad, a través del cual los estudiantes pongan en práctica sus conocimientos teóricos, pero además se genere un ambiente de trabajo colaborativo por medio del trabajo en equipo, lo que fortalece en gran medida los 4 pilares de la educación (aprender a conocer, a hacer, a ser y a convivir). Por lo tanto, esta innovación para los docentes promete de alguna manera fortalecer el saber y convertirse en una estrategia organizacional que permita tomar en cuenta las necesidades de la población estudiantil en general, para así brindarle las herramientas necesarias en su formación académica.

Asimismo, a través de esta estrategia el alumnado adquiere toda la capacitación necesaria para dictar talleres que permitan multiplicar esta actividad y darla a conocer a otras personas que estén interesadas en aprender todas las técnicas para elaborar modelos anatómicos artificiales, igualmente, constituye un elemento que puede visualizarse desde el enfoque comercial, en este sentido, se pueden construir estos modelos para generar ingresos económicos a través de la venta a instituciones u organizaciones que se interesen en estos por su calidad instructiva como herramienta de enseñanza.

En este orden de ideas, la utilización de esta estrategia contribuyó a generar un aprendizaje significativo, permitiendo a los estudiantes desarrollar destrezas y habilidades que pueden utilizar no solo en la fabricación de estos modelos, sino en otras actividades que sean de su interés, asimismo fomentó un entorno colaborativo en el cual cada estudiante tenía la responsabilidad individual y grupal de esforzarse para obtener los mejores resultados, por otra parte, también se concientizó a todos los participantes sobre la importancia de buscar alternativas que contribuyan a la preservación de las especies. Se concluye entonces, que utilizar los modelos generó interés, motivación, dedicación, constancia, empeño, para los participantes y permitió fortalecer el proceso de enseñanza aprendizajes, logrando obtener los objetivos planteados.

Referencias Bibliográficas

- Arrondo, G.; Bernacer, J.; y Diaz, L. (2016). Visualización de modelos digitales tridimensionales en la enseñanza de anatomía: principales recursos y una experiencia docente en neuroanatomía. *Educación médica* 2017; 18(4):267-269.
- Briceño, A.; Núñez, J.; Patiño, D.; Martínez, T.; y Altuve, V. (2014). Instrucciones didácticas para la elaboración de modelos anatómicos artificiales, partiendo de experiencias significativas. ResearchGate. Consultado el 10 de agosto de 2021. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/316679028_instrucciones_didacticas_para_la_elaboracion_de_modelos_anatomicos_artificiales_partiendo_de_experiencias_significativas_instructions_for_teaching_anatomy_modelling_artificial_building_on_significant
- Carbonell, J. (2002). El profesorado y la innovación educativa. En Cañal de León, P. (Coord.) *La innovación educativa*. (p.11-26). Universidad Internacional de Andalucía. Madrid, España.
- Granja, N. (2012). Implementación de los modelos anatómicos como recursos didácticos para las clases de ciencias naturales para los futuros profesionales en educación básica de la universidad técnica de Cotopaxi durante el período marzo-agosto del 2011. Universidad técnica de Cotopaxi. Latacunga – Ecuador.
- Hanna, D. (2000): **Higher Education in an Era of Digital Competition**. Atwood Publishing. Madison, WI.
- Hernández, R.; Fernández, C.; y Batista, P. (2014). **Metodología de la investigación**. Sexta edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México D.F.
- Martínez, E. (2012). **Como estudiar anatomía**. Editorial Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia.
- Praxisdienst (s/f). Modelos anatómicos y material didáctico. Consultado el 10 de agosto de 2021. Disponible en: <https://www.praxisdienst.es/es/Diagnostico/Modelos+anatomicos/>
- Soler, Y.; Ramírez, W.; Yaguana, J.; Antúnez, G.; Flores, A. (2016). Modelos alternativos al servicio de la enseñanza y la bioética en Medicina Veterinaria REDVET. *Revista Electrónica de Veterinaria*, vol. 17, núm. 12, diciembre, 2016, pp. 1-10. Veterinaria Organización Málaga, España
- Tamayo, L. Arango L. Osorio. J. (2019). Modelos: otra forma de aprender anatomía. *Experimenta*, pág. 53-55.

SUPERVISOR EDUCATIVO COMO LIDER EN GESTION DE CAMBIO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19

IJCIJGH-07

*Marcial Añez **

Resumen

Las organizaciones educativas en general deben estar facultadas para tener las condiciones de adaptación en los entornos cambiantes si pretenden sobrevivir en el tiempo, tanto a nivel de talento humano, tecnología, recursos, nuevos reglamentos gubernamentales, entre otros. El objetivo de este artículo es reflexionar sobre el rol del Supervisor Educativo como Líder en Gestión de Cambio durante la pandemia COVID-19. La Metodología utilizada fue un diseño de investigación de tipo documental. Como reflexión se establece que los entornos cambiantes someten a las instituciones a una reorganización constante, siendo temida por algunos miembros de la organización, lo cual el supervisor educativo debe ejercer el rol de líder iniciando el proceso de cambio, una visión amplia, comunicación fluida e inspirando a su gente.

Palabras Clave: Cambio, Líder, Supervisor Educativo.

EDUCATIONAL SUPERVISOR AS A LEADER IN THE MANAGEMENT OF CHANGE DURING THE COVID-19 PANDEMIC.

Abstrac

Educational organizations in general must be empowered to have the conditions of adaptation in changing environments if they intend to survive over time, both at the level of human talent, technology, resources, new government regulations, among others. The objective of this article is to reflect on the role of the Educational Supervisor as a Leader in the Management Change during the pandemic COVID-19. The methodology used was a documentary-type research design. As a conclusion, it is established that changing environments subject institutions to constant reorganization, being feared by some members of the organization, for which the educational supervisor must exercise the role of leader initiating the change process, with a broad vision, communication fluid and inspiring his people.

Keywords: Change, Leader, Educational Supervisor.

* Odontólogo. Licenciado en Educación mención Desarrollo Cultural. Especialista en Epidemiología. Especialista en Gerencia de las Organizaciones. Doctor en Educación. Maestrante en Gerencia e Innovación Educativa. Docente y miembro del consejo técnico de la Cátedra Libre Atención Integral del Estudiante de la Universidad del Zulia. Docente de las Cátedras Formación Deportiva y Actividades Recreacionales de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández. Correos electrónicos: marcialboo86@gmail.com / marcial_boo@hotmail.com.

Introducción

El sistema educativo está inmerso en una sociedad en constante transformación que le presiona para que se adapte a las nuevas realidades y le plantea nuevas demandas a las que debe dar una respuesta adecuada. Las organizaciones educativas no pueden estar alejadas de lo que pasa a su alrededor, deben anticiparse siendo capaces de hacer un análisis prospectivo de necesidades futuras. Los cambios en educación son inevitables y necesarios, los centros educativos no pueden ser siempre iguales ni es justificable seguir haciendo lo mismo como si nada hubiera cambiado.

La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) declarada en marzo del 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha provocado la mayor interrupción de la historia en los sistemas educativos, que ha afectado a casi 1.600 millones de alumnos en más de 190 países en todos los continentes. Los cierres de escuelas y otros centros de enseñanza han afectado al 94 % de los estudiantes de todo el mundo, una cifra que asciende al 99 % en países de ingreso bajo y mediano bajo. La crisis está agravando las disparidades educativas preexistentes al reducir las oportunidades que tienen muchos de los niños, los jóvenes y los adultos más vulnerables para continuar con su aprendizaje. Organización de Naciones Unidas (ONU) (2020).

Por ello los centros educativos deben ampliar sus capacidades, estructuras y sistemas que les permitan ser más adaptables y competentes para responder a las numerosas demandas que la sociedad les hace. Las organizaciones que mejor se adaptan a un mundo cambiante son aquellas que son permeables siendo abiertas al aprendizaje y a la mejora institucional; del mismo modo deben ser flexibles siendo capaces de adaptarse a nuevos requerimientos o demandas y ser creativas siendo capaces de idear respuestas y soluciones para sus necesidades y problemas.

Esta situación exige por un lado, priorizar los esfuerzos dirigidos a mantener el contacto y la continuidad educativa de aquellas poblaciones que tienen mayores dificultades de conexión y se encuentran en condiciones sociales y económicas más desfavorables para mantener procesos educativos en el hogar y por otro lado, proyectar procesos de recuperación y continuidad educativa para el momento de reapertura de las escuelas, que consideren las diferencias y las desigualdades que se profundizarán en este período. Rieble y Viteri (2020).

Por otra parte, el líder educativo es un ente de cambio que requiere de destrezas esenciales que propicien un centro educativo de calidad, los líderes deben ser capaces de implantar numerosas y variadas estrategias logrando una organización efectiva y en pro de los cambios. En ese contexto, los

escenarios educativos demandan nuevos modelos de enseñanza pertinentes al alumnado actual. Por ende, el líder educativo debe fomentar un clima organizacional efectivo a través de una gobernanza democrática y participativa en el centro escolar. De igual manera, debe inmiscuirse en el proceso enseñanza-aprendizaje a través de una efectiva supervisión, por lo cual el objetivo de este artículo es reflexionar sobre el rol del Supervisor Educativo como Líder en Gestión de Cambio durante la pandemia COVID-19.

Fundamentación Teórica

Supervisor Educativo

Los supervisores juegan un doble papel de control y de asesoramiento o apoyo a las instituciones escolares. Las investigaciones educativas realizadas sobre el papel desempeñado por ellos en las innovaciones educativas han constatado que resulta difícil combinar la función de control con la de asesoramiento y que raras veces se adoptan papeles genuinos de asesoramiento sino más bien de defensores o mensajeros de las reformas o innovaciones impulsadas por la administración estatal y nacional. Esto ha dado lugar que se haya diversificado el ejercicio de la supervisión responsabilizando a profesionales diferentes en las funciones de control y de asesoramiento. Paradójicamente, la mayoría de los supervisores se ven a ellos mismos como facilitadores del cambio educativo y de la mejora de los centros. Miranda (2012).

La supervisión se encuentra entre la administración y el centro docente, realizando una labor de puente entre ambos. Las normas de la Administración llegan a las escuelas a través del supervisor, así mismo el funcionamiento obtenido en la aplicación de esas normas, las exigencias sociales o las necesidades del centro educativo también llegan a través del mismo a la Administración. Esta situación convierte la supervisión en clave y eje central del desarrollo de los procesos sistémicos, pues de su correcto y ágil funcionamiento depende la adecuación rápida del sistema a los requerimientos de la sociedad y del centro educativo.

Aunado a ello en toda organización educativa es indispensable que exista la imagen del supervisor como agente fundamental para el desarrollo y funcionamiento de los procesos organizacionales. La gestión supervisora puede considerarse como una función destinada a elevar la calidad educativa, en la cual, este agente ha de desempeñar una gestión de asesoramiento integradora. De tal modo, el supervisor de hoy debe propiciar elementos que influyan en la calidad, eficacia y eficiencia durante el desarrollo de

funciones, así mismo debe mantenerse en constante actualización sobre los cambios educativos para orientar y guiar con eficiencia la administración para la calidad de la educación. Almarza y Pinto (2015).

De este modo es razonable pensar que es positivo para el buen funcionamiento de los sistemas educativos, que la Administración estatal y nacional cuenten con un conjunto de supervisores bien formados para el ejercicio de sus funciones, pues se convierten en la garantía de información adecuada acerca de la realidad institucional educativa y en el aval de que cualquier disfunción que se produzca puede conocerse de inmediato, valorarse y corregirse del modo más idóneo y rápido posible.

Gestión de Cambio

Es una disciplina que se encuentra en expansión, desarrollo y coordinación, este proceso de transformación en las diferentes actividades de las diversas instituciones educativas necesita utilizar los recursos disponibles para transformar el desarrollo de las mismas. Durante el proceso de cambio se habla de una alteración de la gente, de la estructura y de la tecnología, esta definición forma parte del liderazgo, donde el líder va a ser el responsable de que se mantenga un equilibrio dinámico, donde exista la estabilidad a los cambios constante en las instituciones, haciendo los ajustes necesarios para enfrentar las situaciones cambiantes del medio. Gutiérrez (2014).

Así mismo el cambio es una capacidad que toda institución debe desarrollar si quiere seguir siendo competitiva, el cambio no es inherentemente bueno, solo a través de la evaluación de sus consecuencias después de determinado lapso de tiempo, se puede decir si fue bueno o no, por esta razón la innovación es un requerimiento básico para competir. Entonces se puede afirmar que la gestión de cambio en las organizaciones educativas es un proceso diseñado para aplacar los efectos no deseados para el cambio, donde se potencie las posibilidades de crear un futuro en la organización, donde las personas se vean beneficiadas, dando como resultado el aumento de la eficacia y eficiencia de los servicios prestados a sus beneficiarios y al contexto en general.

Objetivos de la Gestión del Cambio

Suelen impulsar la introducción de dicho cambio en una entidad, donde cada uno de los actores deberá optar en función de sus potencialidades y posibilidades la gestión del cambio, con la finalidad de obtener un equipo acostumbrado y dispuesto a los cambios, a los nuevos entornos, nuevas variables y nuevas exigencias, según estos factores determinantes los objetivos podrían ser: Mejorar la capacidad competitiva de los recursos humanos, mejorar la calidad de los servicios prestados, desarrollar personal

con conciencia y sentido de pertenencia, ampliar los servicios y mejorar la realización de los procedimientos, entre otros. Díaz y Villa (2013).

Muchas organizaciones desarrollan una Planificación Estratégica, enfocada en aspectos que permitan alcanzar los objetivos para el éxito organizacional. Sin embargo, la planificación consiste en coordinar los esfuerzos y los recursos a nivel individual y organizacional con el firme propósito de tomar decisiones claves para alcanzar el éxito. Es por ello que los procesos de cambio, sean sobrevenidos o planeados, son términos complejos que requieren de un liderazgo positivo y de unas estrategias pensadas y evaluadas que contribuyan a lograr los objetivos reformadores o transformadores.

Planificación Estratégica

La gestión del cambio debe estar alineada con la misión, visión, y estrategias de la organización, de tal forma que luego los niveles gerenciales medios, puedan traducir estas estrategias en objetivos operativos alcanzables, medibles y en un tiempo prudente para poder obtener resultados, que en caso de no ser favorables a la organización, permitan tomar acciones correctivas a tiempo. La planeación estratégica está entrelazada de modo inseparable con este proceso; por tanto, todo directivo debe comprender su naturaleza y realización. Cualquier organización que no cuenta con algún tipo de formalidad en su sistema de planeación estratégica, se expone a un desastre inevitable Cravero y Col (2015).

Es por ello que debe ser el líder, quien inicie el proceso de cambio en las organizaciones educativas, teniendo una visión amplia, comunicación fluida y más que nada capacidad para inspirar a su gente, porque debe comprender que aunque es el agente que promociona el cambio, no tiene consigo todas las soluciones y es la gente que lo rodea la que puede hacer el cambio. La mayor parte del tiempo se inician estos procesos en los que no se consultan a los miembros del equipo, ni siquiera son informados de lo que se busca con el y cuáles fueron las motivaciones para emprenderlo, al ser manejado así ¿Por qué sorprenderse cuando se presenta la resistencia? No sería más fácil si se informa de manera adecuada y suficiente el por qué, el cuándo, el cómo y se invita a la gente a formular sus apreciaciones al respecto Kotter (2012).

De este modo la planificación estratégica se muestra como una técnica que permite el cambio constante y de gran innovación, dichos cambios son seleccionados con mucha anticipación y son esquematizados para tener una acción en el futuro. Además es cíclica porque el aprendizaje de la aplicación de la primera interacción sirve de entrada para una segunda aplicación es por esto que se dice

que es evolutiva, la aplicación de estrategias en una organización es constante y genera una retroalimentación, es decir no se agota ni termina en ningún plan de acción por el contrario sirve de guía para la aplicación de nuevas estrategias. Por esto se debe tener en cuenta que la planificación tiene un enfoque futurista y que está muy ligada a la transformación.

Etapas de las Gestión del Cambio

El descongelamiento, tiene como finalidad lograr que los individuos y la organización internalicen la necesidad del cambio, para que puedan comprender y aceptar que el cambio debe ocurrir y es posible hacerlo. Para que los individuos inicien un cambio primero hay que lograr que sientan insatisfacción con el estado actual de la organización, luego se debe lograr la motivación para alcanzar el estado deseado, qué se conquistaría con el cambio. Esta primera fase comprende un proceso previo de preparación y análisis donde se deberá reconocer la necesidad de cambio y eliminar las creencias y prácticas anteriores que impedían el crecimiento. Este proceso es necesario para vencer la resistencia tanto grupal como individual y preparar así a la organización para aceptar el cambio Tarantino (2012).

El Cambio propiamente dicho, comprende los procesos potenciadores de nuevos comportamientos. Incluye la formación y entrenamiento del personal, los procedimientos de trabajo innovadores, la creación de objetivos y estrategias, los planes de acción que deberán desarrollarse. Es por ello que para que exista el cambio no es suficiente solo la motivación y la disposición favorable. En muchas oportunidades se sabe que algo anda mal y se acepta, por no conocer que hacer. El descongelamiento debe proporcionar nuevas fuentes de información y nuevos conceptos que permitan ver la situación de otra forma para poder reestructurarla. Así pues vencida la resistencia se inicia la frase propia del cambio, donde los miembros de la organización deberán afrontar y trabajar con los nuevos sistemas implantados. Los líderes deberán mantener una adecuada comunicación con los subalternos de manera que estos logren entender el cambio como una situación necesaria y beneficiosa Tarantino (2012).

El Recongelamiento, el cual ocurre cuando los miembros de la organización ejecutan el cambio por medio de la experiencia, es decir por medio de la repetición del comportamiento, que se convierte en hábitos nuevos. Para lograr esto, se recomienda que en las etapas iniciales de este proceso, se estimule constantemente el comportamiento requerido, mediante recompensas, elogios, entre otros, para acelerar el proceso de instrucción y en etapas posteriores utilizar estímulos intermitentes, para evitar que las pautas de comportamiento recién adquiridas no se vayan perdiendo Tarantino (2012).

Una vez que el cambio ya se ha establecido y los participantes entienden la nueva forma de pensar o trabajar, es que se estará hablando de una recongelación., la importancia de esta fase radica en la necesidad de consolidar el nuevo estado de equilibrio alcanzado con el cambio, de lo contrario, este podría no afianzarse y ser algo coyuntural. Además es necesario mantener informado a los miembros de la organización sobre los beneficios que el cambio ha producido, para que las personas se sientan partícipes de dicha mejora.

En muchos casos la primera fase muchas veces es ignorada y es la más importante, pues es un error comenzar directamente con la fase de cambio porque los miembros del equipo necesitan de una orientación para adaptarse sacando lo mejor de la situación. Del mismo modo, el cambio no debe apresurarse, porque debido a que es un proceso, cuenta con pasos que gradualmente van generando una transformación. Otro de los errores comunes es la imposición con fuerza del cambio, pues esto genera una mayor resistencia.

Componentes del Esquema de un cambio

Según Blejmar (2013). Los componentes son los siguientes: A) La Comunicación, es un componente que favorece el intercambio de la forma más efectiva posible de nuestros pensamientos, ideas y sentimientos con otras personas de nuestro entorno, siempre y cuando exista un ambiente colmado de cordialidad en el cual se busque el enriquecimiento personal de las partes involucradas. B) El Análisis de Impactos, supone pronosticar el comportamiento de cada impacto a través del tiempo y el espacio, es decir anticiparse a los cambios que experimentaría cada componente de la organización, los factores socioeconómicos y culturales, también implica que los conflictos no son accidentes sino integrantes del cambio.

Aunado a ello, tenemos: C) La Movilización, se realiza en función de los objetivos que se plantean dentro de la organización, se debe realizar una excelente motivación y un buen uso de los recursos y potencialidades con los que se cuentan para poder satisfacer lo previsto. D) La Contención y Despliegue Emocional, comprende una práctica que involucra líneas de crecimiento en las que todo miembro de la organización debe trabajar cotidianamente para tener un desarrollo integral, armónico y equilibrado en las dimensiones: emocional, social e intelectual, mediante la generación y fortalecimiento de las habilidades. E) La Capacitación y el Entrenamiento, constituyen acciones que proporcionan conocimientos potenciadores a desarrollar de manera oportuna, aptitudes, actitudes, habilidades y

destrezas para desarrollar un compromiso o labor de forma óptima. Los anteriores elementos son fundamentales en cualquier proceso de cambio.

Es importante que las organizaciones realicen este proceso de manera sistemática y ordenada, ya que, saltarse pasos solo crea una ilusión de velocidad y no produce el resultado esperado. Además, los líderes de la organización deben estar atentos a los errores que se producen en las fases para corregirlos inmediatamente, debido a que pueden ocasionar un efecto desacelerador que puede provocar que el proyecto de cambio se estanque. La manera más eficaz para cambiar el comportamiento es poner a las personas en un nuevo contexto de la organización que imponga nuevas funciones, responsabilidades y relaciones entre ellos.

Resistencia al Cambio

Cuando se habla de cambio se refiere a cualquier situación donde se dejan determinados procedimientos y comportamientos para adquirir otros que permitan la adaptación al contexto en el cual se encuentra el sistema u organización logrando así una estabilidad que facilite la efectividad en la ejecución de acciones. La resistencia al cambio se da por el miedo a lo desconocido, a hacer algo diferente, a resultados diferentes, para evitar esta clase de emociones o generar un ambiente de tranquilidad debe existir un buen líder, que dando a conocer toda información de manera clara y precisa, pueda calmar las tensiones respondiendo explícitamente cualquier pregunta o inquietud.

Antes de generar el cambio se debe tener una buena estrategia y la capacidad de formar al equipo de modo que estén preparados para recibir el cambio sintiéndose dispuestos y con una buena actitud. De este modo, dicha resistencia es un factor común dentro de la mayoría de procesos de cambio organizacional. Esta puede originarse por la incertidumbre sobre los efectos del cambio, el rechazo a la intervención de la autoridad o por la intransigencia hacia la innovación. En la mayoría de casos, las personas muestran preocupación por conocer cómo el proceso de cambio afectará su situación económica o laboral. Martin (2016).

La resistencia al cambio es una fuerza restrictiva que intenta mantener el status quo luchando o plantando cara a la transformación organizacional. Es importante aprender a enfrentar esta resistencia desde un inicio, demostrando comprensión hacia los grupos afectados. Un adecuado manejo de las resistencias supone identificar sus manifestaciones y la retroalimentación asociada; descubrir sus causas, lo cual resulta esencial para diseñar estrategias para enfrentarla; realizar una descripción de las características o cualidades y definir formas de responder a las resistencias.

Pandemia y Educación.

La pandemia ha tenido un impacto significativo en el sector educativo. Según el informe de la UNESCO (2020), la misma ha afectado a casi el 68% de la población estudiantil total del mundo, según datos tomados durante la primera semana de junio de 2020. El brote por el nuevo coronavirus ha afectado a aproximadamente 1.200 millones de estudiantes y jóvenes de todo el mundo, ya que casi la totalidad de las instituciones educativas de todos los niveles debieron cancelar sus actividades presenciales al implementar el cierre temporal de las mismas. Kumar (2020).

En este sentido, las administraciones de las instituciones de educación a todo nivel, optaron por clases en línea como una forma alternativa de reanudar la educación. El aprendizaje en línea está resultando útil para salvaguardar la salud de los estudiantes y profesores en medio de la pandemia, produciéndose un cambio en el paradigma de la educación tradicional, integrando la modalidad presencial con la modalidad a distancia, incluyendo las tecnologías de la información y comunicación como elementos innovadores, lo cual favorece el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La pandemia de COVID-19 impactó considerablemente los sistemas educativos, por lo que es previsible que dicho impacto defina no solo el curso de la educación, sino las condiciones sociales, económicas y políticas durante los años venideros. En esta crisis, los docentes han demostrado, como lo han hecho tantas veces, un gran liderazgo e innovación para garantizar que el aprendizaje no se detenga y que ningún alumno se quede atrás. Los docentes de todo el mundo han trabajado individual y colectivamente para encontrar soluciones y crear nuevos entornos de aprendizaje para sus estudiantes.

Dificultades de la Educación en Línea y Retos Educativos en Pandemia

Muñoz (2020) refiere que en el sector educativo y las clases online se agudizan con las fallas de energía eléctrica y el acceso a Internet. En el portal Speedtest Global Index (2020) se posiciona a Venezuela como el país número 173 según la velocidad de acceso al Internet, dando un promedio de banda ancha de 3,48 mega bits por segundo, una diferencia de más de 200 Mbps con respecto al primer lugar, lo que quiere que el promedio de la velocidad de internet en Venezuela es el más bajo de Sudamérica

Así mismo, los cortes o racionamientos de energía eléctrica han generado problemas en todos los ámbitos y en el educativo no es una excepción. Esto ha ocasionado que el acceso a la red y a la información se haga a destiempo por lo que las reuniones online no siempre se pueden realizar y las

entregas de asignaciones tengan que ser postergadas; sin obviar que esta dificultad limita el acceso a los equipos que pueden ser utilizados por los estudiantes para recibir la educación vía online. Frente a las dificultades descritas, asegurar el proceso de enseñanza y aprendizaje y la continuidad educativa es hoy una prioridad máxima para el sistema educativo en Venezuela. Es por ello que su efectividad dependerá de la respuesta y compromiso de las autoridades de impulsar y ejecutar políticas educativas que fortalezcan el derecho a la educación virtual.

Aunado a ello, una de las mayores exigencias para garantizar el derecho y la continuidad a la educación reside precisamente en garantizar que la educación que se imparte en las distintas instituciones se corresponda con el conocimiento científico y humanista de actualidad. Así mismo, los sueldos y salarios de los docentes deben ser dignos y justos, siendo un requerimiento necesario para fortalecer el desarrollo profesional de los mismos y garantizar la mejor educación posible.

En Venezuela como en el resto de los países el reto es minimizar lo más que se pueda, el impacto negativo que está ocasionando la pandemia en la educación, y con esto aprovechar tal experiencia para retomar una ruta acelerada de mejora en los aprendizajes. A medida que los sistemas educativos hacen frente a esta crisis también deben planificar cómo recuperarse, pero con un renovado sentido de responsabilidad de todos los actores y con una mejor comprensión y un sentido de urgencia de la necesidad de asegurar que todos tengan las mismas posibilidades de recibir una educación de calidad (Muñoz, 2020).

Métodos

La Investigación Documental constituye una serie de actividades que se desarrollan en cualquier ámbito donde pueda obtenerse un registro de la información, observaciones, valoraciones, análisis e interpretaciones, en la cual los aportes personales representan una cuota de la participación en el desarrollo de la investigación para la producción de nuevos conocimientos, propuestas comparaciones y generalizaciones sobre el tema de estudio. Arias (2012). Así mismo diversos autores plantean que la Investigación Documental es un proceso sistemático de la búsqueda, selección, lectura, registro, organización, descripción, análisis e interpretación de los datos extraídos de fuentes documentales con el fin de encontrar respuestas a las interrogantes planteadas en cualquier área del conocimiento humano.

Por otra parte este tipo de investigación documental constituye la investigación que da inicio a casi todas las demás por cuanto permite un conocimiento previo o bien del soporte documental o bibliográfico vinculado al objetivo de estudio, conociendo los antecedentes y quienes han escrito sobre

el tema (Hurtado, 2010). De esta forma el diseño de la presente investigación es documental, ya que requiere el apoyo bibliográfico que puede aportar los diferentes tipos de documentos, libros, revistas científicas, entre otros, basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales.

Reflexiones Finales

En los establecimientos educativos se presentan cambios constantemente, como pueden ser las aplicaciones de nuevas metodologías de enseñanza, la incorporación de materiales pedagógicos o nuevas tecnologías, la reestructuración de infraestructuras, las modificaciones en los organigramas o en las formas de coordinación directivas, los cambios de personal entre muchas otras. Así mismo se diferencian varios tipos de cambios en educación, distinguiendo entre cambios estructurales que afectan a todo el sistema educativo o la configuración de distintos niveles, cambios curriculares que están relacionados con el diseño y desarrollo del currículum, estrategias de enseñanza, cambios profesionales que refieren a la selección, formación y desarrollo profesional de los docentes y cambios políticos sociales que afectan a la distribución de poder y la relación de los agentes sociales con la enseñanza educativa.

De este modo Innovar significa cambiar hacia algo nuevo totalmente o algo nuevo respecto al objeto cambiado, pero aunque la innovación siempre signifique cambio, no todo cambio es innovador. El cambio de hecho es la causa y al mismo tiempo el fin de la innovación y el objetivo de todo cambio planificado es necesariamente, mejorar. Es por ello que una primera característica de una innovación es que siempre está orientada en su diseño y concepción hacia la mejora educativa. Este cambio debe tener además la pretensión de ser sostenible a través del tiempo y no quede como un cambio efímero. La innovación debe ser institucionalizada volviéndose independiente tanto de las personas que están en el momento, así como de las circunstancias plasmadas en el contexto.

Para que los cambios sean aceptados con éxito, se debe contar con un buen líder el cual debe ser capaz de informar, capacitar y entrenar exitosamente a su personal, creando un entorno en el cual las personas estén motivadas a ser exitosas y permitiendo lograr que los cambios que se generen sean para la mejora de las instituciones educativas y la calidad de los servicios brindados. Los Supervisores Educativos deben estar preparando a su equipo constantemente para recibir la información completa de todo el plan de cambio, explicando el mismo de manera precisa, para que la idea sea aceptada y vista como una oportunidad de mejorar y no como un obstáculo.

Si se quiere mejorar los procesos realizados y brindar mejor calidad de servicio lo primordial es dar a conocer las nuevas estrategias a cada miembro de las organizaciones educativas para que conozcan los cambios y trabajen conforme a ello, ya que si la información no llega, no se realiza un trabajo de calidad debido al desconocimiento. Muchas de las instituciones educativas en Venezuela que en su gran mayoría no cuentan con las competencias necesarias para asumir el reto de la educación a distancia, se han enfrentado a la cruda realidad de tener que convertirse de la noche a la mañana, en centros educativos de educación virtual, algo impensado antes de la pandemia.

Ante esta situación de emergencia sanitaria, urge hallar soluciones creativas e innovadoras que permitan cerrar las ya existentes brechas tecnológicas en el país, brechas que están en pleno ardor ante una crisis pandémica. Para la gerencia educativa, es importante considerar la implementación de modelos que reestructuren los sistemas y metodologías usadas, así mismo se deben crear y edificar organizaciones inteligentes mediante un esfuerzo colectivo lo cual implica un ejercicio de planeación estratégica.

Finalmente teniendo en cuenta los datos recopilados durante el análisis, se recomienda llevar a cabo una investigación para detectar las fortalezas y debilidades de los centros educativos, la implantación de materiales didácticos, el uso de recursos TIC y multimedia en el aula o la aplicación de metodologías innovadoras, con la finalidad de establecer los objetivos que se quieren conseguir. Los docentes serán los que sustenten el proceso de innovación en el día a día en el aula, por lo que su implicación y su preparación son cruciales. Hay que determinar qué formación necesitan, en qué áreas y cómo suministrarla.

Referencias Bibliográficas.

Almarza, Z y Pinto, Z. (2015). Supervisión educativa como alternativa de cambio para la conformación de equipos de trabajo.

Arias, F. (2012). **El proyecto de Investigación**. Editorial Episteme.

Blejmar, B. (2013). Gestión de Cambio Organizacional. <http://www.santillana.com.ar/03/congresos/7/95.pdf>.

Cravero, A y Col. (2015). El Alineamiento de los Objetivos de la Organización. Universidad de la Frontera. Chile. http://ceur-ws.org/Vol-558/Art_7.pdf.

- Díaz, K y Villa, D. (2013). Gestión del Cambio. Colombia. <https://es.scribd.com/doc/54304679/28-Gestion-Del-CambioenInstituciones-de-Salud>.
- Gutiérrez, D. (2014). **Cómo enfrentar los cambios en las empresas**. Editorial BUHO. República Dominicana.
- Hurtado, J. (2010). **El Proyecto de Investigación**. Editorial Sypal.
- Kotter, J. (2012). Los Líderes Necesarios. <https://www.lifeder.com/resistencia-al-cambio>.
- Kumar P. (2020). Impact of Covid-19 on higher education in India. International Journal of Advanced Education and Research. <https://osf.io/preprints/socarxiv/jg8fr/download>
- Martin, A. (2016). Resistencia la Cambio organizacional. <http://www.coaching.cl/Articulos/Kotter.htm/>.
- Miranda, E. (2012). La supervisión escolar y el cambio educativo. Un modelo de supervisión para la transformación, desarrollo y mejora de los centros.
- Muñoz, D. (2020). Educación virtual en pandemia: una perspectiva desde la Venezuela actual. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1377/1379>.
- Organización de Naciones Unidas (ONU) (2020). La educación durante la COVID-19 y después de ella.
- Pacheco, P. (2012). Gestión del Cambio y Resistencia al Cambio.
- Rieble, S y Viteri, A. (2020). COVID-19: ¿Estamos preparados para el aprendizaje en línea?, Nota CIMA, N° 20, Washington, D.C., Banco Interamericano de Desarrollo.
- Tarantino, S. (2012). Modelos de Gestión del Cambio. <https://www.gestiopolis.com/modelos-de-gestion-del-cambio/>.

EL DOCENTE COMO GUÍAS EN ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE DESDE UNA PERSPECTIVA COLABORATIVA

IJCIJGH-08

*Marcial Añez **

Resumen

La capacitación periódica del docente potencia a largo plazo el progreso de los alumnos, cuyo desarrollo en conocimientos, habilidades y competencias permitirá que se desenvuelvan con éxito en el ámbito profesional, especialmente en lo referente a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. El objetivo de este artículo es reflexionar sobre los Docentes como guías en entornos virtuales de aprendizaje desde una perspectiva colaborativa. La Metodología utilizada fue un diseño de investigación de tipo documental. . Como reflexión se establece que los docentes deben ser promotores del trabajo grupal y colaborativo por lo cual es necesario que conozca las estrategias educativas necesarias y tengan competencias para el manejo de las TIC.

Palabras Clave: Docente, Entornos Virtuales, Aprendizaje Colaborativo.

TEACHER AS A GUIDE IN VIRTUAL LEARNING ENVIRONMENTS FROM A COLLABORATIVE PERSPECTIVE

Abstrac

The periodic training of the teacher enhances the long-term progress of the students, whose development in knowledge, skills and competencies will allow them to develop successfully in the professional field, especially in relation to the new information and communication technologies. The objective of this article is to reflect on the Teachers as a guide in virtual learning environments from a collaborative perspective. The methodology used was a documentary-type research design. . As a reflection, it is established that teachers must be promoters of group and collaborative work, which is why it is necessary that they know the necessary educational strategies and have skills for the management of ICT.

Key Words: Teacher, Virtual Environments, Collaborative Learning.

* Odontólogo. Licenciado en Educación mención Desarrollo Cultural. Especialista en Epidemiología. Especialista en Gerencia de las Organizaciones. Doctor en Educación. Maestrante en Gerencia e Innovación Educativa. Docente y miembro del consejo técnico de la Cátedra Libre Atención Integral del Estudiante de la Universidad del Zulia. Docente de las Cátedras Formación Deportiva y Actividades Recreacionales de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández. Correos electrónicos: marcialboo86@gmail.com / marcial_boo@hotmail.com.

Introducción

Si bien el alumno es el personaje principal en el proceso educativo, el docente ocupa un papel primordial en la innovación educativa por ser quien guiará el proceso de aprendizaje del estudiante. Los docentes deben ser unas personas con una formación de avanzada, que participen en los cambios educativos actuales, debiendo entonces tener la capacidad de proporcionar a los participantes las herramientas que les ayuden a formarse en el principio de aprender a aprender, traduciéndose como un papel de acompañante cognitivo (Tedesco, 2004).

Aunado a ello, los docentes deben ser promotores del trabajo grupal y cooperativo debiendo estar facultados para la selección de las estrategias didácticas y el uso de las TIC, así mismo deben perseguir que sus grupos de estudiantes logren relaciones cooperativas, las cuales sólo se dan cuando cada uno de sus miembros percibe que puede lograr un objetivo de aprendizaje, si y sólo, si los otros compañeros alcanzan los suyos y entre todos construyen su conocimiento aprendiendo unos de otros.

La labor de cada docente en la actualidad es expandir el interés de sus estudiantes en diversos temas; motivarlos y plantearles retos para formular hipótesis y para la resolución de problemas; así mismo proveer diversas oportunidades para que aprendan por sí mismos, usando recursos dentro y fuera de su aula de clase. Por lo cual es necesario también tomar en cuenta las diversas habilidades de los grupos de estudiantes, así como diseñar los espacios para la interacción entre ellos.

Durante la pandemia de COVID-19, el profesorado y el personal educativo en su conjunto han sido actores fundamentales y han debido responder a una serie de demandas emergentes de diverso índole durante la crisis sanitaria. La acción pedagógica y las nuevas demandas encuentran al personal docente con una formación y una disponibilidad de recursos que tienden a ser insuficientes para los retos que supone adecuar la oferta y los formatos pedagógicos a sus estudiantes. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL-2020).

La capacitación periódica del docente potencia a largo plazo el progreso de los alumnos, cuyo desarrollo en conocimientos, habilidades y competencias permitirá que se desenvuelvan con éxito en el ámbito profesional, especialmente en lo referente a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Así mismo, estar a la vanguardia en educación no es del todo responsabilidad del profesor; los directivos y supervisores deben buscar y ofrecer oportunidades de capacitación a todo el equipo docente que labora en las instituciones educativas.

Estos nuevos escenarios requieren docentes formados y empoderados que puedan tomar decisiones pedagógicas sobre la base de los lineamientos curriculares definidos en cada país y las condiciones o circunstancias de sus estudiantes. Si bien durante la pandemia muchos actores se han visto impulsados a poner a disposición materiales y recursos en diferentes plataformas, el cuerpo docente necesita tiempo y orientación para explorarlos, conocerlos y contar con criterios para la toma de decisiones sobre su uso.

Así mismo los centros educativos deben ampliar sus capacidades, estructuras y sistemas que les permitan ser más adaptables y competentes para responder a las numerosas demandas que la sociedad les hace. Las organizaciones que mejor se adaptan a un mundo cambiante son aquellas abiertas al aprendizaje y a la mejora institucional, siendo capaces de adaptarse a nuevos requerimientos y ser creativas ideando respuestas y soluciones para sus necesidades y problemas (Miranda, 2002).

La labor docente debe incluir acciones encaminadas a ofrecer ayuda y orientación a sus estudiantes, para que adquieran la capacidad de construir conocimiento significativo y atribuir sentido sobre los contenidos de aprendizaje, para que tengan la capacidad de revisar, modificar y construir esquemas de conocimiento que les permitan aprender a aprender durante toda su vida, por lo cual el objetivo de este artículo es reflexionar sobre los Docentes como guías en entornos virtuales de aprendizaje desde una perspectiva colaborativa.

Fundamentación Teórica

Teoría de Aprendizaje para la Era Digital

Es una teoría del aprendizaje promovido por Stephen Downes y George Siemens, trata de explicar el aprendizaje complejo en el mundo social digital en rápida evolución. Además esta teoría se produce a través de las conexiones dentro de las redes, el modelo utiliza el concepto en una red con nodos y conexiones para definir el aprendizaje. Esta teoría considera que el conocimiento conforma un ecosistema de conocimiento, en el cual participan muchas personas interactuando y aportando diferentes conocimientos.

En ese marco, el aprendizaje es un proceso cambiante en el cual se conectan conjuntos de información especializada, que aparece fragmentada y articulada de múltiples modos en cada propuesta educativa; esas conexiones son las que posibilitan aprender, tomar decisiones y comprender en las sociedades actuales, así como también detectar nuevas necesidades en un mundo siempre cambiante y globalizado (Siemens, 2004).

Siemens sostiene que los docentes y alumnos no son meros replicadores de conocimiento, de una generación a otra o de un alumno a otro, sino que deben aprender a tener experiencias educativas creativas e innovadoras. Pueden hacerlo utilizando múltiples medios de información y produciendo conocimientos juntos, al colaborar en las actividades educativas con otros alumnos y docentes, sean del propio centro educativo e incluso de otros en distintos lugares del mundo.

Los centros educativos conforman, de este modo, redes de conocimiento que deben aportar innovación a los procesos de enseñanza, pero siempre preservando la identidad cultural local y lo particular de cada contexto educativo. La inclusión de la tecnología y la identificación de conexiones como actividades de aprendizaje, empieza a mover las teorías del aprendizaje hacia la era digital, ya que no es posible experimentar y adquirir personalmente el aprendizaje que necesitamos para actuar (Keller, 2013).

Teoría del Aprendizaje Significativo de Ausubel

Es importante recalcar que el aprendizaje significativo no es la "simple conexión" de la información nueva con la ya existente en la estructura cognoscitiva del que aprende, por el contrario, sólo el aprendizaje mecánico es la "simple conexión", arbitraria y no sustantiva Novak (2010). El aprendizaje significativo involucra la modificación y evolución de la nueva información, así como de la estructura cognoscitiva envuelta en el aprendizaje. Ausubel plantea que el aprendizaje depende de la estructura cognitiva previa que se relaciona con la nueva información, debiendo entenderse por "estructura cognitiva", al conjunto de conceptos e ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización.

La teoría del Aprendizaje Significativo es uno de los conceptos pilares del constructivismo. Elaborada por el psicólogo Paul Ausubel, ésta teoría se desarrolla sobre una concepción cognitiva del aprendizaje. Precisamente, Ausubel planteó que el aprendizaje significativo se da cuando un estudiante relaciona la información nueva con la que ya posee, es decir con la estructura cognitiva ya existente (Novak, 2010).

El aprendizaje significativo se da cuando una nueva información se relaciona con un concepto ya existente; por lo que la nueva idea podrá ser aprendida si la idea precedente se ha entendido de manera clara. Es decir, esta teoría plantea que los nuevos conocimientos estarán basados en los conocimientos previos que tenga el individuo, ya sea que lo hayan adquirido en situaciones cotidianas, textos de estudio u otras fuentes de aprendizaje, al relacionarse ambos conocimientos (el previo y el que se

adquiere) se formará una conexión que será el nuevo aprendizaje, nombrado por Ausubel "Aprendizaje Significativo".

El aprendizaje significativo se da cuando se produce un cambio cognitivo, pasando de no saber algo a saberlo. Además tiene la característica de ser permanente; es decir que el saber que logramos es a largo plazo, y está basado en la experiencia, dependiendo de los conocimientos previos. Se diferencia en el aprendizaje por repetición o de memoria ya que éste es una incorporación de datos sin relacionamiento ninguno con otros ya existentes que no permite utilizar el conocimiento de forma novedosa o innovadora y suele olvidarse una vez que ha cumplido su propósito.

Aprendizaje Colaborativo

Las metodologías de aprendizaje que incentivan la colaboración entre individuos para conocer, compartir y ampliar la información que cada uno tiene sobre un tema. Estas metodologías pueden ser o no apoyados con tecnología, así como estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social) donde cada miembro del grupo es responsable tanto de su aprendizaje como del de los restantes del grupo.

Mediante el aprendizaje colaborativo los estudiantes pueden tener más éxito que el propio profesor para hacer entender ciertos conceptos a sus compañeros. La razón de este hecho reside en que los compañeros están más cerca entre sí por lo que respecta a su desarrollo cognitivo y a la experiencia en la materia de estudio. De esta forma no sólo el compañero que aprende se beneficia de la experiencia, sino también el estudiante que explica la materia a sus compañeros consigue una mayor comprensión (Osalde, 2015).

La utilización de grupos colaborativos en clase, especialmente si los grupos son heterogéneos, es un mecanismo ideal para aprovechar el potencial del aprendizaje entre compañeros si se complementa convenientemente con la utilización de la tecnología informática. Además se ha comprobado que el uso de grupos en clase aumenta la probabilidad de que los estudiantes se reúnan fuera de clase para continuar estudiando juntos.

La nueva realidad educativa requiere de directivos, profesores y estudiantes capaces de organizar, planificar, ejecutar, controlar y evaluar, así como atender y coordinar las acciones de los equipos de trabajo en general, cuya finalidad esencial es la gestación de comunidades de aprendizaje que garanticen el desarrollo continuo de los miembros, de las instituciones y la socialización de los conocimientos a

través de la cooperación y la solución a tareas comunes encaminadas a establecer interacciones e interjuegos de adjudicación de metas y la asunción de roles diferentes que permitan resultados conjuntos a través del desarrollo de habilidades cognitivas y también sociales (Osalde, 2015).

Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA)

En este contexto, se entiende por EVA a los espacios creados con tecnología electrónica en los que tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Los EVA se han basado en investigaciones sobre el aprendizaje cognitivo, colaborativo y constructivista, así como la convergencia de diversas teorías acerca de la naturaleza y el contexto del aprendizaje. En su informe mundial de la educación, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO por sus siglas en inglés) (2008) señala, que los Entornos de Aprendizajes Virtuales constituyen una forma totalmente nueva de tecnología educativa y ofrecen una compleja serie de oportunidades y tareas a las instituciones de enseñanza de todo el mundo. A su vez lo define como un programa informático interactivo de carácter pedagógico que posee una capacidad de comunicación integrada, es decir, que está asociado a las nuevas tecnologías.

Conceptualmente puede decirse que un Entorno Virtual de Aprendizaje es el conjunto de medios de interacción sincrónica y asincrónica que, con base en un programa curricular, lleva a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje a través de un sistema de administración de aprendizaje. Suárez (2002), define los Entornos Virtuales como “un sistema de acción que basa su particularidad en una intención educativa y en una forma específica para lograrlo a través de recursos infovirtuales”. Plantea además, que un EVA regula y transforma tecnológicamente la relación educativa de un modo definido otorgando a los sujetos formas de actuación externa para el aprendizaje, pero a su vez, a partir de esa misma estructura y atributos tecnológicos, promueve en el sujeto una modificación interna de sus estrategias de pensamiento y aprendizaje.

Lo anterior implica, que los Entornos Virtuales de Aprendizajes hacen referencia a la organización del espacio, la disposición y la distribución de los recursos didácticos, el manejo del tiempo y las interacciones que se dan en el aula. Por otro lado, algunos autores hacen referencia de un EVA como un software con accesos restringidos, concebido y diseñado para que las personas que acceden a él desarrollen procesos de incorporación de habilidades y saberes. Es un entorno dinámico, con determinadas condiciones físicas y temporales que posibilitan y favorecen el aprendizaje.

Estos entornos se basan en el principio de aprendizaje colaborativo apoyados con el uso de herramientas multimediales que hacen más agradable un entorno interactivo de construcción de conocimiento. El mismo está diseñado para facilitar al profesor la gestión académica de sus clases y ayudar a los estudiantes en el desarrollo de sus cursos a través de internet. Los EVA en principio surgieron como elementos de soporte a la educación a distancia, pero en la actualidad, también se utilizan como complemento a la educación presencial.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación y el Papel del Docente

El aprovechamiento de las TIC en educación muchas veces se ve obstaculizado por la aprehensión que ellas despiertan en el docente, quien las percibe como una amenaza dado el hecho posible o real de que muchos de sus alumnos le superen en conocimientos informáticos, por lo que siente temor a ser desplazado. Por esta razón algunos expertos, consideran que la aplicación de las TIC debe comenzarse en aquellas escuelas donde los docentes sean receptivos y estén dispuestos a involucrarse en la experiencia de trabajar con computadoras; las vivencias que adquieran harán que, progresivamente, vayan desarrollando confianza y a la vez estimulando a colegas que, de entrada, no las aceptaban.

Otro aspecto que amerita una redefinición es la concepción acerca del papel del docente, ya que éste deja de ser el poseedor de toda la información y de todas las respuestas para convertirse en un orientador o facilitador de la búsqueda de la información, utilizando las TIC; por lo tanto, es necesario actualizar a los docentes para que hagan un buen uso de las mismas en el salón de clase; ello requiere programas de desarrollo profesional que garanticen continuidad y seguimiento al apoyo que se les brinda para que aprendan no sólo a usar la computadora, sino muy especialmente, a cómo enseñar utilizándola.

Aun cuando es improbable que el docente sea sustituido por los computadores, tal como lo apunta Rivera (2003), es una verdad que el mismo debe actualizarse en el uso de estos equipos en educación para no quedar rezagado o fuera del campo laboral, en un corto o mediano plazo, pues es indudable que su uso en la enseñanza ha provocado cambios en el rol del maestro.

Rojas (2013) en su conferencia titulada Técnica y Tecnología en la Educación del Siglo XXI, ofrecida en el Congreso Iberoamericano de Educación, Currículo y Sociedad, señalaba tres tipos de docentes: Aquéllos que tienen diez o menos años de servicio y que inexorablemente están ligados al uso del computador en educación, los que tienen veinte o más años de servicio y que definitivamente no comparten el uso del computador en educación y finalmente, los que tienen veinte o más años de servicio y que osadamente se adentran en el uso de las TIC en su quehacer educativo.

Independientemente del grupo en el cual se encuentre, parece ser verdad que los educadores han de demostrar competencias para desempeñarse como: a) Autor de cursos instruccionales, de simulación y demostración, para lo cual el maestro necesita ser creativo, tener mucha disciplina, experiencia didáctica y organización, puesto que las tareas a cumplir son múltiples. Debe tener conocimiento en computación y habilidades para trabajar en equipo. b) Adaptador de cursos, como tal, el docente debe ser capaz de adecuar los paquetes educativos a su contexto, bien insertándolos en su lección o modificándolos.

c) Supervisor en el uso de material educativo, con la aplicación de las TIC a la educación, el alumno pasa a ser el centro del proceso y el docente el guía; por ello, debe orientarlos tanto en el manejo del paquete como en el contenido de la lección. d) Consultor, en este sentido, ayuda a la dirección de la institución a escoger el material y sugiere soluciones técnico-económicas y pedagógicas. e) Supervisor y administrador de la Enseñanza Asistida por Computadores, consecuentemente actuará como administrador y responsable de las actividades que se cumplan en el aula.

Como se observa, con las TIC, el docente irá dejando de ser exclusivamente un catedrático e irá asumiendo un papel más técnico, utilizando la computadora como un recurso para introducir cambios en la educación y en su relación con los estudiantes. Las nuevas tecnologías propician situaciones de aprendizaje activo para el participante; a su vez brindan una mayor oportunidad para que el docente atienda las diferencias individuales y a la vez integre al grupo.

El Papel del Estudiante ante las Tecnologías de la Información y la Comunicación

Otro aspecto profundamente afectado por las Tecnologías de la Información y la Comunicación es el papel que juega el estudiante en el proceso de aprendizaje. De la participación pasiva (modelada por la llamada enseñanza tradicional), progresivamente se ha pasado a la participación activa en la Enseñanza Asistida por Computadores. Este rol activo se acrecienta en la actualidad con la utilización de las redes de comunicación, particularmente la Internet. La posibilidad de interactuar, de compartir experiencias e información con millones de pares, ha influido en el comportamiento académico de los estudiantes, obligando al maestro a asumir nuevos papeles.

En este sentido, Rocha (2013) acota que las nuevas tecnologías están induciendo cambios tanto en los procesos de aprendizaje como en las actitudes de las nuevas generaciones; éstas se debaten entre el espacio ilimitado y los entornos cerrados; la libertad y la disciplina rígida; el pensamiento aleatorio y el estructurado; la exploración creativa y los objetivos preestablecidos; dichas generaciones, llamadas a veces Generación Net.

Esta generación se desenvuelve en un mundo digital, lo cual está creando una brecha cada vez más grande entre sus intereses y los de las instituciones educativas. Hoy día, cualquier estudiante, sobre todo el universitario, utilizando la Internet, puede conseguir un volumen de información de tal magnitud que su profesor tardaría meses en disponer por los canales tradicionales (léase libros, enciclopedias, abstracts, entre otros). Por ello, la misión del docente en estos entornos es la de facilitar, guiar y asesorar al estudiante acerca de las fuentes de información apropiadas, la de ayudar a desarrollar hábitos y destrezas para su búsqueda, selección y tratamiento adecuados; los estudiantes deben ser, entonces, agentes activos de estos procesos.

Aceptando esta realidad, los nuevos canales de comunicación deben ser utilizados para reforzar la interacción del grupo de estudiantes entre sí, pues éstos ya tienen acceso a las bases de datos, publicaciones, actas de congresos, simposios, videoconferencias, entornos de trabajo en grupo, discusiones en línea, tutorías en línea, que son medios que pueden utilizarse para fomentar el aprendizaje colaborativo. También, los estudiantes pueden usar estos canales para comunicarse con los profesores de sus cursos y de otras instituciones y asignaturas, con el fin de intercambiar ideas y opiniones, todo lo cual presupone un compromiso activo con su propio proceso de aprendizaje, dejando de ser así sólo un receptor pasivo de información.

Del Aprendizaje por Transmisión al Aprendizaje Interactivo

Al usar los medios digitales en la educación, cambian las funciones y tareas asignadas a los actores y factores intervinientes en el hecho educativo; tales medios hacen posible que el aprendizaje por transmisión sea sustituido por el aprendizaje interactivo. Entre los cambios asociados con esta sustitución según Vaquero (2011) se pueden mencionar los siguientes:

1. Los métodos de aprendizaje dejan de ser lineales, secuenciales y seriales y se transforman en interactivos, basados en hipermedia e hipertexto.
2. El aprendizaje basado en la instrucción se desplaza hacia un modelo basado en la construcción y el descubrimiento.
3. El docente deja de ser el centro del proceso de aprendizaje y éste pasa a ser responsabilidad del estudiante.
4. El aprendizaje, concebido como competencia para absorber material, es sustituido por la pericia en la búsqueda independiente de información y la habilidad para analizar y sintetizar información.

5. Del “Aprendizaje para la Academia” se pasa al “Aprendizaje para la Vida”, por lo cual se han de desarrollar habilidades para aprender continuamente, a lo largo de toda la vida y no sólo durante el período de permanencia en las instituciones educativas.
6. La flexibilidad de los medios

digitales permite a cada persona trazar su propio camino en la búsqueda y procesamiento de información; así que cuando dichos medios se aplican a la educación, se hace posible la transición del aprendizaje homogéneo, igual para todos. 7. El carácter lúdico de los materiales educativos computarizados y la libertad que el estudiante posee para encontrar sus propios caminos de aprendizaje, le atribuye a éste un carácter de diversión y no de presión angustiante. 8. El docente tiene la opción de dejar de ser “un transmisor” y convertirse en “un facilitador”, “un mediador”, puede orientar a sus estudiantes para que intercambien información y discutan entre ellos dejando de lado “su autoridad intelectual”.

Con base en lo anterior, puede inferirse que los recursos disponibles para intermediar en el proceso de adquisición de conocimientos pueden impactar el quehacer educativo de manera decisiva; de allí que resulte imperativo su uso en el ámbito educativo para mejorar la calidad de la formación que recibe el sujeto de la educación, y pueda así llegar a ser un ciudadano capaz de contribuir al logro del desarrollo nacional.

Métodos

La Investigación Documental constituye una serie de actividades que se desarrollan en cualquier ámbito donde pueda obtenerse un registro de la información, observaciones, valoraciones, análisis e interpretaciones, en la cual los aportes personales representan una cuota de la participación en el desarrollo de la investigación para la producción de nuevos conocimientos, propuestas comparaciones y generalizaciones sobre el tema de estudio. Arias (2012). Así mismo diversos autores plantean que la Investigación Documental es un proceso sistemático de la búsqueda, selección, lectura, registro, organización, descripción, análisis e interpretación de los datos extraídos de fuentes documentales con el fin de encontrar respuestas a las interrogantes planteadas en cualquier área del conocimiento humano.

Por otra parte este tipo de investigación documental constituye la investigación que da inicio a casi todas las demás por cuanto permite un conocimiento previo o bien del soporte documental o bibliográfico vinculado al objetivo de estudio, conociendo los antecedentes y quienes han escrito sobre el tema. Hurtado (2010). De esta forma el diseño de la presente investigación es documental, ya que requiere el apoyo bibliográfico que puede aportar los diferentes tipos de documentos, libros, revistas científicas, entre otros, basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales.

Reflexiones Finales

La innovación educativa es un proceso que hace posible la incorporación de un nuevo enfoque flexible y eficiente que brinde la atención necesaria para el desarrollo integral de los estudiantes, para ello deben crearse cambios en los diseños didácticos, la gestión de la docencia, la formación docente y la organización institucional.

En el contexto de aprendizaje virtual los docentes pasan de ser el proveedor de los conocimientos a ser un guía, proponiendo a los alumnos experiencias de aprendizaje que les permiten por medio de las TIC una reflexión rigurosa de la información que le permitirá obtener nuevos conocimientos que podrá desarrollar por si solo o por medio del aprendizaje colaborativo.

Así mismo los ambientes de aprendizaje innovadores propician una formación de calidad, por lo cual es necesario desarrollar cualidades, competencias, actitudes y valores que permitan el mejoramiento de la calidad de la educación, lo cual implica la integración de los diferentes actores tales como: profesores, cuerpos académicos, personal directivo y de apoyo administrativo.

Los docentes deben ser promotores del trabajo grupal y colaborativo por lo cual es necesario que conozca las estrategias educativas necesarias y tengan competencias para el manejo de las TIC, con lo cual se podrá alcanzar un aprendizaje cooperativo si y solo si los alumnos construyen su conocimiento aprendiendo los unos de los otros.

Los entornos virtuales de aprendizaje cumplen un rol importante en el proceso de enseñanza, ya que por medio de ellos los estudiantes se mantienen interconectados y pueden apropiarse de los nuevos conocimientos mediante el análisis y reflexión de los mismos, superando la posición de ser simples espectadores de los mensajes formulados por el docente.

El aprendizaje en los contextos virtuales ha revolucionado el proceso educativo, en la actualidad el dominio de los estudiantes sobre las TIC han permitido la masificación de los procesos mediados a través de ellos, por lo que es necesario facilitadores bien formados, capacitados y motivados que sean los guías en los procesos de aprendizaje.

La capacitación periódica del docente potencia a largo plazo el progreso de los alumnos, cuyo desarrollo en conocimientos, habilidades y competencias permitirá que se desenvuelvan con éxito en el ámbito profesional, especialmente en lo referente a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Así mismo, estar a la vanguardia en educación no es del todo responsabilidad del

profesor; los directivos y supervisores deben buscar y ofrecer oportunidades de capacitación a todo el equipo docente que labora en las instituciones educativas.

Finalmente teniendo en cuenta los datos recopilados durante el análisis, se recomienda llevar a cabo una investigación para detectar las fortalezas y debilidades de los centros educativos, la implantación de materiales didácticos, el uso de recursos TIC y multimedia en el aula o la aplicación de metodologías innovadoras, con la finalidad de establecer los objetivos que se quieren conseguir. Los docentes serán los que sustenten el proceso de innovación en el día a día en el aula, por lo que su implicación y su preparación son cruciales. Hay que determinar qué formación necesitan, en qué áreas y cómo suministrarla.

Referencias Bibliográficas

Arias, F. (2012). **El proyecto de Investigación**. Editorial Episteme.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020). América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales, Informe Especial COVID-19, N°1.

Hurtado, J. (2010). **El Proyecto de Investigación**. Editorial Sypal.

Keller, R. (2013). **Conectivismo, una teoría de aprendizaje para la era digital**. Madrid. España.

Miranda, E. (2002). La Supervisión escolar y el cambio educativo. Un modelo de supervisión para la transformación, desarrollo y mejora de los centros.

Novak, J. (2010). **Aprendiendo aprender**. Universidad de Rio Grande do Sul Sao Paulo. Editorial Gedisa.

Osalde, M. (2015). El aprendizaje colaborativo y el aprendizaje cooperativo en el ámbito educativo.

Poole, B. (1999). **Tecnología Educativa. Educar para la Sociocultura de la Educación y del Conocimiento**. España: McGraw-Hill Interamericana.

Rivera, P. (2003). Las Computadoras en Educación. Cap. 3. <http://msip.ice.org/erporto/libros/>

Rocha, T. (2013). La Transformación de la Educación Superior: Paradigmas de la Convergencia del Aprendizaje Presencial y Aprendizaje a Distancia.

Rojas, V. (2003). Conferencia Técnica y Tecnología en la Educación del Siglo XXI, Congreso Iberoamericano de Educación, Currículo y Sociedad.

Siemens, G. (2004). Conectivismo: Una teoría del aprendizaje para la era digital. <http://www.elearnspace.org/Articles/connectivism.htm>

Suarez, G (2002). Los Entornos Virtuales de Aprendizaje como Instrumento de mediación. Ediciones Universidad de Salamanca. España.

Tapscott, D. (1998). Creciendo en un entorno digital: La generación Net. Santa Fe de Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana.

Tedesco, J. (2004). Educar en la sociedad del conocimiento. Argentina: Fondo de Cultura Económica.

UNESCO (2008). Estándares de competencia en TIC para docentes, Londres. <http://cst.unesco-ci.org/sites/projects/cst/default.aspx>

ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS PARA LA ENSEÑANZA DE LAS MATEMÁTICAS EN ENTORNOS VIRTUALES

IJCIJGH-11

*María Estrada **

Resumen

Se realizó un estudio cuyo objetivo es determinar los motivos del rechazo por el aprendizaje online de las matemáticas y proponer estrategias adecuadas para la enseñanza de la misma y comenzar a revertir paso a paso dicho desinterés, considerando el desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes como un factor clave. Se aplicó un diseño de investigación bajo el paradigma positivista, con un enfoque descriptivo, utilizando como metodología la realización de una encuesta por correo electrónico con Google forms, esta fue dirigida exclusivamente a docentes en el área de matemática y física. Los resultados evidencian que, si existe desmotivación por el aprendizaje online de las matemáticas, debelando también la necesidad de capacitar a los docentes para la actualización en la enseñanza, cambiando las metodologías de trabajo y dispuestos a la adaptación, siempre prestos al cambio cuando sea necesario.

Palabras claves: Estrategias, enseñanza, matemática.

DIDACTIC STRATEGIES FOR TEACHING MATHEMATICS IN VIRTUAL ENVIRONMENTS

Abstrac

A study was carried out whose objective is to determine the reasons for the rejection of the online learning of mathematics and to propose adequate strategies for teaching it and begin to reverse this disinterest step by step, considering the development of soft skills in students as a key factor. A research design was applied under the positivist paradigm, with a descriptive approach, using as a methodology the conduct of an email survey with Google forms, this was directed exclusively to teachers in the area of mathematics and physics. The results show that if there is demotivation for the online learning of mathematics, also debasing the need to train teachers to update teaching, changing work methodologies and willing to adapt, always ready to change when necessary.

Key Words: Strategies, teaching, math.

* Maestrante en Gerencia e Innovación Educativa. Docente

Introducción

La llegada de la pandemia (COVID-19) ha provocado una crisis sin precedentes en todos los ámbitos, tomándonos de imprevistos, cambiando por completo la rutina de vida de la humanidad, especialmente la educación, dando un giro inesperado llevándonos totalmente a una realidad virtual. Debido a este acontecimiento pasamos de interacciones personales a interacciones totalmente virtuales, Ocorre que estos cambios imprevistos han dejado en descubierto la necesidad de la actualización en la enseñanza de las matemáticas.

La mayoría de los docentes no estaban preparados y otros se oponen a la adaptación al cambio, por lo tanto, continua una enseñanza lineal, limitándose a solo la asignación de trabajos escritos y correcciones de las mismas de manera virtual, dejando a un lado la interacción, innovación y la calidad en el proceso de construcción del conocimiento por parte de los estudiantes con una educación tradicional pero disfrazada de virtualidad.

Por su parte los estudiantes han recurrido a instancias más fáciles, pero menos efectivas en cuanto a la adquisición de conocimiento, pagando a terceros para que le elaboren sus actividades de matemáticas o simplemente copiándose, si garantía de aprendizaje, dejando lagunas de conocimientos, aprobar por aprobar. Posteriormente es importante mencionar que debido a todas estas fallas y otras se han profundizado la desmotivación por dicha área de conocimiento en niños, jóvenes y adultos.

Dicho lo anterior, podemos entonces deducir las siguientes preguntas:

¿Son los docentes responsables de la desmotivación en el aprendizaje de las matemáticas?

¿Qué habilidades se pueden desarrollar en la enseñanza online de las matemáticas?

Para finalizar esta primera parte, detectado dichos problemas se plantean dos objetivos fundamentales:

Desarrollar estrategias para la enseñanza online de las matemáticas.

Proponer a los docentes desarrollar habilidades blandas en los estudiantes.

Fundamentación teórica

La incorporación de la tecnología en el ámbito educativo ha llegado para quedarse, no se puede seguir dando la espalda a este hecho indetenible, los docentes y estudiantes deben comenzar a capacitarse para este reto de adaptación, abriendo nuevas maneras de relacionarse con el conocimiento.

En el caso de la enseñanza de las matemáticas está en el momento preciso para general cambios estructurales, dejando de lado esa enseñanza monótona y lineal. Según Paramo (2004) en su publicación “Los pecados capitales del profesor de matemática”, señala, que el profesor de matemática es un profesor “Libro” que llega al salón de clase y recita el libro de texto o por decirlo mejor vacía en el tablero todos sus contenidos. Es posible que el profesor “Libro” sea un gran matemático, pero un gran matemático no es necesariamente un gran profesor. Parece como si siempre estuviera concentrado en sus problemas matemáticos.

En entornos virtuales no es mucha la diferencia, se continua con una educación tradicional, un docente solo centrado en la asignación de actividades, sin dejar espacio a la innovación y creatividad, agudizando aún más ese rechazo rotundo por las matemáticas, es importante considerar que la mayoría de los docentes no estaban capacitados llevar a cabo una enseñanza online y menos para incorporar herramientas tecnológicas como instrumento favorecedor en las matemáticas, puesto que en su proceso de preparación y capacitación desde la universidad esta realidad no fue aprendida.

Seguidamente podemos acotar según Gómez (2011) en su artículo “Miedo a las Matemáticas”, hay causas externas e internas que explican la desmotivación por esta. En el primer grupo se sitúa el miedo al error, a equivocarse en medio de los demás y parecer el más tonto. Debido a esta realidad es importante destacar el desarrollo en los estudiantes de las habilidades blandas, puesto que las habilidades duras ya se encuentran dentro del proceso de aprendizaje de las matemáticas como lo es el razonamiento analítico, Análisis, medición, Dominio de cálculos mentales, entre otros. Para evitar este temor al error, es importante potenciar también las habilidades blandas siendo estas de gran ayuda para el docente al momento de dirigir un equipo, puesto que permite crear un buen ambiente de clase, donde los estudiantes tengan la voluntad de desempeñarse sin miedo a equivocarse, incentivando en ellos el trabajo en equipo, la creatividad, colaboración, adaptabilidad, inteligencia emocional, resolución de problemas, auto desarrollo, auto conocimiento, estos y otros factores más.

Métodos

Este estudio se centra en el paradigma de investigación positivista, el cual busca los hechos o causas de los fenómenos sociales independientemente de los estados subjetivos de los individuos, bajo un enfoque cuantitativo, con una mirada objetiva y descriptiva. Se llevó a cabo el método estadístico para el manejo de los datos cuantitativos de la investigación, utilizando datos concretos para analizar y generalizar resultados (Bernal, 2010).

Esta investigación se realizó en el Estado Zulia, municipio Maracaibo, efectuando una encuesta online, dirigida a tres docentes en el área de matemática y física, utilizando como herramienta para realizar dicha encuesta el formulario de Google y posteriormente el programa de Excel para agrupar los datos sobre los resultados obtenidos.

Resultados

En esta etapa se presenta las preguntas realizadas en la encuesta online y las respuestas obtenidas.

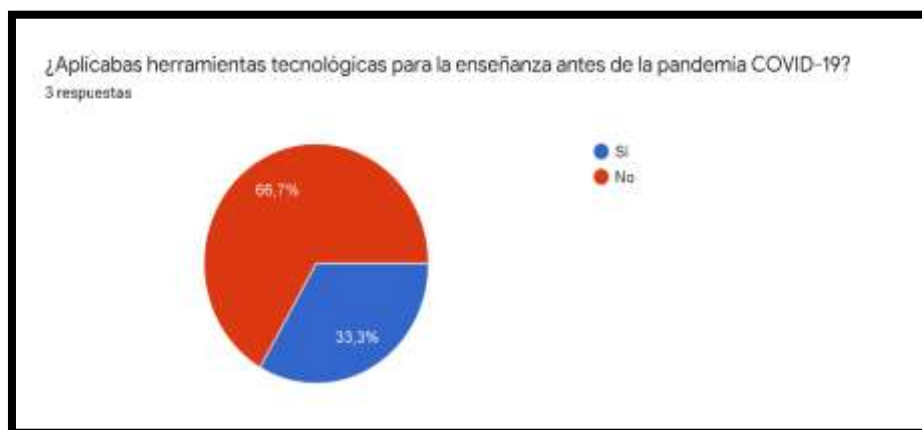


Gráfico 1: Herramientas Metodológicas

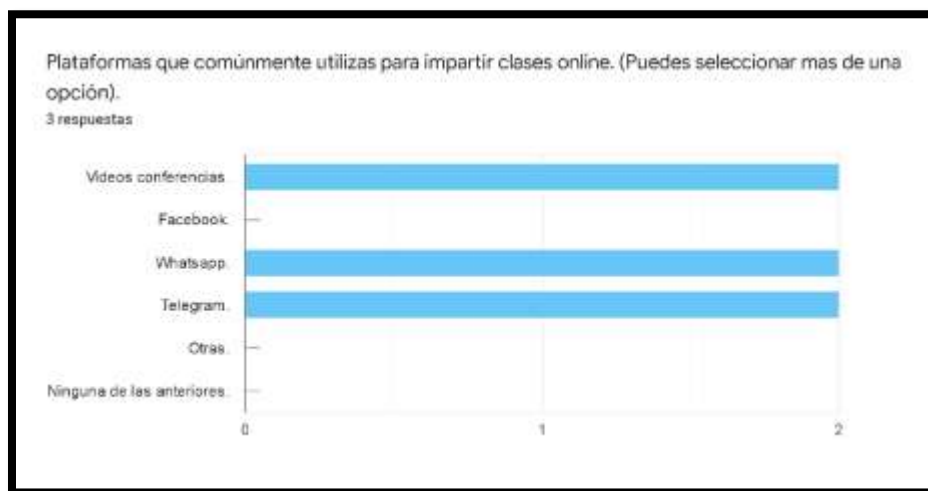


Gráfico 2: Plataformas Online

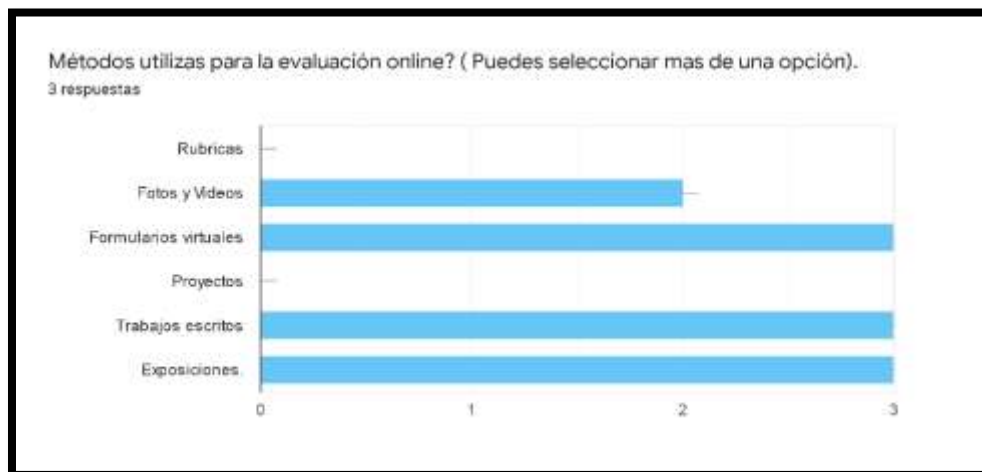


Grafico 3: Métodos utilizados

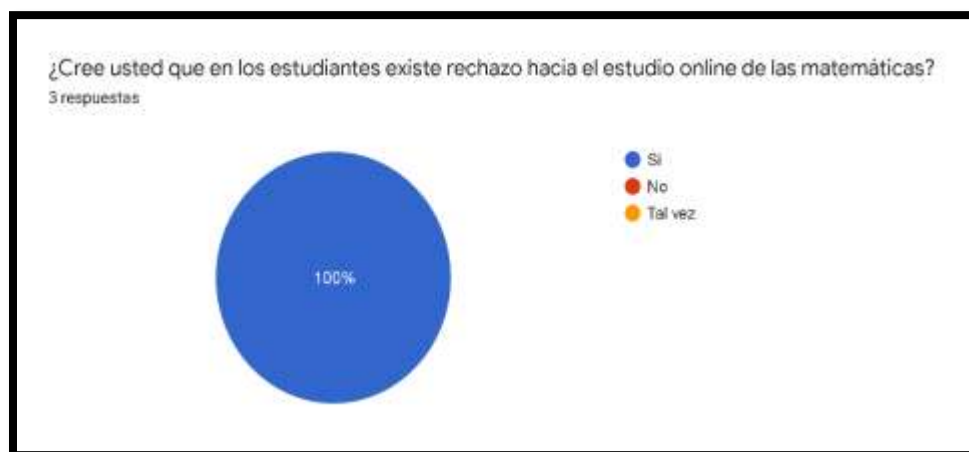


Grafico 4: Rechazo hacia el estudio Online

Pregunta 5

En su opinión ¿cuáles son las razones de ese rechazo?

Respuesta 1: Es difícil entender matemáticas de manera presencial, más aún en forma online ya que a los alumnos les gusta aclarar las dudas en el momento de esta forma no tienen posibilidad de aclarar las dudas al instante y les cuesta mucho entender de esa forma.

Respuesta 2: Hay estudiantes que le cuestan presenciales, vía online mucha más difícil de comprender No todos estudiantes tiene problema, pero si cuesta

Respuesta 3: No son autodidactas

Pregunta 6

¿Qué cambios cree usted debe emprender el docente para incentivar en los estudiantes el interés por el estudio de las matemáticas?

Respuesta 1: Debe existir más comunicación entre el docente y estudiantes, utilizando las herramientas tecnológicas, cómo el Google leer, WhatsApp, Telegram, y poder explicar y aclarar dudas en una clase impartida en vivo o a través de videos.

Respuesta 2: 1. Renovar conocimiento de las tics, innovación de aplicaciones que facilite el manejo de información a cada estudiante.

2. Si es vía online, mostrar imágenes con ejercicios resueltos que al explicar el estudiante pueda ir asociando.

Respuesta 3: Crear juegos que ayude a la comprensión, clase por grupo pequeño de consulta.

Discusión de Resultados

Luego de la encuesta realizada, se interpretará los resultados obtenidos en dicha investigación. En la primera pregunta recabamos que el 66,6 % de los encuestados afirmaron que no aplicaban herramientas tecnológicas en la enseñanza antes de la pandemia, demostrando la brecha digital entre la educación y el uso de la tecnología, sin embargo, mediante un proceso de capacitación y adaptación se puede convertir la tecnología en una herramienta al servicio de la educación (Sacker & Sadker, 2000).

En la segunda pregunta los encuestados indicaron que las plataformas que comúnmente utilizan para impartir clases online es Videos conferencias, WhatsApp y Telegram, demostrando la importancia de manejar herramientas tecnológicas, como habilidad indispensable para la actualización en la enseñanza. Para la tercera pregunta se visualiza que las estrategias de evaluación más utilizadas por los docentes son los trabajos escritos, exposiciones, formularios virtuales, sin embargo, también se sugiere la creación de evaluaciones más diversas e innovadoras para salir del margen tradicional, por ejemplo, el aprendizaje basado en proyectos, evaluaciones gamificadas, mapas sinópticos, entro otras tantas alternativas que nos brinda el entorno virtual.

Referente a la pregunta número cuatro, se obtuvo una repuesta relevante ya que el 100% de los docentes encuestados afirmaron que si existe rechazo hacia el estudio online de las matemáticas, dejando al descubierto la problemática expuesta en la introducción de este trabajo. Este resultado nos deja claro la necesidad de abordar esta situación que al parecer crece día a día. Seguidamente se solicitó indicar cuales son las razones de ese rechazo según sus criterios, los cuales coincidieron en que la enseñanza y el aprendizaje de las matemáticas es complejo y de manera online aún más, ya que

consideran que no hay espacio para aclarar dudas al instante de la clase y los estudiantes no son “autodidactas”.

Frente a la última pregunta ¿Qué cambios cree usted debe emprender el docente para incentivar en los estudiantes el interés por el estudio de las matemáticas? , considerando que las matemáticas no es la asignatura preferida de la mayoría de los estudiantes, esta debe ser impartida de manera activa y lúdica, creando también mayor comunicación con los estudiantes, dejando espacios para aclarar las dudas presentes en cada encuentro y por ultimo pero no menos importante es la necesidad de capacitar a los docentes frente a los nuevos cambios para la actualización de la enseñanza y la implementación constante de las TICS.

Conclusión

En este trabajo de investigación comenzamos a conocer algunos rasgos generales sobre el rechazo al aprendizaje de las matemáticas específicamente en entornos virtuales. Luego de conocer mas a fondo el problema y aplicar método de investigación a través de la encuesta, con una mirada positivista y descriptiva, podemos afirmar que existen razones diversas para la desmotivación por el aprendizaje de dicha área de conocimiento.

Comenzamos por el primer factor, “el entorno familiar”, y es que desde niños comenzamos a escuchar por parte de nuestros familiares frases negativas relacionadas a el aprendizaje de las matemáticas, afectándonos a largo plazo, ya que, Según María Montessori, esto es así porque la principal característica de los niños es que, a diferencia de los adultos, pueden absorber de manera natural, involuntaria y progresiva la información que les rodea.

El segundo factor o razón para dicha apatía es “el miedo”, debido a tolo lo escuchado desde la infancia nos predisponemos frente a el aprendizaje de este lenguaje universal como lo es la matemática, ese miedo que nos paraliza, el miedo al análisis, el miedo a ser burlado por mis compañeros si me equivoco. Por ello es importante que los docentes deban crear estrategias alternativas para potenciar y desarrollar las habilidades blandas en los educandos, de tal manera que les permita general un ambiente de respeto, creatividad, trabajo en equipo, entre otras tantas.

El tercer factor es “la metodología”, los docentes también han influido en este rechazo. El proceso de enseñanza y aprendizaje es complejo ya que cada individuo adquiere el conocimiento de diferentes maneras, y es precisamente el método el modo en que los docentes desarrollan su práctica diaria. A

través de un conjunto de herramientas, técnicas, estrategias y métodos didácticos, se busca afianzar un contenido, motivar y darle sentido al conocimiento, así como evaluar, diagnosticar y analizar las capacidades y dificultades de los alumnos.

Notoriamente el modo que se ha utilizado para la enseñanza de las matemáticas ha contribuido al desinterés por aprenderla, claramente lo decía Luis Valverde “No es un problema de las matemáticas, es un problema lo que hacemos con ella”. La matemática es un aprendizaje acumulativo, como una cadena, uno te lleva a otro, donde sumamos nuevos datos a conocimientos que ya tenemos, pero si en alguna de esas etapas se presentan dificultades y no son aclaradas y superadas, el contenido que continua será aún más complejo de aprender. Los primeros años en primaria son fundamentales, es por ello que los docentes no deben pisar la curiosidad de los niños, siento está el motor del aprendizaje.

Los miedos y rechazo por las matemáticas la podemos enfrentar en nuestras clases potenciando la creatividad y motivación en los alumnos para ver la belleza que podemos encontrar en ellas. Al activar la visión matemática permite descubrirla y observar el entorno con otra perspectiva. Es importante entonces comenzar a aprender nuevas estrategias para la enseñanza adaptándola a esta nueva generación con miras al futuro, potenciar la enseñanza online con herramientas interactivas que nos permita la actualización de contenidos, clases grabadas, libertad y flexibilidad, atención individual entre otros beneficios que tenemos en esta nueva modalidad que llego para quedarse.

Las estrategias didácticas para la enseñanza en entornos virtuales de las matemáticas, debe desarrollarse de forma sistemática, con el fin de satisfacer las necesidades actuales y las metas planteadas tanto a corto como a mediano plazo, adaptándonos a los nuevos cambios y retos de esta sociedad, Posner (2004) buscando siempre la constante innovación para el docente de forma eficiente y continua, basándose también en el desarrollo de las habilidades blandas por parte de los estudiantes y en la respuesta oportuna ante una situación que implique poner en juego la calidad de la enseñanza online.

Referencias Bibliográficas

Bernal, C. (2010). **Metodología de la Investigación**. 3º Edición. México. Prentice Hall.

Gómez, A. (2011). **Temor a la matemática**. [en línea]. República Dominicana: Universidad Autónoma de Santo Domingo. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos88/temor-matematica/temor-matematicashtml#introducca#ixzz3zgo1ksHg> [2021, 10 de enero]

Páramo, A. (2004). **Los pecados capitales del profesor de Matemáticas**. Seminario sobre la Didáctica de las Matemáticas. Seminario 6. 18/11/2004. Disponible en: http://temasmaticos.uniandes.edu.co/Seminario/paginas/Seminario_06/

Posner, Ch. (2004). **Enseñanza Efectiva**. Revista Mexicana de Investigación Educativa, abril-junio, 2004. Vol. 9, No 21, pp. 277-318. Disponible en: <http://www.comie.org.mx/revista/Resumenes/Numero21/21resTem1.htm>.

Sacker M. & Sadker D. (2000). **Teachers, School, Society**. Quinta Edición. McGraw Hill.

GESTIÓN Y LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL

IJCIJGH-15

*Yraida Fuentes **

Resumen

En los países latinoamericanos y a nivel mundial; las instituciones educativas resaltan el conocimiento de los procesos pedagógicos reflejados por la gestión y el liderazgo del director, garantizando el éxito y la calidad educativa. Estos deben estar preparados con las competencias necesarias promoviendo los cambios que le corresponden, ejerciendo liderazgo en la gestión en los ámbitos pedagógico, administrativo y comunitario, logrando un mejor servicio. El objetivo de este trabajo es analizar la gestión y el liderazgo del director en las instituciones de educación media general. La investigación fue descriptiva, con un diseño no experimental transeccional. Los resultados arrojaron que la gestión educativa se relaciona significativamente con el liderazgo de los directores de las instituciones educativas del nivel de media general.

Palabras claves: Dirección, Gestión y Liderazgo.

MANAGEMENT AND LEADERSHIP OF THE DIRECTOR IN GENERAL MIDDLE EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract

In Latin American countries and worldwide; Educational institutions highlight the knowledge of the pedagogical processes reflected by the management and leadership of the director, guaranteeing the success and educational quality. They must be prepared with the necessary competencies promoting the changes that correspond to them, exercising leadership in management in the pedagogical, administrative and community fields, achieving a better service. The objective of this work is to analyze the management and leadership of the director in general secondary education institutions. The research was descriptive, with a non-experimental, transectional design. The results showed that educational management is significantly related to the leadership of the directors of educational institutions at the general average level.

Keywords: Direction, Management and Leadership.

* Doctorante en el Programa de Educación (UNERM). MSc. en Microbiología. (LUZ). Lcda. en Educación: Mención: Biología (LUZ). Subdirectora académica de L.N. Batalla Naval del Lago (MPPE). Profesora del área de formación Ciencias Naturales, Biología y Química (AVEC). yraidafsilva@gmail.com

Introducción

En los últimos años la educación a nivel mundial ha sufrido grandes cambios y transformaciones producto de los avances científicos y tecnológicos, los cuales han estado acompañados del fenómeno de la globalización, y que además han repercutido en el sistema educativo, a partir de la exigencia de una educación de calidad, que esté acompañada de un trabajo realizado con eficacia y eficiencia.

En Venezuela, se aprecia que la política educativa está regida por un proceso de descentralización y fortalecimiento de la autonomía de las instituciones educativas que tienen como objetivo brindar un servicio de calidad, para ello estas promueven la capacitación y formación de directivos que parecen no lograr las metas planteadas, ya que se denota baja capacidad de gestión y falta de conocimiento del cargo, lo que trae como consecuencia resultados poco alentadores.

En la actualidad se percibe que hay crisis de liderazgo institucional a nivel nacional. Por ello es fundamental investigar el liderazgo del director y la gestión institucional. En consecuencia, el liderazgo implica gestionar la institución educativa generando mecanismos de efectividad, y así repercutir en la calidad educativa, respondiendo a los retos y exigencias del mundo globalizado.

La gestión es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, las necesidades detectadas, se deben establecer los cambios deseados, las nuevas acciones a realizar, y la implementación de los cambios necesarios, así como la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán.

Al respecto (Fereira, 2018, p. 112), señala que el liderazgo directivo por mucho tiempo, en los sistemas educativos siempre estuvieron conformes con la figura del director al frente de una institución educativa, que cumpliendo con las formalidades del caso, se encargaba de las tareas administrativas y pedagógicas (amparado en una abultada y confusa reglamentación), actuando de un modo u otro de acuerdo al grado de confianza de sus colaboradores, prevaleciendo el estilo burocrático, donde lo pedagógico se veía afectado por decisiones y mecanismos de corte administrativo, lo cual parece ser que el gran “nudo” que se interpone entre la organización escolar y su eficiencia está en la ruptura de la gestión con la pedagogía, que existe en las escuelas de administración más tradicional, cuyo patrón se ajusta en mayor medida al control y a la supervisión.

El liderazgo del director incide en la calidad educativa, ello implica comprometerse y promover: la motivación de los docentes, el desarrollo de las habilidades y capacidades docentes y el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las cuales realizan sus labores.

Fundamentación teórica

Teorías sobre gestión

Las teorías de la gerencia y de la organización, propias del mundo de la empresa, sólo pueden ser aplicadas parcialmente a las instituciones educativas pues, como bien señala (Amenguan, 2018, p.197) “no es correcto asumir, en lo que respecta a la escuela, toda una serie de teorías organizativas de neta inspiración empresarial”. En este mismo sentido, (Santos, 2017), sugiere que la empresa tiene unas claves productivas donde la escuela no puede compartir ni siquiera aquellas concebidas como negocios. La escuela, es una organización dentro de la cual tiene lugar un proceso educativo intencional donde se aboga por una institución que no sólo sirva de marco sino para ser ella misma un agente educativo.

Las organizaciones educativas, para el autor señalado, se convierten en aulas gigantescas donde todo habla, todo enseña, por cuanto se apoya en los cuatro pilares de una organización que educa: la racionalidad, la flexibilidad, la permeabilidad y la colegialidad. La cita, coloca sobre el tapete, la complejidad de la dimensión organizativa de las instituciones escolares, pero, sobre todo, en lo referente al proceso de la gestión directiva.

Dentro de este contexto, los estilos son formas de dirigir o liderar personas hacia un objetivo preciso, tal y como lo expone (Villarroel, 2019), cuando alega que liderar un proyecto, organización o institución educativa es también una forma explícita de influir en los demás, independientemente, de la relación laboral que exista entre los sujetos y, ello, no es más que una gestión de dirigir. Desde ese punto de vista educativo, a juicio de (Villarroel, 2019, p.234), “gerenciar es liderar; Ambas se perciben como el arte de inducir al personal adscrito por reglamentación oficial o no, a cumplir sus tareas”.

A juicio de (López, 2016), el Manual del Supervisor, director y Docente describe, de forma pormenorizada, las funciones y/o responsabilidades que le serán asignadas a los directivos, estableciendo el manual, las orientaciones imprescindibles a tener en cuenta para tomar decisiones relacionadas con los aspectos técnicos-pedagógicos. Lo planteado por (López, 2016), (Villarroel, 2019) y (Salcedo, 2020), proponen la obligación moral por comprender la estructura funcional de la escuela básica, media diversificada dado el compromiso que se adquiere de manera continua con los estudiantes,

en primer lugar, en segundo, con los preceptos del Currículo y, en tercer lugar, con la comunidad educativa en general.

En correspondencia con lo estipulado por (López, 2016) la gestión directiva requiere tener conocimientos sobre el manejo de: recursos humanos, financieros y técnicos con el fin esbozar la política, filosofía, objetivos y metas que persigue la educación con el fin de elegir los procedimientos de trabajo adecuados sobre los cuales se infiere la autoridad para decidir en su esfera de acción. Indudablemente que esta ejecución directiva debe instaurarse con mucha sutileza para obtener la apreciación y conocimiento fundamental de cada uno de los factores claves del proceso de educación que se instaura.

Gestión directiva

La pedagogía, la investigación organizativa y el contexto sociológico han evolucionado claramente hacia una gestión líder, técnico y ejecutiva de la gestión como un elemento clave para el buen funcionamiento de la institución educativa. (Álvarez, 2018, p.371), aboga claramente por esta trilogía en la figura del director educativo, afirmando, “hay que apostar por un liderazgo pedagógico capaz de responsabilizarse por el éxito o el fracaso de la gestión académico-administrativo, en caso contrario, se debe estar consciente que todo está en sus manos”.

A tal efecto, (Sergiovanni, 2017) pone el acento en el instituto educativo como un sistema social, siendo el director o directora del centro un líder pedagógico que entiende al centro como fuente de identidad, donde se subraya la formación, la calidad educativa y la renovación de la enseñanza.

En ese sentido, para actuar bajo la concepción gerencial de los tipos de gestión o estilos Líder, Técnico y Ejecutivo, (Sergiovanni, 2017) sugiere algunas precisiones conceptuales para, posteriormente, analizar los estilos que surgen de las precisiones referidas. Al respecto, se tiene que estudiar el sistema educativo en función de: (a) las teorías de la organización aplicadas a las instituciones educativas, (b) la legislación básica administrativa y funcional, (c) el perfil profesional, las relaciones institucionales y circunstancias de la gestión directiva y (d) abordar de una manera especial la participación y transformación del director.

Admitir el carácter técnico de la gestión directiva legitimada por su habilidad como gestor, así como por su talla de educador que influye en las personas para comportarse con determinados valores fundamentales. Proponer la dimensión deontológica de la gestión directiva como contemplación de la

educación en valores sin perder de vista que la influencia técnica, líder y ejecutiva ha de plasmarse con estilos de liderazgo generosos con la comunidad, permitiéndoles la interacción y la comunicación entre sus miembros.

Gestión técnica

Para Vélez (2018) esta cualidad les otorga a los gerentes educativos una participación activa en aspectos técnicos de las actividades pertinentes a la institución, las cuales comprenden conocimientos y experiencias en ciertos campos de la docencia especializados como organización del trabajo, planificación directiva, organización escolar, control de procesos, toma de decisiones y participación docente en equipos. Aun cuando la gestión técnica es un complemento importante para alcanzar los objetivos planteados por el gerente, además puede incitar a las personas a comportarse de una forma que fortalezca los valores educativos fundamentales. Entre sus indicadores más relevantes se tienen:

Tareas de dirección

Se define operativamente como la proporción de tiempo que emplean los directores/as en la docencia de tipo informal con los estudiantes, por un lado, y en tareas propias de dirección, por otro.

Trabajo en equipo con docentes

Es la coordinación existente en los centros a través de la frecuencia de reuniones, tanto formales como informales, entre los directores y docentes de los mismos.

Gestión líder

El liderazgo es uno de los aspectos de la gestión con mayor estudio. Una gran variedad de investigaciones, términos y valores subyacen a las definiciones, teorías y hallazgos entorno al liderazgo. Al respecto (Vélez, 2018) refiere que al hablar de la concepción Líder éste se inclinará por una gestión dedicada al fortalecimiento de la comunidad educativa, de los aprendizajes institucionales, por los valores compartidos, por la comunicación abierta, por la toma de decisiones compartidas y, finalmente, por entender a la institución como fuente de identidad y pertenencia.

De manera hipotética, a este tipo de gestión se relacionan los estilos de liderazgos pedagógicos democrático y participativo. Scilligo (2018), propone los siguientes indicadores:

- Seguimiento académico institucional. Se centra en la frecuencia con la cual tienen lugar en los centros educativos, cuestiones relativas a la evaluación y el uso de dicha información, es decir,

las repercusiones o impacto que los resultados de las prácticas evaluadoras tienen sobre la planificación educativa y las prácticas docentes.

- Organización didáctica. Aunque la organización de la clase es, en gran medida, responsabilidad de cada docente, el tipo de organización general de la institución y determinadas decisiones tomadas desde los distintos niveles administrativos pueden influir, directa o indirectamente, en ella. Por otra parte, la teoría constructivista del aprendizaje enfatiza la importancia del aprendizaje independiente o individual y en pequeños grupos, con la condición de que los estudiantes tengan un buen apoyo. El agrupamiento se considera también como una estrategia efectiva para adaptar la enseñanza a las necesidades individuales, siempre y cuando, quien dirige la institución, establece las bases para tal implantación, pues ello refuerza las propuestas del Proyecto Pedagógico de Aula, Plantel y Comunitario consecuentemente.
- Gestión ejecutiva. Al respecto, Vélez (2018), hace referencia a la concepción Ejecutiva para describir la importancia de conocer las normativas legales que rigen el sistema educativo con fundamento en las teorías sociológicas de la educación; analiza, además, la administración educativa, las relaciones laborales e institucionales, así como la comunicación organizacional preferencial. En otras palabras, cuentan con el derecho a actuar y a utilizar recursos dentro de los límites especificados como resultado de la especialización vertical del proceso de gestión educativa, esta se compone de los siguientes indicadores:
- Participación de los padres y representantes. Este se enfoca en tres aspectos; en primer lugar, pone de manifiesto el grado de información que reciben los padres sobre los diferentes aspectos del estudiante; en segundo, sobre su implicación en las distintas decisiones que se toman en el centro y, finalmente, describe su nivel real de participación en las diferentes actividades escolares. El compromiso real de los padres con el centro se mide en términos de participación en las actividades escolares que tienen lugar en el mismo, a pesar de la creciente idea entre los representantes que la participación de éstos en el proceso, debe ser una competencia exclusiva del docente y no tanto de los padres.
- Calidad educativa. Hace referencia a la definición y cálculo de indicadores de calidad en el ámbito de los procesos escolares, dado que éste continúa siendo un campo en el que queda mucho camino por recorrer, tanto en extensión como en limitación. Desde el punto de vista político, ofrece la oportunidad a las autoridades competentes regionales o nacionales de poseer un registro de información comparada-descriptiva con el entorno económico y cultural,

fundamental a la hora de tomar decisiones, lo cual redundará en la mejora de la calidad del sistema educativo. Así mismo, la posibilidad de presentar la información al público en general, llámense padres y representantes o comunidad educativa, donde se rindan las cuentas pues ello alimentará el deber ser de toda gerencia, así como el principio de la transparencia

El liderazgo

El liderazgo son previsiones de cara al futuro, de ahí el interés por conocer cómo funcionan la ciencia, el mundo del conocimiento, el trabajo, la información, los niños y jóvenes como futuro próximo. En la escuela, como institución, tiene lugar un proceso educativo intencional en sentido formativo, el cual, también se constituye en un agente de cambio. Para ello, es preciso que tenga algunas características predictivas de la acción inteligente, donde ella misma evolucione y con base en una estructura asentada en valores.

La importancia del liderazgo pedagógico como factor de calidad educativa, se concreta en la participación, la evaluación y el compromiso por establecer estilos de liderazgo pedagógico en asociación con la gestión directiva competente de los centros educativos, cuyo acento se vincula, principalmente, con la dimensión eficiente de la gestión directiva. En este sentido, el liderazgo pedagógico del docente, asume un carácter de compromiso al exigirse, ejercer procedimientos metodológicos, didácticos y psicológicos que garanticen el funcionamiento institucional de los equipos directivos y el ejercicio eficiente de las tareas que tienen encomendadas.

Sin embargo, la educación debe avanzar paralelamente al ritmo de la sociedad; sus objetivos son cambiantes y la meta no debe estar en conseguir un sistema de indicadores de la educación sino en pensar en un liderazgo con dimensión social, en primera instancia, y luego, sopesar las políticas de desarrollo educacional previsto en los planes de la nación y/o del estado.

Al respecto, Salcedo (2020) estima que el liderazgo directivo tiene entre sus funciones coordinar la evaluación de los procesos escolares y el rendimiento de los alumnos. Además de ello, debe informar a los distintos sectores de la comunidad educativa sobre el funcionamiento institucional, académico-administrativo y, al mismo tiempo, difundir los resultados de las evaluaciones realizadas. Sobre la base de lo anterior, el liderazgo del director al momento de interactuar, establece el modo como asumen un determinado estilo, el cual redundará en el proceso de integración con el estilo de gestión determinado en los párrafos precedentes.

En virtud de establecido para ejercer un desempeño desde el punto de vista del liderazgo del director, en opinión de (Santos, 2017), es necesario revisar los estilos identificados en la educación y presentados por (Lavin y Yukl, 2017). Al respecto, se han distinguido algunos estilos como: Autoritario, Democrático, Laissez- Faire, Transformador, Participativo y Proactivo, que se describen a continuación:

- **Liderazgo autocrático.** Emiten órdenes insistiendo que sean obedecidas, no proporcionan información detallada sobre los planes para el futuro, se limitan a informar al grupo sobre medidas que deben tomar, permanecen apartados del grupo la mayor parte del tiempo. Este estilo se caracteriza porque en la toma de decisiones, las órdenes y la aplicación de las normas, sólo rigen los criterios del estilo autocrático (líder o quienes conforman el liderazgo), son de tendencia agresiva, establecen barreras entre ellos y el trabajo, coartan la libertad, no solicitan colaboración ni participación, utilizan el control como forma de castigo. Los grupos de trabajo dirigidos con este estilo son hostiles, se mantienen descontentos, son poco creativos. La comunicación es centralizada, su relación es en base a una disciplina rígida y no manifiestan confianza hacia el personal.
- **Liderazgo democrático.** Dan órdenes y consultan al grupo, las decisiones se toman colectivamente, nunca pide acción a nadie sin un bosquejo previo sobre lo que se trabajará. Participa en el grupo como un miembro más. El estilo democrático, se manifiesta en una acción cooperativa con los miembros del grupo en un clima de libertad y respeto. La gestión directiva confía en la capacidad del grupo, solicita y toma en cuenta las opiniones, permite que los docentes tomen decisiones que conduzcan a la solución de problemas, ofrece oportunidades de participación en las decisiones internas de la institución, promueve la participación en la toma de decisiones, poseen condiciones humanas de simpatía y comprensión.
- **Liderazgo laissez – faire.** El director se abstiene de guiar, abandona al grupo en sus propias inclinaciones y no participa; representa una ausencia de liderazgo. El estilo en referencia se convierte en una anarquía organizada. Este modelo, se caracteriza por el poco control institucional, por la falta de definición de objetivos en el trabajo cotidiano, por la toma ineficaz de decisiones, por la resistencia a evaluar la gestión realizada.
- **Liderazgo transformador.** Se define como la gestión que implica la modificación de la organización, se caracteriza porque motiva al personal docente para que trabajen a favor de las llamadas metas de nivel superior, que supuestamente trasciende el interés del grupo. En este estilo se propician las condiciones para que cada docente o personal de la comunidad educativa

se automotivo y descubra sus potencialidades, logrando un desarrollo autodirigido.

- Liderazgo participativo. Es considerada una gestión o estilo de toma de decisiones a través del cual se permite a los que conforman el cogobierno escolar ciertas medidas de influencia en las decisiones del director, haciendo distinción entre las decisiones sobre qué hay que hacer y las decisiones sobre cómo implantar lo que hay que hacer. La intención del estilo es crear un equipo complementario de gestión directiva en el cual estén representadas todas las funciones (Cogobierno).
- Liderazgo proactivo. El estilo de gestión en referencia asume la cotidianidad y los factores emergentes que fomenta la proyección mediante una planificación situacional. La relación con la planificación interactiva, también llamada estratégico situacional es considerada fundamental para controlar la realidad, porque ella depende de la acción de todos los que participan y no tanto de una percepción individual. En esta perspectiva, el estilo de gestión proactiva, es concebido fundamentalmente como el proceso de reflexión continuo que permite construir y reconstruir la cultura organizacional de la institución permitiendo compartir la identidad, valores y metas comunes.

Métodos

Esta investigación está orientada en una epistemología positivista. Al respecto, Hernández, et al., (2016) el paradigma positivista, está basado en la observación, descripción, explicación y reduce la realidad a los aspectos cuantificables. Dada la naturaleza de esta investigación se optó por darle un carácter descriptivo, en consonancia con el enfoque y por ser la finalidad del investigador describir la situación tal y como la observan los autores de un sistema social previamente definido, en este caso la gestión y liderazgo del director en las instituciones de educación media, así mismo los resultados se analizan sin sesgos subjetivos de ningún tipo. En conclusión, la investigación descriptiva busca según lo expresado por (Hernández, et al., 2016) medir, evaluar o recolectar datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Esto con el fin de recolectar toda la información que para poder llegar al resultado de la investigación.

En relación al diseño de investigación, se enmarcó en un diseño no experimental. Según (Hernández, et al., 2016), la investigación de tipo no experimental se realiza sin manipular deliberadamente la variable, los fenómenos se observan tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Así mismo es de tipo transeccional según (Hernández, et al., 2016), ya que los datos

se recolectan en un solo momento, en un tiempo único y su propósito es describir las variables para posteriormente analizar la relación dada en su momento. La muestra del estudio queda conformada por 93 docentes y 16 directores de las escuelas nacionales de educación media general del municipio San Francisco del estado Zulia. Para esta investigación se considera que la población es medible estudiando a todos los sujetos.

El proceso de recolección de datos se realiza a través de la técnica de la encuesta que permite seguir un proceso operativo de forma concreta. Se utiliza como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Se utilizará un instrumento de tipo cuestionario, ya que se realizarán una serie de preguntas a los Directivos y Docentes seleccionados para responder de manera específica a los ítems planteados, a su vez se encuentran relacionados con una o más variables objeto de estudio. Según (Arias, 2017, p. 72), es una “modalidad de forma escrita donde se presentan una serie de preguntas que posee alternativas de respuesta que permitirá constatar el análisis de la información y obtener los resultados de la misma”.

Cabe destacar, el instrumento estuvo estructurado en dos partes, la primera parte consta de la hoja de presentación, donde se especifican las instrucciones; y la segunda parte contempla el desarrollo de los ítems a ser contestados. A su vez, estará conformado por ítems de respuestas cerradas La escala de medición adoptada es de selección múltiple: Siempre (4), Con Frecuencia (3), A Veces (2) y, por último, Nunca (1). Para ello, es necesario que los expertos apliquen la validez y la confiabilidad, según (Chiavenato, 2018, p. 193), la validez “es la eficacia con que un instrumento mide lo que se pretende conocer”. De allí, que la validez del instrumento de recolección de datos se lleve a cabo a través del juicio de tres (3) expertos Magister o Doctores que avalen la pertinencia de los ítems, dimensiones e indicadores propuestas en dicho instrumento.

En segundo lugar, la confiabilidad de un instrumento en relación con la opinión de (Hernández, et al., 2016, p.78), se refiere al grado con que la aplicación repetida al mismo sujeto produce iguales resultados. En tal sentido, en el presente estudio se aplicará una prueba piloto tomando el 10% de la muestra en una institución educativa perteneciente al Municipio San Francisco Estado Zulia.

Posteriormente, los resultados de la prueba se vaciaron en una tabla de doble entrada, y sus valores se operacionalizarán con la fórmula Alfa de Cronbach que se utiliza según (Tamayo y Tamayo, 2015) para instrumentos de más de dos alternativas de respuestas para analizar y contrastar los resultados de las variables y determinar su influencia.

Resultados y Discusión

A continuación, se presentan, describen y discuten la información derivada de la aplicación de los instrumentos a la muestra en estudio. Para el análisis estadístico se utilizó estadística descriptiva: frecuencia relativa (%) y promedios por indicadores.

**Tabla 1. Variable: Gestión
Dimensión: Gestión**

| INDICADOR | Siempre | | Con frecuencia | | A veces | | Nunca | |
|--|---------|--------|----------------|--------|---------|--------|--------|--------|
| | Dir. % | Doc. % | Dir. % | Doc. % | Dir. % | Doc. % | Dir. % | Doc. % |
| Tareas de dirección | 12 | 00 | 66 | 16 | 22 | 26 | 00 | 58 |
| Trabajo de equipo | 31 | 14 | 67 | 14 | 02 | 50 | 00 | 22 |
| Seguimiento académico | 33 | 10 | 46 | 03 | 21 | 31 | 00 | 56 |
| Organización didáctica | 75 | 18 | 25 | 43 | 00 | 29 | 00 | 10 |
| Participación de padres y representantes | 12 | 00 | 66 | 12 | 22 | 26 | 00 | 58 |
| Calidad educativa | 31 | 17 | 67 | 11 | 02 | 50 | 00 | 22 |
| Promedio | 32 | 10 | 56 | 17 | 12 | 35 | 00 | 38 |

Fuente: Fuentes (2021)

La Tabla 1 muestra los resultados relacionados con la dimensión gestión, analizada a través de los indicadores tareas de la dirección, trabajo en equipo, seguimiento académico, organización didáctica, participación de padres y representantes y calidad educativa, resaltando que desde la opinión de los directivos manifiestan con un promedio de 56% que con frecuencia se involucran en los procesos administrativos, académicos y de gestión de la institución permitiendo llevar un control gerencial en la institución, no obstante, los docentes expresaron un 38% que nunca los directivos se involucran en el proceso gerencial y en ocasiones se dificulta llevar a cabo los procesos educativos.

La Tabla 2 muestra los resultados relacionados con la dimensión tipos de liderazgo, analizada a través de los indicadores autocrático, democrático, laissez-faire, transformador, participativo y proactivo, resultando que desde la opinión de los docentes un promedio 42% manifiesta que casi siempre los directores educativos desarrollan su rol de líder en su función directiva para lograr una gestión de calidad, no obstante, un promedio de 38% directivos expresó que con frecuencia asumen su rol como líder de la institución.

Estos resultados permiten constatar que los directores educativos de las instituciones públicas poseen fortalezas en las funciones que deben desempeñar como líder para garantizar un proceso

educativo de calidad. Asesorar, acompañar y evaluar el desempeño del personal y de todos lo que se planifica, organiza y se ejecuta son acciones necesarias para garantizar calidad educativa.

Tabla 2. Variable: Liderazgo Dimensión: tipos de liderazgo

| INDICADOR | Siempre | | Con frecuencia | | A veces | | Nunca | |
|----------------------|---------|--------|----------------|--------|---------|--------|--------|--------|
| | Dir. % | Doc. % | Dir. % | Doc. % | Dir. % | Doc. % | Dir. % | Doc. % |
| Autocrático | 00 | 58 | 05 | 35 | 50 | 07 | 45 | 00 |
| Democrático | 03 | 77 | 23 | 23 | 38 | 00 | 36 | 00 |
| Laissez-faire | 00 | 37 | 72 | 45 | 28 | 18 | 00 | 00 |
| Transformador | 18 | 75 | 43 | 25 | 29 | 00 | 00 | 00 |
| Participativo | 12 | 08 | 66 | 12 | 22 | 22 | 00 | 58 |
| Proactivo | 20 | 00 | 18 | 67 | 42 | 00 | 20 | 33 |
| Promedio | 09 | 42 | 38 | 35 | 35 | 08 | 17 | 15 |

Fuente: Fuentes (2021)

Conclusiones

Las instituciones educativas son imperfectas, pero son permanentes e imprescindibles para toda sociedad y educar para el desarrollo personal y de la sociedad. Las instituciones son instrumentos de cambio social, y por consiguiente el desarrollo de la sociedad está en manos de los docentes y del director quienes, desde sus funciones inherentes a su cargo, es el guía de la dirección que debe tomar la escuela y sus integrantes.

La gran mayoría, por no decir todas las instituciones educativas públicas y muchas instituciones educativas privadas, la situación es crítica, en referencia a la educación de calidad que se debe brindar, como uno de los objetivos fundamentales del liderazgo del director (a) quienes son gestores y líderes unísonamente. La normativa legal sobre la función del director plantea una función de dirigir, controlar, orientar y transformador, sin embargo, en la realidad educativa la tarea que ejecutan dista mucho de lo que deber ser. La función directiva que demandan las organizaciones educativas requiere de una redimensión de sus principios y funciones, ante la ausencia de calidad educativa que viven las escuelas públicas, producto de una serie de factores amenazantes que a diario irrumpen el proceso de enseñanza.

El director necesita actualizarse ante los nuevos modelos de gestión que han emergido para garantizar un mejor desarrollo de sus funciones, en donde el recurso humano debe ser el elemento más importante de la organización, dejando a un lado la búsqueda de errores para mal juzgar y sancionar, permitiendo el desarrollo personal y profesional de todos los miembros. Ya no basta con tener buenas

intenciones para mejorar el sistema educativo o dirigir bajo el control, la represión y el miedo, en razón de que estas formas de dirección ya no permiten alcanzar la calidad.

Hay que rediseñar toda la educación en nuestro país, no se trata de formar personas solo con un alto nivel de conocimientos, sino que habrá que formarlas con un alto nivel de educación holística y de una gran adaptabilidad, personas con habilidades y destrezas para solucionar problemas asertivamente con un pensamiento divergente, con valores como la autonomía personal, creatividad, innovación e inteligencia emocional, los cuales garantizará contar con un líder directivo con una cultura del cambio como agente transformacional de su cultura organizativa, lo que permitirá y desarrollarse la institución educativa integralmente y por consiguiente estar a las exigencias de la nueva sociedad de la información y del fenómeno llamado “glocalismo”, que engloba a la globalización y al localismo, según el discurso de Manuel Castell: controlamos más nuestras vidas, pero no el contexto ni los marcos en que se desarrollan. Se está produciendo ya un sustancial cambio del entorno educativo.

Las autoridades educativas deben replantearse la estrategia a utilizar para que las escuelas públicas abandonen la crisis en la que se encuentran sumergidas, producto de una inadecuada gestión de quienes tienen la responsabilidad de garantizar la calidad: el director educativo. Se debe evaluar el perfil académico y profesional de los aspirantes al cargo de director educativo, ante cualquier acción política y sindical.

Las escuelas públicas requieren personas motivadas para transformar su realidad y eso sólo es posible si el gerente posee las competencias que se requieren para lograrlo. Está de más el desarrollo de cualquier política educativa que persiga el cambio y la transformación hasta concientizar que es el docente el punto de partida para lograrlo y el supervisor educativo quien va a garantizar que el docente cuente con las herramientas y la atención que amerita.

Liderar significa conducir y conducir sin una meta implica ir hacia lo desconocido, o quizás hacia ningún sitio. Por tanto, el líder debe tener una clara visión de dónde quiere llegar. Además de orientar la acción, saber dónde se quiere llegar evita la incertidumbre y en sí mismo, el conocimiento compartido de la meta, puede suponer un elemento adicional de motivación. Pero saber motivar requiere conocer y reflexionar sobre las necesidades de las personas. No se puede asumir que todas las medidas cumplirán su función al aplicarlas a al equipo.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, L. (2018). Gerencia de procesos académicos. Revista Educar. Vol. 49, N° 1, pp. 13-27.
- Amenguan, R. (2018). **Direcciones escolares**. Ed. Akal Textos. Quinta edición, España.
- Arias, F. (2017) **El Proyecto de Investigación**. Editorial Episteme. Primera edición. Caracas.
- Ferreira, T. (2018). **Liderazgo y desempeño docente universitario**. (Tesis maestría). Caracas, Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). **Metodología de la investigación**. Sexta edición, McGraw Hill Education, México.
- Lavin, T. y Yuki, R. (2015). Segunda edición, Editorial Kapelusz. Argentina. Liderazgo y Gestión directiva
- López, R. (2016). **Nuevo Manual del Supervisor, director y Docente**. Editorial Torino. Segunda edición, Caracas.
- Salcedo, G. (2020). **Estilos directivos en la educación**. Editorial siglo XXI. México.
- Santos, M. (2017). **Organización y gestión de centros educativos**. Narcea Ediciones. España.
- Scilligo, L. (2015). **Dirección de centros de enseñanza**. 11va edición, Limusa, México.
- Sergiovanni, P. (2017). **Organización escolar. Una perspectiva sociológica**. Editorial Alianza. Madrid.
- Tamayo, M. (2015). **Metodología formal de la investigación científica**. 11va edición, Limusa, México.
- Vélez, F. (2018). **Cambios de Paradigmas en el Desempeño Directivo Educativo**. Editorial Panapo. Caracas
- Villarroel, C. (2019). **Rumbo a una nueva Gestión directiva de la Educación**. Editorial Panapo. Caracas.

APORTES DEL PRINCIPIO LEGARIANO, CONCHAS Y NO CANALES A UNA EDUCACION DE CALIDAD

IJCIJGH-24

*Maureen Cepeda **

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo dar a conocer desde una base reflexiva, el aporte a la educación desde uno de los rasgos de la espiritualidad de Pedro Legaria, fundador de las Esclavas de Cristo Rey. Se han citado para tal efecto las cartas de Pedro Legaria (1916-1956), dirigidas a las hermanas, Constituciones y Capítulos generales de las Esclavas de Cristo Rey (Aportes sobre educación), notas del diario de la M. Aurea Martínez sobre la educación como parte del carisma. Se utilizó una investigación documental con diseño bibliográfico, llegando a la siguiente conclusión: desde la vivencia espiritual de Pedro Legaria, se constata la incidencia en sus enseñanzas en el ámbito educativo, siendo este uno de los principales apostolados de la Congregación.

Palabras clave: Educación, pedagogía, conchas y no canales, espiritualidad legariana,

CONTRIBUTIONS OF THE LEGARIAN PRINCIPLE, SHELLS AND NOT CHANNELS TO A QUALITY EDUCATION

Abstract

The present article aims to publicize, from a reflective basis, the contribution to education from one of the features of the spirituality of Pedro Legaria, founder of the Slaves of Christ the King. For this purpose, the letters of Pedro Legaria (1916-1956), addressed to the sisters, Constitutions and General Chapters of the Slaves of Cristo Rey (Contributions on education), notes from M. Aurea Martínez's diary on education have been cited. as part of the charisma. A documentary research with bibliographic design was used, reaching the following conclusion: from the spiritual experience of Pedro Legaria, the impact on his teachings in the educational field is verified, this being one of the main apostolates of the Congregation.

Keywords: Shells and not channels, Legarian spirituality, education, pedagogy.

* Licenciada en Filosofía y Ciencias Religiosas. Universidad Católica de Oriente. Colombia (2001). Licenciada en educación sin mención. Universidad Metropolitana (2007). Diplomado de Coaching Pedagógico (Instituto Internacional de Estudios Superiores, (2017).

Introducción

La educación ha sido a lo largo de la historia uno de los temas obligados de estudio por la trascendencia que tiene en la misma evolución del hombre, y siendo tan trascendental hay que reconocer que no pocas veces es la cenicienta de casa pues son pocas las políticas educativas que realmente se abocan a fortalecerla. Si se circunscribe este campo a Venezuela donde se dice que la política educativa está orientada hacia el mejoramiento de la calidad, sin embargo, se constata que el sistema educativo enfrenta desafíos críticos, esto agravado ahora por la situación pandemia. Hay que hacer notar que la pandemia no es causa de la crisis, si la ha agravado pues esta se viene arrastrando hace años.

Por lo expuesto anteriormente, cabe manifestar que hay una población que se encuentra muy vulnerable ante tal situación y por la cual vale la pena hacer grandes esfuerzos para orientarlos hacia horizontes de esperanza a través de una nueva pedagogía que va directo a la humanización de los mismos mediante la aplicación de una espiritualidad rica en valores que va directo al corazón del hombre.

Esta espiritualidad posee unos rasgos fundamentales emanados del estudio reflexivo de la vida de Pedro Legaria Armendáriz, fundador de las Esclavas de Cristo Rey, quienes durante setenta años han sembrado en los niños y jóvenes venezolanos una educación basada en principios evangélicos y que ahora están concretizados en los rasgos de la espiritualidad legariana.

Una de las premisas para ahondar en los rasgos esenciales de la espiritualidad legariana es la presencia de Dios, pues desde ella, todo el ser entra en comunión desde su ser más íntimo con el único dueño y señor de la historia: Dios. Pedro Legaria pedía insistentemente a las hermanas por él fundadas que mantuviesen esta presencia como motor impulsor de sus vidas.

Fundamentos Teóricos

Educación de calidad.

Es difícil definir lo que es la educación de calidad ya que como dicen Martínez y Santos (2009) y Backhoff, Bouzas, Hernández y García (2007), resulta ser un concepto relativo y dinámico. A pesar de dicha relatividad en algún momento se ha tratado de dar razón de lo que significa una educación de calidad.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, s. f.), en su tesoro, define la calidad de la educación como: “Nivel alcanzado en la realización de los

objetivos educativos”. Esto supone la existencia de niveles en el logro de la calidad educativa, lo que nos remite a la medición o valoración de la calidad para determinar dichos niveles; resalta la visión teleológica en la definición del término, orientada a resultados. Por otra parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2001) define la educación de calidad como aquella que: “Asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equiparles para la vida adulta” (p. 59). Esta definición es muy real pues ve la educación como un instrumento para formar en ciudadanía.

La educación de calidad también es una oferta que muchas instituciones se esmeran en cuidar y ofrecer, sobre todo aquellas que piensan en una formación adecuada y eficiente para la formación de futuras sociedades dando respuesta a las necesidades que estas van presentando o planteando, de esta manera se lideran procesos de transformación acorde con principios humanizadores.

Brindar educación de calidad es un principio inherente a los colegios de las Esclavas de Cristo Rey porque se reconoce desde la espiritualidad del “MAS” que es dando lo mejor donde se logra la transformación no solo interior de la persona sino del entorno en el cual se mueve ésta. El referente es la inspiración carismática de D. Pedro como su fundador, ya que en su mente aparece la enseñanza como un medio que la congregación hace suyo para la formación de los niños y jóvenes.

Por otro lado, desde el carisma plasmado en las constituciones se puede ver claramente por qué es importante para las ECR la enseñanza: “Fundar centros de Enseñanza donde toda clase de personas pueda recibir una formación integral, logrando personalidades humanas capaces de contribuir al bien de la sociedad, integrarse en ella y transformarla.” (Const. 107).

Algo fundamental puesto en el horizonte de la congregación es la certeza de que solo desde la experiencia de Dios se mueve la vivencia evangélica, por ello dentro de la educación de calidad hay un énfasis en el ser trascendente de cada niño, de cada joven que busca su realización interior caminando también desde la fe y encontrando respuestas que desembocan a futuro en un efectivo compromiso social.

Pedagogía

La pedagogía es la ciencia que estudia la educación, es su objeto principal como un fenómeno socio-cultural, por lo que existen conocimientos de otras ciencias que ayudan a comprender el concepto de educación. Uno de los autores destacados como Freire da a conocer la importancia de la pedagogía y

esta vista desde una lectura crítica del mundo que no genere desesperanza sino por el contrario que lleve a la construcción de lo nuevo. Freire habla de la esperanza como algo inherente a la práctica docente, recordando que el cambio aunque difícil, es posible. Expresa además que es imposible existir sin sueños y precisa que “sin educación, jamás habrá transformación social” (p. 44).

Por otro lado se dice que es una disciplina encargada del estudio de los métodos que se utilizan dentro de la enseñanza. Es pues relevante el término y la práctica de la pedagogía en todos los procesos educativos.

Pedagogía legariana

Las hermanas, los docentes y toda la Delegación Venezuela—Panamá, ha puesto en marcha, durante varios años, un movimiento para encontrar y definir la pedagogía legariana que ha inspirado estudios, formaciones, actividades académicas y la orientación de nuestros colegios para encontrar en la persona de D. Pedro y su experiencia espiritual y humana, la inspiración que nos brinde un sello propio en la práctica y pastoral educativa, una manera de vivir nuestro carisma en el quehacer pedagógico y la formación de tantos niños y jóvenes.

La pedagogía legariana es una propuesta con estilo propio, fundamentada en la espiritualidad de D. Pedro Legaria y en su manera de vivir la espiritualidad de los ejercicios espirituales de San Ignacio de Loyola. Por lo cual será poco a poco matizada de acuerdo a estos parámetros mediante unas prácticas educativas dentro de los colegios de las Esclavas de Cristo Rey, que irán arrojando resultados productivos para su posterior ejecución.

Fundamento desde el carisma, Constituciones ECR y los Ejercicios Espirituales de San Ignacio

Una mirada a D. Pedro, a su vida y sus escritos nos ha iluminado sobre cómo es su manera de entender la educación y la formación del ser humano; su manera de ser, actuar y pensar en el bien de los otros, “de las almas” son la base de la pedagogía legariana. Él es el hombre que se construye desde la experiencia de Dios, sus intuiciones, comprensiones en lo referente a su contexto, sus relaciones, al ser humano y la dimensión espiritual, nos guían en la práctica pedagógica. Retomamos su manera de proceder en los diferentes roles que desempeña, como sacerdote, acompañante, fundador, formador y maestro.

Por otro lado, Pedro Legaria, necesitaba plasmar unas directrices de la Congregación por él fundada, por lo cual escribe un basamento sobre el cual pueda regirse el nuevo Instituto que hará vida en

la Iglesia y así mediante unas normas establecidas, se señala una ruta con un horizonte común, es así como surgen las Constituciones.

En el año 1982 se aprueban definitivamente mediante decreto de aprobación pontificia las Constituciones de la Congregación Esclavas de Cristo Rey, relevante para tener en cuenta porque son varios los numerales que tocan la importancia del apostolado de la educación mediante un estilo propio basado en la espiritualidad del fundador. Desde el carisma plasmado en las constituciones se puede ver claramente por qué es importante para las ECR la enseñanza: “Fundar centros de Enseñanza donde toda clase de gente pueda recibir una formación integral, logrando personalidades humanas capaces de contribuir al bien de la sociedad, integrarse en ella y transformarla.” (Const. 107—108).²¹

Otro elemento fundamental para el desarrollo de la pedagogía legariana son los Ejercicios Espirituales de San Ignacio de Loyola ya que ellos configuran el ser y hacer de las Esclavas de Cristo Rey; de ellos se reciben fundamentos espirituales y humanos que inspiran todos sus medios de apostolado. “En la formación de nuestros alumnos es importante recordar la visión de ser humano, del mundo y de Dios que de ellos brota.” (Cf. XII C.G). Y no solo configuran el ser y hacer de las Esclavas de Cristo Rey, sino de todos aquellos que hacen vida con ellas, llámese docentes, estudiantes, acompañantes, ejercitantes, en fin, cualquier persona puede quedar imbuida del espíritu de los ejercicios y sentir las bondades del mismo.

Las ECR desde la experiencia vital, fortalecida y enriquecida en los EE y “(...) convencidas de que los colegios desempeñan un papel primordial en la sociedad, por su influencia y regeneración en la transmisión de valores espirituales y religiosos”, se dedican a la trasmisión de los valores humano—cristianos, con la intención de brindar una orientación y formación integral, de excelencia a la comunidad educativa en general y de manera especial a los alumnos para que todos desarrollen acciones dentro de la vida ordinaria, para la configuración de una sociedad más justa y fraterna, más solidaria, más humana.

La experiencia de vida de D. Pedro Legaria

Antes de decir algo sobre la espiritualidad de D. Pedro Legaria, no sobra realizar una breve reseña de su vida. Este sacerdote español nace en Tudela Navarra el 02 de junio del año 1878, queda huérfano de padre a muy temprana edad y es su madre Teodora quien se encarga de sacar adelante a sus hijos, sin embargo, económicamente no logra cubrir los gastos y se ve en la obligación de internar a su hijo Pedro en un orfanato; allí crecerá y reforzará la vida de piedad impartida por su madre; siendo joven ingresa al

seminario, se ordena de sacerdote en el año 1902. Se convierte en un apóstol incansable de la gloria de Dios, la cual buscará con insistencia en la parroquia que le fuera asignada, Murchante, allí trabajará intensamente durante treinta y seis años. Pasados algún tiempo como párroco le surge la idea de fundar una Congregación. Nace un carisma basado en la espiritualidad ignaciana y el apostolado de los ejercicios, la enseñanza y las misiones.

El año 1956 se apaga esta vida que dio todo por el Todo, pero dejó un legado, sus cartas fueron un fuerte aliciente durante muchos años para que sus hijas mantuvieran vivo el espíritu de su fundador y hoy estas mismas cartas siguen siendo fuente de vida para tantas mujeres que sienten el llamado de Dios a seguirle, siguen dando respuesta a la invitación inicial de D. Pedro de dejar todo por la gloria de Dios.

Para D. Pedro el ser humano es un ser integral que tiene sueños, deseos, y es capaz de Dios; por ello, su lema no deja fuera las dimensiones que lo componen: “Consumirme y agotarme en todo mi ser, físico, intelectual y moral...”, y su entrega fue desde allí, desde la totalidad de su ser, “se siente movido integralmente; sin medir esfuerzo se entrega entero por restituir la dignidad de hijo de Dios, que posee el hombre; tenía conciencia clara del valor que posee el ser humano, y como era un apasionado por Cristo también lo era por la humanidad.

Fue D. Pedro, un hombre de una coherencia de vida exquisita, enseñaba y vivía el evangelio, reflejo de esto era la práctica de valores como: el respeto, la humildad, la sencillez, el compromiso, la entrega, el servicio, la unión y fraterna caridad. Demostró con su vida que su corazón era todo de Dios y que su lema dejaba de ser una frase cuando iba al encuentro del otro.

Pedagogía Legariana

La pedagogía Legariana consiste en acompañar el crecimiento y desarrollo del ser humano en todas sus dimensiones, potenciando sus capacidades por medio de un método procesual y reflexivo. La Pedagogía Legariana es una propuesta con estilo propio fundamentada en la espiritualidad de D. Pedro Legaria y en su manera de vivir la espiritualidad de los ejercicios espirituales de San Ignacio de Loyola.

Uno de los puntales de la Pedagogía Legariana es el acompañamiento, El cual para D. Pedro se traduce en el interés y cuidado que tenía por vivir y ayudar a las personas en su salvación con las disposiciones de los ejercicios. Transmite este interés de muchas maneras a las ECR y para ello funda una congregación que ayude en la transformación de la sociedad por medio de los EE. Invitándolas a ser

robadoras de corazones para Jesús, es decir, proporcionar en el otro un desarrollo humano y una experiencia de Dios profunda.

Para una ECR, acompañar es entrar en la tierra sagrada del otro (Ex 3, 5), ofrecer una mirada respetuosa, compasiva que al mismo tiempo sane, libere y aliente a madurar la vida de fe. El acompañamiento es un encuentro personal con el otro, encarnarse en la realidad, caminar con el otro, ser delicados en el trato, amables, hablar con cariño, atraer con dulzura. Según las constituciones “el apostolado exige de nosotras gran espíritu sobrenatural, profunda fe, trato social esmerado unido a la prudencia y madurez”.

D. Pedro, al dejarse acompañar expone su vida, dudas, dolores, miedos, gozos, se deja guiar, es transparente; al mismo tiempo, se convierte en acompañante de su pueblo, feligresía, enfermos, pobres, campesinos, hermanas. Es un hombre del pueblo para el pueblo (encarna), acompaña la vida y los procesos de todos. Para desarrollar esta pedagogía legariana, uno de los puntales a tener en cuenta es el Principio Legariano que describe de alguna manera el interior del ser humano de una manera simbólica como se verá a continuación.

Principio Legariano. Conchas y No Canales

En los escritos de Don Pedro Legaria se encuentra lo siguiente: “Hay dos clases de almas: Unas que son canales y otras que son conchas. Os lo explicarse, mirad, cuando el agua pasa por una canal, después que ha pasado, se queda sin nada de agua y en cambio la concha se sobra y sale por fuera cuando tiene mucha, pero después de haberse sobrado siempre queda llena de agua”. Esto mismo pasa con el trato de las almas, las canales son aquellas que trabajan y les dice a las almas...y ellas se quedan sin nada, porque su vida no es buena, o cuando menos no son fervorosas; y las que son conchas, después de hablar y trabajar con celo, se quedan también ellas llenas de amor a Dios y son muy buenas. El 30 de abril de 1916 expone “mirad lo que decía San Ignacio, pero viendo y pensando en las almas que se pierden dijo: Prefiero vivir exponiendo en cierto modo mi salvación porque así puedo trabajar para ganar almas para Jesucristo, que ir a gozar ahora en la gloria...”

En el ámbito educativo, el principio legariano del cual se habló en el párrafo anterior adquiere un papel preponderante desde las experiencias significativas que impactan pedagógicamente y es que no solo son los conocimientos los que forman al estudiante, es en la formación de estos junto con la formación de la interioridad donde realmente se consigue la integralidad. Si se logra centrar al

estudiante en el conocimiento de sí mismo, sintiéndose colmado internamente, este puede sacar muchas bondades que van en beneficio no solo de sí mismo sino de otros.

Por otro lado el símbolo mostrado destaca la importancia del dejarse tocar por una espiritualidad que va directo al corazón del hombre y es capaz de transformarlo.

Reflexiones finales

La experiencia espiritual de D. Pedro Legaria marca y conduce su vida, sus obras y enseñanzas. Como ECR (En el quehacer pedagógico) nos dejamos inspirar e iluminar por su itinerario personal, reconociendo algunos aspectos fundamentales para formar la dimensión trascendente de las personas: la interioridad, la presencia de Dios, el conocimiento interno de Jesús, la presencia continua y amorosa de Dios que conduce a una experiencia de totalidad, por medio de la experiencia de los EE. Son entre otros elementos una hoja de ruta para disponer unas prácticas que generen cambios significativos en el interior del hombre que lleven a su vez cambios en la misma sociedad.

Se propone insertar en toda práctica educativa experiencias significativas desde la espiritualidad de Pedro Legaria, basada en la experiencia de los Ejercicios Espirituales de San Ignacio de Loyola, la cual toca directamente el interior del hombre para transformarle y que este a su vez transforme el entorno donde se mueve.

Referencias bibliográficas

Constituciones de las Esclavas de Cristo Rey (1989)

Freire, P (2015). **Pedagogía de los sueños posibles**. Argentina. Siglo Veintiuno Editores

Gadamer (1995). **George. Giro hermenéutico**. Madrid: Ediciones Cátedra.

García (1999). Párroco y fundador. Don Pedro Legaria, un sacerdote santo. 2da Edición. Edita: Esclavas de Cristo Rey. Roma.

Guanipa (2010). Reflexiones básicas sobre investigación. 1era edición. Fondo Editorial de la Universidad Rafael Beloso Chacín. Maracaibo - Venezuela

Principios Legarianos (2010). Encuentros docentes Esclavas de Cristo Rey

Pujadas (2000). **El método biográfico: el uso de las historias de vida en ciencias sociales**. Madrid:

VOCACION DOCENTE VERSUS PANDEMIA

[IJCIJGH-31](#)

*Martha Rodas **

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo realizar una reflexión teórica respecto a la vocación docente. Se han citado algunos autores de significativa relevancia tales como Ortega y Gasset (1966), Emmanuel Mounier (1936), Bohoslavsky (1978), Comenio (1982), George Kerschensteiner (1931). Se utilizó una investigación documental con diseño bibliográfico, llegando a la siguiente conclusión; el docente cualificado, con vocación, está capacitado para afrontar cualquier circunstancia, incluso adversa para sacar adelante los procesos pedagógicos inherentes a su profesión.

Palabras Clave: Pedagogía, vocación, pandemia.

TEACHING VOCATION VERSUS PANDEMIC

Abstract

The objective of this article is to carry out a theoretical reflection regarding the teaching vocation. Some authors of significant relevance have been cited such as Ortega y Gasset (1966), Emmanuel Mounier (1936), Bohoslavsky (1978), Comenio (1982), George Kerschensteiner (1931). A documentary research with bibliographic design was used, reaching the following conclusion; The qualified teacher, with a vocation, is trained to face any circumstance, even adverse, to carry out the pedagogical processes inherent to his profession.

Keywords: Pedagogy, vocation, pandemic

* Licenciada en educación (UNIMET 2007). Taller Internacional de Ejercicios Espirituales. Diplomado en Gerencia Ignaciana (CERPE 2021). Diplomado de Coaching Pedagógico (Instituto Internacional de Estudios Superiores, 2017).

Introducción

A lo largo de la historia la educación ha ido de la mano con la evolución del hombre y de igual forma se ha ido convirtiendo en un gran reto para aquellos que han optado por seguir esta línea profesional y vocacional, ya que en la educación no solo basta facilitar el aprendizaje o propiciar el conocimiento, hay otros elementos como habilidades, valores, creencias y hábitos que entran en juego y que capacitan al hombre socialmente para que actúe como motor de cambio. Por otro lado, hay unos procesos galopantes de globalización e interculturalidad que lanza el reto hacia cumbres más empinadas.

No basta solo educar; la pedagogía, aunque tenga su raíz en la educación, encuentra aquí su valor preponderante pues ella fija las finalidades hacia las cuales se dirige el acto educativo. Pero ¿quién educa desde la pedagogía? El agente educador y este primero como vocacionado, luego como profesional, el cual está llamado a ejercer su profesión desde una convicción de vida nacida desde su propio ser interior. Este agente educativo debe tener la capacidad para influir en otro, actuar sobre otro, sea de modo intencional o no intencional, esta capacidad se llama educatividad.

Este agente educador se ve enfrentado ahora a un reto sin precedentes que ha venido a descolocarlo de cualquier parámetro establecido: La pandemia. La pregunta es, ¿quién dará el round final? ¿El docente, convencido de su proyecto vital, donde lucha por ser quien es, donde se siente libre, auténtico y realizado? o la pandemia cuyos estragos son devastadores en todo sentido y mucho más en el ámbito educativo en el cual se ha sufrido un retroceso sin precedentes, y como recalca en su momento la UNICEF (2020), “el coste del cierre de las escuelas ha sido devastador para el aprendizaje, la salud y el bienestar de los estudiantes.” Por su parte, los maestros también se ven afectados de manera significativa, su capacidad de resiliencia será relevante en este contexto actual.

Por otro lado, no sobra decir que el sistema educativo tradicional, en lugar de ser garante de efectividad en los procesos, se convierte no pocas veces en piedra de tranca para seguir adelante, por lo cual se recrudecen los efectos de la pandemia. Esto se puede decir basado en la práctica diaria ya que hay procesos administrativos e incluso pedagógicos que siguen su curso, ajenos a la realidad pandemia, con lo cual en lugar de ayudar provocan retrocesos significativos.

Fundamentación teórica

Vocación

La palabra vocación proviene del latín *vocatio*. Significa también llamado. Parte de una elección

muy personal porque en ello va implícito un modo de vida, en la vocación intervienen los gustos, intereses, cosas que llevan a la realización, la aptitud, la entrega, las habilidades que se tienen o las aprendidas, la personalidad, la forma de ser y actuar, en fin a lo que da sentido a la vida; puede estar relacionada con la parte profesional, la cual se hace con gusto, se ama, se traduce incluso en pasión.

Se encuentran varios autores que definen la vocación. Ortega y Gasset, (1966) «...cada hombre entre sus varios seres posibles, encuentra siempre uno que es su auténtico ser. Y la voz que le llama a ese auténtico ser es lo que llamamos ‘vocación’. Pero la mayor parte de los hombres se dedican a acallar y desoír esa voz de la vocación. Procura hacer ruido dentro de sí, ensordecerse, distraerse para no oír la y estafarse a sí mismo sustituyendo su auténtico ser por una falsa trayectoria vital. En cambio, sólo se vive a sí mismo, sólo vive, de verdad, el que vive su vocación, el que coincide con su verdadero ‘sí mismo’. Ahora bien, este verdadero ‘sí mismo’ de cada cual, este programa de vida que es el vocacional comprende, claro está, todos los órdenes de la existencia, no se refiere sólo a la profesión u oficio que vamos a elegir. Se refiere, por ejemplo, al orden de nuestros pensamientos y opiniones. Cada uno de nosotros podrá tener las opiniones que quiera, pero sólo un cierto equipo de esas opiniones posibles constituye lo que él tiene que pensar si quiere pensar según su vocación.

Los oficios de padre, de profesor, de estudiante, de ciudadano, ¿de cristiano?, se nos aparecen como modelos de vida ya hecha, dada, celdillas prefabricadas en las que poder instalarse. Pero sólo podemos decir que los oficios son vocaciones si se han elegido libremente. «A veces la vocación del individuo coincide con las formas de vida, que se denominan según los oficios o profesiones. Hay individuos que, en efecto, son vitalmente pintores, políticos, negociantes, religiosos. Hay muchos, en cambio, que ejercen esas profesiones sin serlas vitalmente» (Obras Completas, II, 655). “

Queda claro entonces, que en la vocación se implica la vida, es el ser auténtico quien marca la pauta en este camino vocacional. Mantenerse en esta implicación de vida es complicado y difícil cuando no hay pasión que mueva por dentro los resortes del ser. La verdadera vocación deslinda de cualquier interés superficial y lanza hacia caminos insospechados de entrega y generosidad porque es lo que constituye a la persona y se hace coherencia diaria, da vida.

Romero Ramírez (2020), hace notar que “los docentes con vocación son los protagonistas de los cambios en la dimensión humana que tanto reclama y necesita nuestra sociedad. Ellos, al asumir con convicción y amor su función, abren la posibilidad de una sociedad más justa, más auténtica y capaz de asumir los retos que se presenten día a día. Para que esto se dé, es necesario que los educadores

transformen profundamente el rol que desempeñan. No se puede seguir concibiendo al docente dador de clase sino como líder educativo comprometido con la niñez y juventud del país que se levanta en contextos difíciles de fragilidad humana.”

La vocación es el llamado a cumplir una necesidad, pero no es el cumplimiento; el cumplimiento es la profesión. La vocación es un impulso, una urgencia, una necesidad insatisfecha; la satisfacción de esa necesidad es la profesión. Si el hombre se satisface adecuadamente, obtendrá relajamiento de tensiones, tranquilidad, paz (Cueli, Op.cit).

Pero veamos qué dicen algunos expertos en relación a la vocación. Según Bohoslavsky (1978), la vocación no es algo que venga al nacer; en cambio, Vidales (1985) ve al hombre como la vocación misma, al mismo tiempo que la defiende como un llamado que viene desde el nacimiento, siendo esta última teoría en la que encuentro más afinidad. Lo que es importante destacar es que al existir tan diversas teorías de la vocación, este concepto se vuelve algo complejo y, por ende, hace que el descubrimiento, desarrollo y aplicación del mismo en la vida se convierta en factores aún más complicados de aterrizar.

Si nos inclináramos por la teoría de Bohoslavsky, quizá deberíamos pensar en un descubrimiento vocacional basado en factores externos que moldearían al individuo hasta encontrarse en el ejercicio de la vocación misma. Si el caso vocacional fuera más como menciona Vidales, el hecho de existir como ser humano sería nuestra máxima vocación y, por ende, el transcurso de nuestra vida se descubriría y desarrollaría a partir de diferentes factores externos. O si, más bien, la segunda acepción de Vidales nos convenciera más, se diría que la vocación viene en nuestros genes, por lo que se generará de manera natural la necesidad de descubrirla y desarrollarla. Pantoja (1992) menciona que el ser humano hereda un conjunto de factores económicos, políticos, sociales y culturales que condicionan y predisponen su vocación.

Cabe destacar sin embargo que aunque se tenga la vocación docente bien definida, es necesario estar en continua capacitación para dar respuesta a las necesidades del momento.

Docente

Dentro del mundo de las profesiones, la de la docencia es una de las más estudiadas. Y es que la responsabilidad del docente crece con el desarrollo de las comunidades y sus necesidades. Diversos autores dan a conocer sus pensamientos. Para Juan Comenio, la docencia era el oficio más noble de

todos. Comenio (1982), centró su esfuerzo en un modelo pedagógico dentro del cual decía que quien enseñaba debía encarnar el método, conociendo primero las cosas que enseña, y además, aprender que no debe avanzar mientras los conocimientos básicos no estén firmes en la mente del alumno. A partir de Comenio muchos educadores y pedagogos han hablado de su visión de la docencia. Tenemos a (Dorfsman, 2012), quien considera al docente como un líder social responsable de la formación y continuidad sociocultural de las generaciones venideras.

Freire (2006) señala que “Enseñar exige pensar acertadamente y coherencia con lo que se dice y lo que se hace”, y esta coherencia se traduce en la cotidianidad. Freire resalta lo ético en el docente como un deber ser, lo cual tendrá una incidencia en el desarrollo moral y ético del estudiante. Es importante hacer énfasis en esto ya que desafortunadamente muchos docentes separan la educación de la vida diaria y de las decisiones sociales de los individuos, por lo cual no hay impacto significativo en su enseñanza.

“Las nuevas exigencias a los sistemas educacionales demandan de procesos dinámicos y flexibles, para lo que se requieren profesionales capaces de propiciar aprendizajes que permitan potenciar el desarrollo y calidad de vida de sus educandos.” (Fundación UNAM, 2013). El Foro Mundial sobre la Educación en Dakar, Senegal, UNESCO (2000): Los docentes desempeñan un papel esencial para promover la calidad de la educación tanto en la escuela como en programas flexibles basados en la comunidad y son los abogados catalizadores del cambio. Ninguna reforma de la educación tendrá posibilidades de éxito sin la activa participación de los docentes y sus sentimientos de pertenencia. (p. 21)

La labor del docente es una práctica educativa y social, él enseña, guía, orienta a las personas en la adquisición de conocimientos, Como lo señala Setúbal (1996): Al docente le corresponde incorporarse a la sociedad y relacionarse con todos los integrantes de las diferentes instituciones que la conforman, con la finalidad de convertir la escuela en el primer espacio público del niño, creando posibilidades de percibir, vivir e interactuar con el contexto. (p. 48).

Vocación Docente

Ser docente hoy en día no es fácil, pero tampoco es imposible, y para que no sea imposible, lo fundamental es tener vocación. De nada valen métodos antiguos o nuevos sin la óptica vocacional porque el quehacer docente se vuelve vacío, y el proceder solo se quedaría en impartir conocimientos que finalmente pueden caer en imposición del propio pensamiento.

La función del docente no puede ser solo informar, debe ir más allá dando respuesta a su propia vocación y la vocación del estudiante, dándole una formación con la cual pueda dar respuestas a su vida, a su ser vocacional, ya que más adelante enfrentará y conformará nuevas sociedades. Decir que solo basta el conocimiento para desarrollarse en la vida es tener una mirada y perspectiva cerrada, por ello, enseñar en la órbita de la vocación, es dar lo mejor que se tiene en el interior de sí mismo, desde una experiencia fundada en la realización personal desde aquello que se ama y que desea transmitirse para que otros emulando lo que se hace busquen a su vez su realización personal desde el encuentro con su propia vocación y misión.

Mirentxu Anaya Directora de Políticas Educativas (2012), dice que “el testimonio docente señala que la vocación se construye y se fortalece sobre todo desde la experiencia misma de la práctica pedagógica. El “llamado” a enseñar, como indica el origen de la palabra, se “escucha” fuerte desde la relación del profesor con el niño: desde el cariño entre ambos y la admiración del maestro por la capacidad de aprender, el esfuerzo y el ingenio de sus estudiantes. Así también la vocación se enriquece, en el orgullo que va sintiendo el profesor cuando se da cuenta de sus propias capacidades: al lograr aprendizajes en los casos más difíciles, al captar la atención y hacer reír a sus pupilos, al genera confianza en ellos.

Pandemia y educación

La situación real y actual que estamos viviendo a causa de la pandemia, se puede decir, ha trastocado a fondo los cimientos de la educación porque hay que reconocer que lo que se venía haciendo de manera tradicional difícilmente volverá a su normalidad. Las instituciones educativas se definen como las más afectadas por esta realidad, ninguna institución estaba preparada para afrontar tal situación, mucho menos los docentes; agravado todo por la nueva modalidad online para continuar con la educación de los niños y jóvenes. Los docentes han tenido que reinventarse en su quehacer pedagógico para dar respuesta a esta situación que desbordan todos los parámetros establecidos, de igual forma han tenido que recibir muchos apoyos externos y, sin embargo, aún esto, sigue siendo insuficiente para solventar la crisis generada por la pandemia.

Al respecto de lo anterior, la CEPAL-UNESCO (2020), informa sobre las medidas educativas durante la crisis generada por la pandemia: El profesorado y el personal educativo en su conjunto han sido actores fundamentales en la respuesta a la pandemia de COVID-19 y han debido responder a una serie de demandas emergentes de diverso orden durante la crisis sociosanitaria. La mayoría del

magisterio no solo ha debido replanificar y adaptar los procesos educativos, lo que incluye ajustes de metodología, reorganización curricular, diseño de materiales y diversificación de los medios, formatos y plataformas de trabajo, entre otros aspectos, sino que también ha debido colaborar en actividades orientadas a asegurar condiciones de seguridad material de las y los estudiantes y sus familias, como la distribución de alimentos, productos sanitarios y materiales escolares, entre otros. El profesorado y el personal educativo ha debido enfrentar las demandas de apoyo socioemocional y de salud mental de las y los estudiantes y sus familias, dimensión que ha cobrado creciente relevancia durante la pandemia.

El desafío ante el cual los docentes deben enfrentarse parece muchas veces superar toda posibilidad de gestión, han de trascender esta crisis pandémica para dar respuestas desde su compromiso no solo profesional sino desde una convicción muy personal, a una población estudiantil cada vez más vulnerable por las diversas situaciones que surgen de la misma crisis. Esta es una oportunidad de oro a nivel profesional porque surgen exigencias obligantes para dar respuesta inmediata a las necesidades educativas, pero a la vez pone a prueba de fuego una respuesta interna para ser consecuente y coherente con la vocación a la cual se es llamado.

Métodos

La presente investigación es de tipo documental, con diseño bibliográfico. Según Alfonso (1995), la investigación documental es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos.

Reflexiones Finales

Puede decirse finalmente que el reto asumir es grande mas no imposible de conquistar, el motivo para superarlo se muestra claramente en el horizonte que se debe marcar en la vida de tantos niños y jóvenes que esperan un acompañamiento pedagógico significativo, que siembre la esperanza en un momento tan crítico como el que ha dejado y sigue dejando la pandemia. El docente, realzando su propia vocación debe dar respuestas concretas, olvidándose incluso muchas veces de si mismo.

En esta realidad pandemia que vive la educación y, por ende, el docente, parece que lo mejor sería “dejar la pizarra” para cuando vengan mejores tiempos, pero los mejores tiempos no vendrán porque el proceso enseñanza aprendizaje debe seguir su curso en la historia, aunque tenga sus altibajos. Hoy más que nunca el compromiso del docente debe manifestarse en acciones concretas. La situación pandemia

seguirá alcanzando rumbos insospechados, por lo cual, el trabajo de muchos docentes debe ser de hormiguita. La vocación docente debe estar por encima de esta pandemia y de muchas otras más que se avecinan.

La propuesta de la UNICEF (2020), “marco de planificación de contingencia, reducción de riesgos, preparación y respuesta”, de alguna manera da herramientas para que desde la vocación docente, se pueda crear un paliativo ante la degradación educativa a causa de la pandemia, logrando con ello ponerse por encima de ella en muchos aspectos. Es crear un ambiente propicio para quienes están involucrados en el proceso educativo, pero cabe hacer notar que es el docente el garante de dicha realización por su condición de orientador pedagógico, llamado a realizar una vocación.

Referencias bibliográficas

Bohoslavsky, R. (1978). **Orientación Vocacional**. Buenos Aires: Nueva Visión.

CEPAL; UNESCO. 21 p. Editorial: CEPAL, UNESCO agosto 2020

Comenio, Juan (1991). **Didáctica Magna**. Editorial Porrúa México.

Foro Mundial sobre la Educación en Dakar, Senegal, UNESCO (2000).

Mounier, E. El personalismo. Bogotá: Editorial el Bubo. (1984). Manifiesto al servicio del personal' Madrid: Taurus Ediciones, S.A. 1965.

Ortega y Gasset, J. (1951 – 1969). “Obras Completas”. 7° ed. Madrid.

UNICEF (2020). Marco de planificación de contingencia, reducción de riesgos, preparación y respuesta.

Vidales, D.I. (1988). Nuevas prácticas de orientación vocacional. México D.F.: Trillas.

Villafuerte, P. (2020). Educación en tiempos de pandemia: COVID-19 y equidad en el aprendizaje. Observatorio de Innovación Educativa, tecnológico de Monterrey. Recuperado de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/educacion-en-tiempos-de-pandemia-covid19>

JUEGOS EDUCATIVOS DIGITALES COMO RECURSO TECNOLÓGICO PARA POTENCIAR LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

IJCIJGH-34

*Richard Añez **

Resumen

Este artículo tiene como objetivo exponer los beneficios que los juegos educativos digitales le proporcionan al proceso de enseñanza-aprendizaje, conocer las técnicas y recursos necesarios para desarrollarlos y la necesidad en estos tiempos de utilizarlos. Para tal fin me he apoyado en mi experiencia de más de 25 años como desarrollador de softwares educativos multimedia y las publicaciones de algunos investigadores como: David Bueno, Héctor Romero, Ligia Beleño, Benjamín García, Julián Pindado, entre otros. He desarrollado una investigación explicativa que me ha permitido presentar la relevancia y utilidad de mi objeto de estudio, concluyendo que la explosión tecnológica ha traído consigo la proliferación del desarrollo de aplicaciones y juegos digitales que han mejorado la eficiencia del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Palabras clave: Enseñanza – Juegos – Digital.

DIGITAL EDUCATIONAL GAMES AS A TECHNOLOGICAL RESOURCE TO ENHANCE TEACHING-LEARNING

Abstract

This article aims to expose the benefits that digital educational games provide to the teaching-learning process, to know the techniques and resources necessary to develop them and the need in these times to use them. For this, I have relied on my experience of more than 25 years as a developer of multimedia educational software and the publications of some researchers such as: David Bueno, Héctor Romero, Ligia Beleño, Benjamín García, Julián Pindado, among others. I have developed an explanatory research that has allowed me to present the relevance and usefulness of my object of study, concluding that the technological explosion has brought with it the proliferation of the development of applications and digital games that have improved the efficiency of the teaching-learning process.

Keywords: Teaching - Games – Digital.

* Especialista en tecnología educativa. Maestrante de la Universidad José Gregorio Hernández. Número telefónico: 0424-6504352.

Introducción

Cada vez crece más y más la preocupación de muchos docentes por el poco interés que muestran sus estudiantes por el contenido de sus áreas de formación. Observando en ellos una apatía generalizada que se traduce en la poca atención y participación que muestran los alumnos en los salones de clase. Explorar y utilizar nuevas y modernas estrategias de enseñanza es cada vez más necesario, debido a la constante y rápida evolución de los medios digitales y con ellos la diversidad y fácil acceso a los dispositivos electrónicos, móviles o computadoras personales.

Lo mismo sucede con las aplicaciones o programas digitales a los que nuestros alumnos tienen acceso. Éstos recursos le ofrecen a los niños, jóvenes y adultos realidades virtuales que le proporcionan un mundo inundado de color, dinamismo y entretenimiento, que captan su interés y en algunos casos lo hacen adictos a ellas. El objetivo de este trabajo es presentar los beneficios del uso de los juegos y aplicaciones digitales en el contexto educativo. Para ello, se han consultado diversas publicaciones académicas relacionadas con el desarrollo y utilización de software educativo como recurso para el aprendizaje y mi propia experiencia a lo largo de 27 años de diseño, desarrollo e implementación de productos y juegos educativos multimedios en formato digital.

La presente investigación se realizó mediante un enfoque Cualitativo, Documental – Narrativo. El (Dr. Vera, Lamberto, 2003, p.1) expone que la investigación cualitativa “es aquella donde se estudia la calidad de las actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos en una determinada situación o problema” y (Arias, 2012. p. 34) expresa que “la investigación documental es 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”.

Por otro lado se utilizará la narrativa como una forma específica de investigación, dentro del enfoque cualitativo, basada en mi experiencia como supervisor, desarrollador y diseñador de productos educativos en formato digital que incluye la creación y distribución de juegos educativos digitales. En este texto se maneja como una perspectiva de investigación que amplía las formas de investigación cualitativa, ya que expondré mi punto de vista y conocimientos adquiridos a lo largo de más de 20 años de carrera. (Giselle León León, 2015, p.86).

Fundamentación Teórica

Juegos Educativos Digitales como Recurso Tecnológico Educativo

Son muchas las preocupaciones que docentes y padres manifiestan al permitirles a los niños el acceso al fascinante mundo de la tecnología. Videojuegos, computadores, televisión HD, tablets, equipos de sonido, teléfonos celulares y todas aquellas nuevas incorporaciones al mercado de productos diseñados y desarrollados con la última técnica patentada o bien con tecnología de avanzada. El informe Digital 2021 realizado por WeAreSocial y Hootsuite, citado por (Susana Galeano, 2021), <https://marketing4ecommerce.net/usuarios-de-internet-mundo/> expresa que:

“En enero de 2021, los usuarios únicos desde dispositivos móviles alcanzaron al 66.6% de la población en el mundo, es decir, 5.220 millones de personas, lo que representa un 1,8% más a comparación de los datos en enero de 2020, un incremento de 93 millones de usuarios.

En relación a la conexión a Internet el informe de 2018 señalaba un número de usuarios de Internet de 4.021 millones, es decir, el 53% de la población mundial, el informe 2019 aseguraba que el mundo cuenta con 4.388 millones de internautas, una penetración del 57%.

El crecimiento del número de usuarios de Internet entre enero de 2018 y enero de 2019 representó el 9.1%, esto quiere decir 367 millones de internautas más.

En promedio, los usuarios de internet en el mundo pasan un total de 6 horas y 54 minutos conectados a la red de redes cada día. En el caso de los usuarios de internet móvil, en promedio pasan 3 horas y 39 minutos navegando desde sus smartphones”.

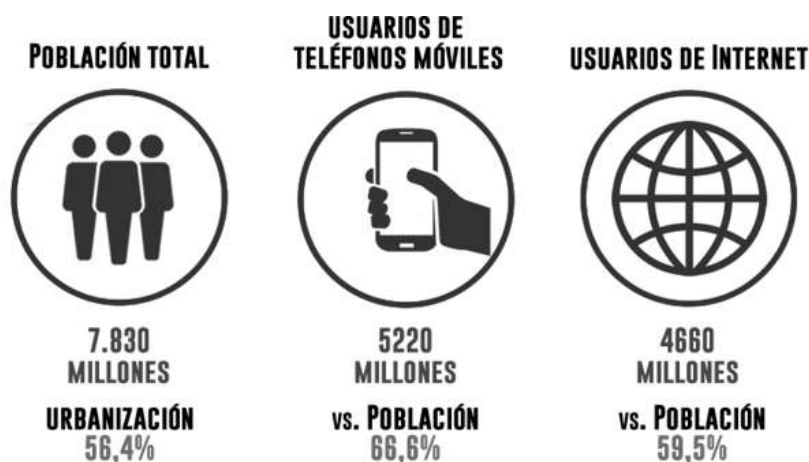


Figura 1: Uso de los dispositivos móviles e internet en el mundo. Fuente: informe Digital 2021 (WeAreSocial y Hootsuite)

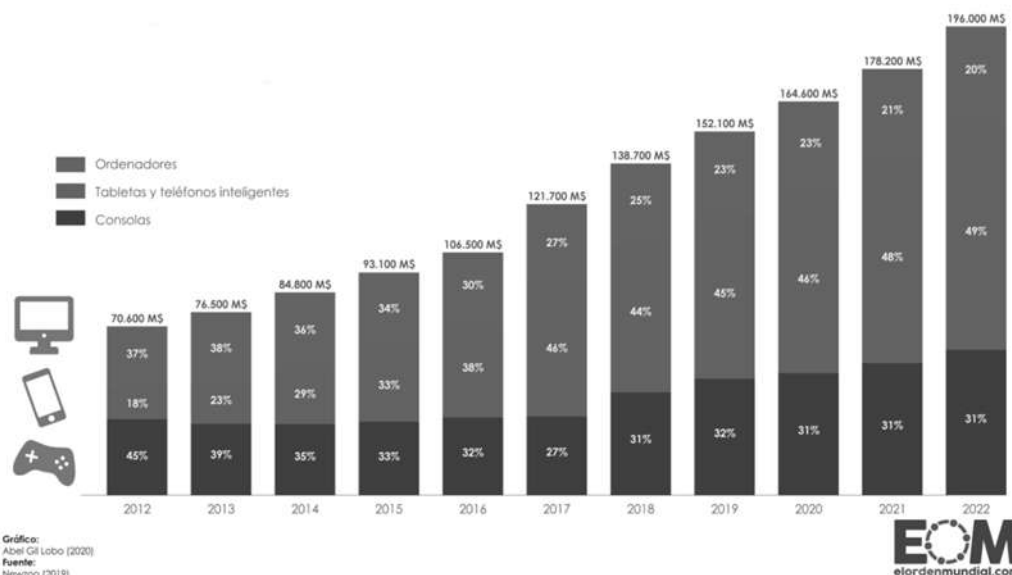


Figura #2: Evolución del mercado de los videojuegos y sus plataformas
Fuente: <https://elordenmundial.com/mapas/evolucion-mercado-videojuegos>.

Esta explosión tecnológica ha traído consigo la proliferación del desarrollo de aplicaciones, programas y juegos digitales. Es probable que este último sea lo que más preocupe a maestros y padres, ya que observan con temor como estas aplicaciones que se ejecutan en dispositivos digitales captan cada vez más la atención de jóvenes y niños.

Nuestros miedos comienzan al no conocer con exactitud las ventajas y desventajas del uso de toda esta tecnología emergente como un recurso educativo, si al emplear cualquier tipo de medio y estrategia tecnológica los niños dependerán de ella para realizar la más sencilla y trivial operación, si necesitarán horas de sueño al hacerse adictos a los videojuegos, o incluso, si se alejarán cada vez más de la realidad al estar inmersos en un mundo virtual solitario, dañino e improductivo; o por el contrario, el conocimiento y buen uso de esta tecnología podría convertirse en un recurso al alcance de todos, que puede proporcionarle al proceso de enseñanza-aprendizaje incontables ventajas y beneficios.

Romero Fajardo, Sánchez y Beleño-Montagut (2018), señalan que: “La generalización del uso de aparatos electrónicos por parte de los estudiantes, aunado al desarrollo de una infraestructura tecnológica y de comunicación adecuada en los centros de estudio, ha abierto una ventana de posibilidades para incorporar nuevas estrategias y técnicas de enseñanza basadas en juegos digitales a distintos niveles de formación”.

No cabe duda que existe, para bien o para mal, un potencial en los videojuegos. Utilizado de manera correcta y con fines educativos podría mejorar y elevar la calidad de nuestros procesos de enseñanza-aprendizaje, quizás para ello debemos preguntarnos: ¿Qué hace que un juego digital capte el interés de los niños?, ¿Por qué la prefieren y qué los motiva a invertir tanto tiempo interactuando con ellos?, y por último, ¿Es realmente un instrumento que pone en peligro la capacidad cognoscitiva y salud mental de los niños?

Algunas respuestas y justificaciones para su uso probablemente estén en el auge vertiginoso de las computadoras, el constante desarrollo y evolución de la tecnología digital y las ventajas y beneficios evidenciados en los resultados obtenidos en cada una de los procesos y actividades donde está presente.

Pero antes de exponer los distintos beneficios que esta tecnología ofrece en el proceso de aprendizaje, analicemos un poco que hace que una aplicación digital diseñada en forma de juego capte el interés de los niños hasta el punto de permanecer interactuando con la aplicación durante largos periodos de tiempo.

Juego digital

Según el diccionario de la Real Academia Española jugar es “hacer algo con alegría, con el fin de entretenerse, divertirse y desarrollar determinadas capacidades. Basándonos en este concepto todo juego debe tener como principal objetivo entretener y divertir, y como elemento implícito, el desarrollo de determinadas capacidades, es decir, que jugar proporciona placer, alegría y a su vez aprendizaje.

Según la profesora Gema Sáez Rodríguez y el Dr. Antonio Monroy Antón en su publicación “Evolución del juego a lo largo de la historia” destacan que:

“El juego es una de las manifestaciones más habituales en el ser humano desde su nacimiento. El niño, antes incluso de dar sus primeros pasos, tiende a buscar juegos rudimentarios que le producen una sensación de bienestar interno. Al ser, por tanto, un componente básico de la naturaleza humana, es perfectamente comprensible que haya estado presente en el mundo desde las sociedades más primitivas”.

Es probable que el juego haya servido como distracción, pasatiempo y desarrollo cognitivo en todas las etapas de nuestra historia desde el inicio de nuestros días. Convirtiéndose en una actividad que forma parte del comportamiento y naturaleza del ser humano. Los videojuegos, son en definitiva juegos, con los mismos objetivos de los juegos tradicionales: entretener y divertir. Marquès (2000), citado por Álvaro (2014) entiende por videojuegos “todo tipo de juego digital interactivo, con independencia de su soporte (ROM interno, cartucho, disco magnético u óptico, on-line) y plataforma tecnológica (máquina

de bolsillo, videoconsola conectable al TV, teléfono móvil, máquina recreativa, microordenador, ordenador de mano, vídeo interactivo)”.

También Maldonado, 1999, citado por Álvaro Pérez García, (2014) concibe los videojuegos como “instrumentos lúdicos que requieren de un soporte electrónico, es decir de una plataforma de juego electrónica (consola doméstica, PC, máquinas recreativas, etc.)”. Al pensar en el desarrollo y evolución de los juegos a lo largo de los años, podemos decir que hoy en la actualidad con el auge de las computadoras y la llegada de internet, el concepto del juego se ha engrandecido y globalizado; y quizás son los videojuegos o juegos digitales, el último peldaño de la evolución del mismo.

Motivación a la interacción en los videos juegos

Guillermo Vera (2019) expresa que:

“Los videojuegos hoy en día forman parte de la vida cotidiana de millones de personas y hay quienes los ven como un pasatiempo entrañable, otros como una gran pasión y también están aquellos que ven en ellos una forma de ganarse la vida.

Un dato revelador con respecto al crecimiento del sector fue que, en 2017, la Asociación de Software de Estados Unidos reportó que la industria de los videojuegos había generado ganancias de 30.400 millones de dólares en el citado país.

La cifra estaba cerca de triplicar los ingresos por taquilla de toda la industria cinematográfica estadounidense en el año anterior, los cuales alcanzaban los 11.600 millones de dólares, según informaba”.

Las grandes empresas de desarrollo de juegos digitales trabajan e invierten grandes cantidades de dinero en la creación de juegos digitales que no sólo sean de interés para niños y jóvenes, sino que además los hagan adictos a ellos. Para tal fin la elección del tema, la dinámica del juego y la tecnología empleada para la construcción del mismo determinarán la aprobación y éxito del juego en los usuarios.

Tecnología Multimedia

El ser humano es un ser sensorial. (Ibarra 1999, p.13, citada por D Bedolla Pereda, 2015) afirma que:

“La recepción de información y por lo tanto el aprendizaje y desarrollo de la inteligencia se da conjuntamente en relación cuerpo/mente, es decir, integralmente, así al experimentar el mundo gracias a la vista, el oído, el gusto, el olfato y el tacto, nuestro cuerpo se transforma en un receptor sensorial que recoge la información necesaria y la incorpora al aprendizaje”.

(David Bueno, 2019, p.3) resalta que:

“Todos los aprendizajes nos llegan del exterior a través de los órganos de los sentidos, sin excepción. También podemos adquirir conocimientos reflexionando sobre experiencias previas, pero estas

experiencias previas han llegado en algún momento u otro a través de los órganos de los sentidos. Los sentidos son, pues, nuestra puerta al mundo, para conocerlo, interpretarlo e interactuar con él”.

Nuestros sentidos son la puerta a la creación de conocimiento. Poder observar, escuchar y palpar algún tipo de experiencia hará mucho más fácil y completo el aprendizaje. Todos conocemos la increíble capacidad que tiene un computador, su constante evolución y perfeccionamiento ha hecho de este invento un recurso presente en todos los ámbitos y funciones de nuestro hacer diario. Éste consta de dos elementos fundamentales para su funcionamiento: El Hardware y el Software.

El hardware está constituido por todos aquellos componentes físicos de su diseño y arquitectura. Una computadora tiene la capacidad de producir y proyectar imágenes de alta resolución con millones de colores, reproducir sonidos de alta fidelidad, y algunas más sofisticadas, pueden incluso incorporar componentes que permiten percibir el peso y la textura de algún objeto.

El software es el elemento intangible del computador formado por las aplicaciones, programas e instrucciones compuestas por códigos binarios que le ordenan y muestran al computador lo que debe hacer. La combinación de estos dos elementos (Hardware y Software) hacen posible la creación de juegos y aplicaciones con tecnología multimedios. Una aplicación multimedios, es entonces, aquella que aprovechando las capacidades del computador para proyectar imágenes y producir sonidos, incorpora en un programa todo tipo de dibujos, fotografías, animaciones creadas en dos y tres dimensiones, videos, música y efectos de sonidos que permiten darle más realismo a la experiencia del usuario con el programa.

Esta tecnología permite diseñar aplicaciones atractivas, amigables y entretenidas que captan la atención del usuario.

Estrategias de gamificación

Las técnicas de gamificación consisten en una serie de estrategias utilizadas en el diseño, desarrollo y programación de juegos digitales que buscan captar el interés y atención del usuario con la finalidad de que permanezca más tiempo interactuando con el programa y lo motive a llegar hasta el final del juego, e incluso empezar y reiniciar su partida repetidas veces.

Estas técnicas consisten en la creación de una serie de mecánicas o estrategias como son:

- **Puntaje:** Es el método utilizado para cuantificar el progreso de los jugadores.

- **Niveles y grados de dificultad:** Al igual que los puntos, en la medida que el jugador o usuario avanza y se acerca al final del juego va cambiando de niveles, incrementándose su grado de dificultad y exigencia.
- **Desafíos:** Los desafíos suponen retos para el usuario que crean un vínculo de continuidad entre juego y jugador, quien a medida que avanza en el juego y accede a él de manera reiterada, adquiere más dominio y destreza en el juego.
- **Compensación:** Una vez que el usuario alcanza y supera cada nivel obtiene recompensas que lo favorecen y mejoran su rendimiento en el juego, motivándolo a continuar en él, superando los retos, incluso hay juegos cuyos premios se convierten en dinero.
- **Récord o tablas de clasificación:** Mostrar la clasificación de jugadores según su puntuación permite al usuario conocer en qué estado se encuentra su dominio del juego y crea un clima de competencia en relación con los demás usuarios. (Proporciona un estatus a los jugadores).

Estas técnicas, de la mano de un buen diseño gráfico, creatividad, dinamismo, una buena navegación y un excelente tiempo de respuesta, garantizan el éxito del juego.

Técnica de causa y efecto (acción y reacción)

Cuando diseñamos y desarrollamos un programa, especialmente si es para niños, procuramos que cada acción del usuario sobre el programa genere una respuesta o reacción, de tal manera que sienta que tiene el control de la aplicación y que el programa responde según la selección y opciones del usuario. A este proceso le llamamos interactividad.

Todos los juegos digitales famosos son muy interactivos, de hecho, hemos pasado de un control de mando de un botón a otro de más de una docena. Esperar porque algo ocurra luego de una determinada acción sobre el programa crea un estado de ansiedad que es inmediatamente compensada con la reacción del programa, que puede ser simplemente una nueva pantalla, la aparición de una figura, la reproducción de un sonido o una inesperada respuesta diseñada por el creador del programa.

Innovación

El Dr. David Bueno i Torrens en su libro “Neurociencia para educadores (p. 15) expone que “existe un comportamiento instintivo en los niños, que se denomina búsqueda de novedades –y que es la puerta hacia el cambio y la transformación–, un comportamiento que estalla con fuerza y a veces hasta con virulencia durante la adolescencia”.

Todo lo que es nuevo nos llama la atención, y en este tiempo donde la tecnología avanza de manera vertiginosa, estamos constantemente en contacto con nuevas aplicaciones, nuevos dispositivos, nuevas y mejores formas de hacer las cosas. Es completamente normal que ante un mundo en constante cambio, con avances tecnológicos a cada instante, nos parezcan aburridos procesos y métodos de enseñanzas tradicionales, no porque sean ineficientes, sino por el deseo de conocer y acceder a cosas modernas y novedosas.

En este sentido la interacción con los dispositivos electrónicos, en esta era de las computadoras, ofrece a cada instante nuevas y mejoradas experiencias en el mundo digital, que ha acostumbrado al usuario a esperar por las constantes actualizaciones, que a cada instante mejoran su entorno digital.



Figura 3: Técnicas para el Desarrollo de Juegos Digitales.

Capacidad cognoscitiva y la salud mental de los niños

El psicólogo (David del Bosque, 2021). Videojuegos, Riesgos y Oportunidades. *Parenteopsis*. expresa que:

“Los videojuegos, como todo lo complejo, tienen sus dos caras: sus riesgos y sus oportunidades. Entre los peligros más importantes está su poder adictivo. Puede causar adicción como todo lo que genera placer: el goce visual y musical de jugar, la adrenalina de competir, la chispa de relacionarse con otra gente, el escapismo de vivir dentro de muchas historias,... El adicto a los videojuegos se aísla socialmente, aparca estudios y trabajo y se obsesiona con el consumo masivo de nuevos juegos.”

Es indudable que el uso continuo y exagerado de los videojuegos produce una serie de trastornos sociales y problemas de salud que no deben ser desestimados. Sin embargo, este poderoso recurso diseñado y desarrollado con propósitos educativos ofrece innumerables beneficios que ayudan y mejoran la calidad de la educación.

A lo largo de mi experiencia como desarrollador de software educativo, más de 27 años, he podido evidenciar los beneficios que esta tecnología ofrece a la educación de niños, jóvenes y adultos, haciendo mucho más placentero y entendible el tema de estudio, acelerando el proceso de aprendizaje y desarrollando de manera positiva nuevas y distintas competencias que pueden no ser propias del tema de estudio.

El Departamento de Psicología de la Universidad de California dirigidos por Greenfield (P. M. Greenfield et al., 1994; P. M. Greenfield et al., 1994a; P.M. Greenfield et al., 1994b y P. M. Greenfield y R. R. Cocking, 1996) coincidían en la adquisición y mejora de distintas habilidades y destrezas como percepción y reconocimiento espacial, agudeza y atención visual, razonamiento lógico, desarrollo de códigos.

En 1994 Okagaki y Frensch manifestaron que “la utilización de determinados videojuegos producía en los usuarios un aumento de la precisión y de la capacidad de reacción, así como la adquisición de habilidades para la resolución de problemas y la toma de decisiones”.

Son muchas las investigaciones sobre este tema que arrojan resultados positivos con el uso de los juegos digitales como un recurso y estrategia educativa, (Benjamín García Gigante, 2015, p. 171) expone que ha habido una serie de investigaciones con resultados satisfactorios que demuestran que el uso de videojuegos desarrolla y estimula una serie de capacidades en los niños.

A continuación se mencionan algunas de los beneficios que proporciona el uso de juegos digitales en el campo educativo según los resultados obtenidos por algunos investigadores.

- El uso de videojuegos fortalece la memoria aumentando la retención de conocimientos básicos, la memoria a largo plazo y el interés hacia determinadas materias. (Ricci 1994, Estallo (1997 y Marquès 2000).
- Aumenta la concentración. (G. H. Ball 1987, Malone, 1981 y P. M. Greenfield 1994).

- Estimulan la actividad cerebral resultando beneficiosos para la recuperación de funciones cognitivas como la percepción, memoria, velocidad mental e inteligencia. (Tapia Meléndez, 2006).
- Desarrollo de las capacidades auditivas, visuales y multisensoriales, y la lateralidad y coordinación óculo-manual. (Casey, 1992, Keller, 1992).
- Mejoran ciertas habilidades psicomotrices, como la orientación y la percepción espacial. (Dorval y Pépin, 1986).

Conclusión

Los juegos digitales son, sin lugar a dudas, un instrumento poderoso para el aprendizaje. Utilizados con propósitos educativos arrojarán excelente resultados, pero también, pueden convertirse en uno de los más grandes problemas que enfrentaría la educación debido a sus características distractoras y adictivas que sugieren una constante supervisión por parte de padres y maestros.

Sabemos que para el diseño y desarrollo de juegos educativos en línea se necesita una serie de competencias y conocimientos propios de un profesional en la materia de computación, además de los recursos de hardware y software apropiados. Sin embargo, cada día son más las opciones al alcance de la mano de los docentes que les permiten incorporar en sus estrategias educativas juegos digitales con muy poco conocimiento en computación, incluso pueden hasta crearlos. Sólo hace falta estar convencidos de su importancia y rendimiento y de manera autodidacta comenzar a conocer todo sobre ellos.

Referencias Bibliográficas

Belli, Simone; López Raventós, Cristian. Breve historia de los videojuegos. Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social, núm. 14, otoño, 2008, pp. 159-179 Universitat Autònoma de Barcelona Barcelona, España.

Bueno, D. (2019). **La importancia del aprendizaje sensorial**. Madrid: Editorial Síntesis.

Bueno, D. (2019). **Neurociencia Aplicada a la Educación**. Editorial Síntesis, S. A. Vallehermoso, 34. 28015 Madrid.

Bueno, D. (2017). **Neurociencia para educadores**. Barcelona: Editorial Octaedro.

EduQ@2017 (2017). VII Congreso Virtual Iberoamericano de calidad en educación y a distancia.

- Fernández, D. (2016). Análisis Externo de la Industria De Los Videojuegos E Interno De La Empresa “Riot Games”. Grado en Administración y Dirección de empresas. Universidad de León.
- García, B. (2009). Videojuegos: Medio de Ocio, Cultura Popular y Recurso Didáctico para la Enseñanza y Aprendizaje de las Matemáticas Escolares. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Madrid.
- Héctor Luís Romero Valbuena, Eddy Johanna Fajardo Ortiz Enrique José Luis Sánchez Roa, Ligia Beleño-Montagut. Herramientas de aprendizaje basadas en juegos digitales como estrategia para la enseñanza de estadística en estudiantes de Ingeniería Industrial.
- Peña, K. (2013). Uso de Videojuegos e Inteligencia Lógico – Matemática en Estudiantes Adultos Jóvenes de la Universidad de Carabobo. Artículo de Investigación. Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias de la Educación. Dirección de Postgrado. Maestría en Investigación Educativa.
- Pindado, J. (2005). Las Posibilidades Educativas de los Videojuegos. Una Revisión de los Estudios más Significativos. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación. n° 26 Julio 2005 pp. 55-67.
- Pérez, A. (2014). El Aprendizaje con Videojuegos. Experiencias y Buenas Prácticas Realizadas en las Aulas Españolas. Escuela Abierta, 2014, 17, 135-156.
- Roncancio, A., Ortiz, M., Llano, H., Malpica, M., Bocanegra J., (2017) “El Uso de Los Videojuegos Como Herramienta Didáctica Para Mejorar la Enseñanza-Aprendizaje: Una Revisión del Estado del Tema”, Revista Ingeniería Investigación y Desarrollo, vol. 17 (2), pp. 36-46, julio.
- Tapia, L. (2006). Estimulación y relax mental a través del uso de videopasatiempos de última generación. ICONO 14 N°VIII.

LA METODOLOGÍA STEM: UNA MIRADA INTERDISCIPLINARIA DEL APRENDIZAJE

IJCIJGH-35

*Anabella Rodríguez **

Resumen

La metodología STEM propone una educación interdisciplinaria para promover un aprendizaje adaptado a las necesidades del siglo XXI. Conocer su propuesta permite comprender sus planteamientos fundamentales. La investigación se fundamentó en autores, tales como: María Rosa Aguada, Joaquín Giménez, Carolina Pipitone, Gemma Sala, Laura Branchetti, Olivia Levrini, Digna Couso, Carme Grimalt, Marco Vinicio López, Carlos Córdoba, José Soto, Jairo Botero y Julie Thompson. Para el estudio, se aplicó una metodología documental de tipo exploratoria. Luego de la investigación, se pudo concluir que la metodología STEM propone un cambio de visión epistemológica en las materias para crear una enseñanza interdisciplinaria que permita el aprendizaje en un contexto real.

Palabras claves: Interdisciplinariedad, Innovación, Metodología educativa

THE STEM METHODOLOGY: AN INTERDISCIPLINARY LOOK AT LEARNING

Abstract

The STEM methodology proposes an interdisciplinary education to promote learning adapted to the needs of the 21st century. Knowing your proposal allows you to understand its fundamental approaches. When reviewing the research that delves into the subject, various authors have been found, such as: María Rosa Aguada, Joaquín Giménez, Carolina Pipitone, Gemma Sala, Laura Branchetti, Olivia Levrini, Digna Couso, Carme Grimalt, Marco Vinicio López, Carlos Córdoba, José Soto, Jairo Botero and Julie Thompson. The work is an exploratory documentary methodology. After the investigation, it can be concluded that the STEM methodology proposes a change of epistemological vision in the subjects to create an interdisciplinary teaching that allows learning in a real context

Keywords: Interdisciplinarity, Innovation, Educational Methodology

Introducción

La metodología STEM alude al acrónimo de Science-Technology-Engineering-Mathematics y propone una educación interdisciplinaria en que se utilizan diferentes estrategias para abordar un tema actual desde diversas realidades con el fin de promover un aprendizaje en que se desarrollen las competencias “duras” (comunicativas, numéricas, sociales y culturales) y las competencias “blandas” (solidaridad, trabajo en equipo, tolerancia, respeto). La necesidad de preparar a los jóvenes para utilizar y saber crear tecnología en pro de la comunidad ha generado un creciente interés por desarrollar las competencias comunicativas y numéricas (Botero, 2018).

Para entender el desarrollo de la metodología STEM, se debe conocer su historia que inicia en los años 90 en Estados Unidos, gracias a la Fundación Nacional para las Ciencias (NSF). El auge del mundo virtual amplió esta propuesta educativa y se hizo un plan de educación en Estados Unidos a partir del 2010. Posteriormente, diferentes países, tales como China, Singapur, Australia, Corea del Sur, España, Francia, Colombia, México, actualmente, Venezuela, entre otros, han iniciado un recorrido por esta metodología. El trabajo interdisciplinario en el aula ha permitido a nivel mundial un desarrollo comunitario enfocado en las principales preocupaciones que han sido esbozadas en la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Con la metodología STEM, se pretende desarrollar la creatividad, curiosidad, integridad, tolerancia, perseverancia, toma de decisiones, precisión, colaboración y responsabilidad. Estas competencias apoyan, a su vez, el aprendizaje de las competencias comunicativas y numéricas, pues promueven una motivación y compromiso en el aula con su proceso de aprendizaje. Se propone diseñar actividades innovadoras, con conciencia social y ecológica, a partir del diseño de prototipos, aprendizaje de lenguajes de programación y creación de páginas web (Green, 2014).

Fundamentación Teórica

Siglo XXI: retos de la educación

La actual situación mundial presenta una realidad marcada por la complejidad de una sociedad inestable que exige una visión flexible. La adaptación y resolución de problemas se han transformado en dos valores esenciales para el individuo del siglo XXI. La necesidad de comprender que la realidad es impura y no es posible deslindar una materia de la otra ha sido tema de la fenomenología, hermenéutica, geometría fractal y de las propuestas diversas de los nuevos paradigmas científicos (Wagensberg, 2014).

No se trata de un relativismo posmoderno que ha intentado marcar una postura cómoda para decir “todo vale” o “no hay límites”. La realidad, que la física cuántica nos ha mostrado, descubre un mundo complejo, el cual exige ser estudiado desde un paradigma de la complejidad y es necesario que ese nuevo paradigma pueda ser abordado en la educación para que los estudiantes comprendan su entorno y puedan desarrollarse en lo profesional y personal con armonía en su sociedad. La sostenibilidad de las sociedades es un tema que debe considerarse desde este nuevo paradigma. Formar jóvenes, consciente del proceso complejo que es la realidad, es un reto para el siglo XXI. Se trata de asumir el Ser, Hacer, Convivir y Conocer desde una mirada interdisciplinaria.

A pesar de las exigencias de innovación que requiere la educación del siglo XX, I la separación del conocimiento predomina todavía en varias aulas a nivel mundial. Se observa cómo se enseñan las materias de manera aislada, quedando matemática, idiomas, historias, ciencias, entre otras, como “cuadernos” que el estudiante debe aprender para “aprobar” en un mero ejercicio intelectual que es fugaz en la mayoría de los casos, quedando en el olvido luego de un tiempo (Brent y Felder, 2016).

La metodología STEM propone una unión de las materias que va más allá de un diálogo entre contenidos para “cumplir una actividad”. Se diseñan actividades, a partir de la complejidad de la situación. Por ejemplo, una actividad STEM que decida buscar la solución para la potabilización del agua en una comunidad es un Objetivo de Desarrollo Sostenible, por lo tanto pertenece a las Ciencias Sociales, pero si se ve desde una visión compleja, este tema se relaciona con la Química por las fórmulas para lograr el agua potable, también se asocia con la Matemática por las finanzas que ayudan a establecer en lo económico las necesidades del proyecto. Además, encontramos el lenguaje, la tecnología, las artes. El proyecto nace desde su diseño como un tema complejo, no se trata del tema de una materia, pues se aborda la realidad con la que el estudiante deberá enfrentarse en su presente/futuro al lado de un equipo docente que lo orienta para lograr entender esa situación y buscar posibles respuestas.

Un ejemplo de la interdisciplinariedad STEM, se puede apreciar en el Centro Educativo IDENTITIES, patrocinado por la Universidad de Bologna, Universidad de Creta, Universidad Montpellier y la Universidad de Barcelona, para promover el aprendizaje STEM en diferentes centros educativos europeos a partir de la formación docente y la revisión curricular en cada instituto.

Un proyecto educativo que responda a las necesidades del Siglo XXI debe acoplarse al paradigma de la complejidad por los retos que este mundo exige. Por eso, la metodología STEM surge como una

propuesta educativa de crear trabajos interdisciplinarios para lograr un aprendizaje compartido (Carrión y López, 2016). Esa visión educativa exige un cambio en la actividad del aula. El docente solitario da paso a un equipo de docentes, que practican una co-docencia. Predomina el trabajo colaborativo en el proceso educativo, pues se enseña a construir una sociedad armoniosa con el ejemplo, a través de lo vivencial en el aula.

Los países que se han preocupado históricamente por la tecnología han acogido la metodología STEM como una solución para motivar a los estudiantes para que logren una educación más acorde con las exigencias del siglo XXI. Por ejemplo, en Estados Unidos, podemos apreciar el surgimiento de la metodología STEM desde los años 90. Las propuestas de implementación parcial/total surgen en el marco del Plan Educativo Nacional desde el 2010. Por su parte, China, se ha preocupado por incrementar su desarrollo científico y, desde 1995, se planteó el programa “Rejuvenecer a China por la tecnología y la educación”. En Japón, considerado el “líder de la tecnología”, se ha desarrollado un programa multidisciplinario llamado “Super Science High Schools”. También, Canadá, ha trabajado la metodología STEM en el sistema educativo a través del programa “The Framework”. En Europa, se encuentra el caso de España, cuya preocupación por la multidisciplinariedad se observa que ha crecido con la situación actual de la Pandemia (Botero, 2018).

En Latinoamérica, se han desarrollado propuestas de gobierno, tales como las propuestas educativas de Colombia y, también, se han introducido instituciones privadas, dedicadas a enseñar la metodología STEM a diversas organizaciones educativas. Por ejemplo, la Asociación Americana de Robótica y Tecnología (<https://ponteonlinea.net>), que tiene sus sedes en México y Estados Unidos, y que se presenta como una red de instituciones y docentes, interesados en pertenecer a este nuevo paradigma interdisciplinario a lo largo de América. Resalta, además, el trabajo del especialista en STEM, Jairo Botero Espinosa. Su obra, *Introducción a una nueva forma de Enseñar y aprender. Educación STEM* (2018) es una referencia importante de la literatura que se ha escrito en América Latina.

En Venezuela, la relación de la Educación y la tecnología se aprecia desde 1996 con la reforma educativa que integraba lo tecnológico en el área Ciencias de la Naturaleza y Tecnología en la Etapa I y II de la Educación Básica, buscando un aprendizaje tecnológico interdisciplinario (Ramírez, Escalante y Salazar, 2009). Posteriormente, la aparición del Proyecto Canaima (2009), introdujo en el Sistema Educativo Bolivariano la posibilidad que los estudiantes de Primaria tuvieran acceso a la tecnología para aprender problemas de cada área (Cintrón, 2019). Sin embargo, la resistencia docente por

desconocimiento no ha permitido un desarrollo más amplio de todas las propuestas anteriores (Peña, 2021), pues se construyen las materias desde lo disciplinario, sin reflexionar sobre la visión epistemológica de cada docente, que requiere una formación para lograr una enseñanza que se acople a las nuevas tecnologías y el mundo actual.

En el año 2019, Teknikids, una empresa de Guatemala, que tiene sede en Guatemala, Estados Unidos, España, México, Costa Rica, Chile y Venezuela, inició una importante labor de enseñar la metodología STEM, una propuesta innovadora que aborda la construcción de lo interdisciplinario desde la revisión epistemológica de las materias y la selección de los contenidos curriculares. Teknikids ha trabajado en estos siete países durante 20 años con 210 colegios, formando a los docentes para crear un trabajo interdisciplinario que una la Ciencia, Tecnología, Física y Matemática a las otras áreas de conocimiento, proponiendo un cambio de paradigma educativo.

Se busca formar a los docentes para que diseñen y seleccionen materia que puedan compartir y trabajar con los jóvenes a partir de la Robótica, la enseñanza de programación, pensamiento computacional y el diseño en 3D. Hasta la investigación actual, se conoce que han desarrollado jornadas de formación y experiencias educativas STEM en los colegios privados del Distrito Capital y el Estado Miranda, tales como: El Canigua, los Arcos, La Academia Merici, Los Campitos, Step by Step, Puki Puki, Los Pinitos, San Agustín del Paraíso, Colegio Italo, El Roraima, Simón Bolívar I, y Simón Bolívar II.

Multidisciplinariedad, interdisciplinariedad y Modelos de implementación

El actual interés por el pensamiento computacional ha crecido, porque los estudiantes de hoy necesitan conocer sobre el lenguaje de programación para su futuro profesional. La alfabetización digital es la capacitación de funciones de la comunicación al proceso de revolución tecnológica que se ha vivido en la Sociedad de la información. Paul Gister (citado por Pérez y Zapata, 2019) define la “cultura digital”, como la capacidad de entender y utilizar la información que obtenemos en diferentes fuentes. Por lo tanto, el interés por el pensamiento computacional es más que el interés en aprender una resolución de problemas. Se trata de comprender un nuevo paradigma que envuelve al mundo de hoy y marca la realidad que se debate con el mundo virtual.

En esta sociedad compleja que ofrece diversas informaciones, la multidisciplinariedad y más allá la interdisciplinariedad es una necesidad de acoplar el proceso de aprendizaje al entorno actual. Lograr un cambio de paradigma en la concepción curricular de las materias “separadas por áreas” no es fácil. Se

deben introducir diversos modelos de implementación en las escuelas para lograr una transformación en el aula (Frodeman, Thompson y Britt, 2010).

Según la “Guía de Inmersión de la metodología STEM” de Science Foundation Arizona (2017), existen cuatro modelos: los primeros dos modelos se pueden unir en una sola explicación, pues estas primeras experiencias de implementación son de carácter extracurricular en que los estudiantes logran el acercamiento interdisciplinario de los contenidos en actividades fuera del currículum, actividades complementarias, por ejemplo: ferias de ciencias, clubes de robótica, programación. Son programas independientes del currículum, promovidos y financiados por la institución educativa. Se busca promover el aprendizaje de temas interdisciplinarios (cambio climático, inteligencia artificial, por ejemplo) o temáticas curriculares que generan “problemas sin una frontera curricular clara” en que deben abordar el aprendizaje desde más de dos materias (crear un emprendimiento para ayudar a una comunidad). Se promueven más allá del horario escolar y se inspiran en las estrategias de aprendizaje basado en retos y en problemas. Los docentes de estas actividades especiales orientan a los estudiantes en la indagación y en el aprendizaje colaborativo.

El segundo modelo plantea hacer una inmersión parcial, promoviendo una inclusión curricular en que algunas materias compartan sus espacios de aprendizajes, desarrollando actividades conjuntas que generen proyectos compartidos en el aula. Se busca promover el aprendizaje colaborativo con la participación de los estudiantes en el horario escolar. A través del aprendizaje basado en proyectos, se propone un proyecto que se desarrolle en un año o un lapso. Luego, se presenta a todos los miembros de la institución educativa para promover el aprendizaje en un contexto real.

Pueden ser ferias de ciencias, exposiciones STEM de laboratorios, congresos de estudiantes, entre otros. Los docentes trabajan en conjunto para crear una visión epistemológica interdisciplinaria, seleccionan contenido curricular relacionado, proponen temas y desarrollan diferentes estrategias pedagógicas. Pueden compartir su hora de clase con los otros docentes y crear una clase en que conversen sobre el proyecto desde las diversas materias, por ejemplo. Orientan a la indagación, investigación y aprendizaje significativo.

Por último, el tercer modelo expone la posibilidad de crear una interdisciplinariedad total en que los estudiantes aborden un currículum complejo, en todas las áreas, partiendo del problema de la realidad al conocimiento. La misión y visión de la institución educativa se fundamenta en el aprendizaje interdisciplinario. Se promueve la unión de contenidos como eje transversal en todas las materias, se

crean aulas adaptadas a la co-docencia (se incluye la tecnología en el aula). Se genera un aprendizaje desde el paradigma constructivista. Se promueve enlaces con universidades e instituciones que permitan ampliar sus investigaciones. Se proponen investigaciones abiertas que pueden desarrollar a lo largo de su proceso de aprendizaje. Los docentes analizan el contenido curricular para relacionarlo y crear un aprendizaje fundamentado en el contexto real de los jóvenes. Estas propuestas han tenido diversas acogidas en el mundo (Córdoba, López y Soto, 2020).

Métodos

El trabajo es una metodología documental de tipo exploratoria, situada en un nivel perceptual que, según Hurtado (2008), tiene como propósito la exploración y descripción de la propuesta metodológica educativa STEM. Para lograr la comprensión de la metodología STEM y su incursión en el sistema educativo mundial y venezolano, se han estudiado sus postulados, el origen y desarrollo de la metodología educativa y la situación actual en el mundo y en Venezuela.

La Metodología STEM y el Aprendizaje

La metodología STEM propone un aprendizaje desde lo interdisciplinario. Se forma a los docentes para que reflexionen sobre la visión epistemológica desde la que enseñan en sus aulas, “por ejemplo, que la matemática es hipotético-deductiva, y que la física es empírica” (Aguada et al., 2021). Esa reflexión epistemológica se acompaña de una selección de contenidos curriculares que son interdisciplinarios y contenidos que no tienen fronteras curriculares claras, pues deben ser abordados por varias disciplinas para una mejor comprensión. Cuando se logra adaptar la visión epistemológica y los contenidos, se promueve un aprendizaje contextualizado a la vida real de cada estudiante.

Para lograr un aprendizaje significativo, es necesario que los estudiantes entiendan cómo lo que aprenden en cada disciplina representa un conocimiento, habilidad o actitud que le permitirá asumir los diferentes problemas de su vida diaria. El revisar los paradigmas y las estrategias que se utilizan en el proceso de aprendizaje es fundamental en el siglo XXI, “se ayuda al alumnado a desarrollar las ideas clave y las prácticas (formas de hacer, saber, hablar, valorar y ser) del ámbito científico y tecnológico para resolver problemas socialmente relevantes y proponer soluciones creativas de forma crítica y con valores” (Couso y Grimalt, 2020, p.71).

Esa necesidad de encontrar “un sentido práctico al conocimiento” ayuda al cerebro, según la neuroeducación, a establecer conexiones cerebrales que aseguren una verdadera modificación de los

esquemas ya establecidos y con ello se produce un verdadero aprendizaje (Mora,2010). La metodología STEM no es una estrategia de aprendizaje, tal como lo son el Aprendizaje basado en Proyectos, el Aprendizaje basado en retos, el Aprendizaje basado en Problemas, entre otros. Es una propuesta de revisión epistemológica y curricular del quehacer docente para asumir un paradigma más coherente a las exigencias del Siglo XXI desde lo interdisciplinario. Si se propone un paradigma constructivista como un medio para el estudiante genere su aprendizaje, ese modelo exige una reflexión de cada docente del área para diseñar actividades, que desarrollen las competencias comunicacionales y numéricas, desde una mirada que logre promover un aprendizaje significativo en el estudiante.

Las experiencias observadas en diferentes instituciones, tales como Centro Educativo IDENTITIES, Science Foundation Arizona, la Asociación de Robótica Americana y TecniKids, muestran cómo los niños y jóvenes aprenden desde la metodología STEM a resolver problemas de sus entornos, aprendiendo a su vez las competencias básicas comunicacionales y numéricas.

Experiencia STEM

La metodología STEM permite a los docentes iniciar un proceso de reflexión sobre la visión epistemológica que llevan al aula y cómo marca el aprendizaje de sus estudiantes. Cuando los docentes logran comprender su visión y ubicar su paradigma, pueden dialogar con los profesores de las otras áreas de la institución. En esa discusión grupal, inician la elaboración de una propuesta interdisciplinaria con la selección de temas, la revisión curricular y su relación con el desarrollo de las competencias. La metodología propone diseñar actividades que promuevan el aprendizaje interdisciplinario a través de diversas estrategias y espacios. Por ejemplo, se crean actividades para elaborar prototipos, inspirados en la Ingeniería. El desarrollo de estas actividades genera interés y motivación en los estudiantes. Ese interés plantea la inquietud sobre cómo las competencias básicas son desarrolladas en las actividades STEM. Es importante analizar y comparar estas experiencias con otras metodologías para revisar si la metodología STEM puede representar el cambio de paradigma educativo que se requiere en este nuevo panorama mundial.

Reflexiones finales

La metodología STEM surge como una respuesta a la creciente necesidad de un cambio de visión en la enseñanza disciplinaria, pues existe una exigencia del contexto actual que requiere un aprendizaje interdisciplinario para lograr abordar los problemas que las comunidades enfrentan en el Siglo XXI. Lo innovador de la metodología STEM es la reflexión sobre la visión epistemológica con la que se enseña

en el aula. Una materia que se construye desde lo hipotético-deductivo no puede compararse a otra que trabaja desde lo empírico, pues son vías diferentes para acercarse al aprendizaje.

Ese proceso de reflexión genera la unión interdisciplinaria, la cual se elabora desde el análisis que los docentes hacen del proceso de aprendizaje. Una vez que se logra alinear sus visiones de enseñanza, se pasa a la selección de temas interdisciplinarios y diseño de actividades que promuevan una resolución de problemas, la curiosidad, habilidades de investigación, trabajo en equipo, entre otras competencias necesarias en el Siglo XXI.

Trabajar la inclusión de la metodología STEM en las instituciones educativas requiere una formación docente, un proceso de diseño de las actividades educativas, el trabajo de proyectos colaborativos y un compromiso de la comunidad. La metodología exige un cambio de la visión educativa del colegio para lograr incluir un trabajo conjunto desde la codocencia.

Las experiencias docentes que se han revisado muestran cómo los jóvenes se motivan para el desarrollo de las diferentes competencias a partir de problemas que les enfrentan a “la vida real”. Se crean nuevas visiones para la enseñanza de las materias. Por esa razón, es interesante acercarse al proceso de aprendizaje que generan las experiencias STEM para investigar cómo se desarrollan las competencias básicas, gracias a la revisión epistemológica y el diseño de actividades interdisciplinarias que aborden problemas del contexto de los estudiantes.

Referencias bibliográficas:

Aguada, M et al. (2021). Interdisciplinarietà en educação STEM. Reflexiones y retos. **Uno Revista de Didáctica de las Matemáticas**, 93, 45-51.

Botero, J. (2018). **Introducción a una nueva forma de enseñar y aprender**. Educación STEM. Stilo Impresores, Bogotá.

Brent, R y Felder, R (2016). **Teaching and learning STEM**. A practical guide. Jossey-Bass: San Francisco.

Cintrón, J. (2019). Proyecto Canaima: Un salto cualitativo en la educación nacional. Recuperado en: <http://www.minci.gob.ve/especial-proyecto-canaima-un-salto-cualitativo-en-la-educacion-nacional>.

Córdoba, C. López, M. y Soto, J. (2020). Educación STEM/STEAM: Modelos de implementación, estrategias didácticas y ambientes de aprendizaje que potencian las habilidades para el siglo XXI. *Latin American Journal of Science Education*, 6(1). Recuperado en:

https://www.academia.edu/43255509/Educaci%C3%B3n_STEM_STEAM_Modelos_de_implemenci%C3%B3n_estrategias_did%C3%A1cticas_y_ambientes_de_aprendizaje_que_potencian_las_habilidades_para_el_siglo_XXI

Couso, D y Grimalt C. (2020). ¿Qué es STEM y STEAM y por qué ponerse a ello? Aula 290, febrero.71-72.

Frodeman, R.; Thompson, J. y Britt, J (2010). **The Oxford Handbook of Interdisciplinarity**. Oxford University Press: Nueva York

Green, S. (2014). **STEM Education. How to train 21st century teachers**. Nova publishers: New York.

Hurtado, J (2008). **Cómo formular objetivos de investigación**. Sypal: Caracas.

López, H y Carrión, H. (2016). **Educación Stem. El desafío del futuro que enfrentamos hoy**. Instituto Santa Fe: Quito.

Mora, F. (2013). **Neuroeducación. Solo se puede aprender aquello que se ama**. Alianza Editorial: Madrid.

Peña, M (2021). **Planificación estratégica** (Material de aula). Planificación estratégica. Universidad Dr. José Gregorio Hernández, Maracaibo: Zulia.

Pérez, P y Zapata, M. (2019). **El pensamiento computacional (EPUB)**. CreateSpace Independent Publishing Platform.

Ramírez, A; Escalante, M y León (2008). La educación en tecnología: Un reto para la educación básica venezolana. Educere [online], vol.12, n.43, 731-740.

Science Foundation Arizona (2017). **The STEM Immersion Guide (PDF)**. Recuperado en: <http://stemguide.sfaz.org>.

Wagensberg, J. (2014). **El pensador intruso** (epub). Editorial Trivillius: Madrid.

AFECTIVIDAD COMO ESTRATEGIA INSTRUCCIONAL PARA LA ADQUISIÓN DEL APRENDIZAJE

IJCIJGH-36

*Miriam Peña **

Resumen

La presente artículo tuvo como objetivo proponer estrategias instruccional para la construcción de textos escritos, en discentes de educación primaria del Municipio Maracaibo, Bajo los postulados Stoner (2013) Morrisey (2014) Orantes (2012) Díaz y Hernández (2010). Se utilizó una metodología tipo descriptivo de campo, con diseño no experimental transversal descriptivo. La población estuvo conformada por 30 docentes. La técnica fue la encuesta, con un cuestionario de 15 ítems, con respuestas de alternativa de siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Se concluyó que los niños no cuentan con estrategias instruccionales para el aprendizaje afectivo en la escritura. Como recomendación se sugirió a los docentes preparar estrategias instruccionales en sus jornadas diarias para lograr un aprendizaje afectivo.

Palabras clave: Afectividad, aprendizaje, estrategia instruccional.

AFFECTIVITY AS AN INSTRUCTIONAL STRATEGY FOR THE ACQUISITION OF LEARNING

Abstract

The objective of this article was to propose instructional strategies in the area of affective learning in comprehensive education children. Under the postulates Stoner (2013) Morrisey (2014) Orantes (2012) Díaz and Hernández (2010). A descriptive field methodology was used, with a descriptive cross-sectional non-experimental design. The population consisted of 30 teachers. The technique was the survey, with a 15-item questionnaire, with alternative responses from always, almost always, sometimes, almost never, and never. It was concluded that children do not have instructional strategies for affective learning. As a recommendation, it was suggested that teachers prepare instructional strategies in their daily days to achieve affective learning.

Keywords: Affectivity, learning, instructional strategy.

* MSc. Administración de la Educación Básica (UNERMB, 2008). Lcda. en Educación Integral, Mención Estética (UNICA, 1998). Diplomado en metodología de investigación. Profesora en las Cátedras Didáctica General, Metodología de Estudio, Prácticas Profesionales II, III y IV, Gerencia Educativa. Pedagogía General, Supervisión de personal, Toma de decisión (Electiva IV), Emprendimiento, didáctica general, estrategias y recursos para el aprendizaje y Trabajo Especial de titulación en pregrado la UJGH. PEII Nivel A2. Perteneciente al comité de FHAE. Investigador adscrito a la Línea de Investigación Gestión Tecnológica del CIHAE-UJGH. Profesora y asesora de trabajo de grado de Posgrado en la UJGH. E-mail: miriamalejapenah@gmail.com. Miriam.pena@ujgh.edu.ve

Introducción

El presente trabajo de investigación, permitió establecer la importancia que los docentes en su acción pedagógica diaria, se afiancen en la aplicación de estrategias instruccionales innovadoras, para promover la construcción de textos escritos en estudiantes de instituciones primarias del Municipio Maracaibo. Lo cual se considera un aspecto necesario para que los estudiantes, mejoren significativa su proceso de cognición y comunicación, como parte activa de su formación integral.

En forma similar, es importante enfatizar que estas aseveraciones, deben ser tomadas en cuenta por los docentes, al momento de brindar alternativas, para una mejor conducción de los procesos comunicativos en sus educandos, donde la utilización de estrategias creativas en la práctica del alumno es necesaria, para el manejo de acciones lectora y escritas, donde no se limite al alumno a ser un repetidor o reproductor de textos elaborados por otros, lo que pudiese traducirse en un factor académico negativo.

Lo referenciado, permite manifestar que hoy día la escritura ha abierto una brecha entre los seres humanos, porque no es fácil plasmar en una hoja lo que se piensa, se siente, o se idealizan sobre algo o alguien; considerando que la escritura debe estar acompañada de manera relevante de la lectura, ya que ambas son consideradas procesos cognitivos, interactivos y dinámicos de construcción de significados, por lo cual requiere de la participación activa del lector escritor.

Asimismo, la dinámica y la interacción propia de construcción de saberes, precisan de la aplicación de operaciones cognitivas complejas, además del uso de estrategias que posibiliten el procesamiento, integración y producción de información, razón por la cual la escuela requiere precisar un papel determinante en cuanto a la promoción y producción de textos escritos, lo que es posible lograr mediante la motivación de una cultura lectora.

Al respecto, es importante señalar que la comunicación realizada de manera asertiva, se considera de gran importancia en todo ser humano, al permitir la adquisición de variados saberes, frente a situaciones del entorno social, cultural y educativo, que le conduzcan al logro de eficiente de las metas que se tracen en la vida. Lo que por supuesto permite, el desarrollo de la competencia comunicativa en la educación, abarcando el desarrollo de las áreas lingüística, como competencia práctica o pragmática en tal sentido, dentro de la variedad comunicativa resalta el lenguaje escrito como un

mecanismo poderoso de comunicación y de aprendizaje, que todo estudiante debe utilizar de manera funcional.

En concordancia con lo señalado, Morlés (2012), considera que sin comprensión no hay lectura, por tanto, la lectura para la comprensión no puede ser superficial o vaga, esta debe ser activa, exploratoria, indagatoria, donde la conexión o enlace que se efectúa con otros conocimientos ya adquiridos proporcionen nuevas ideas, que sean importantes y con alto grado de significación para el lector. En tal sentido, para poder codificar el individuo debe saber decodificar; por ello, los niveles de lectura, precisan ser conocidos de manera significativa por los estudiantes.

En tal sentido es necesario considerar, que los estudiantes deben tener habilidad para decodificar el texto, interpretar el significado de las palabras y estructuras gramaticales; así como: construir o argumentar el significado, ya que usar el lenguaje más allá del habla, permite la estructuración de esquemas garantes en la socialización individual y colectiva en lo objetivo y subjetivo. Enfatizando que la comunicación de forma escrita, posee un carácter exigente y estricto; por lo tanto, el buen uso de ella brindará confianza y por ende el mejoramiento de las normas convencionales de la información.

En observancia a lo planteado, se ha podido detectar, que en la mayoría de países latinoamericanos y el Caribe, donde Colombia no escapa a esta realidad, se refleja y se evidencian las mismas problemáticas de cohesión, coherencia y concordancia, pero aún a pesar de las reformas curriculares y capacitación permanente a los docentes, tal situación continúa sin resolverse, causando problemas fundamentales en relación con la comprensión lectora y la producción escrita.

En tal sentido, es necesario señalar que la escritura en el nivel educativo, representa una de las formas significativas de comunicación entre docentes y estudiantes. Lo que indudablemente debe evitar distorsiones en la forma de expresión escrita, son los aspectos que imposibiliten la interacción comunicativa eficiente, efectiva y eficaz en el ámbito social y escolar; esto ayudará a los estudiantes a convertirse en usuarios competentes de su lengua en contextos y textos diversos de manera cohesiva.

De igual modo, es importante destacar que con la escritura ocurre otro fenómeno, se manifiesta en la importancia del currículo, por su relevancia actual en la producción textual, lo cual es predominante sobre otras habilidades comunicativas en el nivel básico, donde en ocasiones la práctica de la escritura es reducida a las micro habilidades, trazado de la grafía y copia de Textos, lo que

permite conceptualizar la escritura como la forma única de hacer trazado de líneas, lo cual es una concepción muy reducida del amplio significado de escribir.

Como se puede apreciar, una de las tantas situaciones apremiantes se observa de manera constante en el aula de clase, donde se presenta el dilema o problemática de aprendizaje, donde en ocasiones algunos docentes actúan en contra punto a la formación integral de los educandos, infiriendo de manera poco asertiva en las distintas áreas del conocimiento; caso particular en el área de la lengua comunicación y cultura, causando esto una serie de angustia y preocupaciones a los padres, acudientes y docentes, tal situación arroja resultados consecuentes de manera negativa en el rendimiento académico de los estudiantes, influyendo algunas veces en sus relaciones interpersonales.

Es importante destacar, que la construcción de textos escritos, actualmente se considera una de las herramientas brindadas por la comunicación, donde el estudiante con el debido acompañamiento del docente, así como el grado que cursa y su edad se apropie de ésta, para que la internalice de manera significativa al momento de planear y plasmar su pensamiento traducido en ideas, emociones, sentimientos, tristezas y alegrías tomadas del contexto y del intertexto de manera objetiva o subjetiva. Textos, lo que permite conceptualiza la escritura como la forma única de hacer trazado de líneas, lo cual es una concepción muy reducida del amplio significado de escribir.

En relación a lo expresado, es necesario señalar que los problemas más observados, que impiden el interés de los alumnos por construcción de textos escritos, se manifiestan en primer término, por la escasa información previa de los docentes para realizar actividades escritas, a ello se suma los problemas de coherencia, cohesión y coordinación temática, lo que se traduce una desmotivación y escaso manejo de la Sintaxis, originando el mal uso de letras mayúsculas y minúsculas, así como falta de la acentuación y la ubicación de tildes, lo que impide el uso de un léxico inapropiado en el proceso escritudinal.

De forma similar, otro aspecto observado por el investigador, radica en las debilidades, así como en la poca apropiación de conocimientos previos con relación a la construcción de textos escritos de parte de los estudiantes de educación básica primaria de las instituciones educativas del municipio Maracaibo, entre los que destacan, la escasa comprensión de unidades didácticas, producto de la distracción y algunas veces desmotivación.

Lo que por supuesto, produce desinterés en los educandos debido a que cada docente es propio de conducir su clase, enfocado en técnicas y estrategias pedagógicas, en tal sentido se observa, según

la percepción del investigador quien labora en una de las unidades objeto de estudio, que muchos docentes limitan tales aspectos lectores en los alumnos, lo cual pudiese ser causa de desmotivación, para la producción de textos escritos, lo que se considera un aspecto necesario que ayudaría al educando al mejoramiento de su calidad académica. Logrando conseguir un estudiante de carácter competitivo que permita la fusión lectura-escritura en su conciencia, de manera que presente motivación en la construcción de su formación como ente activo de ésta.

Con la finalidad, de obtener el control en lo enunciado anteriormente, el investigador propone una serie de estrategias didácticas para la construcción de textos escritos en estudiantes, las cuales se encuentran entrelazadas de manera significativa y enmarcadas en el mejoramiento continuo de la formación integral de los estudiantes de las instituciones educativas del municipio Maracaibo.

En otro orden de ideas, es importante hacer énfasis que de no tener en cuenta las recomendaciones a aportar por el investigador: esta conceptualización actual que poseen los educadores en la búsqueda de alternativas, para una mejor conducción de los procesos comunicativos, implica que en la práctica el alumno, se limite a ser un repetidor o un reproductor de textos elaborados por otros, lo que pudiese ser un factor negativo para lograr el desarrollo de habilidades que le conduzcan a la producción de textos escritos en la educación básica primaria, específicamente en el sexto grado.

En atención a los aspectos referenciados anteriormente y en los cuales se sustentan la problemática de la investigación, la autora enfatiza en el objetivo general siguiente; Proponer estrategias instruccionales para la construcción de textos escritos en estudiantes de sexto grado de básica Primaria de Instituciones Educativas Dr. Orángel Rodríguez, del Municipio Maracaibo.

Fundamentación Teórica

En la presente sección se hace referencia, a las teorías que darán sustento las variables seleccionadas, tal el caso de esta investigación; estrategias instruccionales afectivas para la construcción de textos escritos, en discentes de educación primaria del Municipio Maracaibo, con el fin de confrontar razonamientos pertinentes para las conclusiones, Seguidamente se hace énfasis en aportes teóricos conceptuales, sobre estrategias didácticas.

Estrategias instruccionales para construcción de textos Escritos.

De acuerdo con Camilloni (2008), las estrategias instruccionales son "las formas en que el docente crea una situación que permita al alumno desarrollar la actividad de aprendizaje", es decir, hacer referencia a una acción planeada especialmente para una situación concreta. Al respecto, De la Torre (2010), enfatiza que "las estrategias didácticas refieren los modos de proceder y los estilos de trabajo que se utilizarán para alcanzar los propósitos, designando los medios principales para que los alumnos alcancen los aprendizajes y la formación definida en los propósitos".

En atención a lo anterior, el autor de la investigación, infiere que las estrategias instruccionales tipifican, permitiendo al docente a través de la efectividad el orden de las actividades para el logro de los propósitos educativos; para poder precisar qué se va a hacer dentro del grupo de aprendizaje con sus educandos; indudablemente ello favorece el cumplimiento de los compromisos asumidos, de forma conjunta entre el docente y sus educandos.

Tipos de Estrategias Instruccionales.

Al hacer referencia a los tipos de estrategias Instruccionales, como apoyo a la construcción de textos escritos en estudiantes, el autor hace énfasis en estas como el proceso, que sirva de apoyo para inspeccionar y planificar, los elementos de las actividades realizadas lejos de las capacidades del estudiante, de manera que brinde acciones que permitan a este, el dominio de lo captado con rapidez, del mismo modo, pueden brindar apoyo, servir como herramienta, ampliar el alcance del sujeto que de otro modo serían imposible, y usarse selectivamente cuando sea necesario. En atención a lo expresado, se hace énfasis en los siguientes tipos de estrategias.

Estrategias de investigación

Este tipo de estrategia, representa un aporte al docente, para indagar sobre aspectos que le permitan, propiciar actividades creativas en los estudiantes, donde se tenga en cuenta las necesidades socio educativas de lo interno y externo de la organización escolar, enmarcada en aspectos relevantes, donde se relacionen actividades de reflexión sobre el quehacer, como estrategia de investigación para propiciar el conocimiento desde una óptica teórico-práctica y didáctica, que permita el desarrollo cognitivo y cognoscitivo de los educandos. En atención a ello, La Cueva (2004), refiere que desde otra perspectiva, la investigación en el aula, utilizada por el docente como una estrategia didáctica, permite

orientar y regular las decisiones curriculares y el funcionamiento del aula, en relación a los papeles que desempeñarán tanto él como sus alumnos.

Estrategias motivacionales

Las estrategias motivacionales, permiten orientar a los estudiantes sobre aspectos, para afianzar desarrollar capacidades y habilidades en base a contenidos nuevos, que se relacionen con diferentes temáticas, y que propicien en ellos la motivación necesaria de parte del docente para inducir en los estudiantes actividades creativas para aprender a producir textos escritos, basados en las diferentes situaciones que se planteen en el aula, y en el entorno socio educativo y comunitario. Seguidamente se enfatiza en diferentes autores que la sustentan.

En cuanto a lo expresado sobre estrategias didácticas motivacionales, Jiménez y Martín (2010), señalan que son fundamentales en el ámbito donde es necesario aplicar los principios motivacionales, donde resalta con gran importancia el ámbito educativo, donde se recurre a este tipo de estrategia para intentar recuperar el interés de un alumno por la actividad escolar, en tal sentido se considera el componente direccional que ayudara al estudiante a recuperar el interés por las actividades académicas

Estrategias Lúdicas Tecnológicas

Las estrategias lúdicas se consideran un procedimiento pedagógico en sí mismo, es importante destacar que la metodología enfocada en las estrategias lúdicas, existe antes de saber que el profesor la va a propiciar; del mismo modo, estas permiten generar espacios y tiempos creativos, provocando interacciones y situaciones recreativas. A lo cual Acosta (2012), refiere que las estrategias lúdicas, proveen al docente nuevas formas para explorar la realidad, a través de estrategias diferentes para operar y favorecer un espacio para lo espontáneo en un mundo pedagógico, donde la mayoría de las cosas están reglamentadas. La lúdica permite a los estudiantes, descubrir nuevas facetas de su imaginación, pensar en numerosas alternativas para un problema, desarrollar diferentes modos y estilos de pensamiento, lo cual favorece el cambio de conducta que se enriquece y diversifica en el intercambio grupal.

En este sentido las estrategias didácticas facilitan la construcción de textos escritos en estudiantes, utilizadas de manera eficiente por los docentes permiten comprender mejor la particularidad en los procesos de aprendizaje de los educandos, permitiendo además al docente responder mejor a sus necesidades y adecuar las estrategias de enseñanza aprendizaje a novedosos recursos, que favorezcan la

participación de todos sus alumnos, las cuales son planificadas y utilizadas por el docente para brindar de forma dinámica, propiciando la participación activa del educando. Al respecto el autor de la investigación plantea las características siguientes:

Permite la organización de manera coherente

En cuanto a esta estrategia instruccional, se considera importante para el estudio, por ser un recurso que le permitirá a la institución educativa, a sus docentes y estudiantes, mantener una organización coherente con los fines y propósitos de ésta, lo que indudablemente conducirá al mejoramiento académico de sus estudiantes. Así mismo las estrategias instruccionales expresa que el docente debe hacer énfasis en una variada praxis progresiva en el contexto del estudiantado, para evitar un cierto desconocimiento y la desmotivación de lo que representa el aprendizaje de la lectura y la escritura, ya que todavía persisten algunas concepciones erróneas sobre los fines de la lectura en los programas de educación primaria.

Articulación del Conocimiento

Es importante destacar que el recurso tecnológico, como característica de estrategia instruccional referido a la articulación del conocimiento, se considera necesario para el estudio y la efectividad por el construir textos, por lo importante que para el docente significa, como proceso pedagógico articular de manera coherente y precisa en sus alumnos, todas las experiencias de aprendizaje que desde su punto de vista como educador, pueda brindarles, para complementar lo manifestado por el autor de la investigación. Por su parte Lucchetti (2010), señala que: “El concepto de articulación del conocimiento, se refiere a la unión o enlace entre partes, lo cual supone reconocer que las partes son distintas entre sí y a la vez forman parte de un todo.

Ahorrar Tiempo

En atención con este indicador, se puede señalar que como estrategia instruccional significa, un importante apoyo al proceso educativo como recurso tecnológico, ya que el ahorro de tiempo se considera necesario para el proceso de enseñanza, ya que como proceso pedagógico permite al docente, el manejo adecuado de las estrategias. En tal sentido, para Baños (2007), es importante la utilización adecuada de las estrategias didácticas, como el conjunto de elementos que facilitan la realización del proceso de enseñanza y aprendizaje, los cuales contribuyen a que los estudiantes logren

el dominio de un conocimiento determinado, al proporcionarle experiencias sensoriales representativas de dicho conocimiento.

Para Barthes (2009), al hablar de niveles de lectura o de movimientos interpretativos, enfatiza que todo texto se construye como una estructura, como un tejido orgánico cuya acción revela diversos estratos. Pero se puede hablar de estos niveles por la manera como los lectores, operan con los textos y establecen con ellos sus *transacciones*. En tal sentido para el autor, se suelen identificar tres macro niveles de lectura, reconocidos por diversos autores como subniveles.

Así mismo, Quintero (2011), expresa que al hablar de niveles de la lectura en sentido pedagógico, permitirán desde el punto de vista intelectual aportar sus iniciativas, señalando que un nivel adecuado de hábitos lectores, impide no arriesgamos a dar el paso equivocado al momento de ejercer cualquier acción lectora, pero si ello ocurre entonces bienvenido el error para corregirlo y evitar una equivocación mayor. Seguidamente se presentan los niveles de la lectura

Nivel de lectura literal o descriptiva

El Nivel de lectura literal, es un tipo de lectura que permite a los docentes, promover espacios y estrategias para la lectura en los estudiantes, lo cual pudiese ser una realidad, con programas de acción participativa enmarcados en la promoción y creación de textos escritos, lo que por supuesto estaría cumpliendo con el compromiso de interactuar de manera coordinada con todos los entes que la conforman una institución Escolar. En atención a ello Solé (2004), refiere que la lectura se centra en las ideas e información, que están explícitamente expuestas en el texto, basándose en reconocimiento o evocación de hechos, pudiendo este identificar nombres, personajes, tiempo y lugar de un relato; las ideas principales, donde se señale la idea más importante de un párrafo o del relato; identificando el orden de las acciones; por comparación, así mismo identifica caracteres, tiempos y lugares explícitos de ciertos sucesos o acciones.

Nivel Inferencial

El nivel Inferencial de la lectura, a nivel educativo se utiliza muy poco en la escuela, debido al requerimiento considerable de un grado de abstracción de parte de los lectores, lo que en ocasiones favorece la relación con otras áreas del saber y no incluidas explícitamente en el texto escrito. En atención a ello, se presentan consideraciones de otros autores. En tal sentido, Solé (2004), manifiesta que aquí las relaciones van más allá de lo leído, se explica el texto más ampliamente, agregando

informaciones y experiencias anteriores, relacionando lo leído con los saberes previos del lector, formulando hipótesis y nuevas ideas.

Nivel Crítico o Intertextual

Este nivel permite al lector emitir juicios sobre el texto leído, aceptándolo o rechazándolo pero con fundamentos y donde los alumnos puedan argumentar sus opiniones con tranquilidad y respetando a su vez la de sus pares. Así mismo este nivel crítico de la lectura, referencia valoraciones y juicios, elaborados tanto a partir del texto leído, como de sus relaciones con otros textos, lo que necesariamente deberá conducir a la escritura de uno nuevo. En tal sentido, Solé (2004), refiere que la lectura crítica tiene un carácter evaluativo, donde interviene la formación del lector, su criterio y conocimientos de lo leído, tomando en cuenta cualidades de exactitud, aceptabilidad, probabilidad. En este nivel los juicios pueden ser de realidad o fantasía, según la experiencia del lector con las cosas que lo rodean o con los relatos o lecturas.

Nivelpreciativo

Este nivel comprende las dimensiones cognitivas, Incluyendo respuesta emocional al contenido, ya que es un aspecto que requiere lectores más avanzados, por lo que se aconseja practicarlo en cursos superiores. Así mismo este nivel por ser avanzado, los participantes pueden experimentar las prácticas lectoras y asimilar mejor sus experiencias, haciéndolas conscientes como una forma de discernir de su propia experiencia lingüística. En atención a ello se citan los autores siguientes. En tal sentido Rincón (2008), señala que el lector debe verbalizarla en términos de interés, excitación, aburrimiento, diversión, miedo, odio o Identificación con los personajes e incidentes, evaluando la capacidad artística del escritor, para pintar mediante palabras que el lector puede visualizar, gustar, oír y sentir.

Nivel Creador

Este nivel permite a los docentes crear situaciones que permitan al educando apropiarse de la lectura y escritura, para desarrollar su capacidad comunicativa, con la finalidad de propiciar el inicio de procesos con disfrute, interés, curiosidad y de manera constructiva. Es de observar que en este nivel, los alumnos se convierten en seres activos, que actúan en un clima de confianza y respeto, que sea exceptivo de sus experiencias propias, de su cultura, lenguaje y que cree situaciones de aprendizaje acordes con su entorno. Por lo tanto, Para Solé (2004), este nivel de la lectura. Incluye cualquier actividad que surja relacionada con el texto, permite transformar un texto dramático en

humorístico, agregando un párrafo descriptivo, autobiografía o diario íntimo de un personaje, o cambiando el final al texto.

Procesos de Composición de la lectura mediante el afecto.

Son los procesos que nacen por la necesidad de solucionar un problema o situación, de manera que a través de un análisis y posterior diseño, nazcan las diversas tecnologías que existen hoy, es importante destacar que este proceso que se ha utilizado desde los albores de la humanidad, posee ciertas similitudes al método científico, principalmente en las etapas previas que tiene la Tecnología para solucionar problemas. En atención a ello se presentan los siguientes procesos.

Planificación: este proceso de composición tecnológico para la construcción de textos escritos en estudiantes, surge por la importancia de involucrar en la praxis pedagógica en las instituciones educativas y desde el aula de clase el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. En tal sentido, incluir la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación como elemento esencial para informarse, aprender y comunicarse es esencial en todos los estudiantes en la actualidad. En razón de ello se presentan criterios de algunos autores.

De acuerdo con Ovalles (2013), la Planificación como proceso tecnológico permite generar respuestas a las necesidades reales que exige el mundo complejo. Actualmente, el sistema Educativo no ha asumido este aprendizaje tecnológico, como eje primordial en la enseñanza, a nivel escolar existe una información vaga sobre el diseño de proyectos de aprendizaje que integre los procesos tecnológicos como influencia en la enseñanza de la lectura y escritura, partiendo de esta premisa es que es necesario que mediante la afectividad se genere motivación y cambios ideales para la manipulación de la tecnología y la construcción de textos.

De acuerdo con aseveraciones de Ovalles (2013), redacción o textualización constituye el proceso por el cual el material de la memoria, bajo la guía de un plan de escritura, se transforma en frases escritas aceptables, lo que supone el reflejo de una organización jerárquica de objetivos y de información en la manifestación lineal que implica la construcción de un texto, para evaluar el proceso de redacción y conforme a la sintaxis que se debe establecer para la escritura. En este proceso de revisión o evaluación, según Murray (2010), la escritura se aparta del escritor y éste interactúa con la primera para saber lo que tiene que decir, para clarificar las ideas y hacer el texto más claro, legible y elegante. En esta etapa, el escritor se convierte en lector y realiza desde un sondeo general del texto hasta una edición línea por línea.

Métodos

La presente sesión constituye los procesos a cumplirse, con la finalidad de determinar el enfoque metodológico en el cual se enmarcó este estudio, lo que permitió confrontar con datos de la realidad la investigación denominada; estrategias instruccionales para la construcción de textos escritos, en discentes de educación primaria del Municipio Maracaibo Para los fines de la investigación, esta fue de tipo descriptiva, por cuanto persigue la caracterización de los procesos, con el fin de construir asociaciones entre los eventos, hechos y la variable observada, ya que mediante este estudio se pretende determinar la interacción existente en las estrategias instruccionales para construcción de textos escritos en discentes de educación primaria del Municipio Maracaibo con la finalidad de conocer el grado de utilidad de la variable compuesta en el proceso de formación integral de los educandos para analizar, deducir, y evaluar lo concerniente a la población y a la muestra objeto de estudio.

De igual modo, la investigación según su método fue no experimental, transeccional y de campo, porque estar orientada a recolectar información relacionada con las estrategias didácticas y la construcción de textos escritos en los estudiantes. Según Hernández y otros (2008:269) define “la investigación no experimental como los “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables, y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente para después analizarlos.

En cuanto al diseño transeccional Hernández y otros (2008:274), manifiestan que es apropiado cuando la investigación se centra, en analizar cuál es el nivel de una variable en un momento dado. En relación al diseño de campo, de acuerdo con Bavaresco (2007), la investigación de campo o “In situ”, es aquella que se lleva a cabo en el sitio donde se encuentra el objeto, fenómeno o grupo a estudiar, directamente de la realidad donde ocurren los hechos. Para la recolección de los datos en la investigación, la población estuvo constituida por: seis directivos y veinticuatro docentes de educación primaria de sexto grado pertenecientes las instituciones educativas del Municipio Maracaibo.

En cuanto a la muestra objeto de la investigación, para el estrato de docentes y directivos, se utilizó el censo poblacional, por ser la cantidad de ellos un número pequeño. Al respecto: Sabino (2009), señala que el censo poblacional comprende el análisis total de las unidades que conforman la población, donde no se emplea muestra alguna en el análisis, enumerando la totalidad de los integrantes del universo de estudio, en este caso de los estratos de población mencionados. Por último, una vez aplicados los instrumentos y obtenidos los resultados, se procedió a organizarlos en una matriz denominada; “Matriz de Resultados”.

Resultados

Luego de recolectada y analizada la información, sobre estrategias didácticas para la construcción de textos escritos. Se obtuvo como resultados, en la opinión del personal directivo evidenció una ponderación de 4.29 % ubicada en la categoría muy importante, así mismo de parte del personal docente se reflejó una media de 3.98% categorizándola como importante, de acuerdo con el baremo establecido en la investigación.

Discusión de resultados

En esta sesión se presentan la discusión, una vez obtenido los resultados una vez aplicado el cuestionario elaborado de acuerdo a la variable general de la investigación. En atención a la dimensión; tipos de estrategias instruccionales, se visualiza que tanto para directivos, como docentes es importante el manejo de estas estrategias instruccionales, para facilitar la construcción de textos escritos en los estudiantes de instituciones educativas. De igual modo, en relación con los resultados de la dimensión; características de estrategias instruccionales, indicaron que directivos y docentes consideran importante el apoyo de las características de las estrategias instruccionales, referidas al desarrollo del pensamiento creativo productivo, la articulación del conocimiento, la afectividad y el ahorro de tiempo para facilitar la construcción de textos escritos en los estudiantes.

En forma similar, los resultados de la media aritmética de la dimensión: niveles de lectura, se pudo visualizar que los directivos y personal docente, consideran importante los niveles de lectura literal, Inferencial, crítico intertextual, apreciativo, afectivo y creador, para facilitar la construcción de textos escritos en los estudiantes de educación primaria. Por último en cuanto a los resultados, de la dimensión procesos de composición tecnológicos, se pudo establecer que directivos y docentes, consideran importante los procesos de composición tecnológicos, que tiene que ver con la planificación la textualización y la evaluación, para facilitar la construcción de textos escritos en los estudiantes de educación primaria.

Conclusiones

Luego de realizar el análisis y discusión de los resultados, tomando en cuenta el objetivo general de la investigación relacionado, con una propuesta de estrategias instruccionales para construcción de textos escritos para estudiantes, se llegó a las siguientes conclusiones:

En cuanto a los tipos de Estrategias Didácticas que faciliten la construcción de textos escritos en estudiantes, se concluyó que tanto para directivos, como docentes es importante el manejo de estas estrategias instruccionales, ya que a través de ellas es posible facilitar la construcción de textos escritos en los estudiantes, permitiéndoles crear nuevos conocimientos de manera aut creativa y reflexiva, para enriquecer su conciencia individual y colectiva.

Así mismo en relación a la construcción de textos escritos en estudiantes se concluyó también que para directivos y docentes es importante el apoyo de profesores con características enmarcadas en un pensamiento afectivo, creativo y productivo, que le permita la articulación del conocimiento para facilitar de manera significativa la construcción de textos escritos en los estudiantes, apoyándose además en recursos didácticos, que permitan al estudiante la realización de todo tipo de tareas educativas.

Por último al hacer énfasis en los procesos de composición tecnológicos para la construcción de textos escritos en estudiantes, se concluye que directivos y docentes, consideran importante, hacer referencia a los procesos de composición tecnológicos, que tienen que ver con la planificación, la textualización y la evaluación para facilitar la construcción de textos escritos en los estudiantes, por considerar que hoy día la educación moderna se apoya en procesos tecnológicos, ya que ellos ejercen gran influencia en la educación informal en la manera como el educando se relaciona consigo mismo, con sus semejantes y con la sociedad.

Referencias bibliográficas

- Acosta, L (2012). **La Recreación una estrategia para el aprendizaje**. Ediciones Kinesis versión digitalizada. Colombia.
- Baños (2007). **Los Recursos Didácticos**. Ediciones Paraninfo. Madrid
- Barthes Roland (2009). **Sobre la lectura. El susurro del lenguaje. Más allá de la palabra y la escritura**. Barcelona: editorial Paidós

Bavaresco (2007). **Métodos de investigación educativa**. Guía práctica. Ediciones CEAC. España.

Bernal (2011). **El proyecto de investigación**. Compresión holística de la metodología y la investigación. Caracas.

Camilloni (2008). **Corrientes didácticas contemporáneas**. Editorial Paidós. Buenos Aires Argentina

De la Torre (2010). **Estrategias didácticas innovadoras**. Recursos para la formación y el cambio. Octaedro ediciones Barcelona España

Hernández y otros (2008). **Metodología de la investigación**. Caracas, Editorial Mc Graw Hill.

Jiménez y Martín (2010). Aproximación al estudio de las estrategias didácticas en ciencias experimentales en formación inicial del profesorado de Educación Secundaria. Departamento de Didáctica. Universidad de Cádiz. España. natalia.jimenez@uca.es.

La Cueva (2004). **Como abrir caminos hacia los maestros investigadores**. Foro concepción del investigador C.I.M

Lucchetti (2010). **Didáctica de la lengua. ¿Cómo enseñar? ¿Cómo aprender?** 3ra edición. Buenos Aires.

Morlés (2012). **La complejidad de los materiales escritos y la acción docente**. Madrid Ediciones Pirámide.

Murray (2010). How writing finds its own meaning. En T. Donovan, & B. McClellan (Eds.).

Ovalles (2013). **Metodología para la prospectiva científico técnica en la educación superior**. Revista de ciencias sociales v.14 n.2 Maracaibo

Quintero (2011). **Diseño de un plan de lectura formativo para el Estado de Colima** Grupo Noriega Editor

Rincón, C (2008). **Modulo: La escritura en el marco de la pedagogía por proyectos**. Edic. 2. Centro regional para el fomento del libro en América Latina, el Caribe, España y Portugal (CERLAC)

Sabino (2009). **El proceso de investigación**. Editorial Panapo. Venezuela.

Solé (2004). **Estrategias de lectura**. Editorial Graó. Barcelona. Octava edición.

TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA LA SUPERVISIÓN EDUCATIVA

IJCIJGH-50

*Lisbeth Sulvaran **

Resumen

El presente artículo se refiere a la necesidad del uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC), como las herramientas adecuadas para la función de la supervisión educativa, en los diferentes niveles del subsistema educación. Así mismo contiene una explicación descriptiva, partiendo de una revisión documental. Se tomó en cuenta para el desarrollo del artículo investigaciones previas como Enríquez (2012), Falcón (2013), Mogollón (2004 - 2006) Y Ceceñas (2014). Se concluye que es necesario enfocar los aspectos socioeducativos y las herramientas tecnológicas desde lo antrópico, para que el supervisor educativo pueda cumplir sus funciones adaptado al avance tecnológico y a la realidad que se vive actualmente en el país, que fortalezcan la interacción, comunicación, un trabajo colaborativo, el acompañamiento y el control del trabajo que se realiza, a través del uso de las tecnologías de información y comunicación, y al mismo tiempo cumplir con los lineamientos legales emitidos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación.

Palabras clave: Supervisión Educativa, Tecnologías de Información y Comunicación.

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES AS A TOOL FOR EDUCATIONAL SUPERVISION

Abstract

This article refers to the need to use information and communication technologies (ICT), as the appropriate tools for the role of educational supervision, at different levels of the education subsystem. It also contains a descriptive explanation, based on a documentary review. Previous research such as Enríquez (2012), Falcón (2013), Mogollón (2004 - 2006) and Ceceñas (2014). It is concluded that it is necessary to focus on the socio-educational aspects and technological tools from the anthropic point of view, so that the educational supervisor can fulfill its functions adapted to technological progress and the reality that currently exists in the country, which strengthen interaction, communication, a job. collaborative, the accompaniment and control of the work that is carried out, through the use of information and communication technologies, and at the same time complying with the legal guidelines issued by the Ministry of Popular Power for Education.

Keywords: Educational Supervision, Information and Communication Technologies.

* Licenciada en Educación: Mención Ciencias Sociales, Área Geografía (Iuz). Coordinadora de Control de Estudio y Evaluación de la U.E.P. Colegio Cristo Rey. lisbethsulvaran@gmail.com

Introducción

En la actualidad, los procesos administrativos y pedagógicos desarrollados en los diferentes planteles educativos han tenido que resurgir para adaptarse a la planificación de cada año escolar debido a la pandemia. En este caso, docentes, directores, supervisores, padres y representantes, de alguna manera han tenido que adaptarse a circunstancias casi imposibles según el contexto donde habiten, esto quiere decir, que cuenta con pocos o nulos recursos tecnológicos, así como el desconocimiento del mismo para poder cumplir a cabalidad y en tiempo real con las obligaciones que al respecto deben asumir.

Si bien es cierto, uno de los tropiezos que han tenido en este brusco cambio es el uso de las herramientas tecnológicas. Podría decirse que es desproporcionar el desconocimiento, sin embargo, quienes asumen responsabilidad para la entrega a tiempo de todos los procesos administrativos y pedagógicos, han realizado un constante ensayo y error para responder a los lineamientos generales del ente rector del sistema educativo venezolano.

Una de las tareas más preocupantes en responder a los lineamientos ministeriales, es la labor que cumple el supervisor educativo, por un lado las acostumbradas visita a los planteles y los mecanismo de comunicación ha generado un sinfín de problemas en ese proceso emisor y receptor, viéndose afectada las competencias y funciones que debe cumplir, llevando a abandono total de las escuelas para su respectivo acompañamiento.

Ante esta situación, el supervisor educativo, debe generar a título personal competencias tecnológicas que le permita cumplir con todas sus funciones como ente garante de la educación en el contexto local. Dichas competencias deben estar enmarcadas en: conocer los principales paquetes de aplicación y contar con recursos para la comunicación, internet, teléfono inteligente.

Fundamentación Teórica

Educación a Distancia en Tiempos de Pandemia

Por la situación que se vive a nivel mundial debido a la pandemia por el virus COVID-19, se ha concebido un medio de educación conocido como el Programa de Educación a Distancia, se realiza cuando los estudiantes y maestros están separados por la distancia física y el uso de medios tecnológicos por la acción sistemática y conjunta de diversos recursos didácticos (voz, video, datos e impresiones) y

el apoyo de una organización tutorial, que propician el aprendizaje autónomo del alumno, a menudo en combinación con clases cara a cara, es usada como puente para reducir esta barrera. Marianela Falcón Villaverde (2013)

El supervisor docente en el contexto actual enfrenta grandes desafíos, pero también tiene un abanico de oportunidades para actualizarse y mejorar, a través de la integración de las Tecnologías de la Información y Comunicación TIC, que no son más que herramientas tecnológicas que se dedican a los procesos de información y comunicación; dentro de su labor supervisora.

En las últimas décadas se ha estado implementando el uso de las TIC como una herramienta tecnológica de aprendizaje de modo personalizado y autónomo dentro del Sistema Educativo y podemos ver su desarrollo en diferentes etapas, primero con la creación de laboratorios de computación en los centros educativos; segundo la capacitación del personal a través de organizaciones, instituciones o plataformas digitales sobre el uso de dichas herramientas; tercero el avance en los equipos con la aparición de la Laptop, Teléfonos móviles, Tablet, entre otros.

Por último, el gran boom de las redes sociales y una gran variedad de aplicaciones que permiten tener una comunicación síncrona o asíncrona con el mundo, y que se encuentran inmersas en todos los ámbitos de nuestras vidas, incluso debido a la situación pandemia y el tener que realizar todas las actividades desde la distancia, se han podido utilizar para ejercer y cumplir desde cualquier lugar con las funciones laborales.

El sistema educativo no se escapa de esta situación, por lo que el uso de las TIC, es una gran solución como herramienta de trabajo para educar bajo la modalidad a distancia, que permite que el docente pueda innovar en el uso de estrategias de enseñanza aprendizaje a través de la interacción entre los estudiantes y el profesor.

El supervisor docente no escapa a este mundo de posibilidades y recursos profesionales por el que puede ejercer, dinamizar y resurgir generando espacios de interacción y comunicación y al mismo tiempo cumplir con sus obligaciones con las diferentes instituciones que tiene a su cargo.

Por otro lado también es cierto, que hay dos realidades que se desenvuelven entre los actores que hacen vida en las instituciones educativas, una es que muchos no conocen acerca de las TIC, no saben cómo emplear una computadora o navegar en internet con un grado de conocimiento aceptable. No aprendieron estas habilidades en sus estudios y por diversas razones no lo han hecho por iniciativa

propia, y es posible que tampoco empleen una computadora con frecuencia en otros ámbitos de sus vidas.

Simultáneamente a esto, otros se capacitan en este campo y dan sus primeros pasos, y otros son además capaces de innovar y emplear las herramientas informáticas de modo creativo y adecuado a sus necesidades y a la de los demás. Lo mismo se puede decir del grado de conciencia de lo que puede lograrse con estas herramientas. El problema es que mientras se espera que, gracias a los esfuerzos que se continúan haciendo desde el ente rector y todas sus dependencias hasta cada uno de los niveles de la educación, incorporen estas tecnologías, constantemente aparecen otras nuevas que modifican o reemplazan las anteriores, por lo que es necesario una formación rápida y efectiva en todos los estamentos de la educación.

Rol del Supervisor Educativo

El rol del supervisor educativo en todos los niveles es orientar los procesos educativos, estimular a la participación de todos para que se cumplan los lineamientos legales emitidos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación. Hoy en día la supervisión debe transitar entre la colaboración, cooperación, el respeto a la autonomía de los centros y de los docentes, el asesoramiento y el saber compartido, el acompañamiento y el control del trabajo que se realiza.

Por lo que es necesario habilitar espacios para la interacción, comunicación y un trabajo colaborativo a través del uso de las tecnologías de información y comunicación como herramienta, instrumento o técnica, para poder desempeñar sus funciones desde la distancia, manteniéndose permanentemente en contacto con el personal de los centros educativos que tiene a su cargo. El supervisor debe tener conocimiento de todos los avances tecnológicos que demanda el proceso educativo, ser creativo investigador, emprendedor, tener iniciativa, con actitud de un profesional que responda a las inquietudes o situaciones que se presentan en las escuelas durante el desarrollo del quehacer diario, con ética y responsabilidad. Según Silvia Cecilia, Enriquez (2012) ¿Qué debe un supervisor conocer entonces? Todo aquello que haga posible el uso de destrezas o herramientas tecnológicas que le permitan cumplir con sus obligaciones en tiempo real y acompañar al personal de las instituciones, tales como:

- Procesadores de textos, programas de edición de imágenes, compartir archivos y almacenarlos en la nube.

- Hacer uso básico del internet, subir y descargar archivos de todo tipo, hacer una búsqueda de información.
- Realizar foros, asesorías acompañamientos o alguna reunión en línea, a través de la plataforma de su preferencia.
- Armar y publicar contenido informativo.
- Emplear las redes sociales para trabajar las relaciones profesionales, entre otras.

Son las herramientas de este tipo las que van a permitir al supervisor se desenvuelva en ese medio con recursos propios, ser autónomo en su uso, dando respuesta oportuna a su función de orientador eficiente en los procesos educativos, dando paso a lo que sería el nuevo rol de la supervisión educativa; la “Supervisión en línea”.

Según el Departamento de Tecnología Educativa y Ceibal del Consejo de Educación inicial, primaria y secundaria (agosto 2014), la Supervisión en Línea, es la supervisión educativa medida por las tecnologías de la información y la comunicación. Las cuales traen un gran número de ventajas en el desenvolvimiento de las funciones que debe cumplir para dar respuesta a los lineamientos ministeriales. Según Amanda Mogollón de González (2004), La supervisión educativa tiene como función primordial aplicar normas, instrumentos, procesos y procedimientos en los niveles y modalidades del sistema educativo para controlar, vigilar, garantizar y evaluar la gestión en las zonas educativas, municipios escolares y planteles que conlleve al supervisor al cumplimiento de la acción supervisora.

Conclusiones

En conclusión, entre las principales funciones de la supervisión escolar en línea se pueden destacar:

Desde el aspecto técnico, el supervisor podrá planificar, organizar y ejecutar asesorías, actividades y reuniones con el personal, además de dirigir y evaluar los procesos educativos; velar que se den los cambios necesarios a nivel de currículo y tecnológicos; mantener una comunicación activa con las diferentes instancias, equipo directivo y docentes de las escuelas, para incentivar el trabajo en equipo, colaborativo y participativo.

En el aspecto pedagógico, el supervisor puede programar una visita a un aula de clases virtual, a través de la plataforma utilizada por el docente y previamente planificada, y de esa forma monitorear el desempeño del mismo y realizar un acompañamiento pedagógico que oriente a las mejoras de la calidad

del proceso de enseñanza aprendizaje, el ejercicio del docente y la gestión de la institución educativa, además de estar atento a enfrentar dilemas éticos en el orden sociocultural, humanista, psico-pedagógico, búsqueda de soluciones con actuación efectiva del quehacer pedagógico en las diversas áreas.

Y en el aspecto administrativo, el supervisor debe, a través de encuentros en línea, foros o correo electrónico, entre otros, mantener informado al directivo sobre el ordenamiento jurídico de los fundamentos filosóficos, conceptuales y políticos de la educación y todos los cambios que se susciten en ellos, emitidos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación; orientar en los procedimientos legales a seguir para dar solución asertiva y oportuna los conflictos que se presenten en el desarrollo del proceso educativo en su quehacer diario, buscando el bien común; asesar en la entrega de recaudos solicitados desde las diferentes dependencias, para el funcionamiento del plantel.

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) son un elemento dinamizador fundamental en la sociedad gracias al avance y desarrollo de la tecnología. Por consiguiente el uso de estas herramientas para la supervisión educativa bien sea de manera individual o colectiva, les permiten atender los fines de la educación y orientar el aprendizaje, desarrollar destrezas para dirigir y evaluar el trabajo, habilidades en el desarrollo diario de sus funciones y las capacidades para utilizarlas como un recurso propio por lo que tendrá una mayor capacidad de toma de decisiones, contribuyendo al logro del compromiso de la excelencia y la calidad educativa que se exige en todos los niveles.

Por lo tanto, es necesario enfocar los aspectos socioeducativos y las herramientas tecnológicas desde lo antrópico, para que el supervisor educativo pueda cumplir sus funciones adaptado al avance tecnológico y a la realidad que se vive actualmente en el país, que fortalezcan la interacción, comunicación, un trabajo colaborativo, el acompañamiento y el control del trabajo que se realiza, a través del uso de las tecnologías de información y comunicación, y al mismo tiempo cumplir con los lineamientos legales emitidos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación.

Métodos

La investigación es de tipo documental puesto que su fuente principal de información según Alfonso (1995), es un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis de la información, y descriptiva, ya que según Tamayo (2006) comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la comprensión de procesos y fenómenos de la realidad estudiada.

Referencias Bibliográficas

Enriquez, Silvia Cecilia. (2012) Luego de las TIC, las TAC. Universidad Nacional de la Plata, Escuela de lenguas. Conferencia II Jornadas nacionales de TIC e innovación en las aulas. <http://sedici.unlp.edu.ar> septiembre 2012

Falcón Villaverde Marianela (2013). La educación a distancia y su relación con las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones. Medisur vol.11 no.3 Cienfuegos jun. 2013.

Lapreyre, Juan (2012) Comprender las TIC. Perú Educa. Ministerio de Educación de Perú. (E-learning y Software educativo) Blog: <http://edutec-peru.org>

Martínez Hernández Luis Manuel. Martínez Leyva Diana Elizabeth. Ceceñas Torrero Paula Elvira. (2014) ¿Qué son las TIC`S? Universidad Juárez del Estado Durango. UJED. México

Mogollón de González, Amanda. (2004) Modelo para la supervisión educativa en Venezuela. Revista Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo. Área de estudios de Postgrado Valencia – Venezuela. Enero – junio 2004.

SUPERVISIÓN EDUCATIVA Y EMPRENDIMIENTO EN LOS ADOLESCENTES. PUNTO DE PARTIDA A LA CAPACITACIÓN LABORAL

[IJCIJGH-51](#)

*Eudeny Mavárez **

Resumen

El presente artículo promueve el emprendimiento y plantea la supervisión educativa como el agente orientador-transformador de los procesos de enseñanza y aprendizaje en los adolescentes en función de garantizar su capacitación laboral. Metodológicamente es de tipo documental-descriptivo, con un diseño no experimental; empleando como técnica de recolección la observación documental. Sustentado teóricamente en los postulados de García (2015), López (2012), Beltrán (2009), Fullan (2008), entre otros. El cual concluye resaltando la necesidad de políticas socioeducativas orientadas a la capacitación laboral en los estudiantes, generando así, conocimientos, valores y conductas, para que sean compartidas y defendidas buscando consolidar por ende, la cultura emprendedora.

Palabras Clave: Emprendimiento, Supervisión, Capacitación Laboral

EDUCATIONAL SUPERVISION AND ENTREPRENEURSHIP IN ADOLESCENTS. STARTING POINT TO TRAINING

Abstrac

This article promotes entrepreneurship and proposes educational supervision as the guiding-transforming agent of the teaching and learning processes in adolescents in order to guarantee their job training. Methodologically it is documentary-descriptive, with a non-experimental design; using documentary observation as a collection technique. Theoretically supported by the postulates of García (2015), López (2012), Beltrán (2009), Fullan (2008), among others. Which concludes by highlighting the need for socio-educational policies aimed at job training in students, thus generating knowledge, values and behaviors, so that they are shared and defended, thus seeking to consolidate the entrepreneurial culture.

Key Word: Entrepreneurship, Supervision, Job Training.

* Participante del II semestre de la Maestría en Gerencia e Innovación Educativa (UJGH). Licenciada en Educación Integral. T.S.U. en Seguridad Higiene y Ambiente. Coordinadora Pedagógica De Educación Primaria de la U.E.P. Colegio Cristo Rey. Correo: eudenymavarez2@gmail.com, eudenymavarezXXX@ujgh.edu.ve.

Introducción

En la Venezuela actual, los cambios educativos han sido necesarios para transformar las diferentes competencias que adquieren los jóvenes para su propio futuro. La realidad a la que emergen estos estudiantes se fundamenta en una sociedad que no cuenta con garantías necesarias que le permita su propia subsistencia, siendo paradójico, que las leyes que soportan o ampara a los estudiantes del nivel de educación media general y media técnica no corresponda con contexto, esto debido a que, su primer deber es la educación y no la labor ocupacional.

Dicho lo anterior, se ve manifestado en todos los individuos una decadencia de los valores éticos, morales y educativos fundamentales para su propia existencia, esto a consecuencia de diferentes factores que se vive en determinado contexto. La población de adolescentes de las instituciones, puede sorprender desde individualidades y subjetividades que se construyen a partir de profundos valores, a través de los cuales consiguen sortear grandes flagelos que, sin duda, vulneran esta sociedad. En este sentido, se refiere, por ejemplo, al individualismo, la competencia, la apatía, la pérdida de horizontes y de construcción de un sentido transformador de aquellas realidades que interpelan a diario, y frente a las cuales, no obstante, se acomoda en el conformismo y el letargo.

El sistema educativo, en particular, más allá de los avances alcanzados en materia de acceso, no contribuye al emprendimiento. Si bien ha crecido la cantidad de instituciones educativas que han incluido algún curso sobre emprendimiento, son pocas las que lo hacen con las metodologías innovadoras que hacen falta y con los planteles docentes. Por ello, aquí es donde entra en juego las competencias y/o funciones que debe cumplir el supervisor educativo, de forma que, coopere y emplee mecanismo necesarios para orientar a las distintos centros educativos a generar desde cualquier área de formación o talleres especiales cursos o talleres técnicos, que sirva como mecanismo de emprendimiento a los diferentes estudiantes que egresen de este nivel educativo.

El supervisor educativo, tiene la obligación de responder a los lineamientos emanados del Ministerio del Poder Popular para la Educación, por ello es necesario, que conforme equipos de apoyo para lograr que la localidad que está bajo su supervisión organice espacios promotores de jóvenes emprendedores para un contexto social venezolano decadente en lo político, educativo, social y económico.

Métodos

Metodológicamente, el presente estudio, según Aguerro (2003:21) es de tipo documental-descriptivo, con un diseño no experimental; empleando como técnica de recolección la observación documental. La investigación analiza la supervisión educativa y el emprendimiento en los adolescentes para la capacitación laboral; para lo cual se realizó una revisión de documentos normativos y aportes teóricos de diferentes expertos en el área de conocimiento. La investigación a su vez consta de cuatro partes, la primera referida a la introducción, una segunda parte donde se desarrolla el objeto del estudio, la tercera referente a las conclusiones y la última relacionada con las fuentes bibliográficas consultadas.

Fundamentación Teórica

Supervisión Educativa. Concepción y Principio Pedagógico.

La educación forma parte de la sinergia general de la sociedad por lo que García (2015: 132), plantea que “la supervisión educativa tiene una gran relevancia dentro del sistema, ya que sirve de agente que impulsa el dinamismo, la interactividad y retroalimentación constante dentro de la educación”. Asimismo, López (2012), define la supervisión educativa como un proceso continuo y dinámico, cuyo objetivo primordial es contribuir al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje de una organización educativa, por medio de un plan de acción desarrollado mediante el establecimiento de unas buenas relaciones humanas.

Es por lo antes mencionado que, la supervisión educativa cumple una función de gran importancia en la educación. Sobre la ésta recae toda responsabilidad del fracaso o éxito de lo que se está llevando a cabo. Desde esta perspectiva, la supervisión educativa en la actualidad debe ser una acción más enriquecedora y formativa, facilitando un trato más humano con todos los agentes y actores educativos; donde debe predominar la colaboración, el asesoramiento y ayuda al docente para mejorar el desempeño laboral en el proceso de enseñanza, es decir, la supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa.

En cuanto a lo educativo se infiere, su relación con la transformación y el cambio en el sistema, es decir, cómo el valor educativo se empodera del contexto y sus necesidades, lo que indica que los

proyectos deben estar orientados a crear y mejorar el sistema educativo frente a los avances de la tecnología, y el desarrollo de la cultura, dando respuesta a lo ambiental y lo económico; lo anterior incide en la imperante necesidad de cerrar la brecha entre la educación y la realidad. La supervisión escolar es la expresión máxima del "liderazgo educacional en acción" La Supervisión Escolar apunta al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual tiene que tomar en cuenta toda la estructura teórica, material y humana de la escuela.

Es decir la Supervisión Educativa es el eje que impulsa las acciones de mejoramiento y perfeccionamiento del currículo; su papel fundamental es el de determinar situaciones, descubrirlas y emitir juicios sobre cómo debe procederse en cada caso, mejor dicho es el mejoramiento de la instrucción, la evaluación del docente, el liderazgo del currículum y la administración escolar.

La supervisión escolar se requiere de:

- Conocimiento de la situación en la que se da el proceso de enseñanza aprendizaje
- Análisis y evaluación constante
- Saber discernir en qué momento se deben hacer cambios y tener la habilidad para saber hacerlos.
- Ejecutar los cambios que se consideren necesarios en términos de enseñanza, currículo, y actores del proceso.

La Supervisión Educativa se puede ejercer en dos sentidos:

- General: cuando se identifica con la inspección escolar, es decir la supervisión se hace desde afuera, no por alguien inmerso directamente en el proceso, supervisores nacionales, regionales, etc.
- Particular: va más identificada con la orientación pedagógica, esta es hecha por un miembro del equipo administrativo de la propia escuela (director, directora)

El objetivo primordial que debe tener la supervisión es:

1. la formación integral del alumno.
2. la atención de las necesidades sociales en el ámbito de la educación.

Lo antes expuesto permite decir que el supervisor tiene a su cargo asegurar que una persona o un grupo de personas realicen una buena tarea, en este orden de ideas; la supervisión debe ser vista como

una guía que inspira constantemente al personal para que se ejecute el trabajo de común acuerdo. Es ayudar. No es el procedimiento para indicarle a los docentes lo que deben hacer y posteriormente comprobar si lo han hecho; deben estimular a los docentes para que usen su energía creativa y motiven a los jóvenes para que sean grandes emprendedores abriendo campo para nuevas oportunidades de empleo para un futuro.

Emprendimiento. Punto de Partida a las Necesidades Básicas del Ser Humano

Se conoce como emprendimiento a la actitud y aptitud que toma un individuo para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas y oportunidades. El emprendimiento es un término muy utilizado en el ámbito empresarial, en virtud de su relacionamiento con la creación de empresas, nuevos productos o innovación de los mismos. La palabra emprendimiento es de origen francés *entrepreneur* que significa pionero. Para Fullan (2008) el emprendimiento es una opción de vida, es una alternativa de realización personal y de desarrollo profesional; es un camino para mejorar su calidad de vida. El emprendimiento es una propuesta universal, ya que la mayoría de los países del mundo promueven, incentivan y apoyan la actividad emprendedora. Es una tendencia que avanza y se consolida, por su incidencia en la vida económica de las personas, las ciudades y las naciones.

Según Beltrán (2009), ser emprendedor juvenil no es fácil, pasa de ser un proceso a convivir con un ecosistema, en donde el docente asignado a la materia, debe tener experiencia y en el proceso enseñanza-aprendizaje. Existen confusiones en lo que debe saber y poner en práctica el alumno en el ámbito emprendedor. La educación del joven emprendedor no culmina al finalizar un año escolar, para ello, existen actividades de educación continua promovidas por instituciones de formación profesional. La mejora continua se debe presentar en todo momento, mediante la búsqueda de las mejores prácticas que faciliten la educación del emprendedor. De allí, que en las instituciones educativas los docentes deben ser emprendedores en todo momento.

Es importante tener en cuenta que los jóvenes constituyen un segmento poblacional estratégico para el desarrollo del emprendimiento, dado que contar con capital humano emprendedor requiere forjar vocaciones y competencias en la gente desde edades tempranas. Existe un sólido consenso a nivel internacional entre educadores y expertos en emprendimiento en torno a la conveniencia de fomentar las capacidades emprendedoras desde la infancia. Por otra parte, el desarrollo de capacidades emprendedoras en los jóvenes es relevante debido a que, en América Latina, y en especial en Venezuela

el desempleo juvenil es más elevado que a nivel del promedio, reflejando las dificultades que enfrentan importantes segmentos de jóvenes para insertarse en el mercado de trabajo. Esta situación podría verse aliviada en el largo plazo, al menos parcialmente.

En la actualidad una estrategia proactiva de desarrollo del emprendimiento podría aumentar la empleabilidad juvenil de largo plazo actuando de manera preventiva, contribuyendo por esa vía al logro de una mayor equidad social. El sistema educativo debería en consecuencia ocupar un espacio central dentro de una estrategia de promoción del emprendimiento. Aunque no existe un significado universalmente válido para “emprendimiento”, “emprendedor” o “emprendimiento juvenil”, la UNESCO en el año 2016 en su conferencia anual utilizó -como noción más amplia posible- la definición propuesta por Schoof (2006) en estos términos: “El emprendimiento consiste en reconocer la ocasión de crear un valor económico el proceso de actuar sobre dicha ocasión, ya conduzca o no a la creación de una nueva empresa registrada.

Los conceptos de ‘innovación’ y ‘asumir riesgos’ se asocian a menudo con el emprendimiento, pero no son condición necesaria para definir el término.” La concepción de emprendimiento juvenil, no solo considera la capacidad de generar un negocio o una respuesta interesante o innovadora ante el medio, en pro del mejoramiento de las condiciones productivas, sino que incorpora plenamente la capacidad de conformar situaciones que permitan gestionar una innovación o respuesta creativa ante las situaciones de la vida colectiva cotidiana, es decir, que proponga un reto más allá de lo habitual.

De acuerdo a lo señalado por Marín (2017), al joven emprendedor no le basta “imaginar la solución”, sino que además, logra que la respuesta o solución que ha pensado, se operacionalice, es decir, que sea puesta en acción, logrando el objetivo planteado, y dando respuesta a la situación específica que lo impulsó a imaginar y crear. Por tanto, cuando se habla de emprendimiento juvenil, se está hablando de una capacidad que tiene el joven que resulta pertinente a todos los ámbitos de acción humana que ameriten generar respuestas alternas a las ya existentes, o en las que la percepción de una nueva potencialidad o necesidad a ser satisfecha, permita la generación de una nueva respuesta.

Capacitación Laboral

La dificultad en la inserción laboral de los jóvenes ha sido una problemática persistente en América Latina y el Caribe. La tasa de desempleo juvenil es tres veces la de los adultos, la tasa de informalidad es 1,5 veces más alta, y la inactividad es elevada: 21% de los jóvenes no estudian ni trabajan. Las

brechas de acceso al empleo entre jóvenes y adultos son comunes incluso en el mundo desarrollado. Sin embargo, este fenómeno es particularmente pronunciado en la región y se ha visto agravado por la crisis del COVID-19. Las afectaciones a la educación, el empleo, y la salud mental derivadas de la pandemia amenazan con generar impactos profundos y de largo plazo en la trayectoria laboral de los jóvenes, por lo que desarrollar políticas focalizadas en esta población es una necesidad inminente.

Esta problemática también genera consecuencias muy graves en el largo plazo, incluso más allá de la crisis actual, que se conocen como efecto cicatriz. Estudios demuestran que las condiciones al inicio de la vida profesional podrían tener efectos persistentes en toda la trayectoria laboral en términos de acceso, calidad, e ingresos. Periodos de desempleo juvenil pueden generar reducciones de más de 20% en el ingreso, especialmente para los trabajadores poco calificados. Más aún, este efecto podría persistir hasta por 15 años para aquellas personas que se gradúan e inician su vida laboral durante una recesión.

De esta forma, la capacitación laboral dirigida a la población joven permite, entre muchas otras cosas: fortalecer su capacidad de trabajar en equipo, impulsar su habilidad de aprendizaje continuo, coadyuvar a conformar sus primeras redes profesionales, apoyar a los jóvenes a iniciar su vida profesional y delinear un plan de carrera, y por último, contribuir a fortalecer su ingreso en un empleo formal.

En definitiva, la capacitación laboral dentro de las instituciones educativas induce a los jóvenes a iniciar su vida profesional y delinear un plan de carrera que brinde oportunidades para mejorar las habilidades y técnicas dentro de la empresa. Así como la tecnología va avanzando, los conocimientos en determinadas áreas se van profundizando y se requiere de tiempo y flexibilidad para poder estudiar y aplicar los nuevos aprendizajes.

Capacitar a las personas dentro de una organización solo hace mejorar su desarrollo profesional, volverlos más expertos y tener mejores talentos en la empresa. Es una oportunidad que muchos valoran es una inversión que ellos también están haciendo en su vida profesional y les promete proyección. El hecho de que una organización les dé la oportunidad a los jóvenes de capacitarse solo genera más compromiso y aumenta su motivación en el trabajo. Además promueve un mejor ambiente laboral, creando espacios recreativos e instancias para compartir los conocimientos entre los compañeros. Es una buena forma de retener a los talentos y evitar la rotación dentro de una organización.

Reflexiones finales

La educación social permite analizar la realidad de manera crítica y reflexiva para desvelar las necesidades y problemáticas sociales más urgentes, ya que lleva implícita la idea de transformación social y de mejora de la realidad. En este caso, la necesidad viene motivada por el déficit de iniciativas de intervención socioeducativas orientadas al desarrollo del espíritu empresarial-emprendedor como proyecto social integrado con las que ir generando conocimientos, valores, conductas, para que sean compartidos y defendidos con el objeto de consolidar la mencionada cultura emprendedora.

De este modo, el joven que ha desarrollado este espíritu emprendedor, logra hacer una lectura y un análisis del contexto en que se encuentra, sea éste institucional, local o de mayor amplitud, leyéndolo de manera tan singular, que percibe con precisión, la necesidad existente y la vía por donde la respuesta a esa necesidad debe ser construida.

No obstante, y teniendo en cuenta las altas tasas de desempleo juvenil, la promoción del emprendimiento puede ser atractiva para aumentar la empleabilidad futura de los jóvenes si se comienza a forjar sus vocaciones y capacidades en forma temprana. Si bien el emprendimiento no parece ser una receta mágica para resolver en el corto plazo los problemas de desempleo juvenil, desde una estrategia proactiva de largo plazo, la promoción de las vocaciones y capacidades emprendedoras en los jóvenes desde el mismo sistema educativo puede ser una vía promisorio para dotarlos de mejores competencias para incrementar sus chances de conquistar su lugar en el mercado de trabajo, para trabajar como empleados con perfil emprendedor, o bien emprendiendo cuando el deseo o la necesidad golpeen a sus puertas, pero haciéndolo en ambos casos con las herramientas necesarias.

Referencias bibliográficas

- Drucker, F. (1986). **La innovación y el empresario innovador. La práctica y los principios**. Editorial Norma. Buenos Aires, Argentina.
- Galindo, P. (2005). **Cultura Emprendedora y dinámica socio laboral**. Estado de la cuestión, en Romay, J. y García, R. (Eds.): *Psicología social y problemas sociales (4): psicología de las organizaciones, del trabajo y recursos humanos y de la salud*. Madrid: Biblioteca Nueva, pp. 419-424.
- Ley Orgánica de Educación (2009). Ministerio de Educación. Ediciones La Piedra. Caracas, Venezuela, pp 5

Mateu, J. M. (1997): “Motivación y personalidad del emprendedor”, *Iniciativa Emprendedora y Empresa Familiar*, 5, pp. 26-31.

Novo, M. (2008): *El desarrollo sostenible: su dimensión ambiental y educativa*. Madrid: Pearson.

Varela, R. (2004). **La educación, la universidad y la cultura empresarial en América Latina**. Cali, Colombia.

GESTIÓN EDUCATIVA DEL RECTOR Y PROMOCIÓN DEPORTIVA COMO SERVICIO COMUNITARIO EN INSTITUCIONES DE BÁSICA SECUNDARIA EN COLOMBIA

IJCIJGH-38

*Luis Barraza * y Mailyn Olivares ***

Resumen

El objetivo fue determinar la relación entre la gestión educativa del rector y la promoción deportiva como servicio comunitario. Como referentes teóricos se apoyó en los autores; Acosta (2012), Cervera (2012), Covey (2013), Davis y Newstrom (2006), Ferro (2008), entre otros. La investigación fue descriptiva bajo el paradigma positivista. Su población estuvo constituida por rectores educativos, docentes de educación física y líderes comunitarios de las instituciones escolares de Barraquilla. En cuanto a los instrumentos de recolección se utilizó un cuestionario dirigido a la población anteriormente señalada. Como reflexión final, la práctica sistemática y promoción del deporte como servicio comunitario, es importante contar con el apoyo de rector educativo, el cual, con una gestión educativa, apoyada en programas de actividad física-deportiva desde la comunidad educativa.

Palabras clave: Gestión educativa, Promoción deportiva, Servicio comunitario Universitario.

EDUCATIONAL MANAGEMENT OF THE RECTOR AND SPORTS PROMOTION AS A COMMUNITY SERVICE IN SECONDARY BASIC INSTITUTIONS IN COLOMBIA

Abstract

The objective was to determine the relationship between the rector's educational management and sports promotion as a community service. As theoretical referents he relied on the authors; Acosta (2012), Cervera (2012), Covey (2013), Davis and Newstrom (2006), Ferro (2008), among others. The research was descriptive under the positivist paradigm. Its population was made up of educational rectors, physical education teachers, and community leaders from Barraquilla's school institutions. Regarding the collection instruments, a questionnaire was used aimed at the previously mentioned population. As a final reflection, the systematic practice and promotion of sport as a community service, it is important to have the support of the educational rector, who, with an educational management, supported by physical-sports activity programs from the educational community.

Keywords: Educational management, Sports promotion, Community service.

* Licenciado en Educación Básica. Mención en Educación física Universidad de Barraquilla. Docente de la universidad del Atlántico. Barraquilla Colombia. E-mail: lbarrazamanota@gmail.com

** Licenciada en Educación Básica. Mención en Educación física Universidad de Barraquilla. Docente de la universidad del Atlántico. Barraquilla Colombia maylin.olivares@gmail.com.

Introducción

El presente artículo, centra su acción educativa en desarrollar estrategias basadas en la población para incrementar la actividad física y el deporte, actualmente según la organización mundial de la salud (2015), ha convertido en prioridad en los países Latinoamericanos, donde la tasa de enfermedades crónicas como las cardiovasculares y la obesidad, han venido aumentado en los últimos años, esta organización ha calculado una alta mortalidad de un 40%, en Latinoamérica para el año 2020, causadas por enfermedades no transmisibles en relación a lesiones y muertes causadas por enfermedades.

Desarrollar estrategias basadas en la población para incrementar la actividad física y el deporte, actualmente según la organización mundial de la salud (2015), ha convertido en prioridad en los países Latinoamericanos, donde la tasa de enfermedades crónicas, como las cardiovasculares y donde la obesidad ha venido aumentado en los últimos años, esta organización ha calculado una alta mortalidad de un 40%, en Latinoamérica para el año 2020, causadas por enfermedades no transmisibles en relación a lesiones y muertes causadas por enfermedades.

Al respecto, la sociedad muestra un marcado interés por el deporte y la recreación, aun cuando no se observa alta participación de manera directa, se ha demostrado de forma indirecta el interés por ver en acción y hasta comentar un equipo famoso de deporte, pero en la realidad de las comunidades, se nota escasa existencia de promotores o instructores deportivos, para establecer y lograr la motivación de manera masiva la práctica deportiva a nivel comunitario, que este tipo de actividad genera en la población, infantil, adolescentes y adultos como un medio de mejorar su calidad de vida

En atención con ello, la Unión Europea de Naciones (2014), plantea que la cultura, la pedagogía y el deporte, configuran los distintos tipos de órganos de gestión en las comunidades, y donde con frecuencia los países del mundo han obviado los dos primeros pilares, para centrarse exclusivamente en el derecho de las comunidades al deporte; más aún cuando buena parte de ellas la conforman jóvenes y adultos, con grandes inquietudes deportivas aprovechables.

Lo manifestado, puede ser un factor de vital importancia, al propiciar el carácter masivo del deporte, logrando incrementar su participación en las comunidades, cuya finalidad sea un mejor desarrollo biopsicosocial y la promoción de valores en el ser humano. Razones por las cuales, es fundamental perfeccionar fundamentos teóricos y prácticos sobre la base y aplicación del trabajo

deportivo a nivel comunitario, donde su principal objetivo sea la valoración del nivel de participación y satisfacción de los ciudadanos.

Consecuentemente a lo manifestado, las actividades deportivas bien planificadas en la comunidad, por tener un carácter motivador generan gran influencia práctica en el desarrollo integral de todos los que la conforman. De allí, que es posible demostrar que toda estrategia utilizada para planificar y promocionar actividades deportivas a nivel comunitario, debe tomar en cuenta todas sus necesidades e intereses, para mejorar los aspectos biopsicosociales del ser humano.

En atención a lo señalado, los rectores educativos de las instituciones educativas, deben establecer entre sus prioridades la tarea de analizar todos aquellos métodos, medios y leyes que faciliten a la escuela y la comunidad el aprovechamiento de los altos valores del deporte, para el mejoramiento y desarrollo integral de la personalidad del individuo.

Por otra parte, la UNESCO (2015), propone la posibilidad de construcción de equipamientos deportivos de gestión y desde la perspectiva, de los rectores educativos, como un servicio público para hacer de la educación deportiva una herramienta al servicio de las comunidades, donde se ubique la institución gerenciada por ellos. Para ello es importante perfeccionar los fundamentos deportivos, sobre la base y aplicación del trabajo comunitario, como un avance óptimo para la solución de los crecientes problemas y exigencias que se presentan en el deporte comunitario.

Como sustento a lo referenciado, Acosta (2012), plantea que el deporte Comunitario es el conjunto de expresiones y actividades humanas de carácter deportivo, donde la comunidad accede sin restricciones de ningún tipo de género, edad, religiosidad y posibilidades económicas, como una práctica permanente con una finalidad lúdica de esparcimiento, de manera espontánea tanto individual como colectiva, con la simple conducción que posibilite la autonomía de sus participantes.

Conviene destacar, que el objetivo a lograr con la promoción del deporte como servicio comunitario, enfocado en la nueva forma de organización, realización y conducción de las actividades físicas, deportivas y recreativas en las comunidades, exigen un cambio en las estrategias que desarrollan las estructuras de bases del deporte, para desarrollar los servicios como una salida a los programas establecidos, conjugando las demandas comunitarias a través de las actividades seleccionadas, por los responsables de la institución educativa y los líderes de las comunidades .

En razón de lo manifestado, los nuevos procesos de gestión educativa, presuponen la utilización de elementos que han estado presentes, pero han tenido poca manifestación práctica; tales como el líder deportivo comunitario, las actividades recreativas y deportivas seleccionadas de acuerdo a las preferencias de los beneficiarios, el horario de servicio en correspondencia y las reales posibilidades de la comunidad participante, en las actividades deportivas organizadas desde la escuela.

En tal sentido, al analizar la función gestora, Cervera y otros (2012), consideran que ésta debe comenzar por un diagnóstico, que permita el aprovechamiento de fortalezas y oportunidades del director educativo para planificar estrategias, siendo vital para evaluar los recursos con los cuales se cuenta, entre ellos los humanos, materiales y financieros, para realizar una gestión efectiva donde el deporte comunitario, tenga un espacio importante de participación y donde se involucren las comunidades, en relación al deporte en la institución, pero dicha gestión depende del esfuerzo y voluntad de los gerente, por impulsar el deporte como un servicio comunitario.

En forma similar, puede decirse que una gestión donde se promoció el deporte como servicio comunitario, no es única y exclusivamente de los rectores de las instituciones educativas, en ella debe sobresalir la iniciativa de los docentes de educación física y deporte, donde el profesionalismo y el interés, los mueve a mantener viva las inquietudes deportivas en los jóvenes, adultos y hasta personas de la tercera edad. Razones por las cuales se deben promover a través de iniciativas propias, eventos deportivos y recreativos no solo en la institución, sino también en las comunidades, donde trascienda la posibilidad de alcanzar metas ambiciosas competitivas y recreativas, en pro de un proceso integrador entre el entorno educativo y las comunidades.

En base a lo anterior, es posible concebir que a través del deporte se refleja la necesidad e importancia del desarrollo comunitario, pretendiendo lograr un cambio en la política de atención de las organizaciones educativas, mediante el desarrollo de actividades físicas, deportivas y recreativas en las comunidades, a partir del principio de elección y no por la necesidad de cumplir una meta o un calendario deportivo

A pesar que corresponde al estado colombiano, facilitar los medios para lograr que los ciudadanos gocen de los beneficios del deporte y la recreación, los gestores educativos en ocasiones no comparten el criterio del derecho a todos los entes de la comunidad, lo cual en ocasiones coloca a los directivos al margen de lo planteado por el estado sobre la promoción y el derecho al deporte que cada persona tiene.

Es de observarse, según la percepción del investigador por ser docente de educación física, en una de las instituciones educativas de la ciudad de Barranquilla, ha visualizado que muy poco los rectores educativos promocionan y fomentan el deporte, como un servicio comunitario en sus políticas educativas de gestión, obviando que los objetivos a lograr como parte de su misión institucional no se cumplen cabalidad, incidiendo en su acción comunitaria.

Tal situación llama a la reflexión, al detectarse cierta apatía de parte de algunos rectores, donde prevalece el interés por los planteamientos que hacen los docentes de educación física y deporte, para involucrar las comunidades en los eventos deportivos planificados y realizados en las instituciones educativas.

Asimismo, en las instituciones de básica secundaria en la ciudad de Barranquilla, se ha podido observar que algunos rectores en ocasiones han establecido prohibiciones, sobre el uso de las instalaciones deportivas por parte de los miembros de la comunidad, obviando las solicitudes previamente realizadas para que los jóvenes deportistas del sector donde está ubicada la institución, ejecuten la práctica de deportes y otras actividades recreativas.

Aunado a ello, se presenta el agravante que los rectores en su gestión, no consideran la promoción del deporte como servicio comunitario, al no brindar a los jóvenes del entorno la oportunidad de dedicar su tiempo libre a este tipo de actividades físicas, lo cual indudablemente pudiese perjudicar su integridad física y mora. de éstos. No obstante, al no considerar el deporte como un servicio necesario para la salud, los rectores educativos están descociendo que el deporte es una actividad, que con frecuencia debe promoverse en las comunidades para propiciar de manera positiva la interacción de la institución con la comunidad, según lo establecido por el MEN de Colombia (1995).

Atendiendo a tal situación, puede decirse que el factor clave para el éxito de las actividades deportivas organizadas en las comunidades, tengan la atención de los gerentes educativos y que presten la colaboración debida a los programas recreativos o deportivos, que se ejecuten desde ellas, los rectores deben tener ver el deporte, como un servicio hacia la comunidad de gran importancia, por el hecho de fomentar la participación de la comunidad, en las actividades deportivas, haciéndoles ver los beneficios que el deporte como ente social y educativo, tiene para la integración de las instituciones educativas con la comunidad,

Ante tales planteamientos, para darle impulso a la práctica deportiva como potencialidad integral y un servicio de gestión educativa, en atención a lo manifestado por el investigador, a sabiendas de la

situación deficitaria en las áreas deportivas adyacentes a las instituciones educativas y en la comunidad, no es posible una adecuada orientación vocacional en niños y jóvenes que les garantice los beneficios del deporte, a través de la práctica sistemática, enmarcada en la promoción de este como servicio comunitario, apoyado en una gestión educativa eficiente del rector.

En base a los planteamientos anteriores, sobre la problemática presente en la investigación sobre gestión educativa del director y promoción deportiva como servicio comunitario en instituciones educativas de básica secundaria en Colombia, se presenta el objetivo general siguiente; determinar la relación entre la gestión educativa del rector y la promoción deportiva como servicio comunitario en las instituciones educativas de básica secundaria en Colombia.

Fundamentación Teórica

A partir de esta sección se desarrollan diversos elementos teóricos, que apoyan la investigación, los mismos están orientados hacia la definición de la gestión educativa del rector educativo y promoción del deporte como servicio comunitario en instituciones educativas de básica secundaria en Colombia, involucrando sus competencias, así como el conjunto de los principios manejados en la gestión educativa del rector de instituciones educativas. A continuación, se hace énfasis en criterios relacionados con competencias del gerente en su gestión educativa.

Gestión educativa del director

Para Ivancevich (2010), gestión gerencial es el proceso realizado por uno o más individuos, para coordinar las actividades laborales de otras personas, con la finalidad de lograr los mejores resultados colectivos. Desde este punto de vista, una gestión gerencial educativa como se sustenta en esta investigación, debe caracterizarse porque la toma de decisiones esté en función de obtener el mejor de los resultados en beneficio de la institución en general.

Del mismo modo, Rojas (2007), señala gestión gerencial; como la acción sobre una organización educativa, definiéndola además, como un conjunto complejo de conocimientos, habilidades, comportamiento y responsabilidades, donde se integran las funciones de planificación, organización, dirección y control. De igual modo el mismo autor, refiere que un gestor educativo debe poseer los conocimientos, necesarios para dirigir la institución, además debe ser flexible y tener habilidad para

ejecutar los procesos administrativos y tomar decisiones que le permitan lograr objetivos y buen funcionamiento de la institución.

Elementos que estructuran la gestión educativa.

Según McClellan (2012), Para efectos de la presente investigación, se tomarán en cuenta los elementos concernientes a las competencias que deben manifestarse, en la gestión educativa de todo gerente educativo, por ser el actor principal del hecho educacional, entre las cuales se hace referencia, a los aspectos relacionados con: auto concepto, comunicación, motivación y creatividad, aspectos que se consideran de vital importancia dentro del proceso para promocionar en deporte comunitario, a continuación se hace énfasis en ellos:

Auto concepto: En este orden de ideas, Morales (2010), refiere que auto concepto es el concepto que una persona tiene de sí mismo, en función de su identidad, actitudes, personalidad y valores. Así mismo, el autor explica que un ejemplo sería la autoconfianza, es decir, la creencia de una persona que puede desempeñarse bien, en cualquier situación de trabajo; o verse a sí mismo como una persona que desarrolla a otros.

Asimismo, indica Ferro (2008), que el Auto concepto hace referencia al conjunto de sentimientos, percepciones y valoraciones que un individuo tiene sobre sí mismo en cuanto persona. Percepciones relativas a sí mismo y que aluden a las propias características y capacidades, al concepto de sí mismo en relación con los demás y el medio, a los valores, metas, ideales, percibidos positiva o negativamente por el sujeto.

Comunicación: según Mosley (2008), la exigencia del proceso comunicacional en toda gestión educativa organizada, se hace cada día más evidente para lograr los objetivos propuestos. En tal sentido Robbins (2008), señala que la comunicación es considerada una red generadora de entendimiento entre las personas, con el propósito de coordinar las actividades que son propias. Por tal motivo, no solo su significado debe ser transmitido, sino alcanzar también el entendimiento a quien va dirigida. Por esto la forma de llegar a los receptores ha sido definida como dirección de la comunicación, la cual está dirigida en varios sentidos.

La motivación: La motivación consiste, según Bounds y Woods (2012), en la combinación de fuerzas externas que inician, dirigen y mantienen la conducta del individuo hacia metas específicas, asociadas a la posibilidad de lograr un crecimiento personal. Tal planteamiento, insertando en el campo

educativo, es la capacidad del director para impulsar la acción del personal a su cargo, para lograr satisfacer los objetivos establecidos, de acuerdo al patrón esperado, utilizando estrategias de refuerzo para obtener el mejor desempeño en su gestión educativa y en los docentes.

En ese orden de ideas, Davis y Newstrom (2006), consideran que la motivación al logro "es el impulso que poseen algunas personas de perseguir y alcanzar metas de índole profesional.

Creatividad: generalmente, la creatividad se describe como una fuerza misteriosa que algunas personas tienen y otras no, muchas personas dejan de apreciar que la creatividad es una habilidad que pueden cultivar, la cual en el contexto de las organizaciones es la habilidad para ver nuevos patrones y relaciones que producen mejores formas de realizar el trabajo. De hecho, las personas creativas tienen la habilidad de ver nuevos patrones y desarrollar nuevos enfoques, teorías, productos y servicios, cuyo valor, después del hecho, parece obvio para todos.

Habilidades del director en su gestión educativa

Con relación a las habilidades del director en su gestión educativa, Robbins (2008), señala que todas las personas poseen fortalezas y debilidades, en cuanto a las habilidades que lo colocan por encima o por debajo de otros, al realizar ciertas tareas o actividades. En base a ello, para Stoner y otros (2009), las habilidades permiten trabajar con otros, entenderlos y motivarlos, sea en forma individual o en grupos, además, le permitirán actuar con pericia para coordinar e integrar todas las actividades y los intereses de una organización. Entre estas resultan indispensables, las siguientes habilidades: trabajo en equipo, manejo del tiempo y la toma de decisiones.

Trabajo en Equipo: De acuerdo con Mosley y otros (2008), un equipo es "un conjunto de personas que deben confiar en la cooperación de grupo para experimentar el mayor éxito posible y alcanzar sus metas". En el mismo orden de ideas, Stoner y otros (2009), definen el trabajo en equipo, aquel realizado por dos o más personas, interactuando entre sí, con el propósito de alcanzar un objetivo común. Con base en lo planteado, en las organizaciones, existen dos tipos de equipos; los formales y los informales. Sin embargo, hoy existen equipos que tienen características de los dos.

Manejo del Tiempo: Cuando se plantea el manejo del tiempo, Covey (2013), señala que este principio de administración personal, es la capacidad para comprometerse a mantener los compromisos consigo mismo, de hacer lo que se dice. Por lo tanto, para Covey (2013), el manejo del tiempo en la administración, que realiza cada individuo debe centrarse en el lugar, en las cosas y el tiempo real, las

expectativas de ésta se centran en preservar y realzar las relaciones y en alcanzar resultados. En tal sentido, un director debe tener un grado importante de estabilidad emocional, ya que en un mundo de cambios permanente le exige una reestructuración permanente del manejo del tiempo en la institución.

Toma de decisiones: la toma de decisiones se define de acuerdo con Mosley y otros (2008), la identificación y elección de un curso de acción para tratar un problema concreto o aprovechar una oportunidad. De hecho, es una parte importante de la labor de todo gerente. Sobra decir que todos toman decisiones. Lo que diferencia este ejercicio en la administración es la atención sistemática y especializada que los administradores prestan a la toma de decisiones.

Al respecto, es importante destacar que para los directores la toma de decisiones es una de las acciones más importante, por cuanto deben escoger continuamente lo que debe hacer, quién ha de realizarlo y cuándo se tiene que efectuar, pues es una parte fundamental de las actividades del director ya que en la planeación se toman las decisiones más importantes, por cuanto deciden lo relacionado a las metas y oportunidades, qué recursos usarán y quién ejecutará cada tarea requerida, a fin de que el proceso se lleve a cabo en la forma requerida.

Promoción deportiva como servicio comunitario

En atención a criterios de Ramos (2005), la promoción del deporte y la recreación, como servicio comunitario contribuyen al desarrollo de las comunidades, mejorando su calidad de vida, facilitando los medios necesarios para la implementación y cumplimiento de la preservación de su salud física y mental, a través de la implementación de programas, dirigido a los diferentes sectores de la población, tales como cursos de capacitación, asesorías, promoción cultural, deportiva y recreativa, además de actividades socio comunitarias, para fomentar la participación ciudadana estableciendo vínculos de acción local y comunal.

Así mismo, la promoción del deporte y la recreación, pueden brindar a las comunidades un acto de reciprocidad en ellas, para que se pueda asimilar, crear, desarrollar, difundir, orientar, promover, adaptar e impulsar los beneficios y alcances de las actividades deportivas y recreativas, para el desarrollo biopsicosocial del ser humano, a través de los beneficios que las actividades deportivas y recreativas tienen para sus habitantes. para tal fin es importante hacer énfasis en los lineamientos del deporte como un servicio a la comunidad y sobre los beneficios que brindan a la salud de la comunidad, aspectos que se desarrollaran a continuación.

Lineamientos del deporte como servicio comunitario

Los lineamientos del deporte como servicio comunitario, establecidos en la normativa del MEN de Colombia, de acuerdo a la visión crítica del investigador del proyecto: “gestión educativa del rector educativo y promoción del deporte como servicio comunitario en instituciones educativas de básica secundaria en Colombia”, pueden ser considerados de vital importancia para promocionar el deporte como un servicio comunitario, en las instituciones educativas de Barraquilla, considerando para ello una gestión educativa asertiva y eficiente de parte de sus rectores escolares. Con la finalidad de establecer criterios más precisos sobre lo referido, a continuación se establecen los siguientes lineamientos:

1. Inclusión social en el sector deporte: es importante destacar, que para asegurar que todos los miembros de la comunidad participen de forma igualitaria, independientemente de su origen, actividad, condiciones físicas y socio-económica, tradiciones o su pensamiento en la práctica del deporte y la actividad física, tengan las mismas oportunidades y puedan acceder a los recursos, es necesario su inclusión voluntaria en las diferentes actividades planificadas desde la comunidad o las instituciones responsables de la conducción de programas deportivos.

En tal sentido, al hablar de inclusión social es importante señalar, cómo incluir a la gente necesitada en la sociedad y cuales medios serían los indicados, siendo precisamente aquí donde el deporte surge como un medio muy importante y lamentablemente poco utilizado. En atención a ello, actualmente hay muchas empresas que realizan responsabilidad social con temas deportivos, y sería válido responder qué tan eficientes serán como medios de inclusión social, para brindar grandes beneficios a la sociedad, siendo ello un aspecto fundamental en la Inclusión social a través del deporte.

2. El deporte medio para mejorar la calidad de vida y la salud: la idea central del ámbito deportivo hoy día, se basa en el vínculo entre la actividad física y la práctica deportiva como medio para alcanzar una mejor calidad de vida, por lo cual su mejoramiento debe constituirse en uno de los argumentos más poderosos para la práctica del deporte y la actividad física, aspecto relevante en la participación comunitaria como base de la gestión pública deportiva. Tales lineamientos, garantizan el ejercicio pleno de la soberanía por parte de la comunidad, en lo relativo a la promoción, organización, fomento y administración de la actividad deportiva, a través de sus diversas y disímiles formas de organización, que edifican el estado comunal.

3. Masificación de la actividad deportiva: el estado en sus políticas deportivas y educativas, debe garantizar la progresiva incorporación de todos los ciudadanos a la práctica de actividades físicas y deportivas como parte de su desarrollo integral, mejorando su calidad de vida, por considerar que la inactividad física constituye un factor de riesgo para contraer enfermedades. De allí la importancia de la masificación deportiva como prioridad de política deportiva colombiana, lo cual garantiza la buena práctica del deporte y la actividad física, incorporando estas actividades como elementos transversales de las políticas deportivas nacionales. En tal sentido, la masificación deportiva, constituye una política de estado donde cada vez más colombianos, se sumen a la práctica deportiva y la actividad física como medio para mejorar la calidad de vida.

4. Concientizar a la comunidad sobre la práctica deportiva: Este lineamiento se enfoca hacia la consideración del deporte como un derecho de toda la ciudadanía y como parte de su desarrollo integral, por lo cual, se debe procurar dotar a las comunidades de las condiciones necesarias, para que puedan ejercer este derecho en condiciones de igualdad y sin discriminación por razón de género, edad, lugar de origen o cualquier otra circunstancia. Igualmente se debe, transmitir a toda la población los valores que la práctica deportiva logra desarrollar es, sin duda, uno de los elementos, que contribuirá a conformar una sociedad más sana.

El concepto de salud pública que proporciona una mejor calidad de vida a las comunidades, debe ir asociado al fenómeno del deporte y a la actividad física. Estudios realizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) indican que para mejorar y mantener la salud bastan 30 minutos de actividad física o deportiva de intensidad moderada durante cinco días por semana.

La meta es que cada vez más colombianos, se sumen a la práctica deportiva, para ello, es necesario realizar campañas de sensibilización para animar a la población a realizar actividades físicas, por lo cual este proyecto busca que las comunidades del entorno de las instituciones educativas de la región, sean incorporados al trabajo social, apoyados en el concepto de responsabilidad social deportiva, con la idea de lograr concientizar a toda la familia y mediante el deporte, compartir un espacio integrador donde se promuevan valores socialmente positivos emanados de la práctica deportiva y recreativa.

5. Asegurar el desarrollo humano integral de los participantes: el Estado colombiano diseña políticas y estrategias para impulsar y promover una sociedad que luche por la igualdad, la justicia, y fomenta valores, humanismo, y solidaridad. En este sentido, es prioridad del Estado garantizar la seguridad social de los deportistas y demás personas que realicen una determinada actividad física en la

comunidad, en pro de otorgar una protección social en temas relacionados con salud, vejez, discapacidades, protección materna entre otras, en aras de conciliar la independencia individual de cada ciudadano.

En tal sentido, el deporte dentro del desarrollo humano integral tiene una gran importancia, ya que ayuda al ser humano a tener una mejor calidad de vida, tanto en cuestiones físicas como en mentales, pues contribuye a una mejor salud, disminuyendo el riesgo de mortalidad por enfermedades cardiovasculares, mejorando la digestión y la regularidad del ritmo intestinal entre otros aspectos de salud, así mismo el deporte mejora la función mental, la autonomía, la memoria, la rapidez, por lo tanto mejora la imagen corporal y la sensación de bienestar produciendo una estabilidad en la personalidad caracterizada por el optimismo, la euforia y la flexibilidad mental.

Beneficios del deporte como servicio comunitario.

El Deporte Comunitario, según Ramos (2005), es el conjunto de expresiones y actividades humanas de carácter deportivo elegido, donde la comunidad accede sin restricciones de ningún tipo a la práctica permanente, con finalidad lúdica de esparcimiento, de manera espontánea e individual o colectiva con una simple conducción que posibilite la autonomía de sus participantes. En tal sentido, para desarrollar los servicios de programas comunitarios conjugando las demandas deportivas y brindando grandes beneficios a la comunidad, se hace referencia a los siguientes.

1. Brinda grandes beneficios a la salud: De acuerdo con Acosta (2012), a través del deporte en las comunidades, se puede constatar una mejoría en cuanto a salud, entretenimiento, conducta social y elevación del nivel cultural de la población con la práctica sistemática del deporte; por lo cual es fundamental para enriquecer el programa deportivo y recreativo en la localidad en aras de continuar incrementando el desarrollo físico cultural en la misma

En tal sentido, la actividad física y el deporte, han sido usados tradicionalmente para la rehabilitación y casi siempre con fines utilitarios, pero en los últimos tiempos para forzar los límites del rendimiento humano, y hoy se propone satisfacer los intereses de la salud de la gran mayoría de los que la practican, ayudando a combatir el sedentario de los no deportista, ya que el deporte ayuda como estimulante singularmente dosificado, facilitando la comprensión de los verdaderos beneficios para la salud integral del ser humano.

2. Fortalece el sentido de pertenencia: Se considera de acuerdo con Ramos (2005), uno de los beneficios donde se integran los diferentes grupos sociales fortaleciéndose el sentido de pertenencia, lo cual brinda a ser humano la oportunidad de realizar la actividad que desea, como parte de su realización personal. Por eso no se seleccionan grupos o deportistas en función de su talento o rendimiento deportivo, ya que su objetivo es la práctica de una actividad física sana y totalmente ajena a la exigencia de un compromiso competitivo, considerándose la participación, una condición importante para la consolidación sociocultural de la comunidad, como base de los valores que se fortalecen con el desarrollo de la práctica deportiva.

3. Logra la integración de la comunidad: los integrantes de la comunidad con su participación e iniciativas según Rojas (2008), hacen sostenible el desarrollo de las actividades, como recursos comunes que tiene especial atención en el cuidado y mantenimiento de las instalaciones deportivas. Así mismos necesario destacar la necesidad e importancia del desarrollo del deporte comunitario, para lograr un cambio en la política de atención en la organización y desarrollo de las actividades físicas, deportivas y recreativas en las comunidades, a partir del principio de elección y no de la asistencia por necesidad de cumplir una meta o un calendario deportivo

No obstante, el deporte es tanto una actividad propicia para la promoción de valores y hábitos, como una herramienta de convocatoria e integración para acompañar a un crecimiento saludable de las personas, apoyadas en el desarrollo de un proyecto comunitario basado en la inclusión y la tolerancia.

En tal sentido, para llevar a cabo diversas acciones de integración a través de actividades recreativas y deportivas en las comunidades, es factor fundamental contar con instalaciones adecuadas a las necesidades de los usuarios, con la finalidad de generar instancias de intercambio de vivencias, valores, saberes y creencias entre los habitantes, para la revaloración y el enriquecimiento cultural en un ámbito de sociabilidad, tomando como eje el deporte y recreación, como manera de lograr una mejor calidad de vida.

4. promueve la sana diversión y el entretenimiento: de acuerdo al criterio de Acosta (2012), se deben organizar las actividades a partir de conocer los gustos, motivos, intereses y posibilidades y según el horario disponible de los residentes, a partir de la aplicación de un diagnóstico y no utilizar solamente el criterio de las tradiciones de la comunidad. Para tal fin se deben organizar dichas actividades después de aplicar herramientas que aportan elementos para el deporte o actividad preferida en su práctica, así

como el lugar más factible para desarrollarlas, reconociendo las potenciales cualidades inclusivas de la actividad física, la recreación y el deporte.

5. Previene riesgos a través de su práctica masiva: De acuerdo con Ramos (2005), la práctica masiva y sistemática de las actividades físicas, deportivas y recreativas, se incorporan como factores del estilo de vida, pudiéndose demostrar que existe una estrategia para la planificación de actividades deportivas en la localidad, que no toma en cuenta todas las necesidades e intereses de los pobladores, aun cuando se cuenta con una amplia participación de los mismos.

Métodos

En esta parte del artículo, se expone el recorrido metodológico a seguir en la investigación relacionada con; la gestión educativa del rector y promoción deportiva como servicio comunitario en instituciones de básica secundaria en Colombia, lo cual permitirá confronta una visión teórica del problema con datos de la realidad, permitiendo analizar los resultados, estableciendo las bases para presentar las conclusiones

En tal sentido, la presente investigación es de tipo descriptiva, por cuanto persigue la caracterización de procesos y hechos observados con el fin de construir asociaciones entre las eventos y variables observables. De igual modo se ubica dentro de un estudio correlacionar ya que la misma trata de medir la relación entre las variables: gestión educativa del rector y la promoción deportiva como servicio comunitario.

Según Hernández y otros (2014), la investigación descriptiva busca purificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier fenómeno sometido a análisis, midiendo y evaluando diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. De la misma manera el diseño de investigación, se enmarca como de campo y no experimental, señalando, Hernández y otros (2014), la investigación no experimental, como aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, ya que los sujetos serán observados en su ambiente natural y en su realidad.

Así mismo, al señalarla como de campo Kerlinger y Lee (2010), afirman que el investigador de un estudio de campo, busca primero una situación y después estudia las relaciones entre las actitudes, valores y conductas de individuos si como los grupos en dicha situación, por lo común no manipula las variables de estudio y la recolección de datos se hace directamente de la realidad donde ocurren.

Al respecto para la Población y Muestra, la cual se refiere a la totalidad del fenómeno a estudiar y donde las unidades de la población poseen una característica común, que originan a los datos de la investigación, catalogándola Shiffer (2008), como un conjunto integrado por todas las mediciones y observaciones del universo de interés de la investigación”. Para efecto de esta investigación la población la constituyen los directivos, docentes de educación física y líderes comunitarios de las instituciones educativas de básica secundaria de la ciudad de Barranquilla Colombia, es de observarse que toda la población a consultar está enmarcada en una muestra censal. La cual Bizquera (2008), define como la medición que permite involucrar en la investigación la totalidad de los informantes, cuando lo restringido de la muestra ó las condiciones así lo exigen.

En otro orden de atención, las técnicas de recolección de información, según Méndez (2011), las define como fuentes, hechos y documentos a los cuales acude el investigador, para obtener información, que le conduzcan a la verificación del problema planteado. para los fines del estudio, se utilizará como instrumento una Encuesta, conformada por 46 ítems, con tres alternativas de respuestas; siempre (S), algunas veces (AV) y nunca (N), mediante la cual se solicita la colaboración de los encuestados, para extraer la información sobre las variables; gestión educativa y promoción deportiva como servicio comunitario

En cuanto a las técnicas, para analizar los datos de la información a ser procesada y cuantificada, mediante el registro de los cálculos, que permitirán el análisis del tema en estudio, se requiere un procedimiento sistemático y cuidadoso en relación al traslado de las respuestas emitidas por los rectores, docentes y líderes comunitarios, se aplicará el tratamiento estadístico para su presentación, análisis e interpretación de los datos numéricos, donde los valores numéricos que se obtengan facilitarán la descripción y análisis de las variables, gestión educativa y promoción deportiva como servicio comunitario, mediante el análisis de frecuencias, porcentajes y la media aritmética, los cuales posteriormente se representaran gráficamente.

Resultados

Los resultados que se recolecten y se procesen como parte de la información, serán expuestos siguiendo el orden de presentación de las variables; gestión educativa y promoción deportiva como servicio comunitario, de cuales se derivaron las dimensiones presentadas durante la fundamentación teórica de esta investigación. En tal sentido la interpretación de las respuestas obtenidas, de la aplicación del cuestionario a los rectores educativos, docentes de educación física y líderes comunitarios, los

resultados finales que sean recabados, se presentaran en tablas elaboradas para tal fin con la aplicación de estadísticos, para el análisis de frecuencias, porcentajes y la media aritmética.

En tal sentido la discusión e interpretación de los resultados de la investigación sobre; gestión educativa del rector y promoción deportiva como servicio comunitario en instituciones de básica secundaria en Colombia, por estar este estudio en desarrollo, específicamente en la fase de aplicación de instrumentos y recolección de información, según la percepción de los investigadores, actualmente sus resultados no pueden ser presentados en este artículo.

Reflexiones Finales

Como reflexiones finales, los autores de este estudio, consideran que mediante la participación de los rectores educativos, representantes, docentes de educación física y demás profesores de asignaturas básicas, así como dirigentes deportivos y líderes comunitarios, mediante la realización de una programación conjunta, con ideas innovadoras y creativas, con el patrocinio de las fuerzas sociales y económicas del entorno de la institución educativa, se lograra promocionar el deporte y la recreación, incluyéndose niños, jóvenes y adultos de la comunidad, buscando con ello darle impulso a la práctica deportiva para enaltecer la potencialidad e integralidad del deporte comunitario como un servicio de gestión educativa.

De igual manera como reflexión, puede decirse que través de la práctica sistemática, enmarcada en la promoción del deporte como un servicio comunitario, es importante contar con el apoyo de rector educativo, el cual, con su buena gestión educativa, apoye programas de actividad física-deportiva, emanados desde la comunidad educativa. Por último, vale la pena enfatizar que de los resultados que se logren alcanzar con esta investigación, pudiesen ser llevados a otros departamentos de Colombia que cuenten con similar situación, en la búsqueda por lograr unificación de criterios para apoyar la promoción deportiva, como servicio comunitario en otras organizaciones educativas del país.

Referencias Bibliográficas

Acosta, L. (2012) La Recreación una estrategia para el aprendizaje. Ediciones Kinesis versión digitalizada. Colombia.

Bizquera R (2008). Métodos de investigación educativa. Guía práctica. Ediciones CEAC. España.

Bounds y Woods, J. (2010). **Supervisión**. Internacional 3ra edición Thompson Editores. México

- Cervera, Mestre y Colaboradores (2012). **Plan Estratégico del Deporte**. Instituto Nacional del Deporte de Valencia, España.
- Covey L. (2013). **Principios de la administración personal**. Editorial Campus. España.
- Davis F y Newstrom, K. (2006). **Comportamiento humano en el trabajo**. México, Editorial McGraw Hill
- Ferro, N. (2008). **Valores como proyecto e ideales de vida**, Edit. Díaz. España
- Hernández y otros. (2014). **Metodología de la investigación**. Caracas, Editorial Mc Graw Hill
- Ivancevich J (2010). **Gestión de calidad y competitividad**. Edición México. Editorial Mc Graw Hill
- Kerlinger S y Lee B. (2010). **El proyecto de investigación**. Editorial Episteme. Barcelona, España.
- McClelland F. (2012). **La gestión gerencial en las organizaciones**. Editorial Hispanoamericana. México.
- Méndez J (2011). **Proceso Metodológico**. Editorial Fontanelli. Caracas, Venezuela.
- Morales. A. (2010). **Educación Física, Una acción integrada**. Edit. Coopropol. Colombia
- Mosley T (2008) **Autonomía personal y liderazgo**. Ediciones INDE. Barcelona España.
- Organización mundial de la salud (2015). Estrategia Mundial Sobre Régimen Alimentario, Actividad Física y Salud. <http://www.who.int/dietphysicalactivity>
- Ramos, F (2005). **Planificación de la Recreación Comunitaria**. Editorial UPEL. Caracas
- Robbins, S (2008). **Comportamiento organizacional**. Prince Hall Hispanoamericana. Séptima edición. México
- Rojas, P. (2007). Influencia del liderazgo del gerente educativo en el desarrollo organizacional. Edit. UBA. Valencia – Carabobo
- Shiffer J (2008). **Elementos del muestreo**. Editorial Fontanelli. Caracas, Venezuela
- UNESCO (2015). El Deporte Comunitario a nivel de las Escuelas. Ginebra.

MÚSICA CHAMPETA ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL PROCESO LECTOR EN ESTUDIANTES DE BÁSICA PRIMARIA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CARTAGENA COLOMBIA

IJCIJGH-39

*Eduardo Pérez **

Resumen

El propósito principal ES Implementar la música champeta como estrategia para mejorar el proceso lector en estudiantes de básica primaria en la institución educativa “Arroyo de piedra” de la ciudad de Cartagena en Colombia. La fundamentación teórica, se sustenta en autores como Aguilera (2016). Cunin (2006). Carrillo, Balaguera y De la Hoz (2018). De La Cruz (2017), Gonzales y Huaynacho (2017), Chicango, Rodríguez y Mosquera. (2019). entre otros. La metodología se ubicó en el paradigma cualitativo. Así mismo su método estuvo enmarcado en el etnográfico, con informantes claves. La discusión e interpretación de los resultados de la investigación por ser un estudio en desarrollo, en la fase de aplicación de instrumentos y recolección de información, por los momentos no pueden ser expuesto sus resultados en este artículo.

Palabras clave: Música champeta, estrategias, proceso lector.

CHAMPETA MUSIC STRATEGY TO IMPROVE THE READING PROCESS IN ELEMENTARY SCHOOL STUDENTS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF CARTAGENA COLOMBIA.

Abstract

The main purpose IS to implement champeta music as a strategy to improve the reading process in elementary school students at the educational institution "Arroyo de piedra" in the city of Cartagena in Colombia. The theoretical foundation is based on authors such as Aguilera (2016). Cunin (2006). Carrillo, Balaguera and De la Hoz (2018). De La Cruz (2017), Gonzales and Huaynacho (2017), Chicango, Rodríguez and Mosquera. (2019). among others. The methodology was located in the qualitative paradigm. Likewise, his method was framed in the ethnographic one, with key informants. The discussion and interpretation of the results of the research, since it is a study in development, in the phase of application of instruments and collection of information, at the moment its results cannot be exposed in this article.

Keywords: Champeta music, strategies, reading process and students.

* Licenciado en educación. Docente en Institución Educativa Arroyo de Piedra “Departamento Bolívar Cartagena. Colombia Correo electrónico: teachersor42@hotmail.com. cursante de la Maestría en Educación Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Núcleo Barranquilla Colombia

Introducción

Hoy día La música es considerada una acción motivante de gran importancia en las personas, ya que al momento de escucharla transportan su imaginación a muchos lugares donde quisieran estar. Es así, como por su gran contenido gratificante la música se puede escuchar en toda parte, en la calle, casa, trabajo o escuela, también en un concierto o la radio, llegando inclusive hasta el punto que muchos niños y jóvenes, se han habituado a escucharla en su vida cotidiana, a través de audífonos en el celular, y programas de televisión observando conciertos de sus artistas favoritos. En tal sentido, en cada rincón la música se escucha como un aliciente, para estimular al ser humano en situaciones que lo requiera.

En atención a lo expresado, desde este punto de vista del campo educativo la música como eje articulador del proceso escolar, es necesario destacar, la influencia de la melodía musical para propiciar algunas estrategias, que puedan ayudar al docente a reforzar conocimientos de manera alegre y creativa en sus alumnos, siendo un caso particular la comprensión lectora en ellos, lo cual guarda una importante relación con los contenidos a desarrollarse durante la acción académica diaria del maestro.

Es necesario enfatizar, que actualmente estudios relacionados con la música en la escuela entre ellos Carrillo Gómez y colaboradores. (2018), enfatizan que el análisis discursivo de letras de canciones, pueden desarrollar la competencia intercultural, generando materiales culturalmente auténticos para las clases, específicamente en la influencia de la melodía musical en la comprensión lectora en niños del nivel primario, al tomarse en cuenta que la música como lo expresan los autores referenciados, a través de la misma los estudiantes pueden adquirir habilidades para favorecer los procesos cognitivos, socio-afectivos y fisiológicos que ayuden a promover el interés por la lectura.

Tomando en cuenta lo señalado, desde mi reflexión como investigador, consideró necesario hacer referencia a los objetivos referidos al área educacional y pedagógica relacionados con técnicas musicales, para mejorar los procesos lectores en los estudiantes de básica primaria de la institución educativa “Arroyo de Piedra”, por tener una relación significativa en la promoción de manera innovadora de buenos hábitos lectores en ellos.

En otro orden de ideas resulta necesario como reflexión, señalar la importancia del apoyo pedagógico del docente, para infundir en el estudiante criterios dogmáticos que le ayuden a tomar interés por la música, con la finalidad de adquirir habilidades que le ayuden a favorecer los procesos cognitivos, socio-afectivos y fisiológicos, para promover la comprensión lectora en los estudiantes, a partir de estrategias enmarcadas en la música.

Así mismo desde otro punto de vista para De La Cruz (2017), realizar actividades musicales a través de canciones y otras manifestaciones musicales en la escuela, se considera un gran aporte en la acción pedagógica, a desarrollar el docente del nivel básico primario en su acción escolar diaria, debido a la creación de la letra en una estrofa musical, le ayudara al alumno a mejorar la comprensión de sus habilidades lectoras. Por lo tanto, presentar la música como estrategia pedagógica para la enseñanza y comprensión lectora en los estudiantes de este nivel primario, indudablemente promoverá la motivación para lograrlo.

Como reflexión puede enfatizarse, como hoy día es común ver como niños y jóvenes escuchan, bailan y cantan la champeta, reflejándose el efecto que tiene esta música en ellos, por lo cual, desde la percepción del autor, es posible analizar desde el punto de vista educativo como la música champeta, puede brindar aportes en el mejoramiento del aprendizaje de la lectura en los educandos de la Institución Educativa Arroyo de Piedra, fortaleciendo de esa manera una buena comprensión lectora.

En consideración con la investigación sobre “música champeta estrategia para mejorar el proceso lector en estudiantes de básica primaria en institución educativa “Arroyo de Piedra”, se hace necesario destacar según lo percibido por el autor, la presencia de dificultades en el proceso lector, básicamente en lo concerniente con comprensión y el pensamiento crítico, notándose como los estudiantes en el momento de realizar una lectura, no entienden lo que leen y por lo tanto sienten desgano al momento de ejecutarla.

Situación que hace recurrente, abordar brevemente, la conceptualización sobre música champeta, según Martínez (2003), quien se refiere a ella como una música caracterizada, en especial por el instrumento que utilizaban los bailadores de esta música traída de África principalmente, parecido a un machete pero más corto, o un cuchillo pero más largo y más grueso, utilizados por los pescadores o agricultores, al compás de esta música en las faenas de pesca o agricultura, también eran utilizadas cuando se formaba peleas entre ellos, en sus visitas a los picos o cuando ya se alistaban para ir a sus casas en medio del recorrido.

En otro orden de atención, es importante señalar que actualmente la institución educativa “arroyo de piedra”, a pesar de contar con el apoyo de una docente con funciones específicas para detectar posibles irregularidades en los estudiantes, sobre algunos problema con necesidades educativas especiales o establecer si tales debilidades son a consecuencia de un factor propio del estudiante, como desgano o

falta de motivación por las actividades de tipo lector realizadas por el maestro, dicho problema en los alumnos sigue presente.

Por tal razón, es necesario tener en cuenta que esa desmotivación observada en los estudiantes al momento de la lectura, amerita a los docentes de la institución referenciado orientar en los niños y jóvenes la necesidad de entender lo leído, mediante actividades musicales tal el caso de la música champeta como esa estrategia, que los incentive a una mejor comprensión lectora.

En observancia a lo expresado, puede destacarse que cuando los estudiantes escuchan la letra de alguna canción, son capaces de dar una explicación coherente con el contenido de la misma, o saber de antemano el propósito de la canción, razones por la cuales la propuesta educativa de investigación es coherente, como apoyo para minimizar en los estudiantes, las dificultades presentes sobre la comprensión lectora, evitando de esta manera la apatía que sienten al momento de leer algún texto.

Consecuentemente con lo enunciado anteriormente, durante la observación del investigador en el recorrido por las aulas de clase de la citada institución, pudo detectar ciertos problemas distractores durante la clase de lengua castellana, como situaciones molestas de algunos alumnos con sus compañeros ocasionando interrupciones constantes al hablar demasiado, lo que por supuesto es otro factor incidente en la aprehensión de conductas asertivas, para mejorar los hábitos lectores en los estudiantes.

En síntesis ante la presencia de los factores referenciados, se visualiza como los estudiantes de la institución Educativa “Arroyo de Piedra” específicamente los de los grados tercero, cuarto y quinto no manifiestan el deseo por leer, observándose la dificultad de no comprender lo leído, de allí la necesidad de diseñar estrategias apoyadas en la música champeta, donde se motive en los educandos el interés por la lectura, como primera medida, para poder entenderla y comprenderla desde sus diferentes manifestaciones pedagógicas, logrando un sentido crítico mediante ésta como manifestación cultural y artística, tomar darle valor a la lectura en el proceso enseñanza aprendizaje.

En tal sentido, luego de recabar información sobre la temática, y tomando en cuenta el propósito principal; “Implementar la música champeta como estrategia para mejorar el proceso lector en estudiantes de básica primaria en la institución educativa “Arroyo de piedra”, como premisa fundamental el investigador en torno a este estudio, en primer lugar busca implementar la música champeta, como estrategia que conlleve al interés y motivación por la comprensión lectora en los estudiantes, concibiendo la necesidad de la elaboración de este proyecto pedagógico para lograr la meta

propuesta , para lo cual se cuenta con apoyo institucional de la dirección y todos los docentes que la conforman para tratar que ello sea una realidad para la escuela.

Fundamentación Teórica

Conceptualización sobre música champeta

Martínez (2003), se refiere a la música champeta, como una música caracterizada, en especial por el instrumento que utilizaban los bailadores de esta música traída de África principalmente, parecido a un machete pero más corto, o un cuchillo pero más largo y más grueso, utilizados por los pescadores o agricultores, al compás de esta música en las faenas de pesca o agricultura, también eran utilizadas cuando se formaba peleas entre ellos, en sus visitas a los picos o cuando ya se alistaban para ir a sus casas en medio del recorrido

Orígenes de la música champeta

En Colombia más específicamente en la ciudad de Cartagena se destaca la música folclórica y la de la champeta, como muestras que han nacido bajo la influencia histórica de otras naciones y que se desarrollaron en esta región tomando la categoría de autóctona, no obstante, la música champeta ha tomado mucho auge en la Costa Caribe y en especial en la ciudad de Cartagena. En concordancia a ello Mosquera y Provenzal, (2010), señalan que para tener un mejor conocimiento de la música champeta es importante remontarse a su historia, a su nacimiento y sus primeros inicios, recordando que la música champeta era escuchada básicamente por gente de estratos bajos, comúnmente se les identificaba a las personas de raza negra y se les denominaba champetuos por seguir este ritmo musical, en las dos principales ciudades importantes de la Costa Atlántica, Cartagena y Barranquilla.

Al respecto, es importante destacar según Cunin (2006), que después la música champeta tuvo otra transformación y se debió a la competencia discográfica de las casas productoras, esto conllevó a que muchos de estos productores de música champeta emprendieran viajes a ciudades importantes de Estados Unidos y África a buscar nuevo material para realizar sus ventas. Así mismo, posteriormente la champeta fue transformándose a la creada por músicos criollos propios de la región, donde entre estos productores de música africana se puede destacar a Ya miro Marín, quien representaba a un Pico de nombre “Rey de Rocha” para que realizara una producción musical con el grupo Kussima que produjo en 1990 un éxito total, tomando la música champeta con el nombre de Terapia Criolla, porque según se dice “la gente cuando baila pareciera como si entrara en un trance”.

Hoy en día se puede notar como los niños y jóvenes escuchan, bailan y cantan la champeta, se puede notar el efecto que tiene esta música en los niños y se puede analizar que la música champeta puede aportar en el aprendizaje de los niños y aportar en la lectura de los estudiantes y a que estos se interesen en la lectura y puedan realizar una buena comprensión lectora. Finalmente puede decirse que es imposible desconocer el lugar donde nace la champeta, lo cual sucedió en el Palenque de San Basilio, primer pueblo libre de esclavitud de América.

Criterios sobre la música.

No se puede desconocer que a través del tiempo la música ha tenido una vital importancia en la vida de las personas, al respecto muchos estudios dan cuenta como la música al ser escuchada, presenta muchos beneficios para la salud de las personas, haciendo que el estado de ánimo cambie muchas veces de forma positiva más que negativa, porque la música puede llegar a entristecernos por algún momento difícil por los cuales se haya pasado y nos recuerde al escucharla, entre las cosas positivas se pueden citar la eliminación de la tristeza en los momentos de preocupaciones, ayudando a relajar el organismo, haciendo que las personas se sientan mejor en un momento determinado.

También se puede enfatizar, según lo expresado por Aguilera (2017), que la música la escuchan los niños, los adultos, las personas de la tercera edad, donde de acuerdo a algunos estudios, la música puede ayudar en el alivio de muchos dolores o en algunos casos ayuda a algunas personas en evitar la pérdida del sentido auditivo, es así como aparte de escuchar la música, muchas personas la bailan, la gritan, la brincan, la disfrutan, la tararean y la cantan, como decía la famosa frase de Jimmy Salcedo el gran presentador de los famosos programas musicales colombiano, entre estos el "Show de Jimmy", recordado en los años 80 y 90 y que además empezaba con esta sencilla frase "Bienvenidos a la hora con más música".

Pero, sin embargo, se ha podido comprobar que la música es una influencia para despertar las emociones, como estimulante para acelerar los procesos metabólicos en la frecuencia cardiaca de los fetos, así mismo en cuanto a la niñez está demostrado que la música aumenta la capacidad, la atención y la concentración de la memoria, demostrándose que, a través de la música, los estudiantes se aprenden las letras desde todos los lados, desde el principio hasta el final.

De igual modo puede decirse, que la música sirve como estrategia para que los estudiantes resuelvan y sean críticos en los problemas de la vida diaria, mejorando su habilidad en muchos aspectos, como por ejemplo la manera de expresarse, ampliar su vocabulario, como patrón de aprendizaje. Es así

como, mediante la música los niños van aprendiendo el significado de nuevas palabras y la música los ayuda a salir de la monotonía y de establecer rutinas que sean provechosas a ellos para convertirse en personas más sociables a medida que van creciendo.

Conceptualización sobre música champeta

Martínez (2003), se refiere a la música champeta, como una música caracterizada, en especial por el instrumento que utilizaban los bailadores de esta música traída de África principalmente, parecido a un machete pero más corto, o un cuchillo pero más largo y más grueso, utilizados por los pescadores o agricultores, al compás de esta música en las faenas de pesca o agricultura, también eran utilizadas cuando se formaba peleas entre ellos, en sus visitas a los picos o cuando ya se alistaban para ir a sus casas en medio del recorrido.

Ventajas pedagógicas de la música para fortalecer habilidades lectoras

La mayoría de los expertos en educación están de acuerdo, que la música es una herramienta poderosa en el desarrollo de los niños, especialmente en edades muy tempranas, pudiéndose decir que la música es un lenguaje universal que ofrece muchos beneficios en la educación de los niños, tocando un instrumento, aprendiendo a leer música o entendiendo qué hay detrás de una canción, lo cual es fundamental para activar muchas áreas de aprendizaje. Así mismo es importante destacar, que algunos estudios respaldan la música como una estrategia que refuerza el aprendizaje, logrando progresos de las áreas del cerebro relacionadas con el lenguaje

Otra de las ventajas de la música, es que ayuda al desarrollo de las habilidades sociales, al aumento de la memoria, la motivación, logrando incrementar la coordinación a edades muy tempranas, del mismo modo una mejor manera de enseñar música, es promoviendo la participación de los alumnos de manera activa en la clase.

En otro orden de ideas, puede decir que el contacto cotidiano de los estudiantes con la música, en su ámbito escolar, tiene múltiples beneficios para el desarrollo motor e intelectual en edades tempranas. Sin embargo, la educación musical continúa siendo una de las áreas fundamentales en la educación de muchos alumnos, ya que esta promueve la creatividad artística y musical como parte significativa en sus estudios.

Otro aspecto importante a resaltar, según Gonzales y Huaynacho (2017), es que un gran beneficio de la música en los alumnos en la escuela, permite reforzar la atención y la concentración, al estimular

las áreas del cerebro, que difícilmente se pueden ejercitar de otra manera. No obstante, al tener una formación musical el niño puede fortalecer sus capacidades de concentración y atención a las actividades ejecutadas por el maestro en su clase, especialmente en las relacionadas con la lectura.

Por otra parte, la música en los educandos del nivel primario permite el Incremento de la memoria y la creatividad, como ese factor vital para la aprehensión de habilidades lectoras. Al respecto se puede hacer énfasis que la música pone en juego fundamentalmente tres aspectos: la memoria visual, la memoria muscular o gestual y la memoria auditiva, las cuales interactúan en un complejo proceso intelectual.

Conviene destacar que la música, desarrolla de habilidades motoras y rítmicas, enfatizando que la audición musical guiada, estimula el desarrollo de un conjunto de capacidades motoras en los más pequeños, que se ven incrementadas una vez el niño comienza a tocar un instrumento le ayuda a interiorizar y desarrollar una capacidad de coordinación que difícilmente se puede desarrollar de otra manera.

Consecuentemente con los aspectos señalados en la Educación Básica primaria, con la aplicación de la música como instrumento para facilitar parte del proceso educativo, se podrían obtenerse buenos resultados ya que los niños se muestran receptivos, y disfrutan muchísimo el aprender de manera divertida, lo que resulta ideal para aprender a leer de manera creativa. Cabe señalar según Aguilera (2017), que la música como recurso didáctico en la lectura, permite la formación integral de un ciudadano partícipe de la transformación y fortalecimiento sociocultural de su propio contexto, permitiendo una mejor comprensión y proporcionando al alumno lector herramientas en el ámbito educativo, ya que al relacionar la música como estrategia didáctica podrá mejorar el proceso lector en estudiantes de básica primaria en la institución educativa “arroyo de piedra”.

Así mismo, en relación a la práctica de actividades lectoras a través de la música, el autor referenciado, manifiesta que es posible lograr un sustancial cambio en la forma tradicional de dar clases sobre la lectura, mediante un ambiente con mayor sensibilidad por las necesidades individuales y colectivas, experimentadas por los alumnos a través de su desarrollo evolutivo.

Estrategias relacionadas con música champeta en el proceso lector.

Es necesario destacar, que la música champeta, por su versatilidad y utilización de instrumentos acompañados con cantos, aplausos o golpeando objetos, llaman a atención de los niños en la escuela,

acciones que pueden ayudar al docente a orientar el aprendizaje fácilmente al acompañar estos ritmos con estrategias, donde se incluyan la música champeta como un recurso musical no es ajeno en el contexto social, al existir antecedentes en los cuales se utilizó la música desde la prehistoria con propósitos ceremoniales y de culto, cantando, aplaudiendo y golpeando objetos

En tal sentido, manifiestan Chicango, Rodríguez y Mosquera. (2019). la importancia de utilizar estrategias didácticas, apoyadas en la música en el proceso de aprendizaje ha sido reconocida por mucho tiempo, pero es básicamente en la educación de los niños donde, tradicionalmente se enseñan hábitos de lectura, asociados con el silencio y el orden, donde la música ha jugado un papel importante como factor de desarrollo. Observándose por otro lado como en la educación escolar, es habitual que el niño reciba clases de educación musical, pero en ocasiones no relacionan la música con esas habilidades necesarias para convertirse en un buen lector.

No obstante, la utilización de la música champeta pasa de ser un complemento de uso cotidiano, para ser utilizarse como estrategia en el aprendizaje de la lectura, donde la tarea de enseñar puede hacerse de una forma distinta a la tradicional, haciéndola menos estresante, haciendo de su enseñanza no algo obligatorio, sino más bien un proceso consciente agradable, y motivador, tanto para el que recibe la enseñanza, como para quien la imparte.

Así mismo, puede decirse que aunque el proceso de aprendizaje de la lectura en los alumnos, está condicionado por una serie de factores de cierta complejidad relacionada con su condición personal, ambiental, genética y de método, siendo en ocasiones la dificultad para alcanzar el dominio cognoscitivo como la capacidad para aprender, sino la forma de cómo se orienta el aprendizaje, de allí la importancia de utilizar la música champeta como esa estrategia didáctica que pueda resolver esta situación.

Es así como la música champeta, de acuerdo al criterio de Pérez (2017), por estar caracterizada por una base rítmica donde prevalecen las líneas melódicas y armónicas, convirtiéndola en una expresión musicalailable donde una plasticidad desbordantes y donde los instrumentos empleados en la ejecución tienen un ritmo alegre y contagioso al compás de voces, acompañadas de la batería, el bajo, las congas y el sintetizador, añade efectos rítmicos, pueden motivar a los estudiantes, a la adquisición de un lenguaje popular y lleno de inventivas. Es así como según la percepción del investigador, hoy día música champeta puede llegar a convertirse en esa estrategia ideal para, mejorar el proceso lector en los estudiantes de básica primaria en la institución educativa “Arroyo de Piedra” de Cartagena Colombia.

Métodos

En este aparte del estudio, se enfatiza en la fundamentación metodológica de la investigación, donde emergerán lineamientos para establecer criterios para interpretar los resultados, a lograr con la música champeta estrategia para mejorar el proceso lector en estudiantes de básica primaria. Al respecto el diseño que la sustenta, se ubica en el paradigma cualitativo, el cual se considera una alternativa para responder a necesidades apremiantes de los sujetos evaluados, quienes pueden asumir un nuevo rol que permita una relación diferente con el conocimiento.

Con respecto a ello Paz (2006) refiere que éste abarca básicamente aquellos estudios que desarrollan los objetos de comprensión de fenómenos socioeducativos y transformación de la realidad, por lo tanto, se refiere a lo tradicionalmente denominado metodología orientada a la comprensión, transformación y optimización lo cual se valora para las acciones a seguir.

En otro orden de ideas, Gómez (2007) el enfoque cualitativo permite la observación directa de una realidad existente en un contexto, perdiendo al investigador tomar notas sobre lo observado, analizar la realidad directamente en el lugar estudiado, con la finalidad de buscar las posibles soluciones, por lo tanto la misma orienta, describe e interpreta los fenómenos sociales y educativos, interesándose por el estudio de los significados e intenciones de las acciones humanas, desde las percepciones de los propios agentes sociales. Así mismo su estuvo enmarcado en el método etnográfico, el cual Ander-Egg (2003), lo considera el estudio directo de personas o grupos durante un cierto periodo, utilizando la observación participante o entrevistas para conocer su comportamiento social, registrando una imagen realista y fiel del grupo estudiado; de allí que el trabajo de campo resulta ser una herramienta imprescindible.

De igual modo, el método etnográfico pretende revelar los significados que sustentan las acciones e interacciones, que constituyen la realidad social del grupo estudiado; lo cual se consigue mediante la participación directa del investigador, donde con frecuencia asume un papel activo en sus actividades cotidianas, observando lo que ocurre y pidiendo explicaciones e interpretaciones sobre las decisiones, acciones y comportamientos que se observen durante la misma.

En relación a los procedimientos de la investigación, la elección del escenario donde no se enfatiza precisamente de universo, sino de escenarios, donde se sugiere la idea de la presencia de actores que interactúan, en el supuesto de lo expresado por la gente y lo que hace así como el modo como definen su mundo. En atención a ello Taylor y Bogdan (2010), refieren que el escenario, es el lugar donde se va a realizar el estudio, así como el acceso al mismo, teniendo en cuenta las características de los

participantes y los recursos disponibles, que han sido determinados desde la elaboración de la investigación. En este estudio el escenario general será, la institución educativa “arroyo de piedra”, ubicada en la ciudad de Barranquilla departamento Bolívar de Colombia.

Siendo a su vez seleccionados como informantes claves dos tipos para su desarrollo: en primer lugar, dos (2) directivos y en segundo lugar seis (6) docentes de aula de la misma institución educativa, por ser ellos los portavoces de la situación problemática y eco de la voz que anuncia el problema objeto de estudio, por lo tanto, tienen representatividad de lo sucedido en una determinada institución o comunidad, por su capacidad de estar inmersa en el contexto que estudia el investigador. Los cuales Paz (2006) señala como todas aquellas personas que, por sus vivencias, capacidad de empatía y las relaciones que tengan en el campo objeto del estudio, puedan apadrinar al investigador, convirtiéndose en fuente importante de información, a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios,

En atención a las técnicas para recolectar información según Marshall y Rossman (2007) son medios y estrategias que permiten dar respuestas a objetivos y responder las preguntas iniciales de la investigación, develando la esencia del problema, mediante el acercamiento hasta el sitio de ocurrencia del estudio. Para el mismo autor el primer paso que resulta obligante en la recolección de datos cualitativos, con la finalidad de buscar la mayor proximidad a la situación que se presente en la problemática en cuestión. Observándose que los datos se recogen en aquellos momentos donde el observador tenga relativa facilidad para acceder a ellos, sin recurrir nunca a recrear situaciones inexistentes en la realidad.

En tal sentido, la música champeta estrategia para mejorar el proceso lector en estudiantes de básica primaria, demanda un enfoque conceptual en las diferentes teorías de investigación social, para lo cual se recurre al apoyo de las técnicas de la observación participante y la entrevista cualitativa, las cuales le darán una mayor profundidad a la investigación. En atención a ello se hace énfasis en cada una de las técnicas utilizarse en la investigación, citándose como observación participante según Martínez (2006), como la técnica más utilizada en la investigación cualitativa, donde el investigador, convive lo más que puede con las personas o grupos que desea investigar, compartiendo sus estilos, costumbres y modalidades de vida, tal instrumento debe ser plenamente aceptado por los sujetos y tratar de responder las preguntas que permitan sistematizar la información

De igual modo en cuanto a la entrevista cualitativa, de acuerdo con Corbetta (2005), la define como una conversación provocada por el entrevistador, estando dirigida a sujetos elegidos sobre la base de un plan de investigación, el cual tiene una finalidad de tipo cognitivo, sobre la base de un esquema flexible y no estandarizado de interrogación, lo cual se realizará de manera espontánea efectuando las preguntas que crea oportunas y haciéndolo en los términos que estime conveniente.

En tal sentido, como instrumentos para el análisis de documentos se seleccionó la triangulación como múltiple como procedimiento de análisis, la cual para Kimchi y otros (2012), es el uso de múltiples métodos en el estudio de un mismo objeto, pero es solamente una forma de la estrategia donde es conveniente concebir variedades de datos, investigadores, teorías, así como metodologías. Así mismo la concibe como la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos, métodos de investigación, a aplicar en el estudio de un fenómeno en particular.

Es por ello, que la triangulación implica reunir una variedad de datos y métodos referidos al mismo tema o problema, lo que implica también que los datos se recojan desde puntos de vista distintos y efectuando comparaciones múltiples de un fenómeno único, de un grupo, y en varios momentos, utilizando perspectivas diversas y múltiples procedimientos. Por lo tanto, la triangulación en la investigación cualitativa presenta muchas ventajas al permitir utilizar diferentes métodos que actúan como filtros a través de los cuales se capta la realidad de modo selectivo

Discusión de Resultados

Los resultados a ser recolectados y procesados como parte de la información obtenida de los informantes clave luego de la aplicación de instrumentos respectivos serán expuestos siguiendo el orden de presentación de las categorías derivadas del proyecto sobre “Música champeta estrategia para mejorar el proceso lector en estudiantes de Básica primaria”. Donde los resultados finalmente logrados se presentarán mediante el método de triangulación múltiple. En atención lo señalado, la discusión e interpretación de los resultados de la investigación por ser un estudio en desarrollo, en la fase de aplicación de instrumentos y recolección de información, por los momentos no pueden ser expuesto sus resultados en este artículo. Del mismo modo, aun no pueden presentarse las respectivas conclusiones de esta investigación.

Conclusiones

El estudio en referencia, pretende brindar a los docentes de la institución educativa “Arroyo de Piedra”, aportes para mejorar de manera significativa, con los aportes didácticos que ofrece la música champeta como estrategia, mejorar el proceso lector en estudiantes de básica primaria, situación que hoy día es una recurrente de gran relevancia, al observarse la desmotivación y falta de interés de los educandos por el fortalecimiento de la lectura en este nivel escolar de la educación colombiana.

Del mismo modo, al analizar los factores que generaron la problemática de esta investigación, puede enfatizarse que los resultados a lograrse, permitirán a los maestros que laboran en la institución educativa “Arroyo de Piedra”, contar con estrategias didácticas pedagógicas que le ayuden a minimizar tal situación, y lograr despertar en los educandos la motivación e interés para que fortalecen sus procesos lectores cabalmente.

Referencias Bibliográficas

- Aguilera Carmen (2017). *La Música también cuenta: combinando matemáticas y música en el aula*. Facultad de Ciencias de Educación Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ander-Egg Ezequiel (2003). **Introducción a las técnicas de investigación social**. Editorial Humanitas. Buenos Aires Argentina.
- Carrillo Luís, Balaguera Gonzalo y De la Hoz Danilo (2018). *Champeta e interculturalidad: análisis discursivo de canciones como estrategia para desarrollar competencia intercultural en clases*”. Universidad de Cartagena. Tesis de grado. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle>
- Chicango María, Rodríguez Juan y Mosquera Gabriel (2019). *La danza como estrategia pedagógica para mejorar la atención en la asignatura de lengua castellana de los alumnos del grado 5° de la IE santa librada Sede Carlos Alberto Sardi Garcés*”. Tesis de grado. <http://hdl.handle.net/11371/876>
- Corbetta Piergiorgio (2005). **Investigación Social: Teoría, Métodos y Técnicas**. Publicaciones Sage. Londres
- Cunin Mitchell (2006). *La influencia de la música en el aprendizaje: un estudio cuasi experimental*. Memorias del IX Congreso Nacional de Investigación Educativa. Mérida, México.
- De La Cruz Ananías (2017). *“La técnica del uso musical en el desarrollo de capacidades de la comprensión lectora en estudiantes de la Institución Educativa Julio Benavides Sanguinetti provincia de Ambo Huánuco”* Tesis de grado. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2017>
- Gavino Samaniego Juan (2011) *“Influencia de la melodía musical en la comprensión lectora en niños de sexto grado de institución educativa Rosa de América del distrito de Huancayo*. Universidad

Nacional del Centro del Perú Tesis de grado
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/2839> .

Gómez Albert (2007). **La investigación educativa: claves teóricas**. Editorial McGraw-Hill España.

Gonzales Lidia y Huaynacho Yhanc Franco. (2017). “Influencia de la música clásica en la comprensión lectora en niños y niñas de quinto grado de la IEP. Jose Portugal Catacora-Huajsapata,” http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10335/Gonzales_Aceituno_Lidia_Yanira_Hinojosa_Huaynacho_Yhanc_Franco.pdfsequence=1&isAllowed

Kimchi Jhoan y otros (2012). **Metodología de la investigación social. Investigación cualitativa**. Editorial Prentice Hall.

Marshall C y Rossman B (2007). **Técnicas cualitativas de investigación social**. Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A. de C.A.

Martínez Gerardo (2003). La champeta: Una forma de resistencia palenquera a las dinámicas de exclusión de las elites “blancas” de Cartagena y Barranquilla. Boletín de Antropología-Universidad de Antioquia.

Martínez Miguélez (2006). **Epistemología y metodología cualitativa en ciencias sociales**. México. Trillas.

Mosquera C y Provenzal M. (2000). **Construcción de la identidad en Cartagena de Indias a través de la música y el baile de champeta**. Ediciones Aguaita. Colombia.

Paz Sandin (2006). **Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y tradiciones** Editorial McGraw-Hill España

Pérez Ángel (2017). **Crea la canción de tu escuela**. Ediciones de la Universitat Politècnica de Catalunya España.

Pérez, M (2015). Integrar la música como eje Transversal de la estructura curricular de un programa de educación artística. Tesis de Maestría. Universidad del Norte. Barranquilla.

Taylor, S y Bogdan, R. (2010). Introducción a los métodos cualitativos de la investigación Editorial Paidós España.

TECNOLOGÍA ASISTIDA PARA EL BENEFICIO DE LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

IJCIJGH-41

*Oryanna Ferreira **

Resumen

En el presente artículo se discute cómo la tecnología asistida beneficia a los estudiantes con necesidades educativas especiales. Se dirige a toda la comunidad, así como también, de forma específica a la educativa. Fueron consultados los siguientes investigadores: Cacheiro G, Fernández Aedo, Suárez y Alonso, R. La metodología se define como documental con tendencia epistemológica analítica, ya que su fuente de información, son documentos que representan las unidades de análisis, Palella (2003). Se concluye que la tecnología asistida para el beneficio de los estudiantes con necesidades educativas especiales es de suma importancia para fomentar las habilidades y competencias, ya que es un factor determinante para la educación a distancia, por el manejo de herramientas que se obtiene en su aplicación.

Palabras clave: Tecnología, beneficios, educación.

ASSISTED TECHNOLOGY FOR THE BENEFIT OF STUDENTS WITH SPECIAL EDUCATIONAL NEEDS

Abstract

This article discusses how assistive technology benefits students with special educational needs. It is addressed to the entire community, as well as, specifically to the educational one. The following researchers were consulted to reach the conclusions obtained: Cacheiro González, M, Fernández Aedo, R and Suárez and Alonso, R. The methodology used is defined as documentary with an analytical epistemological tendency, since its source of information is documents that represent the units of analysis, Palella (2003). It is concluded that assisted technology for the benefit of students with special educational needs is of utmost importance to promote skills and competencies, since it is a determining factor for distance education, due to the management of tools obtained in its application. . They allow the construction of individual knowledge of each student, allowing their teaching-learning process to be effective and efficient.

Keywords: Technology, benefits, education.

* Maestrante de la Maestría en Gerencia e Innovación Educativa (UJGH): Oryanna C. Ferreira R. Licenciada en Educación Inicial. Docente de aula. Correo: oryfferreira@gmail.com

Introducción

La mayoría del tiempo ha representado un reto para los docentes impartir clases a niños con necesidades educativas especiales, pero en la actualidad, la tecnología está jugando un papel fundamental en dicho proceso de enseñanza-aprendizaje. En ocasiones, ha llegado a ser un factor de mejora en cuanto al aprendizaje en estudiantes con necesidades educativas especiales en general.

La llamada “tecnología de asistencia”, que hace referencia a dispositivos y software diseñados para el apoyo en estudiantes con necesidades educativas especiales resulta de gran ayuda tanto para los estudiantes como para los docentes, ya que facilitan el mejoramiento de las habilidades y competencias de los alumnos y al docente le simplifican el poder personalizar y adecuar las actividades para cada uno de ellos. Estudios recientes, demuestran que los alumnos con ciertos problemas de aprendizaje, son capaces de entender más fácilmente el manejo de herramientas tecnológicas que se aplican a la educación. Las nuevas tecnologías pueden ayudar a los niños con necesidades educativas especiales a ganar autonomía y a interactuar con su entorno sin ayuda externa; lo que directamente favorece su motivación y autoestima, al verse más capaces de enfrentarse a nuevos retos.

Fundamentación Teórica

Tecnología

Es la técnica que emplea conocimiento científico; más precisamente cuerpo de conocimiento es una tecnología en sí y solamente si es compatible con la ciencia coetánea y controlable por el método científico, se lo emplea para controlar y transformar cosas o procesos (Bunge, 2002).

Es una rama del saber, constituida por el conjunto de conocimientos y de competencias necesarias en la utilización, mejora y creación de las técnicas. Y una técnica, está compuesta por el conjunto de operaciones que deben ser efectivamente realizadas para la fabricación de un bien dado (Nezeys, 1985). Las tecnologías de información y comunicación, se definen como aquellos dispositivos, herramientas, equipos y componentes electrónicos, capaces de manipular información que soportan el desarrollo y crecimiento económico de cualquier organización (Thompson y Strickland, 2004).

Son una herramienta eficaz que permite la individualización de la enseñanza, ya que cada niño puede llevar su propio ritmo de aprendizaje, permitiendo así el paso a la construcción del conocimiento por parte del estudiante, genera autonomía y control en su proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que

puede visualizar el material cuantas veces desee y consultar nuevamente la información suministrada por el docente.

Las tecnologías de información y comunicación.

Son un gran recurso para fomentar en los estudiantes una motivación intrínseca, ya que suelen manifestar un mayor interés en la realización de sus asignaciones y se comprometen más con su tarea. El efecto que produce el emplear un dispositivo tecnológico es de carácter lúdico, ya que el estudiante lo verá como un juego y disminuirá potencialmente su miedo al fracaso, ayudando a que investigue de forma dinámica y se convierta en un elemento activo dentro de su clase, ya que la relación de factores afectivos y motivacionales al emplear las herramientas tecnológicas aumentan el índice de escolarización (Gálvez, 2014).

Las tecnologías de información y comunicación, son capaces de aportar ventajas que las convierte en herramientas de gran potencial, ya que se adapta a las necesidades de cada alumno respetando el ritmo de aprendizaje de cada uno y refuerza sus habilidades. (González, 2003). Así mismo, las tecnologías de información y comunicación han incursionado en todas las áreas de la población, han establecido nuevas formas de aprender, en consecuencia, un país que absorba dichas herramientas, avanza hacia la sociedad del conocimiento y de la información.

Podemos definir la asimilación tecnológica como un proceso de aprovechamiento racional y sistemático del conocimiento, el cual va a innovar formas de trabajo hacia la eficiencia y efectividad en el uso y aplicación de las tecnologías de información y comunicación. Entre los beneficios que encontramos en la aplicación y utilización de las herramientas tecnológicas que disponemos en la actualidad, está la flexibilidad y capacidad de adaptación que permite a los estudiantes con necesidades educativas especiales ir a su propio ritmo de aprendizaje. Facilitan la comprensión, ya que el uso de dicha tecnología hace que los alumnos se motiven y hacen que mantengan más fácilmente la atención, en consecuente, los contenidos se asimilan con mayor sencillez.

Se encargan de generar un autoaprendizaje con el objetivo de formar personas capaces de resolver cualquier problema que se les presente en la cotidianidad. Gracias a esta tecnología, se enseña a los alumnos a aprender a aprender, construyendo sus propios conocimientos.

Tecnología asistida

La tecnología como marco de aprendizaje en estudiantes con necesidades educativas especiales, permite centrarse más en cada alumno y desarrollar sus competencias y habilidades (Colina, 2008). La tecnología asistida es una intervención multidisciplinaria que ayuda a las personas a desarrollar técnicas compensatorias para participar independientemente en actividades que son importantes para ellos

El enfoque constructivista, enfatiza la necesidad de los alumnos por crear su propio aprendizaje y su propia percepción de las cosas. La tecnología, permite la integración de dicho enfoque y permitirán posiblemente la aparición de un nuevo paradigma educativo. También se ha demostrado que los alumnos desarrollan un mayor espíritu de investigación con el uso de las tecnologías de información y comunicación, ya que se genera una mayor y mejor asimilación de los significados. En casos de bajo rendimiento escolar, falta de motivación por nuevos aprendizajes, está doblemente indicado el uso de las TIC.

La tecnología asistida como beneficio para estudiantes con necesidades educativas especiales

En un estudio sobre la validación de sistemas de evaluación adaptada, encuentra que todos los alumnos mejoran sus puntuaciones al utilizar los sistemas de evaluación administrados por ordenadores frente a los sistemas convencionales de papel y lápiz. Además, este sistema permite la administración de pruebas convencionales a alumnos con graves discapacidades motrices que hasta ahora resultaba difícil o imposible evaluar en situaciones estándares (Ordóñez 2000).

El uso de la tecnología, introduce cambios significativos en la planificación docente, éste debe informarse de los nuevos recursos, ya que de su formación dependerá su uso, de forma adecuada o inadecuada, incluso del abuso de la tecnología. Al emplear la tecnología, los alumnos son capaces de rendir más y de ser más eficaces, porque en general, provocan una visión diferente del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En cuanto a la evaluación, la tecnología permite que este proceso sea basado en sus propios procesos de aprendizaje ya que se registra la información de los alumnos de manera inmediata. Aun así, es posible realizar evaluaciones más adaptadas a los aprendizajes dictados. Nos permitimos administrar las pruebas independientemente de la necesidad educativa del alumno.

Potencian el pensamiento crítico porque su uso fomenta el compartir de puntos de vistas y opiniones, debatir es sumamente importante cuando se desarrollan las capacidades de los alumnos.

También ayudan a desarrollar la creatividad, ya que las nuevas herramientas tecnológicas ponen a disposición de los centros educativos herramientas que permitan interactuar con la información que manejan.

Reflexiones Finales

Un aspecto positivo de las TIC, es que permiten al profesor, hacer seguimiento continuo de las actividades que el alumno realiza y así puede llevar una evaluación activa y eficaz. Así como también, permiten diseñar programas especiales para cada tipo de alumno, dependiendo de su necesidad académica, contenidos que le llamen la atención según sus preferencias y conocimientos previos.

Las tecnologías de información y comunicación, son capaces de aportar ventajas que las convierte en herramientas de gran potencial, ya que se adapta a las necesidades de cada alumno respetando el ritmo de aprendizaje de cada uno y refuerza sus habilidades.

La integración de las nuevas tecnologías de información y comunicación (NTIC) para apoyar los procesos de enseñanza y aprendizaje de las ciencias tiene, al parecer, un alto potencial de desarrollo. Una de las principales ventajas de su utilización apunta en la dirección de lograr una forma (quizás la única) de recapturar el "mundo real" y reabrirlo al estudiante en el interior del aula, con amplias posibilidades de interacción y manipulación de su parte.

Considerando un aporte personal, sabemos que las herramientas tecnológicas que disponemos actualmente en Venezuela son pocas y limitadas, lograr un aprendizaje efectivo por medio de la tecnología asistida en estudiantes con necesidades educativas especiales, se torna cuesta arriba, sin embargo, como docentes debemos buscar las estrategias y acciones que sean necesarias para que los alumnos exploten al máximo sus cualidades. Este tema debe ser abordado ya que hoy en nuestro país nos referimos a una familia, madre, padre o representante legal de algún niño o niña que curse su etapa escolar en Venezuela, actualmente un país sumergido en una crisis social y económica, conocemos que son personas a las cuales, en su mayoría, se les imposibilita o dificulta, en el mejor de los casos, una conexión a internet, computadores o equipos móviles que les facilite estar al día con las actividades propuestas por los docentes.

Gran ayuda si se crea desde cero una aplicación web en Venezuela, que ayude a los estudiantes con necesidades educativas especiales a llevar a cabo sus asignaciones y tareas de forma eficaz, con una interfaz que sea sencilla y práctica para ellos; diseñada en pro de sus necesidades como alumnos y que

sean capaz de utilizarla por sus propios medios, para lograr una independencia de cierto modo, a la hora de realizar sus deberes académicos.

Referencias bibliográficas

Bunge, M. (2002). **Filosofía de la psicología** (en colaboración con el doctor Rubén Ardila). México: Siglo XXI Editores, 2.^a ed.

Cacheiro González, M. (2018). **Educación y tecnología: Estrategias didácticas para la integración de las TIC**. Uned - Madrid, España.

Colina, L. (2008). El tic en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la educación a distancia. **Laurus**, vol. 14, núm. 28. 295-314

Gálvez, E. (2014). Influencia de las tecnologías de la información y comunicación en el rendimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas colombianas. **Estudios Gerenciales**. 30 (133)

Nezeys, J. (1985). **Conceptos básicos sobre Tecnología**. Revista Universal Eafit.

Ordóñez, L. (2000). **El desarrollo tecnológico en la historia**. vol.19, n.2, pp.187-210.

Suárez y Alonso, R. (2010). **Tecnologías de la información y la comunicación**. Ideaspropias Editorial.

Thompson, A. y Strickland, A. (2004). **Administración Estratégica**. Editorial Mc - Graw Hill, México.

ROL DEL SUPERVISOR. ELEMENTO CLAVE PARA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS EDUCATIVOS

IJCIJGH-42

*Dilma Paredes **

Resumen

El presente artículo tiene como propósito hacer una reflexión del rol del supervisor, elementos claves para el desarrollo de los procesos educativos. Se circunscribe bajo un tipo de investigación documental y analítica dado que se lleva a cabo para obtener datos e información. Así mismo, se basa en los postulados de Rivas (2012), Chiavenato (2005), Heredia (2018), entre otros. Finalmente, se infiere, valorar el rol importante que el Supervisor Escolar, como ente encargado de la Zona Educativa, debe desempeñar para encaminar a la excelencia el proceso educativo, si realmente cumple su función de asesorar, monitorear, acompañar, orientar, ser líder, poseer calidad humana que estimule a los directores, docentes, coordinadores y comunidad educativa a ser innovadores, proactivos y solícitos en la participación del proceso enseñanza-aprendizaje.

Palabras Clave: Rol, Supervisor, Procesos Educativos.

ROLE OF THE SUPERVISOR. KEY ELEMENT FOR THE DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL PROCESSES

Abstract

The purpose of this article is to reflect on the role of the supervisor, key elements for the development of educational processes. It is circumscribed under a type of documentary and analytical research since it is carried out to obtain data and information. Likewise, it is based on the postulates of Rivas (2012), Chiavenato (2005), Heredia (2018), among others. Finally, it is inferred, assess the important role that the School Supervisor, as the entity in charge of the Educational Zone, must play to direct the educational process to excellence, if it really fulfills its function of advising, monitoring, accompanying, guiding, being a leader, possess human quality, which encourages directors, teachers, coordinators and the educational community to be innovative, proactive and solicitous in participating in the teaching-learning process

Key Words: Role, Supervisor, Educational Processes.

* Licenciada en Filosofía y Ciencias Religiosas. Universidad Católica de Oriente. Colombia (2001). Licenciada en educación sin mención. Universidad Metropolitana (2007). Diplomado de Coaching Pedagógico (Instituto Internacional de Estudios Superiores, (2017).

Introducción

Los procesos de cambio y transformación en cualquier ámbito de la sociedad son columna vertebral para optimizar y caminar a la excelencia y el Sistema Educativo y todos sus componentes no escapan de los mismos. Entre esos componentes hoy se abordará la Supervisión Escolar de manera que se puedan buscar nuevos escenarios, enfoques y modelos educativos que optimicen la categorización de las funciones de un supervisor, y ayude a resolver en forma efectiva y eficiente los problemas institucionales en los diferentes niveles y modalidades.

Al respecto Esteban Frades (2019) en su artículo, “La supervisión educativa como función principal de la inspección. Características y propósitos” cita a la UNESCO (1998) donde define que la supervisión es:

Un proceso encaminado a la mejora de la enseñanza y del aprendizaje, basado en visitas frecuentes a las escuelas, en las cuales se ofrece asesoría, apoyo y dirección al profesorado y administradores para la modernización de la instrucción en el aula, de la práctica docente y del funcionamiento de la institución; esto supone entender a la supervisión como una ocupación más constante y continuada que la inspección.

Plantea a su vez a la supervisión con un enfoque dual, donde el primero está dedicado al control, gestión y organización del Sistema Educativo y de los centros (área administrativa), y el segundo, centrado en el asesoramiento curricular y didáctico del profesorado, es más de acompañamiento pedagógico que de adiestramiento.

En concordancia con lo anterior, el Supervisor Escolar es el líder académico de la zona escolar que tiene la responsabilidad de aportar orientaciones a los directores y colectivos docentes de las escuelas a su cargo, relacionadas con los procesos fundamentales de la escuela: la enseñanza y el aprendizaje. Por tal motivo, las funciones y conocimientos que se requieren en la labor del supervisor según Barrios Fajardo & Ribon Badillo (2014) Son: Conocimiento sobre los programas y contenidos a supervisar, organización de los procedimientos administrativos, título profesional, formación continua en competencias básicas y estrategias como la toma de decisiones, trabajo colaborativo, resolución de problemas, conocer los nuevos enfoques pedagógicos y el currículo y habilidad para adaptarlo a los estudiantes de acuerdo al contexto donde se desenvuelven; dominar las funciones administrativas de planeación, dirección, control y asesoramiento, y por último, debe ser un profesional comprometido en contribuir a la reconstrucción social y cultural del marco de trabajo de la escuela para su propio desarrollo profesional.

Esto, permite dar una visión general de Supervisión Educativa y al mismo tiempo, ahondar en un tópico específico que es base fundamental para darle un significado vívido y experiencial al "Deber Ser" del Rol del Supervisor, elemento clave para el desarrollo de los procesos educativos. En estos momentos en que se debe dar respuesta a la era del conocimiento digital como recurso inédito, que ha llevado a apostar por la educación vía online, respondiendo a los requerimientos tanto de la comunidad educativa como de la región donde está inmersa la escuela.

De esta manera, se ve necesario el acompañamiento del supervisor como líder creativo, honesto, comunicador y especialmente modelo y ejemplo en el cumplimiento de su misión para el logro de la calidad educativa y desarrollo de las potencialidades que los estudiantes necesitan adquirir para el éxito de su etapa de escolaridad y de los docentes que en el día a día y con muchas dificultades siguen formando integralmente niños, niñas y jóvenes que hoy más que nunca necesitan ser escuchados, ser atendidos y tomados en cuenta para alcanzar el desarrollo de sus habilidades y alcance educativo. Es un trabajo que requiere la colaboración de todos los representantes; la comunicación asertiva y el aporte del bagaje experiencial que sus competencias profesionales les ha permitido alcanzar.

El presente artículo, tiene como propósito descubrir el beneficio que puede ofrecer, orientar a lectores del mismo sobre el "Rol del Supervisor. Elemento clave para los procesos educativos", para el éxito de los actores y autores de la calidad educativa y aportar a otras investigaciones que quieren ofrecer e impulsar la meritocracia de aquellos supervisores, que por vocación siguen soñando con un Sistema Educativo sustentado en valores y en una educación humano-cristiana, democrática, innovadora, flexible y de igualdad para todos. El presente artículo está estructurado de la siguiente manera: iniciando con el resumen en español e inglés, seguido de la introducción al mismo. A continuación, se planteará la metodología de estudio aplicada en la realización de la investigación y la fundamentación teórica, la cual le dará la base que sustenta la misma. Para concluir, se presentarán las consideraciones finales y las referencias bibliográficas.

Métodos

La investigación se tipifica como documental, analítica puesto que su fuente principal de información es la revisión de fuentes bibliográficas documentales, analizando las mismas. Para Palella (2003), son documentos que representan las unidades de análisis y en (2006) refiere la misma autora junto a Martins, que la misma orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios. Al respecto García (2002) sostiene que el objetivo de estos

estudios se centra en obtener y registrar organizadamente la información de libros, revistas, diarios, informes científicos, entre otras publicaciones.

Asimismo, Pulido, Balles y Zunñiga (2007, pág.59) señalan que la investigación documental:

Es un instrumento o técnica de investigación cuya finalidad es obtener datos o información a partir de documentos escritos o no escritos, susceptibles de ser utilizados dentro de los propósitos de un estudio concreto. Mientras más fuentes utilicen más fidedigno será el trabajo realizado.

Del mismo modo, esta investigación es analítica dado que en esta se lleva a cabo un procedimiento de descripción y análisis del rol del supervisor educativo como elemento clave en el éxito de los procesos educativos permitiendo profundizar sobre el relevante papel que en estos momentos de emergencia sanitaria a nivel mundial, especialmente en Venezuela de realizar el acompañamiento y la orientación tan necesarias para alcanzar la calidad educativa que requiere la sociedad actual. De allí que Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 448) afirmen que las investigaciones analíticas, documentan decisiones o definiciones hechas al momento de analizar los datos.

Fundamentación Teórica

Supervisor Educativo

El supervisor es aquella persona que en una empresa observa y dirige al personal para orientarlo y vigilarlo en el cumplimiento de sus funciones, asignándole los medios y recursos adecuados, y un plan de acción, coordinando equipos de trabajo, para obtener la mayor rentabilidad empresarial. (Answer.com, 2010) define al supervisor como “una persona que monitorea el trabajo realizado por una persona o grupo, es decir, es quien sirve de enlace, puente y vínculo entre las personas, las actividades a realizar y el plan propuesto.”

En el ámbito de la educación, el supervisor educativo es el líder académico de la zona educativa que tiene la responsabilidad de salvaguardar el buen funcionamiento y cumplimiento de los procesos educativos como base fundamental para el éxito de la calidad educativa. Por tal motivo Rivas (2012) expresa que éste:

Debe contar con madurez pedagógica, poseer sentido humano y ser capaz de guiar con inteligencia y elocuencia a los docentes, tener habilidad de crear y mantener buenas relaciones en los centros que él coordina, debe dirigir sin que se sienta como una imposición más bien como una propuesta. Así mismo debe contar con dinamismo y mantener una relación fluida y cercana entre él y los docentes.

Es decir, que un buen supervisor debe ser un especialista en el currículo educativo, conozca la malla curricular, proyectos educativos de la institución y carisma para una comunicación fluida y asertiva con los docentes y equipo directivo y coordinadores que permita través del cumplimiento de su rol canalizar todo lo referente al funcionamiento de las instituciones educativas y a la vez ser el enlace de la escuela con su entorno y las autoridades escolares de la zona.

Rol y función como Pilar del Sistema Educativo

El rol del supervisor como elemento clave del sistema educativo implica tener un sin números de funciones tales como: motivar, tener buena comunicación para establecer buenas relaciones entre la escuela, docentes y comunidad, ser empático y ser vanguardista, lo que le permitirá orientar, guiar, acompañar a los docentes y miembros de la Institución. El supervisor educativo debe estar en continua formación académica que le permita conocer las innovaciones que a nivel de Sistema Educativo van surgiendo para dar respuesta a los avances tecnológicos y adaptar el currículo y programas a las necesidades de los estudiantes según el contexto y realidad donde se desenvuelven y lograr la calidad educativa abordando con un enfoque global de gestión la institución que acompaña hacia el logro de las metas que se proponen los actores del proceso educativo involucrados. Comprende todas las funciones y actividades de la institución y está vinculado a las necesidades relevantes de la sociedad en un ámbito y contexto dado.

En tal sentido, el éxito de las organizaciones educativas, considerado por muchos estudios internacionales, depende de la parte organizativa; es decir, de los cómo se desarrollan los proyectos, los planes, programas de estudio, los sistemas evaluativos, la gestión de recursos, la formación continua de los docentes, el análisis de datos, la toma de decisiones, el crecimiento sostenido entre otros. Lo que implica que el supervisor educativo debe conocer los medios a utilizar para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por otra parte el supervisor de la institución escolar debe conocer los medios a utilizar para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, identificar las fallas y proponer correcciones y elaborar un plan de trabajo de acuerdo con los objetivos que se persiguen en la acción educativa, para ello debe poseer una sólida formación integral, enmarcada en un detallado conocimiento del contexto, con aptitudes gerenciales, capacidad creativa y crítica; así como también, ser líder, con dominio de las relaciones

humanas y tener un alto grado de conciencia nacional para el buen desarrollo de su gestión y sentido de pertenencia buscando siempre la aplicabilidad de las nuevas tendencias educativas.

Chiavenato (2005, p. 239), plantea que la gestión supervisora, “es el proceso en el cual se evalúan las actividades y los resultados logrados con el objetivo de asegurar una gestión exitosa”. Esta función le permite comprobar si realmente lo planificado se está ejecutando y tiene buenos resultados o por el contrario debe buscar medidas preventivas o correctivas. También la Ley Orgánica de Educación (2009) establece la gestión o rol del supervisor en uno de sus objetivos al exponer que una de las funciones es: propiciar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y estimular la superación profesional de los docentes. Otra de las tareas del Supervisor es ser garante de todos los proceso técnico-administrativos que suceden en los centros educativos por tanto debe conocer los principales documentos legales que rigen el Sistema Educativo, habilidades y destreza para la aplicación en la práctica supervisora los métodos, técnicas e instrumentos a supervisar y participar en la toma de decisiones y evaluar el proceso de supervisión y recursos.

En base a lo anterior se puede indicar que un buen supervisor, como clave principal dentro de la institución educativa, está llamado a poner al servicio de la comunidad educativa toda la experiencia que el cargo le ha permitido adquirir y en un trabajo colaborativo, con una visión proyectiva buscando que el docente desarrolle todas sus habilidades y utilice todas las estrategias y recursos que beneficien su tarea cotidiana en pro de los estudiantes y alcanzar la meta propuesta de hacer de los centros educativos lugares donde se gesta la calidad educativa partiendo de cambios profundos e innovadores que permitan un aprendizaje significativo.

Calidad Educativa. Aciertos y Paradojas.

El derecho a la educación se expresa como educación de calidad, es decir, no basta asistir a cualquier tipo de escuela, es indispensable que las vidas en las escuelas incrementen las habilidades de los estudiantes, las oportunidades de cumplir sus aspiraciones, expectativas y de incorporarse a la producción de bienes y servicios en condiciones que garanticen el éxito para todos. Según Heredia (2018), la Calidad Educativa resulta clave pues obliga a los encargados de proveer los servicios educativos de ocuparse, de manifestar qué tipo de orientaciones valorativas, de saberes, actitudes y destrezas habrán de ocuparse de desarrollar entre su alumnado al interior de sus aulas y planteles.

Torres, Prieto y Sandra (2016) en su artículo Desempeño Gerencial y Calidad Educativa en las escuelas básicas, citando a Griman (2012) definen “la calidad educativa como características o rasgos de los

insumos, procesos, resultados, y productos educativos que lo singularizan y lo hacen distinguirse”. De allí que ésta implica una serie de pasos que deben darse progresivamente para mejorar todos y cada uno de los elementos que la componen alcanzando así la optimización de los mismos.

De igual manera, la UNESCO (2007) considera que la calidad de la educación implica hacer un juicio de valor sobre cómo se comporta el sistema desde la más alta jerarquía hasta el nivel de lo que los estudiantes aprenden en el aula. Por lo tanto, se hace necesario conocer bien cada uno de los niveles y elementos que conforman este sistema de manera que desde sus bases se establezcan las bases para lograr metas, objetivos, propósitos que beneficien a todos los actores que intervienen e interactúan en el proceso educativo.

Uno de los propósitos del proceso de enseñanza y aprendizaje es buscar siempre el logro de una educación exitosa donde los estudiantes logran alcanzar con eficiencia el desarrollo de sus habilidades cognitivas y adquisición de conocimientos significativos. En el ámbito educativo se oye la expresión Calidad Educativa como el resultado final de un proceso que recoge el logro de un objetivo, programa o planificación. (Martin, 2002 p. 69) ”La define como un proceso continuo que permite a la organización: identificar, superar y satisfacer las necesidades de los clientes”; es decir, es un proceso que partiendo de un diagnóstico de las necesidades, toma de decisiones y aplicabilidad de programas logren, a nivel de la escuela, que los estudiantes alcancen la meta de su escolaridad.

Para la UNESCO (1992), la calidad como resultado de la educación básica debe entenderse claramente como su capacidad de proporcionar a los alumnos el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación democrática y ciudadana, el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo y el desarrollo de valores y actitudes en una sociedad que desea una vida de calidad para todos sus habitantes. En este sentido si se retoma la definición de la misma organización de 2007 (citado anteriormente), en esta última va más allá del estudiante. Amplía su significado al expresar que la calidad educativa es un sistema que involucra todas las esferas del sistema educativo, desde los más altos hasta los más pequeños y que de su comportamiento va a depender el éxito de la educación en un lugar determinado.

En base a lo anterior, la calidad Educativa se aborda como un enfoque global de gestión de la institución hacia el logro de las metas por los actores del proceso educativo. Abarca todas las funciones y actividades de la institución y está vinculada a las necesidades relevantes de la sociedad en un ámbito

y contexto dado, partiendo de la realidad que hoy vivimos, con limitaciones para unos cuantos estudiantes que no cuentan con los medios tecnológicos para dar respuesta, a la nueva modalidad vía online que nos exige la crisis mundial que vivimos, lograremos una calidad educativa cuando se logra satisfacer las necesidades del individuo y la sociedad en general, lo que implica contar con recursos y aprovecharlos adecuadamente para que la educación sea equitativa y eficaz.

Aciertos

Son muchos los aspectos que influyen para el logro de la calidad educativa, aunque como apunta (Guerra, 1999, p.46) que los indicadores de rendimiento no son necesariamente criterios de calidad. La calidad de la enseñanza se puede medir cuando esta hace posible un aprendizaje significativo y relevante, no solo para los alumnos sino para el profesorado. De ahí surge lo que se puede considerar como **aciertos** de la calidad educativa por ejemplo cuando:

- Se promueve el cambio y la innovación en las aulas.
- Cuando toda la comunidad es participe del proceso educativo.
- Se ofrece a los estudiantes todas las estrategias y recursos que les permita alcanzar el éxito a nivel educativo.
- El supervisor acompaña y orienta al docente en el desarrollo del currículo.
- Motiva a los docentes y los anima a estar en continua formación académica.
- Vela por el buen aprovechamiento de los recursos humanos y materiales para una educación de igualdad para todos.
- Despierta, favorece y desarrolla el deseo de aprender.
- Desarrolla las capacidades de los alumnos.
- Planifica actividades pedagógicas atractivas para lograr un aprendizaje significativo.
- Todo esto acompañado con una buena gestión administrativa y una continua evaluación y toma de decisiones.
- Ofrecen programas que ayuden a los estudiantes a desarrollar habilidades manos a la siembra, las Tic como herramientas de investigación y aprendizaje, juegos lúdicos y formativos, talleres de creación recreación y producción.

Actualmente dada la situación pandemia programas educativos Cada Familia una Escuela. La inclusión que no se refiere solo a los estudiantes con necesidades especiales, sino a todo los

desfavorecidos a nivel social, económico y cultural. Bajos salarios y programas de compensación limitado. Acceso a fuentes de información limitada e insuficiente, no poseen medios tecnológicos, Ausencia de iniciativas innovadoras para mejora continua.

Hoy en día se reconoce mundialmente la necesidad del seguimiento y evaluación de las políticas y programas de mejora escolar. La investigación sistemática es la mejor acompañante de las acciones destinadas a promover el cambio en las escuelas. La recopilación de informaciones cualitativas y cuantitativas, el análisis minucioso de procedimientos.

Desaciertos o Paradojas

En relación a los desaciertos que influyen en la calidad educativa tenemos:

- La deserción escolar, el bajo rendimiento escolar, la tasa de repitencia.
- Desigualdades sociales existentes, el deterioro de la infraestructura, prestación de servicios básicos inadecuados, deterioro de las escuelas, abandono del cargo por parte de los docentes, buscando mejor calidad de vida o docentes sin vocación de servicio, escasez de docentes con función de supervisores o elegidos no por meritocracia sino por palanca política, creación de misiones sin una estructura organizativa que logre una educación de calidad, la chamba juvenil conduce a la mediocridad y falta de excelencia educativa. –
- Dar cargos a personas que no son de la carrera educativa por no aplicar el concurso para el desempeño de esa misión.
- Tergiversar la educación con fines políticos. No existen lineamientos claves de supervisión educativa.
- Escasez de programas destinados a la promoción de la calidad y rechazo a participar en cualquier sistema de evaluación.

Papel del Supervisor Educativo como garante en la calidad educativa

Partiendo de las diferentes funciones que cumple el supervisor como garante del mejoramiento educativo, debe tener la capacidad de análisis que le permite descubrir las diferentes situaciones y debilidades académicas que se presenta en los niveles educativos y buscar estrategias para solventar dicha deficiencia y lograr alcanzar las metas propuestas. Es decir, debe tener iniciativas, ser proactivo para proponer alternativas de solución, brindar momentos donde a través de la retroalimentación, feed

back y toma de decisiones fomente el desarrollo de habilidades y competencias en los docentes y los estimule a buscar la calidad educativa, y se comprometan a prestar ese servicio con sentido de pertenencia y desde su vocación de docente formador de estudiantes exitosos.

Otro de los aspectos que debe revisar para garantizar la calidad educativa es lo relacionado con la parte administrativa y basamentos legales que establecen los lineamientos para el desarrollo de la gestión educativa. En este aspecto su papel debe ser de acompañante que orienta y sugiere y no el supervisor que se queda en lo burocrático, olvidando que lo más importante es la persona, que cumple con sus deberes de mantener al día los documentos y exigencias de la supervisión.

Finalmente debe ser un líder empático que fomente la comunicación, las buenas relaciones interpersonales, la humanidad, la solidaridad, el compañerismo, la creatividad y la innovación educativa como transformadora de cambios que genere aprendizajes significativos. Estos aspectos le permitirán cumplir su papel de garante ya que está llamado a custodiar y hacer cumplir todos los lineamientos establecidos en la normativa de la zona educativa. Si se genera una transformación y cambio profundo en el ámbito educativo y un aprendizaje significativo cumplirá su misión y colabora en la mejora del Sistema Educativo

Sistema Educativo. Una mirada al deber ser de la supervisión educativa

La supervisión escolar es una actividad orientadora, estimulante y cooperativa, una fuerza de cambio tanto en la forma de actuar como de pensar de quienes trabajan en el campo educativo. Por eso según (Kisnerman, 1999) la supervisión debe entenderse como una asesoría, un seguimiento, un apoyo profesional que se construye con los supervisores en la práctica”. Es en el día a día y en un contexto educativo propicio donde la supervisión debe desempeñar su tarea de crear escenarios, experiencias y conocimientos que hagan posible la calidad de la educación. Además, suministrar orientaciones precisas de orden pedagógico, metodológico, técnico, administrativo y legal al personal en servicio e involucrar a la comunidad educativa en todas las iniciativas que favorezca la acción educativa.

Para que todo esto sea una realidad se debe evaluar y tener un seguimiento sistemático que permita verificar si todos los objetivos propuestos sirvieron de incentivo para un trabajo efectivo, pues dada la experiencia muchos supervisores actualmente no acompañan ni orientan a los directores y docentes y si exigen recaudos, sin tomar en cuenta el contexto que estamos viviendo en este momento de crisis sanitaria.

Solo queda una solución salvar la vocación de docente supervisor, que se dedique a rescatar lo que se ha desviado en relación a la función de la supervisión como es: ayudar al mejoramiento de la educación, buen funcionamiento de la escuela, optimización de los procesos administrativos, gerenciales e integrando de manera holística la participación escuela-familia-comunidad para alcanzar la calidad del Sistema Educativo.

El Deber Ser de la Gestión de un Supervisor Educativo

La finalidad de la gestión de un supervisor educativo y por ende su deber ser lo establece la Ley Orgánica de Educación (1980) en uno de sus objetivos, como es propiciar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y estimular la superación profesional de los docente mediante las acciones de asesoramiento, control y evaluación del proceso educativo y de los servicios correspondiente. Es decir, el supervisor debe establecer acciones que le permita evidenciar si realmente se están llevando a cabo los propósitos establecidos o por el contrario originar medidas preventivas y correctivas que les conduzca a solventar las situaciones presentadas.

También es importante resaltar que el acompañamiento, la orientación, la comunicación, las visitas, la toma decisiones, empatía y evaluación son competencias inherentes a su cargo, que si las aplica alcanzará un desempeño exitoso; por el contrario si se limita al cumplimiento de su labor como algo rutinario y poco atractivo se concluirá que la gestión supervisora está en manos de personas no calificadas ni preparadas profesionalmente.

Se puede concluir diciendo que la gestión del supervisor educativo cumple con su deber ser, si mantiene actitudes positivas, tiene iniciativas nuevas que impulsa a cambios significativos e innovadores en las instituciones, comunidad y Sistema Educativo. La construcción de un futuro de éxito para la tarea central que debe cumplir el supervisor es un compromiso compartido y un empeño profesional para elevar el logro educativo.

Reflexiones finales

La investigación realizada permite valorar el rol importante que el Supervisor Escolar, como ente encargado de la Zona Educativa, debe desempeñar para encaminar a la excelencia el proceso educativo, si realmente cumple su función de asesorar, monitorear, acompañar, orientar, ser líder, poseer calidad humana, que estimule a los directores, docentes, coordinadores y comunidad educativa a ser innovadores, proactivos y solícitos en la participaron del proceso enseñanza-aprendizaje con el fin de

formar estudiantes que quieran aprender, no solo por una calificación, sino para tener herramientas y realizarse como personas integrales

Partiendo del recorrido realizado en la investigación y profundizando en las funciones, roles, competencias, característica, habilidades de un supervisor como clave para el buen desarrollo de los procesos educativos, se constata que tiene todas las herramientas para ser agente de cambio en el Sistema Educativo, solo que lamentablemente, se ha desviado de la labor politizando su misión y conformándose con cumplir solo lo administrativo, o haciéndose presente en momentos puntuales para reclamar y hacer amonestaciones.

Finalmente se puede concluir que esta investigación permitió un espacio de reflexión, de análisis, de toma de conciencia y a la vez una invitación hecha compromiso, para aplicar el concurso para la opción de cargos de Supervisor, a aquellos docentes que con una actitud y aptitud quieran aventurarse a gerenciar de forma efectiva, innovadora, creativa y permanente para obtener la calidad educativa donde los miembros de la comunidad educativa estén abiertos a los nuevos paradigmas educativos.

De igual manera, permitirá dejar un precedente que promueva el proceso de acompañamiento no solo de los miembros de la comunidad educativa sino de cada uno de los supervisores de manera que se identifiquen fortalezas y debilidades que se pueden presentar en el mismo; como por ejemplo, entre los mismos supervisores tener un acompañante con quién puedan reflexionar sus acciones y vivencias para compartirlas con el personal que se dediquen a esta labor, de manera que puedan llevarse registrarse y documentarse para que sirvan de sustento a posteriores investigaciones.

Referencias bibliográficas

Carrillo, P., Duran, A. (2014) Condiciones de la Infraestructura Escolar y su Incidencia en la Calidad Educativa.

Chiavenato, I (2005). **Introducción a las teorías generales de la Administración**. México: Mc. Graw-Hill.

Fuente Electrónica. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0099680/cap03.pdf>. Consultada 02/06/2021 Hora 4:30 pm

Guerrero, D, Pirela, M y Beltrán, M (2014). Gestión del Supervisor y Gerencia Educativa en Educación Primaria.

Martín, M (2002). **Dirección y Gestión de Centros Educativos**. España. Fondo Social Europeo

- Parella, S. (2003). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Caracas. Editorial FEDUPEL.
- Pérez J. y Merino, M (2016). Definición de Calidad Educativa(<https://definicion.de/calidad-educativa/>)
- Rivas, J.D. (2012). Maestro tienes que llegar a ser un buen supervisor escolar. El Sol de Durango.
- Rodríguez, N. (2014). Calidad e inclusión en la educación venezolana. Doctorado en Educación Universidad Central de Venezuela. nacaridrodri@gmail.com
- Torres, Y., Sandra, L; y Prieto, D. Desempeño Gerencial y Calidad Educativa en las Escuelas Básicas *Negotium*, vol. 12, núm. 34, 2016, pp. 58-80 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela
- UNESCO. (2007). El derecho a una educación de calidad para todos en América Latina y el Caribe. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.

TICS HERRAMIENTA PARA FOMENTAR LA INNOVACIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS NATURALES EN COLOMBIA

IJCIJGH-44

*Rafael Romo **

Resumen

El presente artículo, tiene como propósito analizar las Tics herramienta para fomentar la innovación del conocimiento en la investigación de ciencias naturales en Colombia. Se consideraron aportes teóricos de Belloch (2012). Cabero (2009). Díaz A. 2012 (2012). Falières (2009). Gallardo (2011), entre otros. La metodología es de tipo cuantitativo de tipo descriptivo. De igual modo, las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la entrevista dirigida a estudiantes y docentes. Los resultados muestran que las Herramientas tecnológicas de las TIC son consideradas de gran importancia por un porcentaje elevado, de profesores de ciencias naturales, los cuales la valoran muy importante, manifestando que el uso de estas herramientas tecnológicas en el campo educativo. Se concluye que las mismas permiten fomentar la innovación del conocimiento en la investigación de las ciencias naturales en las instituciones educativa.

Palabras clave: Tics, Innovación. Investigación y ciencias naturales

TICS TOOL TO PROMOTE KNOWLEDGE INNOVATION IN NATURAL SCIENCE RESEARCH IN COLOMBIA

Abstract

The purpose of this article is to analyze the Tics tool to promote knowledge innovation in natural science research in Colombia. Theoretical contributions from Belloch (2012) were considered. Cabero (2009). Díaz A. 2012 (2012). Falières (2009). Gallardo (2011), among others. The methodology is quantitative and descriptive. Similarly, the techniques used were the survey and the interview directed at students and teachers. The results show that ICT technological tools are considered of great importance by a high percentage of natural science teachers, who value it very important, stating that the use of these technological tools in the educational field. It is concluded that they allow fostering the innovation of knowledge in natural science research in educational institutions

Keywords: Tics. Innovation. Research and natural sciences

* Magister Scientiarum, rubenromosanchez@gmail.com. teléfono 57 3234663484

Introducción

El presente artículo científico centra su eje de acción en dar a conocer los elementos que fundamentan y definen el conocimiento de cómo abordar las Tic como herramienta para fomentar la innovación del conocimiento en la investigación de ciencias naturales en las instituciones educativas del departamento del Atlántico Colombia, relacionando la coherencia específica a nivel nacional del uso de las Tic, y como están siendo manejadas por los docentes como herramienta académica en el contexto educativo de los estudiantes de bachillerato en instituciones educativas. Lo señalado permite hacer recurrencia, que la utilización de una variedad de técnicas innovadoras, ayuda al docente a superar debilidades ocasionadas por los métodos tradicionales de cómo conducir una investigación científica en el campo educativo.

Al respecto, actualmente es característico visualizar a nivel del campo investigativo la existencia de una escasa producción científica, donde no se prepara al estudiante para llevar a cabo investigaciones desde el campo académico, notándose que ellos generalmente se preocupan por recibir un actividades relacionadas con las diferentes áreas educativas de parte del profesor desde sus respectivos campos, preocupándose solamente por lo que va a hacer después de obtener el grado de bachiller, e ingresar a la educación superior o como ubicarse en su campo laboral y profesional para tener una mejor calidad de vida

Al respecto es importante destacar, de acuerdo con criterios de Pérez, Sáiz y Miravalles (2006) que las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), a nivel mundial han producido una verdadera revolución social, fundamentada en el gran impacto de interacción del mundo y las amplias posibilidades para desarrollar nuevas habilidades y formas de construcción del conocimiento anteriormente eran desconocidas e imaginables

En base a lo planteado anteriormente, surge la posibilidad que todo investigador logre aumentar su motivación, permitiéndole explorar las características de los diversos ámbitos de la tecnología educativa, como un elemento importante para mejorar los procesos académicos, sociales de la comunidad del entorno educativo y los espacios tecnológicos seleccionado por el investigador para realizar un determinado estudio científico en ciencias naturales.

Al respecto se puede manifestar, que los métodos para investigar en el campo educativo en la búsqueda de fomentar la innovación del conocimiento científico en algunas áreas académicas, como es el caso de las ciencias naturales en el nivel básico secundario, han estado dirigidos a sistemas específicos estáticos, impidiendo transportar la investigación a otros dominios, por ello en lugar de evolucionar y ser dinámicos una vez construidos, no se modifican con el tiempo.

Por lo cual, en el contexto de la educación colombiana el panorama observado en torno a la innovación en investigaciones educativas, no parece alentador el tema debido a que los diseños curriculares en los cuales se inserta su educación no constituye un elemento fundamental para diseñar investigaciones, que den respuestas a las diferentes necesidades educativas, caso particular en los estudios de las ciencias naturales, de allí que la utilización de las TIC hace un factor primordial en el desarrollo científico e investigativo en las instituciones educativas de básica y media en Colombia.

Otro problema reflejado, en las instituciones educativas de básica secundaria en cuanto a la investigación académica, se refleja en el escaso trabajo disciplinar generado por la crisis en la formación de los profesionales colombianos en la identidad institucional, lo que hace inviable el proceso formativo de nuevas competencias investigativas, relacionadas con el cambio y generación de teorías y transformación de la innovación del conocimiento, en tiempos reales de corto alcance o gran profundidad. De allí la importancia de la aplicación de nuevas adaptaciones, apoyadas en las tecnologías de la información y la comunicación, (Tic), lo que por supuesto ayudaría a mejorar la calidad de la investigación en el campo de las ciencias naturales.

En otro orden de atención, conviene destacar que la educación colombiana está llamada a formar docentes investigadores, donde se tome en cuenta la incorporación de las tecnologías de información y comunicación, como herramienta innovadora en su práctica profesional y responsable para la conducción de procesos investigativos, en torno a las ciencias naturales, lo cual permitan el logro de una verdadera calidad educativa. Razones que pudiesen motivar al investigador a plantear un proyecto, con el fin de fomentar la innovación del conocimiento en la investigación educativa para las Ciencias naturales, a través de las TIC.

Por otra parte, otra situación problemática radica en el poco presupuesto otorgado para el desarrollo de procesos educativos, relacionados con el fomento de la investigación científica en las instituciones educativas de básica y media en Colombia, lo cual ha influido en los cambios cuantitativos y

cualitativos relacionados con el fomento de investigaciones en el área de las ciencias naturales, tema tratado en este estudio.

A la situación planteada, se suman las brechas notorias en logros educativos, donde la investigación científica relacionada con las Tic como herramienta para fomentar la innovación del conocimiento en la investigación en las ciencias naturales en Colombia, busca brindar la oportunidad a los investigadores en apoyar su acción investigativa en los aportes de estas, como herramientas tecnológicas novedosas para el éxito en toda investigación que aspiren realizar.

Razones conducentes a manifestar, que el desarrollo del presente proyecto de investigación, constituye un aporte a los distintos profesionales del campo de la investigación educativa, y los encargados de la conducción de las políticas educativas y desarrollo tecnológico, ya que con la incorporación de las Tic como herramienta para el fomento de la innovación del conocimiento en la investigación educativa, caso específico en las ciencias naturales, puede manejarse de manera abierta e interdisciplinar, facilitando y mejorando la enseñanza de métodos para formular de manera significativa, investigaciones científicas en el campo social y académico en la educación Colombiana.

En concordancia con todos los aspectos tomados como situación problemática el investigador hace énfasis en el objetivo general siguiente: Presentar las TIC como estrategias tecnológicas para fomentar la innovación del conocimiento en la investigación de ciencias naturales en instituciones educativas de básica-media del municipio Soledad departamento Atlántico de Colombia.

Fundamentación Teórica

Entre las teorías que sustentan el artículo científico, relacionado con: “al uso de tics como herramienta para fomentar la innovación del conocimiento en la investigación de las ciencias naturales en instituciones educativas de Colombia,”, se establecen consideraciones que buscan enfatizar aspectos importantes con el fin de ampliar las bases que soportan la misma, enfatizando en términos sobre; competencias investigación y los procesos de innovación investigativa, así como de las Tic como estrategias tecnológicas, base fundamental para presentar un modelo teórico práctico que fomente la innovación del conocimiento en investigaciones en ciencias naturales. Seguidamente se hace énfasis en definiciones sobre tecnologías de la información y comunicación e innovación, como dimensiones fundamentales de la investigación.

Conceptualizaciones sobre las TIC

Son un medio utilizado para el uso y apoyo pedagógico, siendo en el caso del docente útil para el proceso llevado con sus estudiantes para favorecer el aprendizaje colaborativo y autónomo en ellos. En concordancia con ello, Belloch (2012), expresa que las TIC son tecnologías para el almacenamiento, recuperación, proceso y comunicación de la información, las cuales giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones girando no sólo de forma aislada, sino también de manera interactiva e inter-conexionadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas, que también coincide con la aprehensión de las ciencias sociales en los estudiantes.

Definiciones sobre innovación

Según, Sarkar (2015), la innovación es una de las palabras que más atención merece por parte de los académicos del mundo por estar centrada en el propio espíritu emprendedor, dejando en el aire la promesa de abrir todas las puertas y nuevos escenarios, posibilitando una mayor eficiencia en las organizaciones y en el crecimiento social, cultural y económico.

Competencias investigativas para fomentar la innovación del conocimiento

Actualmente se consideran las competencias investigativas un componente transversal a cualquier profesión, las cuales pueden brindar mayores garantías para que el personal profesional esté en capacidad de responder a la dinámica de constantes cambios y avances vertiginosos que caracterizan la sociedad de hoy. No obstante Tobón (2014), plantea que manejar competencias investigativas, como la capacidad de asombro, resolución de problemas, aprendizaje autónomo, pensamiento crítico, habilidades investigativas, gestión de la información, creatividad y espíritu de búsqueda e indagación, son las principales herramientas para lograr profesionales capaces de aprender el manejo eficiente de las competencias investigativas.

La enseñanza reflexiva: puede ser conceptualizada como un enfoque pedagógico, el cual Farell (2003), expresa que busca mejorar los procesos y resultados dentro del aula de clase, como también contribuir a la formación de docentes y educandos motivados y seguros de sí mismos. No obstante, este enfoque tiene como piedra angular el concepto de "pensamiento reflexivo" el cual corresponde al examen activo, persistente y cuidadoso de toda creencia o supuesta forma de conocimiento a la luz de los fundamentos que la sostienen y las conclusiones a las que se quieren llegar.

La investigación educativa: la necesidad de hacer investigación educativa ha sido un hecho importante con el surgimiento de nuevos enfoques y paradigmas en el campo académico. A lo cual Muñoz, Quintero y Munévar (2001), afirman que la investigación se ha hecho prioritaria en el siglo XXI como medio para generar conocimientos, y de esta manera la investigación en educación se ha concebido como un camino viable para los entes educativos, que buscan mejorar la labor docente y por ende el proceso de innovación en la investigación .

Prácticas investigativas: es a través de la investigación de acuerdo Muñoz, Quintero y Munévar, (2010), todos los docentes en formación pueden abordar la experiencia de la práctica docente, como una oportunidad para adentrarse en su autoconocimiento y para buscar sistemáticamente soluciones a los problemas que se presenten en el entorno educativo donde están inmersos, donde su propósito conlleva necesariamente el desarrollo de competencias investigativas que les permita cumplir y comprender el significado, importancia e implicaciones de la investigación educativa durante su práctica pedagógica como educador mediante conceptos y métodos de investigación explicativos, interpretativos y críticos.

Procesos de innovación educativa.

Los procesos de innovación educativa como forma práctica, a través de los cuales las organizaciones articulan sus elementos claves para la innovación, necesitan ser integrados en procesos particulares que deben ser considerados importantes en toda institución. Visualizándose que tales procesos, tienen un valor real cuando se relacionan unos con los otros, y estando totalmente integrados entre ellos y con otros procesos institucionales.

Procesos de Estrategias tecnológicas: es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de nuevas tecnologías. En tal sentido, una estrategia de tecnología considera los cambios por los cuales atraviesa una organización, tanto interna como externa junto con las oportunidades potenciales disponibles a la misma.

De la misma manera, es importante considerar según Fernández (2009), que una estrategia de tecnología despliega las directrices generales que se seguirán, en relación con la arquitectura necesaria para alcanzar la estrategia, así como proyectos específicos para implementar investigaciones en torno a las oportunidades de tecnología.

Procesos de adquisición de tecnología: es el proceso mediante el cual las organizaciones tanto públicas y privadas, de servicios o cualquier otra índole pueden adquirir tecnología avanzada, con el fin de reducir costos y tiempo; constituyendo una respuesta a la creciente presión competitiva del mercado. En atención a ello, Rodríguez, Aguilar y otros (2013), en la adquisición de tecnología se tienen ciertas ventajas, así como desventajas, entre las ventajas se hace énfasis a la reducción del riesgo, al desarrollo de productos o prestación de servicio, y también en la estimación más confiable sobre el éxito educacional y tecnológico, así como en los costos significativamente menores de mayor rentabilidad y un mayor control en la capacidad de trabajo.

Procesos de desarrollo de nuevos productos: el desarrollo de un nuevo producto, se lleva a cabo en el ámbito de una organización a través del proceso completo de crear y llevar un nuevo enfoque al entorno, donde existen dos aspectos paralelos involucrados y no implica reingeniería y otro análisis, en atención a ello las organizaciones como responsables de mercadotecnia, deben considerar el desarrollo de nuevo producto, como el primer paso en la gestión del ciclo de vida de éste.

Procesos de innovación: la innovación de procesos, de acuerdo con criterios de Hinojosa (2015), se plantea a través del análisis del modelo organizacional presente, el cual va desde un escenario para reconstruir un nuevo modelo orientado a la cadena de valor de la organización. Ya que su propósito es reorientar la arquitectura organizacional hacia procesos identificando, diagramando y definiendo un nuevo mapa de procesos de innovación, que respondan de una manera fiel al espíritu de organización y eficiencia a los retos que la organización, plantea afrontar e integrar con coherencia las mejores prácticas de los modelos experimentados

Fases de la innovación en investigaciones de ciencias naturales.

El proceso de innovación según Caballero (2015), se define normalmente como una serie de fases definidas en el tiempo, pero en la realidad, se compone de procesos paralelos de trabajo bajo un modelo de innovación de proyectos, el cual se apoya en las siguientes fases:

Fase de preparación: esta primera fase da inicio al proceso de creativo de innovación investigativa, fase que parte de la existencia de un problema o alguna cuestión de interés que genere preocupación y sea necesario dar una respuesta o solución. No obstante, para, Caballero (2012), se trata de una fase donde se combinan tanto la racionalidad, como la intuición siendo su prioridad la generación de ideas y escenarios, por lo cual las herramientas o técnicas creativas buscan desbloquear el pensamiento creativo,

es así como esta técnica, precisa el manejo de ideas comunes sobre un tema concreto, es decir una forma de romper con las asunciones y formas de ver la realidad, que a veces suponen un freno a la creatividad.

Fase de Incubación e iluminación: En esta fase del proceso de innovación, según Hinojosa (2015), predomina el componente intuitivo frente al racional, enfatizándose que en la fase anterior el sujeto creativo se nutre con una serie de elementos e ideas relativos al problema, y en esta fase su mente de manera intuitiva tratar de buscar por su cuenta soluciones alrededor, sin embargo es necesario en esta nueva información que el sujeto puede conseguir, bien de forma activa, de modo pasivo es decir dejando dormir las ideas.

Fase de Verificación: en esta fase del proceso de innovación investigativa predomina la racionalidad y la crítica, siendo necesario discriminar ideas que no son de utilidad práctica y por lo tanto difícilmente van a resolver o dar solución al problema planteado. Así mismo, se ha de validar el cumplimiento de ciertos aspectos en la solución elegida, necesarios por una implantación exitosa, tales como el coste, el tiempo necesario para su implementación y la aceptación en la organización.

En forma similar, de acuerdo con Caballero (2012), las técnicas o herramientas más adecuadas para esta fase de verificación, favorecen la toma de decisiones y el consenso entre los diferentes sujetos intervinientes en el proceso de innovación, para tratar de prevenir los posibles fallos que pueden derivarse de la materialización de la idea, en un producto o en un servicio de la innovación

Fase de adaptación y difusión: esta última fase sirve de unión entre el proceso creativo y el innovador, donde ambos deben de ir necesariamente unidos. En atención a esta Rogers (2012), quien refiere que en esta fase predominan aspectos racionales, considerados por algunos autores como poco motivadora, por ser movida por criterios de viabilidad durante el proceso innovación e difusión, donde en ocasiones el investigador se ve favorecido por una serie de modificaciones y adaptaciones al producto original, permitiendo una mejor adaptación a las necesidades educativas y una mayor aceptación por parte de los investigadores.

Tipos de herramientas de tecnologías de información y comunicación

Las herramientas tecnológicas en el ámbito educativo, hoy día se han convertido en un instrumento importante para el docente, debido a la posibilidad de la interactividad como fuente de expresión universal, así como los satélites, redes sociales, multimedia y múltiples herramientas de la comunicación

virtual, lo que conlleva a la transformación del aprendizaje de allí que se convierte en una necesidad para el desarrollo de investigaciones educativa. Señalándose entre sus tipos las siguientes:

Internet: Según, Marqués (2010), se define la Internet como el mecanismo que permite mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje a los estudiantes, así mismo facilita el acceso a cualquier tipo de información, eliminando las barreras espacio y distancia permitiendo a estos compartir información y trabajar en colaboración sin distinción de cultura, estatus social, género ni idea. Hemos de buscar nuevos medios para superar los problemas, para motivar más, que se logren los aprendizajes.

Webcast: es una mira de actividades plasmada en una página web que orienta a los estudiantes, a través de una serie de pasos, a la búsqueda de información, para la reelaboración, sobre un tema concreto. La información generalmente estará extraída de otras páginas web. Es algo similar a lo que se ha llamado caza del tesoro y se parece a otra actividad dirigida mediante deliberes con interés final, pero, en este caso tanto las preguntas como las instrucciones de realización en lugares principales o exclusivos de búsqueda de información que están en Internet.

Video Didáctico: se ha convertido en uno de los medios visuales tecnológicos más visto por el hombre, estos vienen en forma de cinta, de DVD, CD-ROM; entre otros, son de fácil manejo en todos los ámbitos de la vida moderna; entre ellos la escuela donde específicamente el video didáctico en apreciación de Gallardo (2011), refieren que esta herramienta no se trata de una retransmisión, sino de una misión únicamente en Internet, así como una plataforma, métricas de registro, utilización y capacidad de escalado para soportar miles de usuarios concurrentes

Correo electrónico: correo electrónico como nuevo medio de comunicación según Kaplún (2010), quien expresa que el correo electrónico se ha convertido en poco tiempo en un medio de comunicación extendidos y utilizados, donde cada día crece el número de usuarios en este medio, con fines tanto personales o profesionales, llegando a ser un instrumento generalizado, necesario y habitual en la vida de los ciudadanos y en la empresa.

Multimedia. Zambrana (2002), es un sistema que utiliza más de un medio de comunicación, en la presentación de información como el texto, imagen, animación, vídeo y el sonido. Pudiéndose decir que este concepto es tan antiguo como la comunicación humana, ya que cuando el ser humano se expresa en una charla normal, habla, escribe y observa a su interlocutor y acciona con gestos y movimientos de las manos por lo cual, con el auge de las aplicaciones multimedia para computador, este vocablo entró a formar parte del lenguaje habitual.

Métodos

En esta sesión se hace referencia a la metodología utilizada en la elaboración del artículo relacionado con “Tics herramienta para fomentar la innovación del conocimiento en la investigación de las ciencias naturales en las instituciones del Atlántico de Colombia”, estableciéndose como paradigma de investigación, el positivista explicativo, donde el investigador se dedica a medir de forma numérica datos que pudiesen indicar de manera general, el conocimiento en investigaciones, enmarcadas en las ciencias naturales, así mismo estuvo sustentada en una investigación de tipo cuantitativa, en la cual se utiliza preferentemente información cuantificable, para tratar de explicar los fenómenos que estudia

En cuanto al tipo de Investigación cuantitativa, busca determinar la posibilidad de llevar a buen término el plan trazado de acuerdo con el tema en estudio. el tipo de investigación se determina de acuerdo con el tipo de problema que el investigador desee solucionar, así como los objetivos que aspiren lograr y disponibilidad de recursos para ejecutarlos. Siendo ubicada la misma en el tipo descriptiva, por cuanto persigue la caracterización de procesos y hechos observados con el fin de construir asociaciones entre los eventos, hechos con la variable observada.

Para los fines de este estudio la población correspondiente estuvo constituida por 193 sujetos, conformados por ciento setenta y cinco (175) estudiantes de 10 Y 11 grado, así como por diecinueve (19) docentes de ciencias naturales en las instituciones educativa del municipio Soledad departamento del Atlántico Colombia, población cuyas opiniones fueron tomadas de manera virtual , debido a la situación de pandemia que afecta al mundo y Colombia no escapa esta situación crítica para la educación.

Al respecto, Tamayo (2004), plantea que la población es el conjunto de un fenómeno de estudio, donde se incluyen todas las unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno para medirse en un determinado estudio, integrando un conjunto “N “de entidades con una determinada característica, y constituye la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación.

Por otro orden de atención, las técnicas e instrumentos de recolección de datos requeridos para la recolección de información necesarios para presentar los resultados finales de la investigación. Gómez (2006), señala que recolectar los datos implica varias actividades estrechamente vinculadas entre sí, teniéndose entre ellas en primer lugar; seleccionar o desarrollar el instrumento de recolección de dato, el cual debe ser válido y confiable, para poder aceptar resultados viables y con un alto grado de

confiabilidad, para luego de aplicarlo recabar y preparar observaciones, registros y mediciones realizadas para su posterior análisis.

Al respecto, la técnica utilizada en la investigación la constituyó el cuestionario, bajo su modalidad de encuesta, el cual se considera el instrumento más utilizado para recolectar datos, en base a preguntas preparadas cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan en la investigación, Para los fines pertinentes la encuesta, fue respondida por ellos de manera virtual vía internet, debido a lo imposible de hacerlo de manera presencial a causa de la situación de pandemia del COVID 19, con el fin de obtener de manera sistemática y ordenada la información sobre las variables del estudio.

En tal sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2014), la definen como las interrogantes realizadas a los sujetos o protagonistas de los hechos estudiados, siendo una técnica que consisten en obtener información, acerca de una parte de la muestra seleccionada mediante el uso del cuestionario, y donde su compilación se realiza por medio de preguntas, que miden los diversos indicadores determinados en la operacionalización de las variables o hipótesis. En la presente investigación para obtener información de los docentes, se utilizó un cuestionario conformado por 60 ítems, tipo escala Likert con 5 alternativas de respuestas, (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca), para medir como las Tic fomentan la innovación del conocimiento en la investigación de ciencias naturales y donde el encuestado emitió su opinión en el grado de intensidad y escala ordinal, manteniendo un nivel de medición de las variables de manera clara y estructurada.

Por otra parte, para la información de estudiantes se utilizó un cuestionario con preguntas cerradas con alternativas Si, No y NS, mediante las cuales se obtuvo información pertinente sobre las herramientas tecnológica de TIC más utilizadas por los educandos de los grados 10mo y 11vo en las instituciones educativas objeto de la investigación. Es de observar que también este instrumento al igual que a los docentes se aplicó de manera virtual debido a la situación de la pandemia COVID 19. Destacándose además que, por lo difícil de acceder a todos ellos vía internet, por ser la muestra de consideración (120 estudiantes) y no disponer el investigador del tiempo necesario para realizar la entrevista correspondiente, su número se redujo a sesenta y dos (62) educandos del grado 10 y 11 de las citadas instituciones educativas del municipio Soledad, departamento Atlántico Colombia

En cuanto a las técnicas de análisis, una vez obtenidos los datos, estos se transfirieron a través de una matriz de doble entrada, previamente guardados en un archivo, para proceder a analizarlos por medio de computador en el programa SPS V. 19, con estadística descriptiva. La cual Hurtado (2006),

analiza, estudia y describe a la población, siendo su finalidad obtener información elaborada y simplificar lo necesario para que pueda ser interpretada cómoda, rápida y eficazmente para el fin requerido.

Análisis y Discusión de Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos a la población de interés, representados por diecinueve docentes quienes dictan la asignatura ciencias naturales en las instituciones educativas referidas anteriormente, los cuales suministraron la información concerniente a las dimensiones señaladas durante la investigación.

Con relación a la dimensión; Procesos de innovación investigativa, se obtuvo que un porcentaje elevado de docentes de ciencias naturales en instituciones de educación básica media del municipio Soledad departamento Atlántico de Colombia, valoren esta dimensión como muy importante, ubicándola en una media aritmética de 4.4653 catalogada como muy importante en el baremo de ponderación. Del mismo modo se indica para la desviación estándar 0.7319 ubicándola como confiable, lo que refleja una alta Confiabilidad en las respuestas dadas para esta dimensión

En atención a estos resultados, sobre la dimensión; Procesos de innovación investigativa, puede expresarse que los docentes dan gran importancia a las competencias de enseñanza reflexiva, a la investigación educativa y las practicas investigativas, ya que éstas permiten evidenciar como la formación por competencias en la educación básica media, le brinda al docente herramientas específicas para generar soluciones a problemas educativos, desde una concepción científica e indagativa en el área de las ciencias naturales

Con relación a la dimensión; Procesos de innovación investigativa, se obtuvo que un importante porcentaje de docentes de ciencias naturales valoran esta dimensión con una alta confiabilidad en sus respuestas, ubicándola en una media aritmética de 4,2202, catalogándola como muy importante en el baremo de ponderación. Del mismo modo, se indica para esta dimensión una desviación estándar de 0.8229 indicándola como muy confiable.

Con relación a la dimensión fases de innovación en investigaciones de ciencias naturales, se pudo observar que un porcentaje elevado de los estudiantes y profesores de ciencias naturales, valoran esta dimensión como muy importante, ubicándola en una media aritmética de 4.4351, catalogada como muy

importante en el baremo de ponderación. Del mismo modo se indica para esta dimensión una desviación estándar de 0.8325, lo que refleja una alta confiabilidad en las respuestas dadas por los entrevistados.

Con relación a la dimensión Herramientas tecnológicas de las TIC, se pudo observar que el mayor porcentaje de profesores de ciencias naturales, valoran esta dimensión como muy importante, ubicándola en una media aritmética total de 4,3353, catalogada como muy importante en el baremo de ponderación. Del mismo modo se indica para esta dimensión una desviación estándar total de 0,7569, indicándola como como confiable en las respuestas emitidas por los entrevistados.

Lo manifestado se contextualiza debido a la importancia del uso de estas herramientas tecnológicas en el campo educativo y donde se busca fomentar la innovación del conocimiento en la investigación de las ciencias naturales en las instituciones educativa del departamento del Atlántico Colombia”. Análisis que permitirá coherencia específica a nivel nacional, del uso de las TIC como herramienta fundamental académica en la investigación de las ciencias naturales en los estudiantes de Bachillerato.

También se hizo énfasis en las respuestas dada por los estudiantes de 10mo y 11 avo grado de instituciones educativas de básica media del Municipio Soledad Departamento Atlántico de Colombia, durante la entrevista realizada de manera virtual, haciendo la observancia que lo emitido por los educandos de estos grados académicos, permitirá al investigador a afianzar los resultados del análisis e interpretación de lo emitido por ellos durante la realización de la entrevista cuyos resultados fueron planteados en la tabla anterior

Consecuentemente con los datos aportados por los estudiante que cursan la cátedra ciencias naturales en torno a investigación en esta área, conducida por los profesores, al consultarles si la institución donde estudian cuenta con herramientas tecnológicas adecuadas para el proceso de investigación durante el proceso enseñanza aprendizaje, un importante número de estudiantes (50) expresaron que si cuenta la institución con herramientas tecnológicas, pero por lo generar los docentes las usan más que todo en la enseñanza de ciencias naturales en el aula, y no en la investigación educativa como lo reflejan la respuestas dadas por un significativo número de estudiantes, expresando además que ellos tienen pocos conocimientos sobre la investigación educativa.

Así mismo durante la entrevista, se precisó en lo emitido por los estudiantes que un número importante (40) tienen conocimientos en el manejo de herramientas tecnológicas de las TIC, lo cual les sirve de apoyo en las actividades inherentes a su educación. En tal sentido, durante las entrevistas cuando se les pregunto por las diferentes herramientas tecnológicas con las cuales más se identifican en

campo educativo y su vida cotidiana, expresaron su identificación con internet, Webcast, WhatsApp, y videos didácticos como las herramienta idónea para fomentar y promover en ellos la investigación en ciencias naturales.

Por último, en cuanto al correo electrónico y la Multimedia, un número importante de estudiantes, lo ven como la herramienta fundamental para promover la investigación en ciencias naturales, considerando Multimedia ideal para despertar la motivación como investigadores y acceder a ella como manera de información a través de animación, vídeo y sonido

Conclusiones

Tomando en consideración el objetivo de la investigación y en concordancia con los resultados, sobre, Procesos de innovación investigativa, se concluyó que los docentes dan importancia a las competencias de enseñanza reflexiva en el ámbito de la investigación educativa y las practicas investigativas, por permitir la formación por competencias en la educación básica media, brindando al docente herramientas específicas para generar soluciones a problemas educativos, desde una concepción científica e indagativa en el área de las ciencias naturales

En otro orden de atención, con la dimensión; Procesos de innovación investigativa, se puede concluir que los docentes de ciencias naturales valoran esta dimensión importante como forma práctica, a través de las cuales es posible articular los elementos claves para la innovación, del, conocimiento mediante las Tic

En atención a la dimensión fases de innovación en investigaciones de ciencias naturales, se pudo observar que un porcentaje elevado de los estudiantes y profesores de ciencias naturales valoran esta dimensión como muy importante, ya que al tomar en consideración estas durante el proceso investigativo, hacen posible definir el tiempo, y la realidad de un determinado proyecto educativo, tomando en cuenta las fases de preparación, incubación e iluminación, verificación y la fase de adaptación y difusión

Por último, con relación a la dimensión Herramientas tecnológicas de las TIC, se pudo concluir que el mayor porcentaje de profesores de ciencias naturales, valoran esta dimensión como muy importante, manifestando que el uso de estas herramientas tecnológicas en el campo educativo, permite fomentar la innovación del conocimiento en la investigación de las ciencias naturales en las instituciones educativa del departamento del Atlántico Colombia”.

Referencias Bibliográficas

- Adams, Cáceres e Hinojo (2015). La adquisición de competencias específicas en la educación superior. Evaluando la formación del psicopedagogo en la Universidad de Granada. Ensayos. Recuperado de 10.18239/ensayos.v26i0.70.
- Ary, Jacobs y Sorensen, (2010). **Introduction to research in education**. Wadsworth: Cengage Learning.
- Bello (2018). Habilidades digitales en jóvenes que ingresan a la universidad: realidades para innovar en la educación universitaria. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo RIDE. Volumen 8 Nro 16. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.363>
- Belloch (2012). Las Tecnologías de la Información y Comunicación en el aprendizaje. Material docente. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Valencia.
- Bonelli Florencia y Linros. (2011). **La Huella de la Social**. Como los usuarios tomaron el control de internet. El Nacional. Caracas. Arte Libros.
- Caballero (2015). **En la espiral de la innovación**. España: Ediciones Díaz Santos
- Díaz A. (2006). **Estrategias avanzadas de aprendizaje tecnológico**. Editorial Inmobiliaria S.L. Edición, Caracas Venezuela
- Estrada y Molina (2016). Sistematización teórica sobre la competencia investigativa. Revista Electrónica Educare Nro 18. México DF
- Falieres (2009). **Como enseñar con las nuevas tecnologías en la escuela de hoy**. Bogotá. Editorial Cultura Internacional
- Farell, A (2003). Reflective teaching: The principles and practices. English Teaching Fórum.
- Fernández (2009). **Estrategias tecnológicas proactivas en Las Ciencias Sociales ¿Cómo se plantean en EGB?** Madrid Editorial Narcea
- Gómez, M (2006). **La investigación educativa: claves teóricas**. Editorial McGraw-Hill España
- Hernández y otros (2010). **Metodología de la investigación**. Caracas, Editorial Mc Graw Hill.
- Hinojosa (2015). Las TIC como herramienta pedagógica en procesos de investigación educativa”. Tesis de grado. Universidad de Costa Rica (UCR).
- Hurtado C. (2012). **Metodología de la investigación**. Una comprensión holística. Ediciones Quirón. Bogotá. Colombia.

- Kaplún (2010). **Una pedagogía de la comunicación: Edu-comunicación Más allá del 2.0.** Barcelona. Ediciones Gedisa
- Marqués (2010). **Investigación: Centros de excelencia Smart - 2008-2010.**
- Muñoz, Quintero y Munévar (2010). **Cómo desarrollar competencias investigativas en educación.** Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá:
- Ollares y Salguero, (2009). **Una propuesta de competencias investigativas para los docentes universitarios.** Ediciones **Laurus.**
- Orantes (2012). **Interacción en nuevas tecnologías.** Editorial Universitat. España.
- Pascual R (2017). **Investigaciones y estudios en torno a la Educación de Jóvenes y Adultos en Argentina: estado del conocimiento.** Ediciones Diniese Argentina).
- Pérez (2010). **Principios esenciales para realizar proyectos digitales interactivos. Venezuela.** Editorial Texto
- Pérez, Sáiz y Miravalles (2006). **Más y mejor educación para todos.** Caracas: Editorial San Pablo
- Rodríguez, Aguilar y otros (2013). **La gestión y la administración de tecnología.** México: En Cuaderno del Instituto de Investigaciones Jurídicas Año 3 No. 9.
- Said (2010). **Competencias Cognitivas en Educación Superior.** Madrid: Narcea.
- Sierra B. (2004). **Técnicas de investigación social.** España. Paraninfo.
- Tobón E. (2014). **Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación.** Bogotá: Eco ediciones LtdaVega (2010). **Planificación estratégica: presupuesto y control de la gestión tecnológica.** Venezuela. Editorial Texto C.A.
- Zambrana L. (2002). **Tecnologías de la información en la educación,** Editorial Anaya Multimedia S.A. España.

PARTICIPACIÓN COMUNITARIA COMO ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS Y DESASTRES

IJCIJGH-45

*Carmen Vera **

Resumen

Su objeto general es Analizar la Participación Comunitaria como Estrategia para la Gestión de Riesgo y Desastres. Esta investigación, se dirigió a los habitantes del Sector 1ro de Mayo de Maracaibo, para gestionar la solución de sus problemas por amenazas y vulnerabilidades. Se utilizó una investigación documental con diseño bibliográfico. un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos. Los resultados permitieron señalar que los problemas de amenazas y vulnerabilidades, desinformación y ninguna cultura preventiva.

Palabras Claves: Participación Comunitaria, Riesgos y Desastres.

COMMUNITY PARTICIPATION AS A STRATEGY FOR RISK AND DISASTER MANAGEMENT

Abstract

Its general purpose is to Analyze Community Participation as a Strategy for Risk and Disaster Management. This investigation was directed to the inhabitants of the 1st of May Sector of Maracaibo, to manage the solution of their problems due to threats and vulnerabilities. A documentary research with bibliographic design was used. a systematic process of inquiry, collection, organization, analysis and interpretation of information or data on a certain topic. Like other types of research, this one is conducive to the construction of knowledge. The results allowed to point out that the problems of threats and vulnerabilities, misinformation and no preventive culture.

Key Words: Community Participation, Risks and Disasters.

* Licenciada en Administración de Desastres egresada de la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas Nacionales, Diplomado en Administración de Logística Empresarial en la Universidad Rafael Belloso Chacín, Aspirante a Magister en Gerencia Empresarial en la Universidad Rafael Belloso Chacín, Candidata a Magister en Gerencia e Innovación Educativa de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández. Directora Docente de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández, Correo Electrónico: caveti37@gmail.com, carmenvera548@ujgh.edu.ve

Introducción

Uno de los temas centrales y de gran relevancia en las discusiones y debates de las sociedades contemporáneas es el referido al área de gestión de riesgos y cultura preventiva, el manejo de situaciones adversas y consecuentemente la actitud ante emergencias o desastres, los distintos riesgos provocados por las amenazas y vulnerabilidades, los cuales se viven en la actualidad, que a su vez, están estrechamente vinculados a la calidad de vida de los habitantes de cada comunidad, hace considerar como elemento clave para ello, la participación activa de el Modelo de Organización Ciudadana, los comités nacionales y locales de gestión de riesgos; y los demás grupos sociales en la búsqueda de la construcción de su propio destino.

Es por ello que éste Modelo, busca proporcionar a los participantes conocimientos y saberes de evaluación preventiva en éste nuevo milenio e igualmente incorporar términos sobre medidas preventivas ante la ocurrencia de fenómenos adversos mediante el diseño de los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales en el área de gestión de riesgos y desastres, es decir, abordar los riesgos potenciales y las amenazas. Para así, fomentar la Gestión de Riesgos y Desastres que es el conjunto de acciones desarrolladas por el hombre antes, durante y después de la ocurrencia de un evento adverso que afecta los bienes materiales de la comunidad y pone en peligro la vida de los seres vivos, el cual, tiene como propósito primordial crear una mejor calidad de vida para el colectivo en general.

Indiscutiblemente, para los procesos de gestión de riesgos y desastres mediante el uso de la participación comunitaria como estrategia, se requiere de un compromiso colectivo y pertinente por parte de todos los sectores para unificar esfuerzos e iniciativas que garanticen la obtención y consolidación de formas de organización comunal que sirvan de escenarios altamente efectivos para generar los cambios que desea y requiere la sociedad a nivel nacional, regional y local, lo que exige sin lugar a duda, la integración y participación activa de cada miembro de las comunidades.

Este es precisamente el tema desarrollado en éste artículo, cuyo objetivo principal consiste en Analizar la Participación Comunitaria como Estrategia de Gestión de Riesgos y Desastres en la Comunidad del Sector 1ro de Mayo de la Parroquia Chiquinquirá del Municipio Maracaibo, Estado Zulia.

Fundamentación Teórica

A continuación se exponen teorías, modelos, orientaciones y acuerdos inherentes al tema de estudio en cada una de sus variables, las cuales tienen como base la Participación Comunitaria y la Gestión de Riesgos y Desastres.

Participación Comunitaria. Formas de Participación

La Participación tiene dos significados muy importantes, según lo expresado por Márquez (2004), el primero de ellos se debe a la connotación de dar parte al significado comunicar, informar, o difundir. Desde éste punto de vista, la participación sólo es posible el libre acceso a la información de lo que ocurre y suceda alrededor de una situación dada, de una forma u otra afecta la vida del individuo.

El segundo significado, se refiere a tener parte en otra cosa, es decir, compartir, intervenir, contribuir, actuar. En éste proceso cada integrante de la comunidad es una parte del todo, a modo tal colabora, comparte y construye. La palabra participación entonces, invoca el derecho de tomar parte en las decisiones, así como el deber de contribuir, es decir tomar la responsabilidad por el grupo, si estos están de acuerdo.

Es decir, la presencia de los ciudadanos en los asuntos públicos es una condición necesaria para alcanzar la gobernabilidad democrática. A medida que el ejercicio del poder está más legitimado en la voluntad obtenida a través de un consenso social, mayores son las posibilidades de visualizar las aspiraciones de los diferentes sectores sociales.

Por otra parte, puede decirse que la relación progresiva de los derechos humanos, está en relación directamente proporcional al aumento de la calidad de la participación ciudadana. Sin embargo, prevalece en nuestra sociedad una marcada exclusión de la mayoría poblacional respecto a la toma de decisiones sobre los asuntos públicos, de manera que, el consenso se reduce a minorías no representativas de la pluralidad de intereses societarios.

Una de las razones primarias para tal marginalidad, se desprende de la ausencia de información, e interiorización de la ciudadanía, sobre las posibilidades de nuestro marco jurídico en cuanto al reconocimiento formal de espacios de participación.

Por lo tanto, la presencia del ciudadano en las decisiones las cuales le afectan tanto individual como colectivamente, precisa de una adecuación funcional, en cuanto, facilite el acceso y la conformación no

excluyente de centros de decisiones a partir del nivel local, que en última instancia, también sean capaces de incidir en la formación de voluntad sobre las decisiones que exceden el ámbito del Estado-Nación.

El fin de la participación ciudadana no es tanto ella en sí misma, por cuanto que, en definitiva ésta debe perseguir la mejora sostenible de las condiciones de vida de la sociedad. Para fines didácticos, podríamos subdividir a la participación ciudadana en tres campos de acción:

Participación Social

Es la que se realiza, ya sea en nuestra esfera geográfica o funcional inmediata, en procura de mejorar las condiciones de vida para una determinada colectividad. Ejemplo: nuestra participación en Juntas de Vecinos, Sindicatos, Grupos Ecológicos, Grupos de Rescate, Sociedad de Padres de Familias, Colegios Profesionales, entre otros.

Al respecto García (2004), define la participación comunitaria o social como, la incorporación de los ciudadanos al proceso de adopción de las decisiones u ejecución de las acciones que los afectan; por su importancia coloca a la comunidad en la dimensión histórica al hacerlo gestor de sus procesos y promotor del cambio social. Para que de esta manera, se pueda trabajar mancomunada y unificadamente por el bien de la colectividad.

Participación Política

En este sentido Armas (2006), es la que materializa cuando directamente o a través de nuestros representantes, buscamos los canales institucionales del Estado para lograr decisiones gubernamentales. Obviamente la trascendencia de la participación política es la que podría permitir la más amplia influencia del ciudadano en los asuntos públicos. Pero como se señaló antes, en realidad la participación es una sola y se conforma con nuestras funciones en los tres campos de acción, que son: como derecho, como deber y como mecanismo.

Modelo de Organización Ciudadana

Conforme a lo que reza la Ley Orgánica Nacional de Protección Civil y Administración de Desastres (2001), en su artículo 27, lo cita: “Los venezolanos y extranjeros residentes en el territorio nacional están obligados a cumplir con las medidas o entrenamientos para su autoprotección o resguardo ante emergencias y desastres”.

El servicio de protección civil y participación ciudadana es un acto que acredita a todos, el cual nos atañe a nuestra propia seguridad. En éste sentido, el modelo de organización ciudadana es la estructura local que permitirá disponer eficazmente de los recursos humanos existentes en la comunidad, así mismo de los grupos establecidos para la preparación del plan de respuesta, e igualmente de las acciones ante emergencias o desastres; logrando el trabajo en equipo, consiguiendo la motivación de la comunidad para integrarse en los grupos de trabajo de ésta organización, según sus riesgos, características y recursos.

De éste modo, por esa participación ciudadana, se establecerá los grupos de trabajo que se crean convenientes, sin embargo, la organización más común es la que se presenta a continuación: Un Comité de Organización Ciudadana, el cual, será responsable de planificar, establecer, dirigir, coordinar, controlar, ejecutar y evaluar el desarrollo del plan, y responsabilizarse de todas las situaciones de emergencia que se presenten en la comunidad.

Así mismo, las Brigadas de Riesgos y Desastres o unidades para la prevención, mitigación, atención, rescate, reconstrucción y rehabilitación de emergencias y desastres, las que se mencionan a continuación: Brigada de Salud, Brigada de Extinción de Incendios, Brigada de Desalojo y Tránsito, Brigada de Comunicaciones, Brigada de Recursos, Brigada de Acción Social y Brigada de Orden y Seguridad.

Organización Comunitaria. Comité Nacional de Gestión de Riesgos

De acuerdo a la Ley Orgánica Nacional de Protección Civil y Administración de Desastres (2001), en el Título III, capítulo I y su Artículo 7, es decir, Gestión de Riesgos; se define como: El Comité Coordinador Nacional de Protección Civil y Administración de Desastres será el órgano del Ejecutivo Nacional encargado de la discusión, aprobación e instrumentación de las políticas nacionales dirigidas a fortalecer las capacidades de prevención y respuesta a las instituciones y a la comunidad ante desastres, a través de una adecuada coordinación y seguimiento de las Acciones de Protección Civil y los procesos operativos y funcionales para la Administración de Desastres”.

Según lo mencionado en el artículo 7 de la Ley Orgánica Nacional de Protección Civil y Administración de Desastres (2001), éste comité podrá solicitar la participación de toda la comunidad en general, así como de los entes oficiales para que juntos, con los equipos de trabajo realicen los procesos requeridos para aplicar la protección civil y administración de desastres en conformidad con lo previsto en dicha ley.

Gestión de Riesgos

La Gestión de Riesgos se refiere a todos los aspectos de la función gerencial (incluyendo la planificación) que desarrollen, implementen y mantengan la política de cultura preventiva.

Siguiendo a la expresión de Pérez (2002), la gestión de riesgos es el conjunto de acciones desarrolladas por el hombre antes, durante y después de la ocurrencia de un evento adverso que afecta los bienes materiales de la comunidad, poniendo en peligro la vida de los seres vivos también, con el propósito de minizar el impacto y la vulnerabilidad, fortaleciendo la cultura preventiva.

Dentro de este marco Murria (2005), aporta tomar en cuenta la importancia de tener una planificación para los desastres, la preparación como respuesta para los mismos, esto debido, a que la gestión de riesgos es derivada de grandes procesos y tendencias sociales hacia la mitigación de los peligros o amenazas que nos rodean, de allí pues la amenaza latente en la cual diariamente vivimos, lo que nos acecha, consecuentemente de los daños causados a la naturaleza, tal cual, a nuestro entorno por parte del hombre.

Comité Local de Prevención (Gestión Social de Riesgos)

Según Rivero (2004), éste se define como, un programa dirigido a nivel local con el fin de orientar la constitución de una Cultura de Riesgos, que eleve los niveles de organización, información, formación de la comunidad para desarrollar su capacidad de respuesta ante cualquier situación de emergencia o desastre ocurrido en su localidad, a través de la adopción de medidas de prevención, mitigación y preparación.

Con el objeto de ser el órgano de coordinación interinstitucional local organizado para discutir, estudiar y emprender todas aquellas acciones orientadas a la reducción de los riesgos específicos de la localidad, por consiguiente dar la preparación para la atención de las situaciones de emergencias o desastres que se den, en cuya magnitud o complejidad no supere sus capacidades. En otras palabras, es la comunidad unida, organizada y participativa la que desarrolla una cultura de riesgos en su localidad.

Gestión de Riesgos y Desastres. Desastres

Hablar de desastres significa platicar sobre desgracia grande, suceso infeliz y lamentable. Si bien es cierto, la Ley de la Organización Nacional de Protección Civil y Administración de Desastres, en su Título I, Artículo 4, especifica que el Desastres significa: “Se considera desastre a todo evento violento, repentino y no deseado, capaz de alterar a estructura social y económica de la comunidad, produciendo

grandes daños materiales y numerosas pérdidas de vidas humanas y que sobrepasa la capacidad de respuesta de los organismos de atención primaria o de emergencia para atender eficazmente sus consecuencias”.

En lo que se refiere, Bartell, Kolluru y otros (2001), definen desastre como el evento de origen natural, e igualmente antrópico provocado por el hombre que causa alteraciones intensas en las personas, los bienes, los servicios, o el medio ambiente. Es la ocurrencia efectiva de un fenómeno que, como consecuencia de la vulnerabilidad de los elementos expuestos, causa efectos adversos sobre mismos.

Así mismo Bartell, Kolluru y otros señalan que:

Desastres Naturales

Son los desastres ocasionados por los fenómenos naturales, los que escapan de nuestras manos para poder controlarlos. Dentro de éstos se encuentran: Hidrometeorológicos provocados por: Tormentas tropicales, precipitaciones de granito, huracanes o ciclones, tornados. Olas de frío, olas de calor o sequía. Geológicos: Terremotos (sismos), maremotos (tsunamis). Astronómicos: Impacto de meteoros o masas similares. Efectos mixtos: Derrumbes, deslaves, inundaciones, incendio de vegetación o forestales.

Desastres Antrópicos

Se entiende como la consecuencia de la actuación y gestión humana de forma negativa, bien sea por daño ocasionado a la naturaleza o a su entorno, los cuales son mal utilizados. Estos son: Sociales: Accidentes de tránsito (terrestres, aéreos, acuáticos), incendios en estructuras; conmoción social, terrorismo, beligerancia. Y los Tecnológicos: Materiales peligrosos, petroleros, gasíferos, termo e hidroeléctricos, industriales.

Organización Integral del Riesgo. Estructura

Armas (2006), reseña que la estructura integral del riesgo, es una organización definida como el armazón al que han de dar consistencia los seres humanos, los cuales en realidad desempeñan el trabajo dentro de los procesos administrativos u operativos, considerando el desarrollo económico y social, prosperando la gestión del gobierno local, junto al sector empresarial, sociedad civil; creando fortalecimiento de formas organizativas, redes sociales, al igual que foros de concertación a través de los cuales inicialmente se pueden identificar, al mismo tiempo alcanzar metas comunes obteniendo un grado

de compromiso, reconocimiento, confianza entre los participantes y el colectivo en general para organizar el trabajo dentro de la estructura integral de seguridad en la localidad.

Funciones

Rivero (2004), afirma que, la función de la organización integral de riesgos consiste en elaborar con los participantes el mapa de riesgos, también con la colaboración de toda la colectividad recordar aquellos desastres sucedidos en la comunidad, especialmente los repetidos varias veces. Se debe realizar un recorrido por la comunidad para así identificar cuáles son las amenazas y las vulnerabilidades que le provocan riesgos o peligros, para que de ésta manera estén organizadas y tomen las medidas preventivas.

Límites

Es indispensable la ubicación de los elementos expuestos a las amenazas, para ello debemos dibujar la infraestructura que tiene esa comunidad tales como: zonas de viviendas (casas, vecindades y edificios), escuelas, estacionamientos comerciales, centros de salud (hospitales, clínicas, C.D.I. ambulatorios), industrias, iglesias, campos deportivos, culturales, vialidad (principal y secundaria), puentes, redes de servicios (aguas blancas y negras, energía eléctrica, gas, telefónica), todo aquello perteneciente a la comunidad y sus habitantes. Cuando se finalice, será fácil ver en el mapa las zonas de amenazas y también las infraestructuras en peligro.

Mapa de Riesgo Comunitario

Lo mencionado por Bartell, Kolluru y otros (2001), en su trabajo es que, un mapa de riesgos comunitario es un gráfico, croquis o maqueta, donde se pueden identificar y ubicar las zonas de la comunidad, señalando los peligros o amenazas a las que se está expuesta la población sirviendo de orientación para asumir las medidas preventivas, de mitigación para cada riesgo identificado.

Métodos

La presente investigación es de tipo documental, con diseño bibliográfico. Según Alfonso (1995), la investigación documental es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos.

Reflexiones Finales

Desarrollar procesos de inducción (cursos, talleres, foros, charlas, entre otros), en la comunidad, con el propósito de instruir y orientar a los habitantes, en la conformación de grupos de trabajo y brigadas de gestión de riesgos y desastres para abordar-minimizar sus propios problemas de emergencia y desastres con fundamentación legal, a través, de la Organización Comunitaria con estrategias para que se puedan conformar exitosamente como comunidad.

Referencias Bibliográficas

Armas, Luisa. (2006). Guía de Estudios para la Carrera Administración Desastres. Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas Nacionales, Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela.

Asamblea Nacional, Ley Orgánica Nacional de Protección Civil y Administración de Desastres. (2001, Noviembre 13). Publicada en Gaceta Oficial No. 5.557, Decreto Presidencial No. 1.557 con Fuerza de Ley del Sistema Nacional de Protección Civil y Administración de Desastres. Artículo 27., Título III, Capítulo I, Artículo 7; y Artículo 4.

Bartell, Steven; Kollurú, Rao y otros, (2001, pp. 109). **Manual de Evaluación y Administración de Riesgos**. McGraw-Hill Interamericana Editorial S. A. México.

García, R. (2004, Mayo 6). La Participación de la Comunidad del Sector Los Perozo-Plataneros en el Mejoramiento de sus Condiciones de Vida. Tesis de Pregrado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela.

Márquez, Y. (2004, Abril 16). Manual de Participación y Comunidad. Tesis de Maestría. Universidad del Zulia. Venezuela.

Murria Juan. (2005). Un Especialista en Gestión de Riesgos”. Realizada por: Mayerlis Osorio, estudiante de la Universidad Central de Venezuela, Caracas.

Pérez, Álvaro. (2002). Gestión de Riesgos un Nuevo Reto para la Educación. Tesis de Pregrado. Universidad de Los Andes. Mérida, Estado Mérida, Venezuela.

Rivero, Antonio. (2004, Junio 30). Guía de Diseño Curricular/Asignatura: Protección Civil y Administración de Desastres. Universidad Bolivariana de Venezuela, Caracas, Distrito Capital.

RUTA ESCOLAR VIRTUAL PARA REFORZAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA

IJCIJGH 46

*Carlos Urdaneta **

Resumen

El propósito de esta investigación fue el de analizar el recorrido escolar virtual sobre el escenario urbano, que permita reforzar el sentido de pertenencia local. A la vez que se identifican las estructuras arquitectónicas del escenario urbano de la parroquia, se diagnostican y definen los conocimientos que poseen los estudiantes en relación a las estructuras arquitectónicas del escenario urbano, para proceder al diseño del recorrido que refuerza el sentido de pertenencia local, bajo los postulados de Atencio (2003) y otros autores. El tipo de investigación analítica documental, de diseño bibliográfica descriptiva. Se concluye que los espacios arquitectónicos representan la dinámica y evolución del proceso enseñanza- aprendizaje; los cuales requieren un cambio radical de las estrategias didácticas que coadyuven con los avances tecnológicos, culturales y sociales.

Palabras Claves: Recorrido escolar, pertenencia local, estructuras arquitectónicas.

VIRTUAL SCHOOL ROUTE TO REINFORCE THE SENSE OF BELONGING

Abstract

The purpose of this research was to analyze the virtual school journey on the urban setting, which allows reinforcing the sense of local belonging. At the same time that the architectural structures of the urban setting of the parish are identified, the knowledge that students have in relation to the architectural structures of the urban setting is diagnosed and defined, to proceed with the design of the route that reinforces the sense of local belonging, under the postulates of Atencio (2003) and other authors. The type of documentary analytical research, of descriptive bibliographic design. It is concluded that architectural spaces represent the dynamics and evolution of the teaching-learning process; which require a radical change in teaching strategies that contribute to technological, cultural and social advances

Keywords: School tour, local membership, architectural structures.

* Candidato a Magister en Gerencia e Innovación Educativa de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández.

Introducción

Partiendo de la idea de la transformación en la sociedad mundial, se deja entrever que en Venezuela, el Sistema Educativo se encuentra estancado en unos pensamientos ambiguos a la hora de impartir el conocimiento basado netamente en una corriente de pensamiento cognoscitivo, donde los criterios de los estudiantes poco son tomados en cuenta y el aula se entorna en un ciclo interminable de repeticiones, por lo general en desacuerdo con la realidad, generando apatía no solo por parte de los educandos sino también de los mismo docentes los cuales se encuentran inmersos dentro de un círculo vicioso.

Por ello, la sociedad en vez de ser parte de la dinámica y evolución del proceso enseñanza-aprendizaje; se encuentra apegada a ese modelo educativo obsoleto, que no está acorde con los tiempo actuales ni con las exigencias de los estudiantes, los cuales requieren un cambio radical de las estrategias didácticas que coadyuven con los avances tecnológicos, culturales y sociales que se están viviendo, a la vez que se establece una sobrecarga de identidad nacional que ha provocado un vacío entre los estudiantes y la identidad local, producto de esto se genera la pérdida de valores y desconocimiento total de cada uno de los elementos que conforman los escenarios urbanos propios de Maracaibo.

En esta investigación, se toma en cuenta esta problemática desde diferentes puntos de vista, por lo cual se aborda el tema del recorrido escolar virtual como una alternativa para avanzar en estos cambios y transformaciones a nivel educativo, propios de la región marabina, ya que presenta escenarios acordes para rescatar la identidad social y la sentido de pertenencia de los habitantes.

Por ello, se presenta un capítulo uno, orientado a presentar la problemática general, objetivos, justificación, delimitación de la investigación; en el capítulo dos, se aborda la teoría que basa este estudio, resaltando que han sido pocas las intervenciones a nivel pedagógico para implementar un recorrido escolar; el capítulo tres determina la metodología determinante para el investigador enmarcado dentro de la terminología “trabajo de campo”, por ello es importante subrayar que el término “recorrido escolar” aún no se encuentra definido como estrategia didáctica, de aquí la innovación de esta investigación, la cual busca asentar un nuevo lineamiento en la utilización de estrategias didácticas dentro y fuera del aula de clase.

Fundamentación teórica

La consolidación de la investigación toma formas e importancia a través de este punto, porque visualiza el enfoque de cada punto a desglosar minuciosamente y así sobre entender el objetivo, para lograr la meta deseada es necesario definir estructuras arquitectónicas:

Es por esto que Dieste (1989), advierte que son estructuras que requieren de una organización apropiada de comprensión. El antifunicular de las cargas, suele ser la expresión formal que resuelve esta ecuación, pero dada la imposibilidad de la estructura de adecuarse a los distintos estados de carga, se producen momentos flectores, necesitando por lo tanto el diseño de la inercia necesaria que estos esfuerzos y el pandeo requieren. Las tecnologías de la piedra, el ladrillo, el hormigón armado y el hierro, resuelven la construcción de estas estructuras.

Si bien las estructuras arquitectónicas, forman parte importante de los escenarios urbanos debido que junto con la sociedad dinamizan la cotidianidad de las ciudades, de aquí la importancia de concretar que son escenarios urbanos; para ello los aportes del Diccionario Geográfico (2002) afirma que los escenarios urbanos se definen como al modo de considerar la ciudad como un escenario, como un espectáculo donde los ciudadanos-actores se encuentran y dialogan; donde se exhiben y desenvuelven en una sucesión de escenas, la otra cara de la vida urbana, en la valoración y apreciación de una escena urbana concreta influyen una serie de características como lo son las visuales, las ambientales y las de utilización.

En la dinamización antes mencionada se encuentran una serie de elementos que serán relevantes para la investigación, aquí se pueden citar las siguientes estructuras arquitectónicas:

- Banco: Establecimiento público de crédito, constituido en sociedad por acciones (Real Academia Española, 2010: 281). Según (Avilez, 2004:73) banco; en el punto de vista contable, el nombre de la cuenta que representa las instituciones en el cual tenemos nuestro dinero depositado y donde se encuentra disponible en el momento en que lo necesitemos.

- Catedral: Se define como una iglesia principal de una diócesis, sede del obispado (<http://www://wordreference.com>); es también iglesia principal de una diócesis, en la que reside el obispo y su cabildo (Diccionario de arquitectura y construcción, 2011:23).

- Museo: Institución, sin fines de lucro, abierta al público, cuya finalidad consiste en la adquisición, conservación, estudio y exposición de los objetos que mejor ilustran las actividades del

hombre, o culturalmente importantes para el desarrollo de los conocimientos humanos (Diccionario de arquitectura y construcción, 2011:67) .

- Plaza: Lugar ancho y espacioso dentro de un poblado, al que suelen afluir varias calles (Real Academia Española, 2010). Igualmente se define como un lugar abierto o espacio público circundado por edificios (Diccionario de arquitectura y construcción, 2011:73).

Métodos

El tipo de investigación analítica documental, bibliográfica descriptiva Chávez, (2007) considera un estudio documental, cuando la finalidad de la investigación es recolectar información a partir de documentos escritos susceptibles de ser analizados. El diseño de la investigación es de tipo bibliográfico no experimental, la investigación es transeccional, puesto que los datos se analizaron e interpretaron en un solo momento, la población es netamente documental.

Reflexiones Finales

Las estructuras arquitectónicas, constituyen parte importante de los escenarios urbanos debido que junto con la sociedad dinamizan la cotidianidad de las ciudades, de aquí la importancia de concretar que son escenarios urbanos, los cuales representan escenarios urbanos se definen como al modo de considerar la ciudad como un escenario, como un espectáculo donde los ciudadanos-actores se encuentran y dialogan; donde se exhiben y desenvuelven en una sucesión de escenarios.

En la dinamización se encuentran asociada a una serie de elementos que serán relevantes para la investigación, aquí se pueden citar las siguientes estructuras arquitectónicas, entre ellos se encuentran los bancos, Catedrales, Museos, Plazas, entre otros.

Referencias Bibliográficas

- Atencio (2003) Actores sociales y escenarios urbanos en el proceso histórico de Maracaibo a finales del XIX.
- Bavaresco, A. (2001). Procesos Metodológicos en la Investigación. Maracaibo. Venezuela. Editorial de la Universidad del Zulia.
- Becerra, María de la Luz (1998). **Guía práctica para la elaboración del protocolo o proyecto de tesis.** Edición Taller Abierto, México D.F
- Chávez, N. (1999). **Introducción a la investigación Educativa.** 2da edición. Edit. Universal. Maracaibo.

Diccionario de la lengua española (RAE) (2001) Vigésima Segunda Edición. Editorial

García Avilés Alfredo (1996). **Introducción a la Metodología de la Investigación Científica**, Editorial Plaza y Valdés Editores, México, D.F.

Martínez Bencardino, Ciro (2011) **Estadística y muestreo**. Bogotá.

Paredes, J. (1999): Análisis etnográfico de los usos de recursos y materiales didácticos en educación primaria. Estudio de los casos de dos centros, Madrid, Universidad Complutense, Tesis doctoral inédita.

Robert Johnson, Patricia Kuby (2005) **Estadística Elemental: lo esencial**. Tercera edición, Editorial Math.

Tamayo, M. (2006). **El Proceso de la Investigación Científica**. México. Limusa S.A. de C.V. Grupo noriega Editores de México.

CAPACIDAD MEDIADORA DEL SUPERVISOR PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EDUCACIÓN BÁSICA

[IJCIJGH-47](#)

*Jerika Duarte**

Resumen

El presente artículo tiene como propósito analizar la capacidad mediadora del supervisor para la resolución de conflictos en educación básica, apoyándose en los postulados teóricos de Amado, L. (2009), Rozenblum, S. (2007), Prada, J. y López, J. (2008), Robbins, S. y DeCenzo, D. (2008), Mosley, D. y otros (2005), Münch, L. y García, I. (2008), entre otros autores. Dicho artículo fue tipo descriptivo, con diseño no experimental, transversal. Por otra parte, entre las reflexiones finales se encuentra que supervisores, directivos y docentes requieren de la identificación de modelos de mediación: tradicional lineal, circular narrativo y transformador, así como caracterizar las etapas de mediación siendo estas: premediación, mediación formal y acuerdo. Identifican los tipos de conflictos: intrapersonal, interpersonal, grupal y social.

Palabras clave: Capacidad mediadora, conflictos y acuerdos.

MEDIATOR CAPACITY OF THE SUPERVISOR FOR THE RESOLUTION OF CONFLICTS IN BASIC EDUCATION

Abstract

The purpose of this article is to analyze the supervisor's mediating capacity for conflict resolution in basic education, relying on the theoretical postulates of Amado, L. (2009), Rozenblum, S. (2007), Prada, J. and López, J. (2008), Robbins, S. and DeCenzo, D. (2008), Mosley, D. and others (2005), Münch, L. and García, I. (2008), among other authors. This article was descriptive, with a non-experimental, cross-sectional design. On the other hand, among the final reflections it is found that supervisors, managers and teachers require the identification of mediation models: traditional linear, circular narrative and transformative, as well as characterizing the stages of mediation, these being: pre-mediation, formal mediation and agreement. They identify the types of conflicts: intrapersonal, interpersonal, group and social.

Key words: mediatory capacity, conflicts, agreement.

Introducción

La función del supervisor se ha instituido a lo largo de la historia de nuestra educación como una función de control, ligada con la normalización y disciplinamiento de las conductas, con fuerte acento en los aspectos administrativos de la institución escolar. En este sentido, la supervisión educativa se considera como un proceso en el cual de orientación y planificación de las funciones que cumple la organización a partir de las necesidades de desarrollo y potencialidades del entorno socio – cultural donde se enmarca. Dentro de un contexto de acción amplia, el supervisor necesita crear las condiciones de trabajo, en procura de viabilizar los procesos y la misión de la institución. En efecto, todo supervisor educativo debe desarrollar un perfil de competencias como instrumento necesario para el logro de un personal altamente eficiente y satisfecho con la labor que realiza.

El papel del supervisor en cualquier organización implica cumplir con sus funciones, siendo líder, pero también debe considerar el dirigir al personal de forma tal que sus actuaciones y desempeños vayan orientados al logro de los objetivos establecidos en función de lo que establece la labor que desempeñan, sin dejar a un lado las interacciones que se dan con los otros que acompañan su actuación. En esa interacción se constata que hay diferencias en cuanto a la manera de pensar, de sentir y de actuar entre unos y otros, teniendo un papel preponderante el líder dentro de la organización quien por su rango y jerarquía debe buscar mediar las posiciones e ideas que surjan entre las personas. Ante esto, la mediación se puede visualizar como un proceso de negociación asistida, el cual es dirigido por un tercero neutral, que no tiene autoridad decisiva y busca soluciones de recíproca satisfacción subjetiva y de común ventaja objetiva para las partes; todo esto a partir del control e intercambio de la información, favoreciendo el comportamiento colaborador de las partes que participan.

Es así como quien media, tienen la capacidad de escuchar las diferentes posiciones de las personas, las cuales pueden ser generadoras de conflictos. Bajo este enfoque, el conflicto es un proceso natural el cual debe manejarse con estrategias específicas, de manera de encontrarle las soluciones pertinentes a cada situación, asumiendo la comunicación, para alcanzar alternativas donde converjan todas las acciones que tienen sus propias singularidades vinculándose como un todo, de igual manera, creando una visión global, permitiendo el buen desenvolvimiento, las relaciones interpersonales y el manejo de conflictos, siempre con el propósito de contar con el equipo de trabajo para dirigirse todos a las metas.

En ese orden de ideas, puede asumirse que los conflictos en las organizaciones educativas en los últimos años han venido representando una problemática recurrente en las instituciones, debido a que

afectan claramente el diario quehacer educativo. Ante esta situación, el supervisor debe asumir un papel preponderante en la resolución de conflictos con la finalidad de garantizar en buenos términos la sana convivencia y los procesos educativos inherentes a las instituciones.

En función a lo anterior, la presente investigación, está basado en una serie de contextos que afecta la realidad en el marco de la capacidad mediadora del supervisor en instituciones de educación básica de la Parroquia Domitila Flores, se ha planteado por tanto, la supervisión educativa del director y la capacidad de mediación en la resolución de conflictos, por la cual se desarrolló todo un esquema de trabajo que permitió brindar respuesta a esta situación.

Fundamentación teórica

Capacidad mediadora del supervisor para la resolución de conflictos en educación básica

Las organizaciones educativas se preocupan por cumplir con sus funciones administrativas sin descuidar los procesos organizacionales que tienen relación con las personas que dirigen, de allí, la importancia de comunicarse, interactuar, liderar con el personal, y mediar entre ellos para resolver los problemas que se puedan presentar. La mediación es para Armas, M. (2003), “un proceso de resolución de conflictos en el que las dos partes enfrentadas recurren voluntariamente a una tercera persona imparcial, el mediador, para llegar a un acuerdo satisfactorio” (p.126).

Según lo anteriormente expuesto, se infiere que un tercero interviene para escuchar, orientar y servir de interventor sin involucrarse en la toma de decisiones, más sin embargo, contribuye con los acuerdos y compromisos que sean sugeridos por ellos. Es necesario que, las partes involucradas en el conflicto se encuentren motivadas a cooperar con el proceso de mediación, así como también, a colaborar y respetar los acuerdos.

Por lo anteriormente expresado, el proceso de mediación requiere de un nivel de colaboración y compromiso de las partes en conflicto, es por ello que, el supervisor como mediador debe crear un contexto donde genere confianza entre las partes en disputa en función de facilitar la mediación y crear los niveles de credibilidad necesarios para lograr los objetivos planteados, buscando que se mantengan las buenas relaciones entre el personal para que la armonía sea base de la cooperación y el trabajo en equipo, por ello, la necesidad de hacer uso de la comunicación y la empatía.

Al respecto, Moreno, A. (2008) afirma que, “la comunicación debe ser incluyente y propositiva para ambas partes, permitiendo generar bases para alcanzar un buen nivel de consenso” (p.5). De esta manera, se puede afirmar que es una herramienta fundamental que el supervisor debe emplear en el proceso de mediación de conflictos, la misma debe ser eficaz ya que debe buscar influir sobre las partes en disputa y a su vez proponer soluciones y acuerdos que promuevan la reconciliación y favorezcan el buen desenvolvimiento de la institución. Por su parte, Vinyamata (2003), señala lo siguiente: la mediación es una técnica más de la que nos puede informar y educar la conflictología, al aportar conocimientos y habilidades para regular conflictos y crisis. Se convierte en un quehacer de campo, de intervención práctica que intenta reflexionar sobre lo que se hace y las consecuencias de las acciones y los hechos (p. 334)

Según lo antes expuesto, el proceso de mediación surge como consecuencia de los conflictos, problemas o desacuerdos, dicho proceso en su implementación conduce al supervisor mediador y a las partes en conflicto a informaciones y conocimientos sobre la problemática planteada, coadyuvando a la búsqueda de soluciones pertinentes a ambas partes. La mediación debe formar parte de la praxis diaria del supervisor en las instituciones educativas, debe buscar no solo la resolución de los conflictos sino también, establecer relaciones interpersonales entre los miembros de la organización en función de minimizar los desacuerdos.

Para efectos de la presente investigación, en cuanto a la capacidad mediadora del supervisor toma como referencia el aporte mencionado por Torrego, J. (2003), quien evidencia la pertinencia de un proceso de mediación apartado de la postura antagónica de ganador-perdedor, sino que por el contrario, se asume la mediación como un proceso donde las partes en conflicto junto al director como figura mediadora asumen una negociación cooperativa anteponiendo los intereses de la organización, en presencia de conflictos.

Destaca que para Torrego, J. (2003), Koontz, H. Y Weihrich, H. (2013), Bateman, T y Snell, S. (2005) argumentan que la mediación es un capacidad de negociación cooperativa, procurando la solución entre las partes implicadas, teniendo la posibilidad de seleccionar las estrategias que permitan lograr el objetivo de la institución u organización, sin descuidar donde las emociones y los sentimientos juegan un rol importante desatendiendo una comunicación que propicie la resolución del conflicto de una manera eficaz. Por su parte, Amado, L. (2009) plantea el papel importante del mediador que se

caracteriza por tratar de alcanzar una aceptación de las partes, en donde las recomendaciones deberán ser escuchadas.

Los conflictos existen en todas las organizaciones bien sea en los sistemas organizacionales más desarrollados o en los menos desarrollados. Al respecto, Chiavenato, I. (2008) señala que, “El conflicto se desarrolla en un proceso dinámico en el que las partes influyen mutuamente. Las condiciones antecedentes (diferenciación, recursos compartidos e interdependencia) crean las condiciones para que se presenten conflictos” (p. 461). En este sentido, se originan por la oposición o disputa entre las personas o grupo de personas que comparten labores dentro de la organización, originados por los procesos que naturalmente se llevan a cabo dentro de las instituciones.

Modelos de mediación

Los conflictos cotidianos y los de nivel organizacional merecen ser intervenidos en procura de enmendar las discrepancias existentes, dicha intervención debe basarse en un método teórico que proponga lineamientos en función de brindar herramientas que permitan solucionar el conflicto existente. En este sentido Rondón, L. (2010) afirma que, un modelo de mediación “es una construcción y organización de conceptos e instrumentos operativos” (p.154), es decir, los modelos de mediación proponen crear conceptos y herramientas que sustenten al mediador de teorías que le permitan abordar el conflicto desde una base científica en procura de dar respuestas a los conflictos planteados.

Los modelos de mediación proponen objetivos específicos, estrategias y estructuras que van a orientar al mediador. Los conflictos deben ser tratados desde sus causas, características y proyección para que desde allí, el mediador pueda valerse de las herramientas necesarias para alcanzar una solución mediada que le permita resolver las divergencias planteadas. En este mismo orden de ideas, Munuera, P. (2007), establece que, los modelos “ofrecen un referente teórico que guían la práctica profesional dado que establecen un proceso metodológico y el uso de técnicas en la consecución de unos objetivos determinados. Están marcados por la ideología y el análisis del conflicto.” De acuerdo con esta afirmación se puede inferir que, los modelos de mediación ofrecen teorías que metodológicamente guían el proceso de mediación haciendo uso de técnicas que persiguen objetivos trazados.

Según lo plantean Rondón, L. (2010), Munuera, P. (2007), Giménez, C. (2001), existen algunos modelos de mediación conocidos a nivel internacional que han permitido obtener las características necesarias para negociar de forma que se lleguen a acuerdos aceptados por las partes en conflicto y que

se mantengan las relaciones interpersonales acordes con los valores de la organización, considerando en este estudio el aporte de los tres autores antes mencionados porque le dan variedad a la mediación, lo cual puede asumirse en el momento de solucionar los conflictos dentro de las instituciones de Educación Media general consideradas en esta investigación, de allí que se explican los modelos de mediación tradicional lineal, el circular narrativo así como el transformativo.

Etapas del proceso de mediación

Los procesos de negociación formal de conflictos generalmente se desenvuelven en tres etapas: la pre mediación, la mediación propiamente tal y la implementación de los acuerdos. Cada una de estas etapas se desarrolla a su vez a través de varios pasos por medio de los cuales los grupos se aproximan al logro de un acuerdo final de solución negociada al conflicto.

En este sentido, Pollicardo, J. y France, A. (2003) afirman que, el proceso de mediación es “por definición flexible, y debe ser adaptado a las características y condiciones particulares de cada conflicto” (p. 43). De lo antes expuesto se puede inferir que, el proceso de mediación se desenvuelve en etapas, cada una de ellas desarrolla procesos inherentes a la mediación que deben ser adecuados a las características particulares del conflicto. Sin embargo, muchos procesos tienen en común algunos elementos básicos, que pueden servir de orientación para la implementación de un proceso de mediación.

En un proceso de mediación deben tomarse en cuenta distintas etapas, cada etapa cumple una función específica durante el proceso mediatorio. Según explican Pollicardo, J. y France, A. (2003), la primera etapa debe tener como objetivo principal planificar el proceso de mediación, así como también, establecer las reglas que van regir la mediación, la segunda etapa consiste en definir el problema, documentarlo y explorar las alternativas de solución, del mismo modo, se deben definir los criterios para evaluar las alternativas, y por último, la tercera etapa es donde se deben implementar los acuerdos e involucrar a los participantes en su cumplimiento.

Las etapas del proceso de mediación suelen ser distintas debido al enfoque, duración y contenido que el mediador establezca. Moore, C. (1995) establece que, las etapas de intervención en el proceso de mediación se puede definir en dos grandes categorías, “el trabajo que el mediador ejecuta antes de reunirse con las partes en una sesión conjunta, y los movimientos realizados una vez que el mediador se incorporó a las negociaciones formales” (p.12).

De lo antes citado se puede expresar que, el trabajo del mediador comienza previamente al proceso mediatorio, con reuniones previas con las partes para establecer confianza, liderazgo y representatividad neutral antes las partes en disputa, para luego, dar inicio al proceso de reuniones continuas que llevará a cabo con ambas partes en conflicto en donde se desarrollarán las negociaciones formales.

Tipos de conflictos

Las relaciones humanas dentro y fuera de las organizaciones por naturaleza son sociables, de allí que, los conflictos son naturalmente inherentes a las relaciones ya que surgen de la misma dinámica social. Para Valbuena. M, Morillo. R, y otros (2012), los tipos de conflicto “se pueden definir en función de los efectos que producen en una organización” (p. 274), de allí que dentro de las organizaciones pueden generar cambios a nivel personal, laboral, gerencial y organizacional que pueden afectar la productividad de la misma sino se identifica el tipo de conflicto y la forma adecuada de intervenir en el mismo.

Por otra parte, Vinyamata, E. (2009), sostiene que, “los conflictos son el motor y la expresión de las relaciones entre las personas.” (p.72). De esta manera se puede afirmar que, las relaciones personales originan y alimentan los conflictos y de estas va a depender el tipo de conflicto que se genere, bien sea, intrapersonal, interpersonal, grupal o social. De allí que, para una organización es fundamental diferenciar y conceptualizar los conflictos.

Se asume en este estudio, la postura de Davis, K. y Newstrom, J. (2004), manifiestan que los conflictos son intrapersonales, interpersonales e intergrupales, explican que los primeros ocurren del interior de la persona, como resultados de la adopción de roles contrapuestos. Los interpersonales, son un serio problema para las personas dado que afectan profundamente las emociones. Se impone la necesidad de proteger la identidad y autoestima individual contra los daños que los demás podrían provocar en ellas, así como de Vinyamata, E. (2009), por cuanto su experticia indica la dinámica que debe asumir según sea la dimensión que estos afectan.

Métodos

La investigación suele tener ciertas características que la determinan, por eso su estilo, en este caso, se define como descriptivo y proyectivo. En este sentido, Hurtado, J (2010) define la investigación descriptiva como “el propósito es exponer el evento estudiado, haciendo una enumeración detallada de sus características”; (p.101), es decir, está orientada a recolectar información de fenómenos tal cual

como se presentaron al momento de la recolección, puesto que busca tener una idea completa del hecho u objeto que se está estudiando.

En el mismo orden de ideas, esta investigación se ubica como proyectiva; por su parte, la misma autora destaca que en este tipo de investigación, consiste en “la elaboración de una propuesta, un plan, un programa, un procedimiento, un aparato, como solución a un problema o necesidad de tipo práctico, ya sea de un grupo social, de una institución, o de una región geográfica”. El diseño que se plantea es no experimental, porque no pretende manipular la variable objeto de la investigación, se describen los hechos tal y como se presentan, es transversal porque se realiza el estudio en un momento y tiempo único durante el proceso de la investigación, además es de campo porque se recoge la información directamente en el lugar donde se producen los hechos.

Los sujetos de estudio de dicha investigación están conformados por características similares, donde se toma el censo poblacional y se encuesta a 83 personas distribuidos de la siguiente manera: 24 directivos y 59 docentes, quienes ejercen funciones laborales en las instituciones educativas. Para la recolección de datos la técnica empleada fue la encuesta con un instrumento tipo cuestionario, que posee treinta (30) preguntas cerradas, con alternativas dicotómicas, que ofrece dos respuestas SÍ con valor de uno (1) y el NO con un valor de cero (0).

Las propiedades psicométricas referidas a la validez y confiabilidad del instrumento para lo cual se solicitó el aporte de cinco (5) expertos, luego se aplicó la prueba piloto conformada por una población de veinte (20) sujetos y fue procesado con la escala de Kuder Richardson arrojando un resultado de 0,824 considerado con grado alto de confiabilidad para su aplicación al resto de la población.

Resultados

En referencia a los resultados que corresponde a la capacidad mediadora del supervisor para la resolución de conflictos, como se observa en la tabla, se muestran los siguientes resultados, el 69,2% de los docentes y directivos encuestados expresaron que Si identifican los modelos de mediación, caracterizan las etapas del proceso de mediación, e Identifican los tipos de conflictos presentes en el personal directivo y docente de educación primaria en las instituciones educativas: Escuela Basica Nacional Abraham Belloso Chacín, La Unidad Educativa Dr. J.M. Siso Martinez y la Unidad Educativa Nueva América localizadas en el municipio San Francisco del Estado Zulia. Con respecto al 30,8% se inclinó por la alternativa No.

Tabla 1. Variable. Capacidad mediadora del director

| Alternativas | SI | | NO | |
|------------------------|------|------|------|------|
| | DIR | DOC | DIR | DOC |
| Dimensiones | % | % | % | % |
| Modelos de Mediación | 77,3 | 59,0 | 22,7 | 41,0 |
| Etapas de la Mediación | 82,4 | 68,9 | 17,6 | 31,1 |
| Tipos de Conflictos | 74,3 | 53,3 | 25,7 | 46,7 |
| Promedio | 78,0 | 60,4 | 22,0 | 39,6 |
| Porcentaje | 69,2 | | 30,8 | |

Fuente: Duarte (2021)

Continuando con el análisis de la variable según los resultados obtenidos por los directivos, la alternativa Si con 69,2% indican que la dimensión etapas de mediación con 82,4% tiene mayor presencia, seguida por modelos de mediación con 77,3% la que presenta menos presencia es la dimensión tipos de conflictos con un 74,3% que se encuentra en el último lugar por encontrarse por debajo del porcentaje de la alternativa.

En tal sentido, Moreno, A. (2008) afirma que, “la comunicación debe ser incluyente y propositiva para ambas partes, permitiendo generar bases para alcanzar un buen nivel de consenso”. De esta manera, se puede afirmar que es una herramienta fundamental que el supervisor debe emplear en el proceso de mediación de conflictos, la misma debe ser eficaz ya que debe buscar influir sobre las partes en disputa y a su vez proponer soluciones y acuerdos que promuevan la reconciliación y favorezcan el buen desenvolvimiento de la institución.

De lo anterior, se explica que se puede afirmar que en los procesos de mediación es fundamental la comunicación, por eso, el supervisor como mediador debe desarrollar herramientas comunicacionales que le permitan un buen manejo de la situación conflictiva. Así mismo, debe ampliar la capacidad de comprensión de sentimientos y emociones que se puedan presentar entre las partes beligerantes, procurando, una comunicación empática que le permita a posterior desarrollar con efectividad el proceso de mediación. Por lo tanto, los conflictos en las instituciones pueden crear situaciones positivas y negativas dependiendo del manejo del mismo.

En este sentido, un conflicto puede generar situaciones de cohesión o afinidades en los miembros de la organización en función de la búsqueda de soluciones que coadyuven en la resolución del conflicto, así como también, pueden generar divergencias que perjudiquen el desempeño de la organización. A

continuación se da respuesta al quinto objetivo específico el cual fue establecer lineamientos teóricos de liderazgo transformacional para manejo de conflictos en educación media general.

Estrategias para la resolución de conflictos tomando en cuenta la capacidad mediadora del supervisor en educación primaria

Las siguientes estrategias tienen como objetivo abordar la resolución de conflictos tomando en cuenta la capacidad mediadora del supervisor en educación primaria y brindar información científica de interés a los supervisores y directivos de los planteles involucrados así como sugerencias de actuación en función de mejorar las debilidades encontradas y la calidad educativa en las instituciones educativas estudiadas.

Considerando las fortalezas y debilidades obtenidas en esta investigación se presentan una serie de estrategias los cuales permitirán aportar alternativas y dar solución a la problemática que se este suscitando en las áreas involucradas considerando la capacitación del director para la resolución de conflictos, además, los modelos y las etapas de mediación, y los tipos de conflictos presentes en el personal directivo y docente de educación primaria. De tal manera, que estas promuevan mejoras y se logren los cambios significativos en el área educativa. Debido a que por medio de estas estrategias se pueden realizar diferentes procesos que conlleven a obtener excelentes resultados. En ese sentido y para brindar acciones de cambio en las instituciones, se asume que el personal debe:

Desarrollar las etapas del proceso de mediación que aplica el director para la resolución de conflictos a través de premediación y acuerdo. Analizar los Tipos de conflictos interpersonales presentes en el personal directivo y docente de educación media general

Estrategia N° 1: Asumir el modelo de mediación idóneo que facilite la resolución de conflictos en las instituciones de educación primaria.

Considerando las demandas de modelos de mediación por parte del supervisor como tradicional lineal y circular normativa, el supervisor como líder, es la persona indicada capaz de proporcionar al personal a través de distintas acciones la resolución de conflictos desde el punto de vista de un colectivo de individuos, haciendo que se alcance el logro de objetivos comunes haciendo uso de los procedimientos pertinentes de cada modelo para que se alcance una integración de todos, para la solución adecuada de problemas en la institución educativa, mediante la comunicación, la empatía, y las adecuadas relaciones interpersonales.

Acciones:

Elaboración de talleres para los docentes y directores, constituidas en dos fases, la primera de sensibilización y la segunda fase de un conjunto de actividades sobre modelos de mediación tradicional lineal y circular normativo.

Establecer objetivos claros y definidos, respecto a las actividades laborales teniendo en cuenta las situaciones que se pueden presentar para buscar solución a los posibles problemas. Ofrecer mesas de trabajo a los directores sobre las características, ventajas y desventajas de los modelos tradicionales lineales y circulares normativos, para incrementar la capacidad de mediación en su entorno laboral.

Estrategia N° 2: Desarrollar las Etapas del proceso de mediación que aplica el supervisor para la resolución de conflictos a través de pre mediación y acuerdo. El proceso de mediación se desenvuelve en etapas, cada una de ellas desarrolla procesos inherentes que deben ser adecuados a las características particulares del conflicto. Sin embargo, muchos procesos tienen en común algunos elementos básicos, que pueden servir de orientación para la implementación de un proceso de mediación.

La premediación es la primera etapa del proceso de mediación donde el mediador debe conocer el nivel de voluntad de las partes de someterse a una negociación para llegar a un acuerdo, esto permite a cada grupo la oportunidad de conocer la visión del otro sobre las condiciones que han generado el conflicto, favoreciendo los escenarios para el entendimiento mutuo. En cuanto a la etapa de acuerdo, se considera relevante ya que los resultados que se deriven del proceso de mediación quedarán establecidos en esta luego que, las partes en disputa hayan expuesto sus intereses y necesidades a través de un proceso de discusión guiada por el mediador. En esta fase de acuerdos se precisarán las soluciones que se van a implementar para la resolución del conflicto.

Acciones:

Establecer en conjunto con el municipio escolar talleres para dar a conocer las etapas del proceso de mediación a supervisores, directivos y coordinadores, donde se ofrezcan estrategias que puedan servir como método de ayuda a la resolución de conflictos, haciéndolo participativo, como vía para promover las transformaciones de las instituciones, además, de la introducción de nuevas funciones y responsabilidades en los colectivos que favorezcan la interacción de sus miembros en la dirección deseada.

El método para la resolución de conflictos que se requiere, tiene como esencia de trabajo la utilización del municipio y la escuela por parte del organismo central, como medio de adiestramiento en la estructura según jerarquía, el municipio a los directivos y los directivos a los docentes. Por lo tanto, se debe:

Tomar en cuenta la voluntad de las partes de someterse al proceso de abordaje del conflicto, además, asegurarse que las normas y procedimientos para la resolución del conflicto sean entendidas por las partes involucradas. Hablar con las partes por separado para determinar la estrategia más adecuada para resolver el conflicto. Asimismo, propiciar que los grupos propongan la mayor cantidad posible de alternativas de solución al conflicto.

Explicar las razones del conflicto confrontándolas con la posición que cada una de las partes tiene al respecto, para determinar las causas del conflicto y formular nuevas alternativas de solución que beneficien a las partes. Buscar la compatibilidad de los intereses de los distintos grupos para satisfacer sus criterios de éxito y procurar que el convenio entre las partes esté fundamentado para que sea permanente. Se debe aclarar a las partes mediadas lo que están concertando con sus implicaciones

Estrategia N° 3: Analizar los Tipos de conflictos interpersonales presentes en el personal directivo y docente de educación primaria.

El conflicto interpersonal es uno de los tipos más observados en las organizaciones pero estos a su vez se convierten en grupales y organizacionales, de allí la necesidad de resolverlos, y por esto, es fundamental contar con gerentes cuya capacidad mediadora facilite la intervención y la búsqueda de los acuerdos satisfactorios para todos.

Este tipo de conflicto se produce por los distintos intereses, necesidades, opiniones, y valores opuestos; o bien, aspectos socio-emocionales que al no ser tolerados por el otro, influyen en su actuación y en la convivencia, siendo importante conversar, comprometerse a aceptar diferencias, ser resiliente y cumplir con las propias funciones a través del adecuado manejo de las dificultades. El gerente como mediador, debe ayudar a las partes a establecer mecanismos para el entendimiento y el respeto que favorezcan la paz y armonía de la institución.

Acciones:

Participar en Congresos y talleres dirigidos al director sobre tipos de conflictos interpersonales,

además, del uso de herramientas o estrategias que promuevan la mejora en las relaciones y entendimientos entre los miembros de la organización.

Realizar una plenaria junto con los docentes y directivos de educación primaria, sobre estrategias orientadas a la superación de situaciones conflictivas, constituyéndose las fases del procedimiento a seguir en su aplicación en la institución. De esta forma se coordina el proceso de reflexión presente en el momento de analizar una situación que es percibida como de conflicto a la cual se debe plantear alternativas. Así mismo, se debe:

Proteger la identidad de las personas involucradas en el conflicto.

Identificar las situaciones adversas como una oposición de intereses o necesidades entre dos o más personas, además, de expresar la generación de una situación problema a partir de manifestaciones de frustración en el personal

Aceptar que la dinámica global es un fenómeno natural que genera situaciones propias de la vida en sociedad. Asumiendo que los problemas culturales son un mecanismo de evolución social que introducen cambios cuantitativos en las relaciones sin afectar el sistema establecido.

Considerar a la organización como un campo de acción dentro del cual pueda darse la relación entre adversarios.

Consideraciones Finales

En los resultados obtenidos en relación a la capacidad mediadora, se mostró que los directivos y docentes encuestados opinaron que Si identifican y caracterizan la capacidad mediadora del supervisor para la resolución de conflictos; Tomando como referencia la alternativa de mayor valor, la dimensión que obtuvo mayor porcentaje de frecuencia fue etapas de la mediación, según la opinión de los estratos poblacionales. Observándose las debilidades en los indicadores tradicional lineal en cuanto a la dimensión modelos de mediación, para la dimensión etapas de la mediación, la premediación obtuvo la menor frecuencia de respuestas, lo cual indica debilidad y en los tipos de conflictos el indicador interpersonal para los directivos y docentes, obtuvo la menor frecuencia de respuestas, ya que estas se encuentran por debajo del promedio general.

Es importante determinar que en el proceso de mediación se deben conocer los niveles de voluntad de las partes de someterse a una negociación para llegar a un acuerdo. Cada grupo en conflicto debe

tener la oportunidad de conocer la visión del otro sobre las condiciones que han generado el problema. Para permitir que se comiencen a crear los escenarios que favorezcan el entendimiento mutuo.

Finalmente, se le recomienda al supervisor, consultar a los subordinados, aceptar sugerencias tomándolas en cuenta antes de tomar decisiones. Conferir valor a las opiniones, la participación y las juntas con sus subordinados. Impulsar la satisfacción en tareas no repetitivas que involucran el ego de los subordinados. En las tareas interactivas, los subordinados de mente abierta se sienten mejor en una situación no autoritaria con un gerente participativo que los envuelve de diversas maneras para reducir la repetición.

Referencias Bibliográficas

Amado, Lucy. (2009). Resolución de conflictos. Medios alternos para transformar disputas de manera pacífica. Caracas: ECE, S.A. Colección Universitarios y Profesionales, serie manuales.

Armas, M. (2003). La mediación en la resolución de conflictos. Revista Educar 32. Universitar de Barcelona.

Davis, K. y Newstrom, J. (2004). **Comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento Organizacional** Edit. Mc. Graw Hill Interamericano de México.

Hurtado, I. y Toro, J. (2007). **Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de Cambio.** Caracas. Venezuela: Colección Libros el Nacional. CEC Editorial

Moreno, A (2008), El valor del silencio en el proceso de mediación. <http://repensandofuturo.blogspot.com/2008/08/el-valor-del-silencio-en-el-proceso-de.html>(Viernes 8 de agosto de 2008)

Pollicardo Jesvanna y France Angelica (2003), Manual Capacitación para mediadores locales- Ministerio de Educación Centro de Derecho Ambiental, de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Asociación Chilena de Municipalidades

Rondón García Luis Miguel (2010) Modelos de mediación en el medio multiétnico Trabajo social, Número 13, p. 153-169, 2011. ISSN electrónico 2256-5493. ISSN impreso 0123-4986. Profesor en la Universidad de Málaga, España

Valbuena, María; Morillo, Roselia; Montiel, Maritza; Hernández, Jesús (2012) Gerencia estratégica y los conflictos organizacionales Multiciencias, vol. 12, enero-diciembre, 2012, pp. 270-276 Universidad del Zulia Punto Fijo, Venezuela

Vinyamata, E (2009). **Conflictología. Curso de resolución de conflictos.** Barcelona. Editorial Ariel

ÁREA DE
CIENCIAS
ECONÓMICAS Y
SOCIALES
ORGANIZACIONES MODERNAS Y
SOCIEDAD, GERENCIA
EMPRESARIAL Y
RESPONSABILIDAD SOCIAL,
CONTABLE Y FINANCIERA



LOGÍSTICA INVERSA COMO ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN ECOEFFICIENTE EN LAS ORGANIZACIONES

IJCIJGH-01

Daniel Romero * y Luis Quintero **

Resumen

El propósito fundamental del presente artículo es analizar la logística inversa como estrategia para la gestión ecoeficiente dentro de las organizaciones. Se fundamenta en los aportes de los teóricos Escudero (2014), Cabeza (2012), Montoya, Espinal, y Herrera (2012), González (2013), Aranda, Aranda y Zabalza (2010), Austermuhle (2015), entre otros. La investigación queda metodológicamente enmarcada como descriptiva de corte documental, con diseño bibliográfico, empleando como técnica básica el análisis crítico e interpretación de la información. Los resultados se constituyen en un referente importante, dirigidos al diseño de estrategias que fortalezcan la concientización ambiental en cuanto a la integración del hombre con el entorno, creando una relación armónica que mantenga o aumente la producción con el mínimo impacto en el mismo. En atención a lo cual se recomienda, generar nuevas estrategias con el fin de renovar, adecuar y reforzar las pautas ecoambientales utilizadas en la organización.

Palabras clave: Ecoeficiencia, Gestión, Logística Inversa

REVERSE LOGISTICS AS A STRATEGY FOR ECOEFFICIENT MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS

Abstract

The main purpose of this article is to analyze reverse logistics as a strategy for eco-efficient management within organizations. It is based on the contributions of the theorists Escudero (2014), Cabeza (2012), Montoya, Espinal, and Herrera (2012), González (2013), Aranda, Aranda and Zabalza (2010), Austermuhle (2015), among others. The research is methodologically framed as descriptive documentary, with bibliographic design, using critical analysis and interpretation of information as a basic technique. The results constitute an important reference, aimed at the design of strategies that strengthen environmental awareness regarding the integration of man with the environment, creating a harmonious relationship that maintains or increases production with minimal impact on it. In response to which it is recommended, generate new strategies in order to renew, adapt and reinforce the eco-environmental guidelines used in the organization.

Keywords: Ecoefficiency, Management, Reverse Logistics

Introducción

El mundo se encuentra bajo grandes cambios y desafíos, esto ha llevado a las organizaciones a idear nuevas estrategias para sobresalir en esta era de retos y competencias del desarrollo. Particularmente, son diversas las variables influyentes de manera positiva o negativa, causando un impacto directo en la gestión llevada a cabo por las mismas, implicando estar actualizando sus procesos, ser competidores dignos para así mantenerse en el mercado logrando las metas planteadas.

En ese sentido, al transcurrir del tiempo se experimentan cambios, al punto de tener que desarrollar mecanismos para ser innovadores, enfocándose en la calidad, pero a la vez respetando el medio ambiente, siendo el mayor reto enlazar la rentabilidad con el cuidado del mismo. De esta manera, las organizaciones se han ocupado por preservar el patrimonio natural fomentando a todo su entorno a ser responsables y establecer unidades de acción permitiendo mantener sus ventajas competitivas e ir en pro del desarrollo sostenible.

Al mismo tiempo, se puede señalar el desarrollo de tendencias que influyen en las organizaciones con conciencia social a ser percibidas por los consumidores como un mejor prestador de servicios, generado una ventaja sobre la competencia, viéndose recompensadas por apostar a la sostenibilidad. Aquí, es donde interviene el impacto de la logística inversa, que va más allá de reducir los costos, gastos operativos o producir bienes innovadores y más accesibles.

Por tal motivo, toda organización debe reaccionar buscando mejorar procesos y productos, reduciendo de tal manera sus impactos, generando además una fuente indudable de mejora para maximizar el empleo de materiales reciclables o recuperables. Es importante considerar, la necesidad de indagar sobre medios alternativos para el tratamiento y reciclaje de productos que constituyen una guía para el desarrollo de organizaciones amigables con el medio ambiente.

De forma que, se prepare a la empresa para comportarse correctamente desde la perspectiva medioambiental persiguiendo la garantía de una gestión responsable y sostenible. Estos factores se ven reflejados con la aplicación de las técnicas de ecoeficiencia creando conciencia social tanto dentro como fuera de ella, pudiéndose traducir en ventajas competitivas. De esta manera, se podría posicionarse en el mercado frente a la competencia, abaratar costos de producción, ser autosustentables ante la crisis, hacer productos de buena calidad y contribuir con el medio ambiente así como su preservación, sin comprometer la capacidad de futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades.

Por lo antes expuesto, surge la necesidad de desarrollar el presente artículo, con el propósito de analizar la logística inversa como estrategia para la gestión ecoeficiente en las organizaciones hacia la minimización de recursos y residuos. Su estructura se resume en partes a saber: la fundamentación de aspectos conceptuales asociados a las variables de estudio; asimismo, se muestra el procedimiento metodológico así como lo referido a las estrategias con valor ecológico.

Fundamentos Teóricos

Procesos de la Logística Inversa

La sociedad actual es cada vez más consciente de la problemática medio ambiental a la cual se enfrenta. Por ese motivo, plantea promover un avance en la cultura organizacional para así poder hacer frente a la situación. Resulta imprescindible entonces, que la alta gerencia establezca estrategias a través de la gestión de productos en su flujo inverso, que le permitan obtener ventajas competitivas sostenibles con una connotación más amigable con el entorno.

Al respecto, es interesante destacar las posibles alternativas al alcance empresarial para reducir el desgaste del ambiente. En consecuencia, la logística inversa impulsará a la adaptación de una adecuada gestión. Bajo esta perspectiva, Díaz (2014), expresa que es el atajo mediante el cual los activos y los datos retroceden en la cadena de suministro tradicional, siendo sus componentes claves los procesos de retorno así como la disposición de productos.

Por su parte Antún (2014), refiere que el proceso de logística inversa inicia primero con un reconocimiento de la situación; fase en la cual se hace oficial el hecho de que se está a punto de recibir un producto proveniente de un cliente, sea éste interno o externo. Por consiguiente, se lleva a cabo una reconstrucción o distribución reversa del artículo en cuestión, trasladándolo físicamente a un lugar donde la empresa pueda disponer de él sin implicar acción alguna con respecto a éstos.

En apoyo a lo anterior, Bastos (2010) explica que es el proceso de planificar, implantar y controlar el flujo de productos desde el punto de consumo hasta el de origen, de una forma eficiente, con el propósito de recuperar su valor o el de la propia devolución. De la misma manera, expone la gestión de los retornos en la cadena de suministro de una manera eficiente y rentable. En algunos casos, cuando el producto se encuentra en declive le da salida en mercados con mayor rotación, siendo concebida esta actividad para una reducción de costos considerable.

Las ideas expuestas, confirman que se debe considerar entonces los procesos de la logística inversa, como esas actividades que permitan aprovechar los productos fuera de uso o bien se proceda a su correcta eliminación, bajo los canales establecidos. Por su parte, Escudero (2014), lo define como el proceso de gestionar el flujo eficiente y rentable de materias primas, inventario en proceso, productos terminados así como la información relacionada, desde el punto de consumo al punto de origen, incluyendo todos los movimientos de materiales partiendo del consumidor o usuario hacia el fabricante o los puntos de recogida, para su reutilización, reciclado o destrucción.

Lo expuesto es reforzado por Cabeza (2012), cuando establece que son una serie de actividades logísticas, bien definidas y programadas, suscitadas de forma sistematizada, con el fin de conseguir el máximo aprovechamiento de los productos fuera de uso o en su defecto, de su destrucción total con el mayor control posible, donde se desarrollan los siguientes flujos: reutilización, restauración, refabricación, reciclaje, vertedero e incineración.

No obstante, esta es aplicable a todos aquellos objetos o productos fuera de uso, para la creación de uno totalmente nuevo, maximizando su valor o en último caso, su destrucción. Es necesario destacar, la importancia de la presencia de al menos uno de los seis (6) flujos para que haya logística inversa. Asimismo, dentro de esta se encuentra la interacción con proveedores, transporte, la ubicación y transformación, siendo factor determinante para que se ponga en marcha el proceso.

En función de las ideas expuestas, surge la importancia de distinguir la logística inversa como un proceso de gestión encargado de la eficiencia de los procesos en la reutilización de materia prima para la elaboración de un bien, desde el punto en que se obtiene la misma hasta su consumo. Haciendo un uso eficiente de ella, bien sea para su aprovechamiento y agregar valor o su correcta eliminación, evitando de esta manera generar el menor daño posible al medio ambiente, se busca maximizar la utilización de recursos, obteniendo de esta manera mayores índices de rentabilidad.

Interacción con Proveedores: Relativo a este punto, Cabeza (2012) considera un proveedor de productos fuera de uso cualquier persona o empresa capaz de generar desperdicios que puedan ser aprovechados o deban ser destruidos de forma controlada, pues de la interacción con estos agentes depende la ubicación, eficiencia de retorno así como el aprovechamiento de los mismos. Una buena comunicación entre las partes permite conocer a fondo la tipología, profundidad del deterioro además de la cantidad de bienes en desuso tanto recibidos, como producidos por ellos.

Ahora bien, Bañegil y Rubio (2010), establecen que el proceso para obtener el producto fuera de uso puede ser dependiente o independiente, es decir, si la elaboración de bienes y/o servicios por parte de la empresa genera desperdicios, este será su propio provisor de materia prima, por el contrario si dependiera de proveedores externos, se debería considerar como estrategia evaluar de donde se derivan dichos desperdicios.

Por su parte Hevia (2008), expresa que el eje central está en conocer a fondo el origen de los desechos, cuan deteriorado está el producto, cual puede llegar a ser su nivel de aprovechamiento; es por ello, que se enfoca en la necesidad de interactuar de forma dinámica y constante con los proveedores y las fuentes de procedencia de los bienes fuera de uso. En base a lo anterior, se considera este indicador como el proceso de gestionar y establecer alianzas estratégicas con los diferentes provisos de productos en desuso, asegurando los mejores precios, una selección adecuada de residuos a ser transformados así como un flujo permanente de materia prima.

Transporte: En referencia a este indicador, Montoya, Espinal, y Herrera (2012), lo definen como aquel que permite el traslado de los productos desde el origen hasta el lugar donde serán transformados o eliminados. Para ello, en palabras de autor, se debe planificar las rutas, con lo cual se minimizarán los costos y se adecua el transporte propiamente. En criterio de Cabeza (2012), es el proceso de movilización desde el punto donde se originan los bienes fuera de uso, hasta donde son sometidos a uno de los seis (06) flujos de la logística inversa según su naturaleza y composición. Para el autor, es determinante la planificación de trayectos normales así como alternos para el traslado de los productos. También, menciona la cantidad de proveedores, la distancia entre los puntos de recolección así como de entrega, además del transporte a utilizar (propio o externas), lo que debe ser considerado en virtud de gestionar adecuadamente.

En ese mismo orden de ideas Bañegil y Rubio (2010), lo establecen como el proceso de movilización de los productos fuera de uso desde el lugar donde son adquiridos hasta donde son almacenados y luego procesados buscando la ruta más idónea para cumplir con la operación, disminuyendo sus costos. En efecto, es el desplazamiento de los productos en desuso, desde su punto de origen hasta donde serán sometidos a su transformación, planificando su recorrido para minimizar costos. De acuerdo a la gestión del transporte en la logística inversa, su estructura puede ser un factor importante en el control de costos de producción y manejo del bien fuera de uso.

Ubicación: En este aspecto, Cabeza (2012) expresa que una vez producida la interacción con los diferentes entes proveedores de productos fuera de uso, es necesario ubicarlos según el flujo elegido para ellos. Este proceso de transición presentado de forma alternada se debe dar, antes, durante y después del tratamiento al cual fue destinado el bien en desuso. Asimismo, Montoya, Espinal y Herrera (2012), teorizan que la ubicación no se refiere solo al lugar donde están situados los bienes desechados, sino también a condiciones de almacenamiento, tiempo y destino.

Del mismo modo, Hevia (2008), la define como el momento de estacionalidad de los productos fuera de uso, los cuales deben ser ubicados o reunidos de acuerdo al destino así como de tiempo de estadía. Con respecto a las teorías anteriormente consultadas, la ubicación es un proceso de suma relevancia desde el inicio hasta que termina la transformación debido a las condiciones del bien desechado y cuánto tarda en deteriorarse. Dados los conceptos presentados se puede expresar que es un proceso donde se establece el lugar más adecuado para almacenar de manera temporal los productos en desuso, según el flujo al cual están destinados así como el tipo de transformación que sufrirán.

Transformación: Para el autor Cabeza (2012), la transformación es el proceso donde se decide y se pone en marcha el flujo para recuperar o eliminar por completo el producto fuera de uso. Ya sea por reutilización, restauración, refabricación, reciclaje, vertedero o incineración. El bien resultante debe ser óptimo para su comercialización o para ser utilizado por la propia empresa. En este alcance Gomez (2010), la define como el proceso encargado de tratar los bienes o residuos recuperados en productos reusables o remanufacturados para el uso industrial, con el fin de volverlos nuevamente funcionales y reutilizables para el cliente o convertirlos en un estado amigable con el medio ambiente.

Según lo planteado por Hevia (2008), si durante la transformación no se recupera el valor, o no se da fin al producto de forma controlada, no se ha producido una verdadera logística inversa, debido a que el fin de este proceso es recuperar aquellos bienes fuera de uso o algunos de sus componentes para producir otros nuevos. Partiendo de los conceptos anteriores, se puede inferir como esta fase se convierte en la esencia de la logística inversa, donde el producto puede pasar por uno o más flujos para su transformación total o parcial, considerándolo apto para salir al mercado o de utilidad interna, cerrando así su ciclo de vida, generando valor, cuyo ideal es hacer del bien algo funcional sin dañar al medioambiente.

Ecoeficiencia. Al hablar de ecoeficiencia es importante señalar las políticas que deben implementar las organizaciones para la minimización de residuos y de recursos así como el empleo de tecnologías

más limpias, con lo cual el medioambiente se verá afectado en el menor grado posible. Al respecto, González (2013), menciona la necesidad de utilizar instrumentos así como herramientas para dirigir objetivos hacia la sostenibilidad dentro de una organización o institución. Entonces, el uso de menos recursos y energía durante el proceso productivo, podrá atenuar el impacto ambiental.

Desde otra perspectiva Aranda y Zabalza (2010), exponen que la conciencia ambiental es fundamental para gestionar cualquier organización. Los recursos consumidos y los residuos producidos deben ser minimizados, con la intención de reducir el impacto sobre el medio ambiente, además de un descenso en los costos de explotación de la empresa. Los mismos autores, establecen la importancia de lograr la eficiencia económica de las organizaciones concretándose en la necesidad de aminorar el consumo de recursos naturales, disminuir la producción de desechos, consiguiendo así un desarrollo sostenible que conjugue los criterios ambientales con los económicos y sociales.

Atender estas consideraciones, implica alcanzar procesos limpios, un consumo responsable y sostenible creando valor por parte de las organizaciones para obtener sostenibilidad económica así como estándares de calidad de vida sin menoscabo del cuidado del ecosistema. Para Auster Muhle (2015), es una filosofía administrativa que impulsa a las empresas a buscar mejoras ambientales, paralelamente a los beneficios económicos, fomenta la innovación, el crecimiento y la competitividad. De acuerdo a lo mencionado, se deduce la necesidad de prevalecer en las organizaciones la búsqueda de la reducción al mínimo posible la afectación al medio ambiente y el promedio entre el valor generado en la producción sobre el total de los impactos generados, los cuales proveerán la idoneidad en el negocios, aspecto relevante para darle forma a las acciones empresariales.

Técnicas para alcanzar la Ecoeficiencia

Sistema de Gestión Medio Ambiental: De acuerdo con los autores del Grupo Vértice (2011), las presiones comerciales, legales, económicas, entre otras, han obligado a las organizaciones a abordar el desafío medioambiental para no verse desplazados de los mercados cada vez más competitivos. Muchas de estas emprenden revisiones o auditorías para evaluar su desempeño en el área; sin embargo, las mismas no proporcionan una seguridad en el desarrollo continuo de dicho desempeño dentro de los requisitos legales y el cumplimiento de sus políticas. Por ello, necesitan estar definidas dentro de un sistema de gestión integrado.

De allí que, se considera la parte del sistema general de gestión que incluye la estructura organizativa, las actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos, aspectos

para desarrollar actividades en los procesos productivos, por ende revisar paso a paso, con el fin de mantener políticas aplicables que garanticen el respeto al ecosistema. En tal sentido, es definido como una manera sistemática y proactiva de manejar los aspectos medioambientales de una empresa con la idea de prevenir impactos sobre el entorno o la comunidad, detectar o capturar oportunidades de ahorro en el uso de los recursos como la energía en el manejo de los mismos. En apoyo a lo anterior Block y Marash (2007), establecen que consiste en la mejora del rendimiento medioambiental de una compañía a través de la prevención de la contaminación.

Asimismo Granero y Ferrando (2012), lo presentan como el marco o método de trabajo que sigue una organización con el objeto tanto de alcanzar como mantener un determinado comportamiento medioambiental, de acuerdo con las metas previamente fijadas en respuesta a las normas legales, los riesgos, a las presiones sociales, financieras, económicas o competitivas a las que tiene que enfrentarse.

Este debe entenderse como un método para el alcance de la ecoeficiencia, el cual se ve definido como la aplicación o puesta en marcha de políticas internas que regulen las presiones medioambientales, relacionadas con la contaminación constante al entorno a través de productos o servicios no respetuosos con el mismo. El fin último, se encuentra en la disminución de efectos colaterales sobre la generación de residuos, consumo de recursos sin control, evidenciándose en los costos de producción del bien.

Análisis de Ciclo de Vida: Para Estrella y González (2014), el análisis de ciclo de vida implica un balance ambiental, una herramienta de diseño que investiga como evaluar los impactos sobre el ecosistema causados por un producto o servicio durante todas las etapas de su existencia (extracción, producción, distribución, uso y desecho). En otras palabras, constituye una herramienta usada para evaluar el impacto potencial originado en el entorno por un bien, proceso o actividad a lo largo de todo su ciclo de vida, mediante la cuantificación del uso de recursos (“entradas”, como energía, materias primas, agua), emisiones ambientales (“salidas”, al aire, agua o suelo) asociados con el sistema evaluador.

En este contexto, los autores Aranda y Zabalza (2010), la describen como la creciente conciencia con respecto a la importancia de una protección ambiental, a los posibles impactos asociados con los productos o servicios, tanto manufacturados como consumidos, aumentado el interés por el desarrollo de métodos que logren comprender mejor y tratar estos impactos. Para lograrlo se debe tener una visión global, de manera que se conozcan los recursos consumidos por unidad de productos como los residuos generados.

Según la norma ISO 14040, es una técnica para determinar los aspectos ambientales e impactos potenciales asociados a un producto así como a su sistema, llevando a cabo con la recopilación de información un inventario de las entradas y salidas, evaluadas según los efectos en el entorno. Frente a este panorama se señala como un método, herramienta o proceso capaz de medir dentro de un balance las cargas medioambientales que un producto genera, considerando su huella durante las diferentes etapas de su ciclo de vida.

Ecodiseño: En relación a este indicador, los autores Aranda y Zabalza (2010), lo describen como el conjunto de acciones orientadas al desarrollo medioambiental de un producto en el inicio de la etapa del diseño, realizando cambios en las funciones desempeñadas, para la selección de materiales menos impactantes en su fabricación, la aplicación de procesos de mínimo efecto en el ecosistema, la mejora en el transporte y en el uso del producto.

Asimismo, González (2011) dice que el ecodiseño nace por la necesidad de mejora de la actuación del ser humano, quien a lo largo de los años ha producido un deterioro del medio ambiente. Centrándose en todas las etapas del ciclo de vida de los productos, la estrategia planteada es la reducción y eliminación del impacto ambiental, basándose en la ecoeficiencia de los procesos, productos así como servicios, optimizando su comportamiento desde su origen hasta su declive.

Bajo estos parámetros, en palabras de Fuertes y Gatica (2011), el ecodiseño es utilizado para organizar y plantear proyectos de sostenibilidad. Debido al análisis del entorno, se evalúan las cargas asociadas a todas las etapas del ciclo de vida de los productos o servicios, en cuanto se conocerán todos los efectos de las fases del proyecto permitiendo minimizar o eliminar los impactos ambientales analizados.

Con base a todo lo expuesto, queda descrito el indicador como el conjunto de acciones orientadas a reducir el impacto ambiental que pueda generar un producto a lo largo de todo su ciclo de vida, pudiendo de esta manera concebir nuevos beneficios organizacionales, reducir costos en algunos casos y al mismo tiempo se aprovechan los recursos naturales ofrecidos por el entorno.

Ecología Industrial: De acuerdo con Aranda y Zabalza (2010), constituye un nuevo enfoque del diseño industrial de productos o procesos con la implementación de nuevas estrategias sostenibles de fabricación, centrado en las relaciones de flujos de materiales, buscando la optimización del periodo total correspondiente. En este marco de pensamiento, González (2011) la caracteriza como el abarque de la rama de metabolismo industrial (estudio de los ciclos de materiales y los flujos de energía),

relacionado al diseño para el desarrollo de productos, con sistemas respetuosos del medio ambiente en todo su tiempo de vida, para el ecosistema, la ecoeficiencia y la producción limpia.

Estrategias para fortalecer la concientización ambiental

| Procesos de logística Inversa | | Interacción con proveedores, transporte, ubicación, transformación | | | |
|---|---|--|---|--|--|
| Estrategia | Acciones | Tiempo | Recursos | Responsables | |
| Gestión del proceso de logística inversa, acorde con la sostenibilidad productiva | Establecer los niveles de reutilización de productos como cooperación medio ambiental | Continuamente según evaluación | Tecnológicos, humanos, económicos y materiales. Servicio especializado en actividades de reciclaje. | Personal involucrado en los procesos operativos y estratégicos | |
| | Optimizar las actividades del proceso logístico inverso conforme con la cultura ambiental | | | | |
| Técnicas para alcanzar la Ecoeficiencia | | Sistema de Gestión medio ambiental, ciclo de vida, ecodiseño y ecología industrial | | | |
| Estrategia | Acciones | Tiempo | Recursos | Responsables | |
| Promover la ecoeficiencia en las prácticas empresariales | Identificar los riesgos que amenazan la sostenibilidad, a través del sistema de gestión ambiental integrado | Continuamente según evaluación | Tecnológicos, humanos, económicos y materiales | Personal involucrado en los procesos operativos y estratégicos | |
| | Elaborar programas de mejora ambiental para corregir malas prácticas según los lineamientos medioambientales | | | | |
| | Identificar el ciclo de vida de productos, acorde con la sostenibilidad ambiental | | | | |
| | Impulsar la ecología industrial en las actividades cotidianas como enfoque del diseño industrial de productos | | | | |

Fuente: Romero y Quintero (2021)

En el mismo orden de ideas, los autores Fuertes y Gatica (2011) aportan que este es un modelo sostenible con el cual la industria puede comprometerse con la responsabilidad social, económica, medio ambiente, en otros aspectos. Su aplicación implica incluir un conjunto de límites, criterios y especificaciones apoyados en las legislaciones directivas actuales, ayudando a prevenir, por ende controlar la contaminación, pues promueven un consumo sostenible garantizando las necesidades o demandas futuras.

Se precisa entonces, la importancia que representa para la gestión correcta de los agentes implicados durante la creación de un producto como su proceso de fabricación con la implementación de nuevas estrategias para la optimización en el uso de los recursos, energía y materiales, con el fin de incrementar la productividad, reducir los costos al mismo tiempo que maximizar el rendimiento.

Métodos

El desarrollo de la investigación, desde el punto de vista metodológico, parte de un enfoque documental con diseño bibliográfico, por lo cual se recurrió a la recopilación de información de documentos científicos. Para ello se tomaron principalmente, los postulados de diversos autores en cuanto a logística inversa y ecoeficiencia se refiere. En base a lo anterior, según Bernal (2010), se define como el estudio de documentos a partir de la revisión, análisis, síntesis, lectura e interpretación de la información recopilada, lo cual implica una observación directa sobre las fuentes consultadas, a fin de ser incluidas de manera organizada y objetiva.

Reflexiones Finales

En virtud de lo expresado anteriormente, se hace necesario evidenciar que toda organización puede implementar estrategias enfocadas en los procesos de la logística inversa, contemplando tanto el flujo directo (productor-consumidor) como el inverso (consumidor-productor) de manera que, a través de este enfoque integral, se amplifiquen las oportunidades competitivas en función de propiciar el desarrollo sustentable y la disminución del impacto ambiental.

En consecuencia, su desarrollo requiere de un proceso de planificación, desarrollo y control con carácter intrínsecamente estratégico trasladado a los ámbitos táctico y operativo en los que se consolida la actividad logística. Lo anterior demuestra la necesidad de desarrollar la interacción con los proveedores, la ubicación, el transporte y transformación de los productos fuera de uso, reflejando su incidencia en el sistema de operaciones de la organización, evitando demoras en las entregas y generación de costos.

Respecto a la ecoeficiencia, se resalta la importancia de contar con un sistema de gestión medio ambiental integrado al funcionamiento de la organización, con el objeto de lograr orientar sus estrategias hacia el crecimiento tanto en lo económico como el ambiente sustentable a favor de la sociedad. A partir de estas referencias, se devela que con un sólido desempeño ambiental mediante el control de los impactos de las actividades y acorde con las políticas para desarrollo de la sustentabilidad se propicia una iniciativa ecológica de éxito y las mejores prácticas empresariales.

Consecutivamente, es ineludible, el análisis o evaluación constante del impacto potencial en el ambiente de un producto, proceso o actividad a lo largo de todo su ciclo de vida, mediante la cuantificación del uso de recursos. También, como parte del proceso es relevante optimizar los indicadores ecodiseño y ecología Industrial, debido a que el desarrollo de un conjunto de acciones orientadas a la mejora medioambiental constituyen un enfoque de nuevas estrategias sostenibles en la fabricación de productos.

Indistintamente de la perspectiva de acción, la logística inversa vincula la producción de las organizaciones con la preservación del medio ambiente, siendo necesario intensificar estrategias más proactivas y responsables con el entorno; al mismo tiempo ser tanto rentables como duraderas en el tiempo, creando así mayor auge entre los consumidores, por tener una imagen amigable con el ambiente, brindando un aporte verde a la sociedad actual, junto con una enseñanza a la población empresarial.

Recomendaciones

Con base en las consideraciones finales que han desarrollado los autores, es posible proponer algunas recomendaciones que promuevan en la comunidad científica el desarrollo de producciones investigativas que favorezcan la ampliación de los conocimientos que se tienen respecto al tema, dando lugar a nuevas interpretaciones con base en las realidades que el estudio de otras aristas puede ofrecer.

Por su parte, al sector empresarial, es propicio implementar dentro de las acciones de avance estrategias como la propuesta dentro de la presente investigación que le permita a cada departamento y espacio de la organización empresarial repensar la forma en cómo se desenvuelven las actividades que dan cumplimiento a los objetivos propuestos en el tiempo previsto, teniendo en cuenta dentro de este marco la sostenibilidad del ecosistema bajo el cual se desenvuelven.

Finalmente, es imperativo seguir develando la significación de la ecoeficiencia, al ser parte de los procesos empresariales, pues coadyuvan a direccionar sus políticas, pero a la vez a tener plena conciencia sobre el impacto que generan en el medio ambiente, por lo cual, se recomienda establecer líneas de acción dentro de las organizaciones en favor de que las mismas sean parte inherente de las actividades económicas llevadas a cabo en su quehacer cotidiano, favoreciendo con esto la operativización, como también, la sinergia entre los actores así como las dependencias administrativas-organizaciones para la consecución de objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Referencias Bibliográficas

- Aranda, A. y Zabalza, I. (2010). **Ecodiseño y análisis de ciclo de vida**. Editorial Prensa Universitarias de Zaragoza.
- Austermuhle, S. (2015). **Sostenibilidad y Ecoeficiencia en la empresa moderna**. Editorial UPC. Perú.
- Bañegil, T. y Rubio, S. (2010). **Sistemas de logística inversa en la empresa**. Dirección y Organización.
- Bastos, C. (2015). **La logística inversa como fuente de producción sostenible**. Obtenido de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25739666002>
- Bernal, C. (2010). **Metodología de la Investigación**. 3º Edición. México. Prentice Hall.
- Block, M. y Marash, R. (2007). **Integración de la ISO 14001 en un sistema de gestión de la calidad**. Editorial FC.
- Cabeza, D. (2012). **Logística inversa en la cadena de suministro**. 1º edición. España: Edita, margebooks.
- Díaz, A. (2004). **Logística Inversa y Medio ambiente**. Editorial Mc Graw Hill, Madrid, España.
- Escudero, M. (2014). **Gestión del aprovisionamiento**. Tercera Edición. Ediciones Paraninfo, S.A. Madrid, España.
- González, F. (2013). **Ecoeficiencia. Propuesta de diseño para el mejoramiento ambiental**. México. Editorial Universitaria.
- Hevia, F. (2008). "Metodología para el diseño de la Cadena de Suministro Inversa. Una contribución a la Logística Reversa". Facultad de Ingeniería Industrial, CUJAE. Ciudad de La Habana.
- Montoya, A; Espinal, A y Herrera, S. (2012). **Logística inversa, un enfoque con responsabilidad social empresarial**. Criterio Libre, (16), 143-158.

CARGAS DE TRABAJO EN LA PROGRAMACIÓN DE OPERACIONES EN EMPRESAS DE PLÁSTICO FLEXIBLE

IJCIJGH-04

*Juan Atencio **

Resumen

El objetivo del presente artículo, fue analizar las cargas de trabajo en la programación de operaciones en empresas de plástico flexible. El sustento teórico estuvo basado en los postulados de Heizer y Render (2015), Chase y Jacobs (2014), entre otros. Metodológicamente, es descriptivo, con diseño no experimental, transeccional, de campo, con una población constituida por quince (15) unidades informantes. Por su parte, la técnica de recolección utilizada fue la encuesta, en un cuestionario de nueve (9) preguntas con escala tipo Likert y cinco (5) opciones de respuesta, cuya confiabilidad arrojó un valor muy alto de 0,93. Los resultados procesados evidencian que en las cargas de trabajo se deben mejorar los controles de entradas y salidas de material, además de aplicar el diagrama de Gantt para mayor eficiencia en el programa de operaciones.

Palabras claves: Cargas de trabajo, Plástico flexible, Programación de operaciones.

WORKLOADS IN THE PROGRAMMING OF OPERATIONS IN FLEXIBLE PLASTIC COMPANIES

Abstract

The objective of this article was to analyze the workloads in the programming of operations in flexible plastic companies. The theoretical support was based on the postulates of Heizer and Render (2015), Chase and Jacobs (2014), among others. Methodologically, it is descriptive, with a non-experimental, transeccional, field design, with a population made up of fifteen (15) informant units. For its part, the collection technique used was the survey, in a questionnaire of nine (9) questions with a Likert-type scale and five (5) response options, whose reliability yielded a very high value of 0.93. The processed results show that in the workloads the controls of material inputs and outputs should be improved, in addition to applying the Gantt chart for greater efficiency in the operations program

Keywords: Workloads, Flexible plastic, Operations scheduling.

Introducción

A diario, el grado de exigencia de los clientes se hace más demandante, en términos de tiempo de respuesta y calidad de producto, motivando a las organizaciones a buscar nuevas estrategias de operaciones internas para la gestión efectiva de los procesos productivos que le permitan crear una ventaja competitiva frente a los adversarios, logrando mantener el nivel de satisfacción del consumidor, así como su posición en el mercado. Para ello, las empresas precisan de estudiar diferentes alternativas de programación, con lo cual se pueda diseñar un sistema de planificación de alto desempeño en cuanto a la correcta distribución de las cargas de trabajo sobre las plantas de manufactura, se refiere.

Como resultado de lo antes expuesto, las organizaciones en busca de aumentar los niveles de productividad, para garantizar su sostenibilidad, se ven en la necesidad de crear programas de operaciones en donde se detalle la adjudicación de cargas de trabajo de forma equitativa a los centros de producción, de forma tal, que se generen mecanismos para controlar las entradas y salidas de materiales a lo largo del proceso, asignando tareas a las máquinas según su capacidad de transformación de materias primas, monitoreando al mismo tiempo el avance de la fabricación en función del tiempo, por medio de un diagrama de Gantt, capaz de adaptarse a cambios dinámicos en la demanda.

En atención a lo planteado, el presente artículo de investigación surge por la necesidad de analizar la programación de operaciones desde la perspectiva de las cargas de trabajo en las empresas de plástico flexible, específicamente en el proceso de extrusión, detallando el nivel de cumplimiento para así proponer acciones que permitan maximizar la eficiencia productiva. Su estructura, se resume en partes, a saber: sustentación de los aspectos conceptuales ligados a la variable de estudio; procedimiento metodológico, análisis e interpretación de los resultados; formulación de estrategias para mejorar las debilidades; conclusiones finales y referencias bibliográficas.

Fundamentación teórica

Programación de operaciones

En las organizaciones, a nivel de producción, la programación de operaciones, es la herramienta ejecutora de la planificación, tomando como punto de partida un cronograma de actividades donde se detalla la distribución de las cargas de trabajos asignadas de forma equitativa tanto al personal como a la maquinaria, en función del tiempo, considerando especificaciones técnicas, criterios de procesamiento, capacidad instalada de planta, variedad de productos, así como fluctuaciones en la demanda.

Ante tal fin, Heizer y Render (2015), la definen como aquella que traduce las decisiones de capacidad, de planificación agregada, además de programación maestra en secuencias lógicas de actividades, a las cuales se les asignan personas específicas, materiales, así como máquinas, para el desarrollo de trabajos bien definidos en intervalos de tiempos precisos, por lo cual se ocupa de cuando realizar las operaciones, permitiendo adquirir con los clientes unos compromisos realistas, garantes de una fiable entrega de producto terminado.

En el mismo contexto, Chase y Jacobs (2014), la puntualiza como un plan detallado de lo que sucederá a corto plazo plasmado en un cronograma, permitiendo saber cómo será el flujo de manufactura, cuáles serán las actividades asignadas a los grupos de trabajo, además de la secuencia de las mismas en máquina, creando con ello un sistema de información para programar las tareas, seguir el detalle, controlar los recursos, así como monitorear la producción de la planta fabril.

En atención a lo anterior, resulta evidente que la programación de operaciones tiene como finalidad, entregar al cliente el producto terminado en los tiempos establecidos, garantizando su satisfacción en términos de cumplimiento y calidad, lo cual requiere de la definición de técnicas de manufactura según la capacidad de transformación real de las plantas, bajo criterios de procesamiento en una secuencia de actividades ordenada, evitando a lo largo del flujo del proceso, posibles cuellos de botellas.

Al mismo tiempo, cabe destacar la opinión de Krajewski, Ritzman y Malhotra (2013), según la cual la programación asigna recursos a través del tiempo para desarrollar tareas específicas que deben ser cumplidas de acuerdo a un itinerario de trabajo, asignado a un grupo personas en un lapso de tiempo específico, para lo cual se recolectan datos como pronósticos de demanda, especificaciones técnicas de productos, disponibilidad de los recursos, capacidades del personal, además de información de los proveedores, con el fin de identificar las posibles restricciones para posteriormente generar la planificación de las operaciones.

En resumidas cuentas, a juicio del autor, la programación de operaciones representa los planes de acción ejecutados en empresas de plástico flexible, específicamente en el proceso de extrusión, relacionando el tiempo en conjunto con las actividades a desarrollar, al coordinar los recursos efectivamente mediante la implementación de un cronograma de trabajo, sobre el cual se deben establecer mecanismos tanto para monitorear como para controlar el flujo de manufactura, secuenciar las tareas según las destrezas del personal, así como la capacidad de producción por máquina, para lo

que se requiere un método de asignación de carga preciso, todo con la finalidad de entregar en la fecha acordada el pedido al cliente.

Carga de trabajos

La capacidad de trabajo como parte del programa de operaciones en las empresas de manufactura, inicia con la asignación de tareas a los puestos de fabricación, distribuyendo objetivamente las labores según el nivel real de procesamiento instalado, garantizando el flujo de materiales. En este sentido, para Heizer y Render (2015), no es más que la adjudicación de labores a las estaciones de producción, con el fin de minimizar costos, los tiempos muertos, además de los lapsos de producción, orientada en dos direcciones, una hacia la capacidad de transformación y otra enfocada a la definición de procesos específicos por estaciones.

De manera similar, Gaither y Frazier (2008), puntualizan que consiste en asignar prioridades a cada orden de trabajo con la finalidad de determinar una secuencia de producción óptima. A su vez, comprende un proceso tanto de control como de distribución de las actividades establecidas de acuerdo al programa de operaciones, lo cual permite desarrollar un flujo de información continua sobre el ciclo de manufactura. Como resultado de lo acotado, la adjudicación de cargas permite definir la capacidad de transformación de materias primas por máquinas, a fines de obtener el tiempo real de procesamiento, conociendo así el índice crítico de la fabricación en la empresa para la correcta secuencia de actividades al planificar.

Dentro de este margen, Chase y Jacobs (2014), definen la carga de trabajos como un sistema de información que permite asignar y distribuir actividades sobre las estaciones de fabricación en base a los pedidos entrantes, proporcionando datos reales de producción para el control de la capacidad operativa, mediante la medición de eficiencia, máxima utilización de las instalaciones, además de la productividad lograda tanto por los obreros como por las máquinas.

Bajo esta visión, el investigador considera, la distribución de las cargas de trabajo, en el proceso de extrusión de empresas de plásticos flexibles, vital para cumplir el programa de operaciones, cuyos fines requieren de tres elementos claves: control input-output, diagrama de Gantt, además de un método de asignación, con los cuales se pueden fijar tareas específicas a las estaciones de producción, considerando tanto la capacidad como el grado de productividad del personal y de la maquinaria, persiguiendo la reducción del tiempo del ciclo de la manufactura, control total del piso del taller, definir la secuencia de fabricación, además de minimizar los costos asociados a la transformación de materias primas.

Control input-output

El control de insumos y productos comprende un sistema de manejo de inventario bajo la revisión del número de trabajos, con la finalidad de corregir el rendimiento, además de maximizar la capacidad, produciendo en mayor escala. Tal como lo refieren Chase y Jacobs (2014), tiene como filosofía principal que los materiales proyectados para ser procesados en los centros de operaciones, no pueden exceder los productos inicialmente planificados, de lo contrario, las actividades se acumulan en el taller, dificultando la estimación del tiempo de tránsito de nuevas solicitudes. Asimismo, cuando se aglomeran las tareas, la manufactura se hace ineficiente, al incumplir los lapsos de entrega, disminuyendo el movimiento de salida de material.

Siguiendo la misma línea, Heizer y Render (2015), definen este indicador como un método para administrar los flujos de actividades en las distintas estaciones de la instalación, considerando que, si los pedidos llegan con más frecuencia de lo que se produce, se sobrecarga la capacidad operativa, dando a lugar a órdenes recibidas, pero no cumplidas, propiciando un acumulo de tareas sin efectuar. En contra parte, si las solicitudes se presentan a un ritmo menor al de ejecución, se infracarga la planta, conllevando ésta, a quedarse sin labores, generando tanto ociosidad como desperdicio.

Podría decirse entonces, que el control de entradas y salidas permite optimizar el flujo de materiales a lo largo del proceso de abastecimiento interno entre las estaciones, maximizando los niveles de productividad. Cabe destacar, el postulado de Gaither y Frazier (2008), sobre este respecto, exponen como esta metodología permite determinar si la cantidad de tareas dentro de una instalación es la programada, así como también, si el aforo de planta es acorde al grado de transformación. Bajo esta premisa, si fluyen más trabajos, en contraste con su capacidad, se genera excesos de inventarios; por el contrario, un número mínimo de pedidos entrantes, da paso a una subutilización del taller, generando ociosidad.

Según se ha citado, se infiere que el control input-output en el proceso de extrusión en empresas de plástico flexible, permite establecer un método de monitoreo, consecuente con la perspectiva del programa de operaciones, sobre el flujo de trabajos entrantes de acuerdo a las solicitudes del cliente, a fin de evitar una sobrecarga en el sistema, considerando la capacidad instalada de producción en los tiempos de transformación detallados en la planificación, de forma tal, que los inventarios en curso no generen cuellos de botella durante la manufactura, corrigiendo el rendimiento, en contraste con la

maximización del input, certificando además de la calidad, la reducción de ociosidad tanto en maquina como en el personal operativo.

Diagrama de Gantt

El diagrama de Gantt es una herramienta de medición efectiva de las tareas planificadas, donde se visualiza detalladamente el avance real de cada trabajo, versus la programación de operaciones, adaptable a cambios imprevistos en función del tiempo, bien sea por el ingreso de nuevos pedidos, que corresponden a variaciones en la demanda, o por retrasos en el sistema cuando surgen fallas mecánicas.

Tomando en cuenta lo anterior, cabe considerar la opinión de Krajewski, Ritzman y Malhotra (2013), sobre este indicador como un método de monitoreo para el avance del trabajo de producción en conjunto con las cargas distribuidas entre los puestos de fabricación, en donde se puede visualizar gráficamente dos elementos indispensables: a) el progreso, así como el estatus actual de cada actividad según el lapso establecido para su ejecución, y, b) los tiempos disponibles para programar nuevos pedidos en las estaciones de manufactura según su ritmo de entrada, además del tiempo no productivo.

Por otra parte, Chase y Jacobs (2014) exponen que el Diagrama de Gantt es un instrumento para la planificación y rastreo de los trabajos, permitiendo coordinar en función del tiempo, las actividades innatas de producción, secuenciadas en orden de prioridad, con el cual se mide el desempeño de las estaciones de manufactura según lo establecido en el programa de operaciones.

En este marco referencial, el diagrama de Gantt constituye uno de los elementos claves para la programación de operaciones a nivel empresarial, constituyendo un método de monitoreo efectivo para visualizar gráficamente el tiempo de dedicación asignado para el desarrollo diferentes tareas que forman parte de un mismo propósito en los lapsos previstos, según la cantidad de recursos adjudicados.

Se puede señalar la opinión de Heizer y Render (2015), sobre este punto, como un método de visualización para el monitoreo y control de la carga de trabajo programada, en el cual se reflejan tanto el uso de los recursos como de la mano de obra empleada para cada tarea en función del tiempo, detallando a su vez, los períodos activos e inactivos de los distintos departamentos, maquinas e instalaciones. Adicionalmente, debido a que vislumbra el curso de los procesos en el sistema, estos se pueden ajustar de acuerdo a cambios en la planificación de la manufactura, a través de actualizaciones periódicas.

Luego de analizar las diferentes perspectivas expuestas, se hace evidente para el autor, como el Diagrama de Gantt es una herramienta de carácter dinámico, capaz de adaptarse en función del tiempo, para reducir la ociosidad, esencial para programar las operaciones en el proceso de extrusión en empresas de plásticos flexible, dado a su facilidad para relacionar la carga de trabajo distribuida por estación, englobando tanto recursos como mano de obra, según el lapso requerido para entregar el producto terminado, representando un sistema de planeación de producción capaz de actualizarse según las posibles variaciones en la demanda, por la requisición de pruebas debido a cambios en especificaciones técnicas de materias primas o, por fallas mecánicas en las maquinarias.

Método de asignación

En lo referente al método de asignación de tareas, parte del establecimiento de actividades específicas para las máquinas, adjudicando a estas, tiempos de procesamiento de pedidos según su capacidad, así como recursos materiales y humanos para el desarrollo del proceso productivo, garantizando como parte del programa, la reducción de costos, producto de un óptimo flujo de materiales.

En esta perspectiva, para Chase y Jacobs (2014), este método se aplica en circunstancias específicas donde se presentan un determinado número de ofertas para ciertos usos de la demanda, buscando entonces reducir al mínimo o maximizar algún componente de eficacia, resultando conveniente para la asignación de tareas a los puestos de trabajo, en donde cada elemento se concede a un solo destino en base a un criterio de costo, utilidad o tiempo de finalización.

En el mismo orden de ideas, Heizer y Render (2015) exponen sobre este método, que consiste en establecer tareas a los recursos en una matriz uno a uno, buscando con esto, reducir tanto los costos generados en producción, como el tiempo para ejecutar un trabajo. Para ello, se asignan labores específicas a una, dos o tres máquinas, considerando cual sería el número de personas ideal para procesar los elementos indicados según los tamaños de lotes a fabricar.

Dicho esto, es importante acotar que, al programar las operaciones, el método de asignación para el tiempo, materias primas, máquinas y personal, a las actividades de fabricación, dependerá de la capacidad instalada, requiriendo evaluar la producción real por equipo de trabajo para distribuir equitativamente las tareas, dando paso a la reducción tanto de costos como de ociosidad, asociadas a los procesos productivos, definiendo así el camino o ruta óptima de manufactura para el flujo de materiales.

De manera análoga, Gaither y Frazier (2008), puntualizan que este método consiste en atinar la ruta óptima para asignar ciertos recursos disponibles, sean maquinas o personas, para la ejecución de las tareas planificación, garantizando el menor costo de oportunidad, partiendo de la premisa de destinar los elementos a una sola actividad, siendo esta operada por uno solo de los componentes humanos o técnicos de la fábrica.

En líneas generales, para el investigador, el método de asignación de trabajos a los recursos disponibles en las empresas de plásticos flexible, permitirá al momento de programar las operaciones en el proceso de extrusión, distribuir uniformemente las tareas sobre las máquinas, de forma tal, que el personal ejecute sus funciones en una relación de uno a uno para cumplir a cabalidad con los tiempos de entrega, optimizando el flujo de inventario durante la etapa correspondiente a cada estación, logrando con esto, minimizar los costos por lapsos perdidos así como el desperdicio de material. Con esto, se pueden definir los criterios de procesamiento de materias primas, siguiendo un patrón en cadena de sucesiones entre una actividad y otra, anticipando desviaciones en el sistema.

Métodos

El desarrollo de la investigación, desde la óptica metodológica, es de tipo descriptivo, en base a los lineamientos de Hernández, Fernández y Baptista (2014), cuya estructura comprende un diseño no experimental, transeccional de campo según lo referido por Arias (2016), Hurtado (2015) y Bermúdez (2012). Las empresas que conforman la población fueron seleccionadas por medio de un muestreo no probabilístico intencional, definiendo el investigador los parámetros teóricos de inclusión, determinado cuales organizaciones aportan más información a la variable, desde una lógica significativa, siendo estas: Reman, C.A., Nuviplast, C.A., Plásticos del Sur, C.A., Polietilenos Maracaibo, C.A., así como National Plastic, C.A.

Así mismo, las unidades informantes elegidas fueron quince (15) sujetos, quienes desempeñan funciones como gerentes de producción, coordinadores y operadores de extrusión en las empresas que conforman la población, a quienes se aplicó un cuestionario desglosado en nueve (9) ítems, con cinco (5) alternativas de respuesta (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca), cimentado en las teorías de Palella y Martins (2017); mientras que, la validación estuvo a cargo de cinco (5) expertos en el área, siendo posteriormente sometido a una prueba piloto a organizaciones con características similares, arrojando una confiabilidad 0,93 determinado por el coeficiente de Alfa de Cronbach, con un rango muy alto.

Por otro lado, a través de un método estadístico descriptivo, haciendo uso del software Excel, versión 2016, en términos de frecuencia y media aritmética, se procedió al análisis de la información recabada, detalladas en tablas porcentuales, permitiendo especificar los resultados obtenidos. A tales efectos, se definió un baremo de interpretación de la variable en rangos de muy bajo a muy alto cumplimiento, con lo cual se interpreta a través de valores promedios, el grado de desempeño de los indicadores que constituyen las cargas de trabajo.

Discusión y análisis de los resultados

Tabla N°1

Comportamiento de la Variable: Cargas de Trabajo

| INDICADORES | ESCALA DE RESPUESTAS | | | | | | MEDIA ARITMETICA \bar{X} |
|----------------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------------|----------------------------|
| | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA | TOTAL | |
| | FR (%) | FR (%) | FR (%) | FR (%) | FR (%) | | |
| Control Input-output | 26,68 | 22,22 | 24,44 | 24,44 | 2,22 | 100 | 3,47 |
| Diagrama de Gantt | 13,33 | 31,11 | 37,78 | 15,56 | 2,22 | 100 | 3,38 |
| Método de asignación | 35,56 | 33,33 | 15,56 | 13,33 | 2,22 | 100 | 3,87 |
| PROMEDIO | 25,19 | 28,89 | 25,92 | 17,78 | 2,22 | 100 | 3,57 |
| CATEGORIA | ALTO CUMPLIMIENTO | | | | | | |

Fuente: Atencio (2020)

Basado en los datos de la Tabla N° 1, se aprecia para el indicador control input-output, como el 26,68% respondieron que siempre, la filosofía de la empresa en la fabricación de productos, se basa en no exceder los materiales inicialmente planificados; por su parte un 24,44% detalla cómo casi nunca, la salida de producto terminado, disminuye por aglomeración de tareas; mientras para otro 24,44% algunas veces se dificulta la estimación del tiempo de producción de nuevas solicitudes al existir tareas acumuladas sin ejecutar.

Sin embargo, para el 22,22% (casi siempre) se implementa el control input-output como estrategia en la distribución de las cargas de trabajo en la fábrica y solo el 2,22% opina lo contrario al establecimiento de este control. Cabe destacar, que el indicador obtuvo una media aritmética de valor 3,47 posicionando este, con un alto cumplimiento según los rangos del baremo, por lo cual se infiere que este indicador se

aplica como parte de la estrategia de la planificación en las empresas de plástico flexible, al momento de programar las operaciones de producción.

Ahora bien, en lo que respecta al indicador diagrama de Gantt, en la Tabla N° 1 se visualiza como para un 37,78% algunas veces se actualiza la planificación con el fin de realizar ajustes en el sistema, según cambios imprevistos; por otro lado, un 31,11% asevera que casi siempre se controlan los recursos asignados por tarea en función del tiempo; a la vez, para un 15,56% de la población, casi nunca se implementa un cronograma de actividades como herramienta de visualización de la carga programada; además, para el 13,33% siempre se ejecuta el diagrama de Gantt en la distribución de la carga de trabajo en la empresa, y, solo el 2,22% afirma lo contrario, por no desarrollar este sistema de monitoreo del trabajo.

Dentro de este marco, el indicador detalla un nivel de cumplimiento moderado, al mostrar una media de 3,38 en comparación con el baremo. Con este resultado, se perciben debilidades, en la visualización, control, medición y adaptación ante cambios imprevistos, de las cargas de trabajos establecidas a los centros de fabricación según sus capacidades, en el proceso de extrusión de las empresas de plásticos flexible, lo cual represente oportunidades de mejora si se cumple detalladamente cada una de las etapas de la programación de operaciones.

Paralelamente, los datos mostrados en la Tabla N° 1, sobre el indicador, método de asignación, describen con un 35,56% el aval siempre dado a la asignación de tareas específicas a las maquinas considerando el número necesario de personas para procesar los lotes a fabricar; otro 33,33% afirma que casi siempre se busca reducir los costos de producción, al programar los trabajos en función del tiempo; asimismo un 15,56% detalla como algunas veces las tareas son asignadas tanto al personal como a las máquinas en una relación de uno a uno; finalmente, para el 13,33% y el 2,22% de la población, en lo referente a un método de asignación de la carga de trabajo, casi nunca o nunca se implementa en la empresa.

Consecuentemente, queda certificado que las empresas de plástico flexible, como parte de su metodología de programación de operaciones, aplican un método de asignación de tareas según la capacidad real de procesamiento de la planta de extrusión, una vez definidas las cargas de trabajo, reflejado en la media aritmética obtenida para el indicador, con un valor 3,87 lo cual lo posiciona, en un cumplimiento alto, respecto al baremo estadístico.

A la luz de los datos publicados en la Tabla N° 1, dando respuesta a la variable de estudio, se refleja cómo el 28,89% de los gerentes, coordinadores y operadores afirman que casi siempre se programa bajo un método de asignación de tareas según la demanda de la manufactura en el proceso de extrusión de las empresas de plástico flexible; a la vez, para el 25,92% algunas veces se aplica un diagrama de Gantt con el fin de visualizar el avance de los trabajos en función del tiempo planificado.

Vinculado a lo anterior, en continuidad al análisis de los resultados, un 25,19% de las unidades informantes expresa como siempre se implementa el control input-output en la administración del flujo de materiales; sin embargo, el 17,78% (casi nunca) y el 2,22% (nunca) manifiestan una falta de distribución de la carga de trabajo sobre los recursos de forma equitativa en el desarrollo de las operaciones de producción del plástico flexible.

Según se ha visto en el análisis de los resultados, se puede afirmar como la programación de operaciones desde la perspectiva de las cargas de trabajo, con una media aritmética de 3,57 que le otorga la categoría de alto cumplimiento, se hace necesaria para garantizar el desempeño de los procesos, mantener tanto el control como la trazabilidad de las tareas asignadas a los centros de fabricación, asegurar el correcto flujo de materiales entre estaciones, fijar los volúmenes de producción según la capacidad real de procesamiento y, adaptar la planificación al dinamismo de la demanda, exigida por los clientes.

En virtud de lo antes expuesto, se sopesa que las empresas de plástico flexible en el proceso de extrusión, asignan tareas a los centros de trabajo, contemplando en la programación de operaciones, la reducción de los tiempos de ociosidad, minimizar los costos y las horas de producción por máquina, dando entrada a nuevas solicitudes de fabricación lo antes posible. En adición, la distribución de las funciones se hace equitativamente con el objetivo de aprovechar al máximo la capacidad instalada, siendo la definición de actividades específicas por estaciones, el punto de partida.

Cuadro N° 1

Estrategias de la investigación para la variable cargas de trabajo

| ESTRATEGIA | Proyección de la cantidad mínima y máxima de materia prima, que puede ser procesada, según el plan maestro de producción | | | |
|--|---|---------------------|---|--|
| TÁCTICA | Determinar los criterios de prioridad para el procesamiento de los pedidos | | | |
| ACCIONES | TIEMPO | PERIODICIDAD | RECURSOS | RESPONSABLES |
| Definir el tiempo de procesamiento de materias primas de acuerdo a la cantidad de pedidos entrantes | 2 días | Mensual | 1. Técnicos: estimaciones y cronograma 2. Tecnológicos: equipos ofimáticos | Dirección General / Gerente de Operaciones / Gerente de Ventas |
| Detallar la metodología que debe implementarse para el control de las entradas y salidas de materiales | 2 días | Semestral | 1. Técnicos: trazabilidad 2. Tecnológicos: base de datos y equipos ofimáticos 3. Materiales: inventario | Dirección General / Gerente de Operaciones / Supervisor de Almacén |
| Desarrollar un plan de ruta para el flujo de materiales, anticipando tanto los momentos de aglomeración de tareas, como los de infracarga en la planta | 7 días | Anual | 1. Técnicos: órdenes de compra y cronograma 2. Tecnológicos: equipos ofimáticos | Gerente de Operaciones |
| Distribuir la carga de materiales a ser transformados según la capacidad de producción de cada máquina | 2 días | Semanal | 1. Técnicos: orden de producción 2. Físicos: maquinaria (extrusoras, mezcladoras, calibrador) 3. Materiales: materias primas (polietileno, antiblock, deslizante) | Gerente de Operaciones / Coordinador de Planta / Supervisor de Almacén |
| ESTRATEGIA | Implementación de diagramas como herramienta para controlar y monitorear la carga de trabajo programa | | | |
| TÁCTICA | Adaptar los diagramas a cambios dinámicos por imprevistos en la demanda | | | |
| ACCIONES | TIEMPO | PERIODICIDAD | RECURSOS | RESPONSABLES |
| Planificar los tiempos de producción por estación de trabajo según la entrada de nuevos pedidos | 7 días | Mensual | 1. Técnicos: estimaciones y cronograma 2. Tecnológicos: equipos ofimáticos | Dirección General / Gerente de Operaciones / Gerente de Ventas |
| Determinar la cantidad de recursos necesarios para cumplir con los tiempos de fabricación | 2 días | Mensual | 1. Tecnológicos: base de datos y equipos ofimáticos 2. Materiales: inventario de materias primas 3. Físicos: instalaciones (planta de extrusión) | Dirección General / Gerente de Operaciones / Supervisor de Almacén |
| Medir el avance de las tareas programadas en función del tiempo | 30 días | Semestral | 1. Técnicos: calendario, cronograma y cronómetros | Coordinador de Planta / Operadores |
| Diseñar un cronograma de trabajo que muestre el progreso de los trabajos programados en función del tiempo y los recursos asignados | 7 días | Semanal | 1. Técnicos: calendario y cronograma 2. Tecnológicos: equipos ofimáticos y software alternativo | Dirección General / Gerente de Operaciones |

Fuente: Atencio (2020)

En base a lo planteado, la estrategia para el control input-output consiste en determinar las cantidades mínimas y máximas de materiales, que pueden ser procesadas, plasmando estas, en el plan maestro de producción, requiriendo: definir tiempos de fabricación para las demandas entrantes de nuevos pedidos; detallar claramente el método de inspección tanto de entradas como de salidas del almacén; desarrollar un plan de ruta específico sobre la trayectoria de la manufactura entre estaciones; así como una correcta distribución de carga según la capacidad de cada máquina, con la finalidad de evitar posibles aglomeraciones que dificulten el ingreso de nuevas solicitudes, además de asegurar la continuidad operativa.

Referente al indicador diagrama de Gantt, la estrategia formulada consiste en desarrollar una herramienta de visualización que permita controlar y monitorear la carga de trabajo programada, conllevando a la necesidad de planificar los períodos de producción, determinar la cantidad de materiales o equipos necesarios para el procesamiento, medir el avance de las tareas planificadas, así como también, diseñar un cronograma de fabricación donde se evidencie el progreso de la manufactura, capaz de ajustarse automáticamente frente a cambios imprevistos, evidenciando tanto los recursos como el tiempo real consumido.

Conclusiones

El objetivo de este artículo de investigación, fue analizar la programación de operaciones desde la perspectiva de las cargas de trabajo en las empresas de plástico flexible, específicamente en el proceso de extrusión, ubicadas en la segunda etapa de la Zona Industrial del municipio San Francisco, Estado Zulia. Dicho análisis, precisó del estudio de tres (3) indicadores para comprender el comportamiento de la variable, con lo cual se evidenció que dichas organizaciones recurren a esta metodología para dar cumplimiento al plan maestro de producción, entendiendo cual es la capacidad real de procesamiento, el control correcto de entradas y salidas de materiales, así como los métodos de asignación de tareas según la trazabilidad arrojada por los distintos recursos.

Atendiendo a los resultados obtenidos, se determinó un alto cumplimiento de la variable cargas de trabajo en la programación de operaciones, conllevando con esto a concluir que existe una adecuada distribución de las tareas planificadas para los centros de trabajo, considerando el método el asignación de actividades, acorde a las capacidades tanto del personal operativo como de los recursos, en función del tiempo, aun cuando para el caso particular del control de entradas y salidas de materiales, por tener

un valor muy cercano al mínimo aceptable en el rango, se denota aplicación de técnicas de supervisión poco efectivas del flujo de materia primas o productos terminados entre estaciones.

Para finalizar, las organizaciones no implementan de forma consistente un diagrama de Gantt a fines de controlar, monitorear y medir el avance de las tareas en los tiempos fijados, lo que constituye una oportunidad de mejora. Por ende, la falta de ejecución de esta herramienta desde la perspectiva de la programación, en las empresas de plástico flexible, imposibilita la aplicación de cambios dinámicos en las operaciones de manufacturas. A tales efectos se sugiere efectuar un sistema de clasificación de las cargas de trabajo adaptable a la variación de la demanda, con el objeto de tener un mayor registro input-output, distribuir con uniformidad los recursos, además de representar gráficamente el curso real de la fabricación en las plantas, evitando los cuellos de botella.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2016). **El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica.** Caracas, Venezuela: Ediciones el Pasillo.
- Bermúdez, L. (2012). **Investigación en la Gestión Empresarial.** Colombia: ECO Ediciones.
- Chase, R., y Jacobs, R. (2014). **Administración de operaciones. Producción y cadena de suministro.** México. McGraw Hill Education.
- Gaither, N., y Frazier, G. (2008). **Administración de producción y operaciones.** México. Internacional Thompson Editores.
- Heizer, J., y Render, B. (2015). **Principios de administración de operaciones.** México. Pearson Education, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). **Metodología de la investigación.** D.F México: McGRAW-HILL.
- Hurtado, J. (2015). **El proyecto de investigación. Comprensión holística de la metodología de la investigación.** Caracas, Venezuela: Ediciones Gavilán.
- Krajewski, L., Ritzman, L., y Malhotra, M. (2013). **Administración de operaciones procesos y cadena de valor.** México. Pearson Education, S.A.
- Palella, S., y Martins, F. (2017). **Metodología de la investigación cuantitativa.** Caracas, Venezuela: FEDUPEL.

CRIPTOMONEDAS COMO HERRAMIENTA DE INVERSIÓN EN EL ESCENARIO ECONÓMICO VENEZOLANO

IJCIJGH-09

*Maria Gouveia * y Paola Villasmil ***

Resumen

El sector financiero ha visto su más reciente y prometedora revolución digital mediante el surgimiento de las criptomonedas y la tecnología de cadena de bloques; aunque surgió bajo el ideal de no basar su confianza en autoridades centrales, el potencial de esta tecnología ha estado en la mira de varios países que han impulsado medidas legislativas. El presente artículo tiene el objetivo de analizar las criptomonedas como herramienta de inversión en el escenario económico venezolano, realizando un estudio cualitativo y descriptivo bajo el enfoque de investigación documental. Se evidencia que, en medio de una férrea crisis, en Venezuela las criptomonedas representan una inversión valiosa que permite proteger el valor de la inflación, y hacer frente a los problemas económicos.

Palabras clave: criptomonedas, cadena de bloques, inversión,

CRYPTOCURRENCIES AS AN INVESTMENT TOOL IN THE VENEZUELAN ECONOMIC SCENARIO

Abstract

The financial sector has seen its most recent and promising digital revolution through the emergence of cryptocurrency and blockchain technology; although it emerged under the ideal of no basing its trust on central authorities, the potential of this technology has been on the radar of several countries that have promoted legislative measures. This article aims to analyze cryptocurrencies as an investment tool in the Venezuelan economic scenario, conducting a qualitative and descriptive study under the documentary research approach. It is evident that in Venezuela, in the midst of a serious crisis, cryptocurrencies represent a valuable investment that protects value from inflation and allows to face economic problems.

Key words: cryptocurrencies, blockchain, investment

* Maestrante en el programa de Gerencia Empresarial (URBE). Licenciada en Contaduría Pública (URU). Gouveiamariafernanda1@gmail.com

** Doctora en Ciencias Gerenciales, magister en Gerencia de Mercadeo. Lic. En Administración (LUZ). Profesora Agregada e investigadora de la Universidad del Zulia y Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Directora de Mercadeo en Labotech de Venezuela. Asesora de marketing freelance. Paolacvm11@gmail.com

Introducción

En las últimas décadas, se han dado muchos cambios en el mundo empresarial donde se han dirigido los esfuerzos hacia la innovación y sostenibilidad mediante la globalización y, entre otros factores, la digitalización de la economía y operaciones de intercambio de bienes y servicios; en el tiempo han surgido distintos métodos para hacer estos procesos de intercambio más efectivos contribuyendo al logro de objetivos de las compañías y las diferentes instituciones tanto públicas como privadas de la sociedad. En este sentido, se evidencia la tecnología como un factor elemental en el intercambio de información, dinero, recursos, bienes y servicios más allá de las fronteras de una nación o continente.

En este orden de ideas, uno de los principales objetivos del sistema financiero en el mundo ha sido adaptar sus sistemas tradicionales, especialmente lo referente al sistema de la banca, al ritmo del constante cambio tecnológico para poder satisfacer las necesidades de sus clientes. Para las empresas, estos aspectos digitales de innovación han supuesto el surgimiento de instrumentos de inversión que rompen con los patrones establecidos por los medios de cambio más comunes; tal es el caso de las monedas digitales encriptadas o criptomonedas, que han sido desarrolladas como una alternativa para operar con mayor independencia de entes gubernamentales e instituciones financieras tradicionales.

Tendiendo en cuenta lo anterior, según Parra y otros (2019) el sistema de criptomonedas fue creado por una persona o grupo de personas bajo el nombre de Satoshi Nakamoto en el año 2008, dicho sistema se caracteriza por ser distribuido e independiente. Distribuido se refiere a que permite establecer una red de intercambio peer to peer (persona a persona) entre usuarios que mantienen el registro de sus transacciones, e independiente porque no hay intervenciones de bancos centrales, gobiernos o bancos privados. Así mismo, gracias a Satoshi Nakamoto se introdujo la popular criptomoneda llamada Bitcoin y la implementación de la tecnología blockchain, la cual mantiene registros de transacciones. En este sentido, la propuesta de Nakamoto ha abierto el camino para el surgimiento de criptomonedas alternativas que siguen principios similares al Bitcoin.

Por otra parte, debido a su naturaleza de moneda no respaldada, muchos la han considerado un medio de inversión riesgoso susceptible a ser útil a ciberdelincuentes; por esta razón, como lo señala Fernández (2021) en el portal El País, la Unión Europea busca impulsar medidas legislativas de regulación para las monedas digitales; entre dichas iniciativas, está incluida una propuesta de reglamento relativo a los mercados de criptoactivos y una propuesta de reglamento sobre un régimen

piloto de infraestructuras del mercado basadas en la tecnología de registro descentralizado. La primera establecerá parámetros para la emisión de aquellos criptoactivos que no están cubiertos por la legislación vigente, y la segunda propuesta pretende eliminar obstáculos a la emisión, comercio y negociación de criptoactivos.

Ahora bien, en Venezuela existe un contexto donde el dinero pierde valor constantemente debido a la inflación y las crisis económica, y de acuerdo a Cifuentes (2019) en contextos donde las instituciones gubernamentales y financieras no tienen la confianza de las personas, es una valiosa alternativa el contar con un sistema que permite intercambiar valor sin intervención de entidades financieras ni del gobierno. En otras palabras, las criptomonedas pueden ofrecer medios para evitar excesivos controles del capital y numerosos filtros institucionales, haciendo las operaciones más rápidas y simples.

Como sigue el citado autor, a comienzos de diciembre de 2017 se anunció la creación de la moneda digital venezolana Petro caracterizada por su valor respaldado por las reservas de oro, petróleo, gas y diamantes del país; sin embargo, no se tienen muchas expectativas de que llegue a proveer los beneficios potenciales de una moneda digital descentralizada ya que el valor del instrumento está sujeto a la regulación del Estado. Aun así, se ha suscitado el interés en la población venezolana por otras alternativas de criptomonedas y el uso de plataformas de intercambios de las mismas para inversión y ahorros con el objetivo de hacer frente a la crisis económica.

De este modo, como lo señala el diario El Nacional (2021) Venezuela está entre las cinco naciones que más visitan páginas de comercio de monedas digitales, ocupando específicamente el tercer lugar, según la firma Chainalysis. En el 2013, las inversiones de venezolanos en criptomonedas alcanzaron 1.248 dólares en la moneda Bitcoin y en el 2019 la cifra llegó a 303 millones de dólares, por su parte, para el 2020 el monto de transacciones llegó a 246 millones de dólares mediante el portal de intercambios Local Bitcoins; del mismo modo, se ha reflejado esta aceptación y adopción de criptomonedas como Bitcoin al ser incluidas en diferentes establecimientos comerciales y compañías como medios de pago.

En este contexto, es importante considerar brevemente el marco legal con que se rigen las criptomonedas en el país, como lo resume el portal CoinTelegraph (2019) el primer cuerpo legal surgió junto al Petro con el Decreto 3.196 autorizando la creación de la Superintendencia de los Criptoactivos y Actividades Conexas Venezolana, con el objeto de establecer políticas para el uso y desarrollo de criptomonedas, minería y la tecnología Blockchain.

Luego, en abril de 2018 se publica en la Gaceta Oficial número 6370 el decreto sobre criptoactivos y la criptomoneda Petro cuyo objeto es establecer las bases fundamentales que permiten la creación, circulación, uso e intercambio de criptoactivos, por parte de personas naturales y jurídicas, públicas y privada, residentes o no en Venezuela. El artículo 8 establece la creación del Sistema de Registro de Mineros Virtuales donde se enlistarían los mineros y demás entes relacionados con las criptomonedas.

Llegado el 2019, se estableció la regulación para las criptomonedas de manera más completa mediante la Gaceta Oficial número 41.575 en la cual se plasma una reorganización de la Superintendencia Nacional de Criptoactivos y Actividades Conexas como un instituto autónomo que debe crear los registros necesarios para sistematizar la información correspondiente a mineros digitales, casas de intercambio, demás servicios financieros e intermediación de criptoactivos.

En este sentido, el objetivo del presente artículo es analizar las criptomonedas como herramienta de inversión en el escenario económico venezolano. En función del objetivo planteado, se desarrollará el estudio mediante diferentes secciones plasmando los fundamentos teóricos referentes al tema, los métodos empleados tales como el diseño, población, muestra, el contexto en el cual se desarrolla el estudio y el análisis de la información; así mismo, se discutirán los datos proporcionados por las fuentes documentales del estudio, y se plantearán conclusiones de cada sección del trabajo en relación con los objetivos.

Fundamentación teórica

Criptomoneda

Nacen de una propuesta alternativa a la emisión de dinero centralizada; “los criptoactivos, también denominados criptomonedas, son unidades digitales emitidas por agentes privados expresadas en su propia unidad de cuenta, susceptibles a ser adquiridas, preservadas y transferidas de forma electrónica” (Parra, et al.; 2019, p. 4). El sistema de criptoactivos se caracteriza por permitir realizar los intercambios persona a persona de modo que no intervienen los bancos centrales, instituciones financieras o el gobierno. Sin embargo, los autores precisan que, aunque la tecnología de los criptoactivos sea persona a persona, la estructura en la que se desenvuelven los usuarios es descentralizada con un número limitado de agentes como las plataformas de intercambio y billeteras digitales que, a su vez no son del todo independientes del sistema financiero tradicional.

En este contexto, las billeteras digitales cumplen la función de guardar y hacer uso de la clave y código requeridos para los procesos de autenticación de las transacciones. Por su parte, las plataformas

digitales funcionan como intermediarios entre los compradores y vendedores; dichas plataformas incluso pueden adquirir y vender criptoactivos por sí mismas, emitir criptoactivos, ofrecer cotización de precios, billeteras digitales, entre otros servicios por los cuales cobran comisiones.

Así mismo, Heston (2019) define las criptomonedas como monedas digitales con las que se pueden realizar transacciones; forman parte de un sistema descentralizado, es decir, buscan alejarse de la intervención de entidades financieras y gobiernos, otra de sus características es que, esencialmente, son números en una base de datos compartida, no existe una versión tangible de las criptomonedas por lo cual, tienen la ventaja de que no supone ningún costo mayor el crear o mantener criptomonedas, solo es necesario que la red se mantenga en funcionamiento. Por el contrario, su desventaja es que, al no tener ningún respaldo tangible, las criptomonedas pueden desaparecer permanentemente.

Cadena de bloque

La cadena de bloques o Blockchain es una base de datos que registra las transacciones u operaciones de compra-venta. De acuerdo a Yaga et al. (2018) la cadena de bloques o blockchain se puede definir un conjunto de registros digitales a prueba de manipulaciones implementados de modo distribuido, es decir, no tienen un repositorio central, y no cuentan con una autoridad central como bancos, empresas o el respaldo del Estado.

Esta tecnología se hizo más ampliamente conocida a partir del 2009 con el lanzamiento de la red Bitcoin, la primera de las criptomonedas modernas. En este sentido, las cadenas de bloques se pueden entender como registros distribuidos de transacciones criptográficamente selladas agrupadas en bloques. Cada bloque está conectado de manera criptográfica al anterior, lo que hace que, en cuanto más bloques son añadidos, más difícil es modificar los anteriores, haciendo al sistema a prueba de cambios o manipulaciones.

En este orden de ideas, en vista de que la tecnología blockchain carece de intermediarios como en el sistema tradicional, algunas características que pueden generar mayor confianza en los usuarios incluyen los registros, los cuales proporcionan un historial completo de las transacciones las cuales a su vez, no pueden anularse; la seguridad criptográfica, la cual permite asegurar que la información no se ha modificado o manipulado; la transparencia proporcionada a los usuarios al poder compartir los registros y por último, el hecho de que sea de carácter distribuido, que permite el intercambio persona a persona (peer to peer).

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede decir que la tecnología blockchain está basada en el registro compartido de transacciones, la criptografía y el consenso para la verificación de las transacciones. Según Yahari (2017) funciona como un registro de las transacciones agrupadas en los llamados “bloques” que los mineros deben verificar para, posteriormente ser agregados a la cadena y distribuidos a los nodos que conforman la red. Los nodos son computadoras conectadas a la red encargada de almacenar y distribuir la copia actualizada de la cadena. Un aspecto elemental de la cadena de bloques es su carácter descentralizado en el cual la red persona a persona evita que un solo usuario o grupo controle el sistema; además, las transacciones son irreversibles, eliminando los riesgos de vulnerabilidad.

Otras características de la cadena de bloques es su sistema abierto, donde cualquier persona puede ingresar descargándose el programa necesario para realizar movimientos con las monedas virtuales y acceder a los datos de la cadena. Tomando todo esto en cuenta, se evidencia el gran potencial de esta tecnología que puede impactar considerablemente los modelos de negocios en el largo plazo; el uso de este sistema de registro y transacción tiene la capacidad de hacer las transacciones financieras de manera más eficiente y segura, contando con registros que no pueden borrarse y no son controlados por una autoridad central.

Minería

La minería comprende el proceso en el que usuarios llamados “mineros” hacen uso de potentes computadoras para procesar y validar transacciones a cambio de recibir recompensas en criptomonedas o comisiones. Una vez que se han validado transacciones, se agrupan en bloques que a su vez se agregan a la cadena de bloques pública, entonces, la recompensa se genera una vez que agrega un nuevo bloque a la blockchain. En este sentido, según López y Medina (2020), la emisión de nuevas criptomonedas se produce como consecuencia de la verificación de cada bloque. Cada vez que un bloque se verifica y se añade a la blockchain, se genera una nueva cantidad de dicha criptomoneda como pago a la comunidad que verificó dichas transacciones.

Por su parte, Fumero et al. (2018) definen la minería como el proceso mediante el cual se descubren las criptomonedas. En este sentido, los mineros son los responsables de confirmar las transacciones entre los usuarios, agrupando la información en la cadena de bloques (blockchain) mediante la resolución de algoritmos, siendo la información anónima y segura. Una vez validadas las transacciones,

los mineros reciben criptomonedas como ganancia cuya cantidad depende del tiempo en que logren validar cada transacción.

Marco legal en Venezuela

Entre las regulaciones más recientes se encuentra el decreto número 41.575 publicado en la Gaceta Oficial del 30 de enero de 2019 que aplica para la constitución, emisión, organización y uso de criptoactivos, en cuyo artículo 1 establece que su objeto es crear y definir el marco regulador aplicable al Sistema Integral de Criptoactivos. En su artículo 7 se establece que dicho Sistema Integral de Criptoactivos contará con la Superintendencia Nacional de Criptoactivos y Actividades Conexas (SUNACRIP) como rector, la Tesorería de Criptoactivos de Venezuela S.A., las Casas de Intercambio y las personas natural y jurídica, pública o privada.

El mismo decreto en su artículo 29 establece que SUNACRIP creará los registros de carácter obligatorio para sistematizar la información de los mineros digitales, Casas de Intercambio, servicios financieros e intermediación relacionados con criptoactivos y actividades conexas, junto con su regulación correspondiente. Así mismo, el decreto no especifica los requerimientos para realizar dicho registro, sino que establece en su artículo 32 que el funcionamiento del registro se establecerá en la norma que a tal efecto dicte la Superintendencia.

Llegado el año 2020, en la Gaceta Oficial del 21 de septiembre, se publicó la Providencia 084 que tiene por objeto regular la minería digital y procesos asociados como el uso y comercialización de equipos de minería, partes y piezas de los mismos, y servicios de espacio de hospedaje a equipos de minería digital. Por otra parte, en su artículo 4 se establece que se otorgará una licencia a aquellos usuarios que pretendan utilizar o comercializar equipos de minería digital, sus partes y piezas; proveer servicios de hospedaje a equipos de minería y servicios de minería en la nube. Así mismo, se otorgará la licencia a aquellos inscritos en el Registro Integral de Servicios en Criptoactivos (RISEC) los cuales deberán cumplir con los requisitos de la SUNACRIP.

Con respecto al otorgamiento de licencias, la providencia establece en su artículo 8 el Registro Integral de Mineros (RIM) como una aplicación web asociada a la SUNACRIP para aquellos usuarios que deseen tramitar alguna licencia de operación de minería digital y procesos asociados. Por otra parte, es importante destacar el artículo 18 que menciona el Pool de Minería Digital Nacional, cuyo objetivo es agrupar a los mineros quienes deberán registrarse desde su URL, creando una cuenta de acceso a los servicios; de esta forma, se podrán identificar las conexiones y abrir un canal de comunicación entre los

mineros y el servidor. De acuerdo al decreto, se sancionará a aquellos usuarios que realicen actividades de minería sin estar conectados en dicho pool.

Métodos

El estudio se realizó bajo el tipo de investigación cualitativa, el cual según Maldonado (2018) propone descubrir y establecer preguntas de investigación cuyas respuestas serán como fotografías en el tiempo, debido a que la realidad cambia constantemente. Centra el análisis en la descripción de los fenómenos y cosas observadas utilizando métodos analíticos e interpretativos. En este contexto, la interpretación de los resultados no necesariamente puede expresarse con la estadística o las matemáticas, razón por la cual la investigación cualitativa se considera un proceso que evoluciona, siendo bastante flexible. De este modo, se pretende realizar un estudio descriptivo sobre el potencial de las criptomonedas como inversión, tomando en cuenta el contexto económico presente en Venezuela.

Así mismo, el estudio se llevó a cabo bajo el método de investigación documental, la cual según Ortiz (2015) tiene como objeto extender, ampliar y desarrollar conocimientos que se tienen acerca de un tema dado. Se basa en fuentes documentales, adecuada selección dependerá la riqueza, originalidad y avance real de la investigación propuesta. Otra característica de la investigación documental, es que debe desarrollarse en función de un tema delimitado con precisión, a fin de que los esfuerzos sean más eficaces en contraste con una investigación de alcance indefinido y amplio. Tomando en cuenta lo anterior, en la fundamentación teórica se consideraron autores como López y Medina (2020), Heston (2019), Parra et al. (2019), Yaga et al. (2018) y Yahari (2017),

Discusión

A lo largo del presente estudio y análisis de fuentes documentales, se ha planteado el apogeo de las criptomonedas como una alternativa para invertir, ahorrar e incluso intercambiar bienes y servicios de manera cotidiana, donde su característica más atractiva es, en principio, la capacidad de realizar operaciones de manera independiente y rápida, esto es, sin la intervención directa de los bancos centrales, gobiernos o instituciones financieras tradicionales. Una de las monedas encriptadas más conocidas y comercializadas es Bitcoin, introducida en 2008 por Satoshi Nakamoto, de quien no se conoce su verdadera identidad; con el paso de los años ha llegado a máximos históricos en su valor y hoy en día sigue siendo una de las criptomonedas más conocidas y comercializadas.

Sin embargo, también ha habido críticos que alertan de los posibles riesgos que suponen las monedas virtuales que no cuentan con el respaldo de ninguna autoridad, por esta razón, se han llevado a cabo iniciativas para su regulación en la Unión Europea mediante propuestas legislativas entre las cuales destacan un reglamento relativo a los mercados de criptoactivos y un reglamento sobre infraestructuras del mercado basadas en la tecnología de registro descentralizado.

Del mismo modo, se considera que su uso sigue siendo muy limitado a la especulación y reserva de valor, a pesar de que va llamando la atención de cada vez más inversores y se incrementa el número de empresas que adoptan las criptomonedas como forma de pago a medida que se resuelven los vacíos legales provocados por la falta de legislación y va generando más confianza en el público en general alrededor del mundo, así como el surgimiento de proveedores de servicios de asesoría, espacios virtuales para compra y venta, billeteras digitales, y proveedores de maquinaria de minería digital.

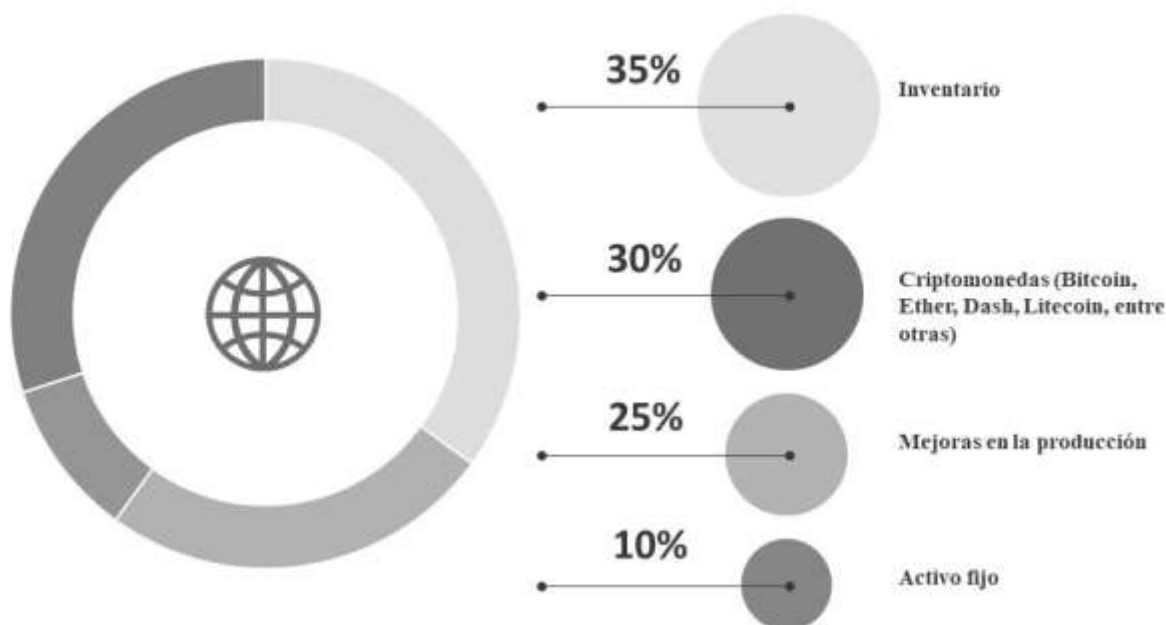
Tomando en cuenta los puntos anteriores, es evidente la tendencia a alejarse de la idea principal de las criptomonedas a saber, un sistema tecnológico de intercambio de valor no regulado. Cabe destacar que dicha tendencia no se limita a la implementación de medidas legislativas de regulación, sino también, en el mismo sistema de criptomonedas donde operan los usuarios, en el cual existe un relativamente reducido grupo de agentes intermediarios como lo son las plataformas de intercambio y las billeteras digitales, las cuales a su vez no son independientes del sistema financiero, debido a que para las operaciones de compra y venta de criptoactivos aceptan diversas formas de pago que incluyen transferencias bancarias, uso de efectivo o tarjetas.

En el caso particular de Venezuela, se sigue este plan de acción con la implementación de acciones legislativas que tienen el objetivo de establecer las condiciones regulatorias en la compra y venta de criptoactivos, la aplicación y uso de la tecnología de cadena de bloques (Blockchain), actividades de minería e incluso la creación de nuevas criptomonedas. En este contexto, la férrea crisis económica que padece el país desde hace varios años, llegando a una inflación acumulada interanual de 2.719,5% en el mes de mayo (Banco Central de Venezuela, 2021) ha estimulado el uso de alternativas, particularmente las criptomonedas, para ahorrar y proteger el valor de las inversiones.

Así mismo, la firma de inteligencia Chainalysis posiciona a Venezuela en el tercer lugar en el mundo de uso diario de criptomonedas en base a la actividad de la plataforma de intercambio persona a persona LocalBitcoins, solo superada por Estados Unidos y Rusia. Ante este panorama, las criptomonedas proporcionan una alternativa a la moneda nacional Bolívar, la cual ha perdido

considerablemente su valor debido a la crisis económica, y se tiene la ventaja de contar con diversas plataformas de intercambio para realizar inversiones con criptomonedas de manera rápida y segura. Teniendo esto en cuenta, en el contexto actual venezolano es recomendable que las empresas e inversores evalúen modelos de inversión como el siguiente:

Gráfico 1. Plan de inversión para PYMES



De esta manera, se considera un plan de inversión compuesto por un 35% de inventario, un 25% de mejoras en la producción, un 10% en activo fijo y el resto, un 30% de inversión en criptomonedas que pueden ser de distintos tipos además del Bitcoin, como Ether, Dash, Litecoin, entre otras disponibles en las plataformas de intercambio de monedas digitales en Venezuela. En este contexto, es recomendable analizar las mejores opciones que se ajusten a las necesidades de cada empresa y permitan aprovechar las oportunidades del mercado, por lo cual la proporción de inversión en criptomonedas puede variar considerablemente teniendo en consideración aspectos legales, prácticos, económicos e internos en la toma de decisiones.

Conclusiones

En conclusión, se puede decir que, aunque el mundo de las criptomonedas aún es relativamente limitado y nuevo, presenta un sistema prometedor que apunta a un cambio radical en la manera de hacer negocios y realizar inversiones, ya sean empresas o personas particulares. En este punto es difícil

asegurar si llegará a adoptarse de manera masiva, al menos en comparación con las transferencias bancarias y el uso de tarjetas de débito y crédito. Sin embargo, ha demostrado que, en economías emergentes y en medio de crisis económicas, como Venezuela, las criptomonedas suponen una alternativa valiosa que permite enfrentar la pérdida de poder adquisitivo del efectivo.

En este sentido, en los últimos años se han llevado a cabo esfuerzos para aclarar lagunas legales en varios países del mundo. En Venezuela, la legislación comenzó con la criptomoneda estatal Petro. En los años siguientes, se sumaron decretos sobre la emisión y uso de criptomonedas, minería digital y servicios relacionados con este mercado que han permitido realizar estas actividades con parámetros más precisos en el país e incrementar el conocimiento de la población sobre las ventajas de invertir en criptomonedas.

En este contexto, el rumbo que ha tomado el mundo de las criptomonedas difiere en muchos aspectos de su concepto inicial, en cuanto a formar un sistema totalmente independiente y distribuido donde la confianza en los medios de intercambio no esté fundada en la autoridad de entes centrales. Sin embargo, es precisamente mediante la legalidad reconocida a través de la implementación de parámetros regulatorios que se ha promovido el uso de criptomonedas en empresas como medios de pago en operaciones de compra y venta, y el conocimiento de su funcionamiento al público en general.

Igualmente, es importante tener presente los riesgos que supone un sistema no regulado y anónimo para la seguridad y estabilidad financiera como pueden ser la volatilidad de los precios, ataques cibernéticos, evasión de impuestos, entre otros. Sin embargo, se ha reconocido el potencial de la tecnología blockchain, cuyo registro histórico de todas las operaciones realizadas no puede borrarse o manipularse, proporcionando un medio para realizar operaciones de manera segura y simple. Las aplicaciones de esta tecnología podrían trascender las transacciones financieras al ofrecer un registro de información al alcance de cada usuario, agilización de procesos, transparencia y rastreo de información.

Con respecto al objetivo del presente estudio, se puede concluir que, en el mundo de las criptomonedas, Venezuela no ha sido una excepción a pesar de los desafíos económicos, falta de confianza hacia entes gubernamentales y altos niveles de inflación, los cuales han provocado que los venezolanos recurran a las monedas digitales como un medio para evitar la pérdida de poder adquisitivo de la moneda nacional.

Referencias bibliográficas

- Banco Central de Venezuela. (2021). Obtenido de <https://www.finanzasdigital.com/2021/06/bcv-reporta-una-inflacion-de-285-en-mayo-de-2021-acumulada-de-2648-y-anual-de-2-7195/>
- Cifuentes, A. (2019). Bitcoin in Troubled Economics: The Potential of Cryptocurrencies in Argentina and Venezuela. *Latin American Law Review* , 99-116.
- Cointelegraph. (2019). Obtenido de <https://www.google.com/amp/s/es.cointelegraph.com/news/how-are-crypto-currencies-regulated-in-venezuela/amp>
- El Nacional*. (2021). Obtenido de <https://www.elnacional.com/economia/aumenta-el-uso-de-criptomonedas-en-venezuela/amp/>
- Fernández, C. (2021). *El País*. Obtenido de https://www.google.com/amp/s/cincodias.elpais.com/cincodias/2021/01/21/legal/1611218981_865970.amp.html
- Fumero, Y., Castro, C., & González, B. (2018). Análisis de la evolución y perspectivas de futuro de las criptomonedas: Bitcoin y Ripple. Universidad de La Laguna.
- Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 41.575. (30 de enero de 2019). Caracas.
- Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 41.969. (21 de septiembre de 2020). Caracas.
- Heston, A. (2019). Criptomonedas: cómo crear ingresos pasivos a largo plazo de manera segura con las criptomonedas. Freedom Bound Publishing.
- López, I., & Medina, J. (2020). Análisis financiero de las nuevas criptomonedas digitales (criptomonedas). *Revista Internacional Jurídica y Empresarial*, 20-43.
- Maldonado, J. (2018). **Metodología de la investigación social: paradigmas cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario**. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ortiz, A. (2015). **Enfoques y métodos de investigación en las ciencias sociales y humanas**. Bogotá: Ediciones de la U.
- Parra, J., C., A., Bernal, J., Gómez, J. E., Gómez, J., León, C., Yanquen, E. (2019). Criptoactivos: análisis y revisión de literatura . *Ensayos sobre Política Económica (ESPE)*, 4-37.
- Yahari, B. (2017). Blockchain y sus aplicaciones. Paraguay : Universidad Católica Nuestra Señora de La Asunción.
- Yaga, D., Mell, P., Roby, N., & Scarfone, K. (2018). Blockchain Technology Overview. National Institute of Standards and Technology.

INCIDENCIA DE LA HIPERINFLACIÓN SOBRE EL FINANCIAMIENTO DE EMPRESAS VENEZOLANAS

IJCIJGH-10

*María Gouveia * y Paola Villasmil ***

Resumen

En la última década, Venezuela ha experimentado una crisis económica entre cuyas consecuencias se incluyen niveles de hiperinflación sin precedentes que han afectado drásticamente el sistema financiero; ante esta situación las pequeñas y medianas empresas se han visto en la necesidad de reinventarse para asegurar su sobrevivencia y crecimiento. El presente artículo tiene el objetivo de analizar la incidencia de la espiral hiperinflacionaria en el financiamiento de las PYMES en el contexto de la economía venezolana, mediante un estudio cualitativo y descriptivo bajo el enfoque documental. Se evidencia que la hiperinflación ha provocado la pérdida de poder adquisitivo, ha disminuido la capacidad de ahorro, ha debilitado el acceso a créditos y ha generado una gran incertidumbre en el sector empresarial.

Palabras clave: hiperinflación, financiamiento, crisis económica

INCIDENCE OF HYPERINFLATION ON THE FINANCING OF VENEZUELAN SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES

Abstract

In the last decade, Venezuela has experienced an economic crisis, the consequences of which include unprecedented levels of hyperinflation that have drastically affected the financial system; faced with this situation, small and medium-sized companies have found it necessary to reinvent themselves to ensure their survival and growth. This article aims to analyze the incidence of hyperinflation spiral on the financing of SMEs in the context of Venezuelan economy, through a qualitative and descriptive study under the documentary approach. It is evident that hyperinflation has caused the loss of purchasing power, reduced savings capacity, weakened access to credit and generated great uncertainty in the business sector.

Key words: hyperinflation, financing, economic crisis

* Maestrante en el programa de Gerencia Empresarial (URBE). Licenciada en Contaduría Pública (URU). Gouveiamariafernanda1@gmail.com

** Doctora en Ciencias Gerenciales, magister en Gerencia de Mercadeo. Lic. En Administración (LUZ). Profesora Agregada e investigadora de la Universidad del Zulia y Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Directora de Mercadeo en Labotech de Venezuela. Asesora de marketing freelance. Paolacvm11@gmail.com

Introducción

Las finanzas influyen en todas las acciones y áreas de una empresa, contemplan decisiones sobre cómo incrementar los fondos disponibles, cómo obtener ganancias al invertir el dinero, cómo reinvertir las utilidades y cómo distribuir el dinero entre los accionistas. Un elemento clave en la administración financiera de las empresas es el financiamiento, es decir, la manera en que se recauda dinero; en este sentido, el financiamiento juega un papel muy importante en la creación y expansión de una empresa, los niveles de flujo de caja, liquidez, solvencia, apalancamiento, ejecución de proyectos de inversión, entre otros aspectos decisivos para el logro de los objetivos empresariales, la operatividad en el corto plazo y la sostenibilidad en el largo plazo.

Generalmente, en las empresas existe el cargo del gerente financiero, sobre el cual recae la responsabilidad de seleccionar y gestionar las diferentes fuentes de financiamiento, velando por que se logre una relación riesgo-rendimiento óptima, es decir, que el rendimiento esperado justifique el riesgo asumido por la compañía. En este sentido, según Morales et al (2014) la obtención de recursos financieros constituye un problema práctico al cual se enfrentan las empresas en el proceso de toma de decisiones. Los costos del dinero, la disponibilidad de diversas fuentes, los requerimientos administrativos y fondos accesibles son elementos que establecen barreras a las empresas para el acceso al financiamiento.

Tomando en cuenta lo anterior, la gestión de fuentes de financiamiento está en función de las necesidades de cada empresa, ya sea a nivel estratégico u operativo. Estos parámetros también influyen en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) las cuales constituyen agentes muy importantes en la economía de países desarrollados y, especialmente, en los países en vías de desarrollo, entre los cuales se destacan los pertenecientes a la región latinoamericana. En este contexto, según López-Calva (2021) en América Latina y el Caribe, junto con otros países de ingresos moderados, las PYMES son la fuente principal de empleo y proveedoras de bienes y servicios a una importante proporción de la población. Representan aproximadamente el 99,5% de todas las empresas, el 60% de la población empleada y 25% del Producto Interno Bruto (PIB).

En el caso específico de Venezuela, las pequeñas y medianas empresas son cruciales para la economía, la generación de empleo y el Producto Interno Bruto. Además, de acuerdo a Narváez y Fernández (2015) tienen la ventaja de poder adaptarse más rápidamente a los cambios del entorno y el Estado concede algunos incentivos al sector incluyendo exoneraciones, exenciones y rebajas de

impuestos. Sin embargo, entre las dificultades que enfrenta el pequeño y mediano empresario se incluye la fuerte crisis económica y un difícil acceso a fuentes de financiamiento. Estos obstáculos constituyen un fuerte golpe a las PYMES que, por la dificultad de obtener fondos, se ven limitadas al momento de ejecutar nuevos proyectos de inversión, comprometiendo su sostenibilidad en el largo plazo.

En este orden de ideas, uno de los aspectos de la crisis que ahoga al sector empresarial es la hiperinflación, la cual como sostiene Rojas (2020) se desató en el 2016 siendo el responsable el Banco Central de Venezuela por la impresión de dinero inorgánico, contribuyendo entonces a la hiperinflación el proceso de monetización del déficit fiscal. De acuerdo al Observatorio Venezolano de Finanzas (2021) la inflación interanual fue 2.950% hasta el mes de mayo de 2021. Esta tendencia se traduce en la pérdida de poder adquisitivo, escasez de productos y materias primas, problemas de liquidez, dificultad para establecer presupuestos a mediano y largo plazo, y evidentemente, una capacidad de ahorro prácticamente nula.

En estos términos, el sistema bancario también se ha visto en apuros de liquidez, producto de altos porcentajes de encaje legal. Como sostiene el portal Banca y Negocios (2021) el Banco Central de Venezuela (BCV) redujo de 93% a 85% el encaje legal para obligaciones netas en moneda nacional, manteniendo un 31% de encaje legal para las captaciones en divisas, según el artículo 13 de la Gaceta Oficial N° 42.050. Aunque la rebaja del volumen de los depósitos que los bancos deben mantener congelados puede aliviar relativamente sus problemas de liquidez, el porcentaje exigido aun es demasiado elevado en comparación con el promedio internacional, además de que supone una limitación considerable del crédito, una fuente de financiamiento importante para las PYMES.

Esta situación de inestabilidad económica ha contribuido a un progresivo proceso de dolarización semioficial de la economía; como sostiene Zambrano (2021) en Venezuela, aunque el dólar es de curso legal, el pago de salarios, mayormente en el sector público, la declaración y pago de impuestos, y una variedad de desembolsos diarios se realizan en la moneda nacional (Bolívar Soberano). En este sentido, el Informe de Coyuntura de junio de 2021 realizado por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, precisa que la prolongación de la hiperinflación, la institucionalización de mecanismos de indexación y la dolarización creciente, han hecho perder relevancia a la tasa de inflación. La fijación de precios en dólares de manera generalizada ha provocado que el interés se centre en la evolución de los precios expresados en divisas para la formación de expectativas.

En todo caso, como sostiene el citado informe, la hiperinflación medida en moneda local continuará su curso mientras el Estado sea dependiente de la financiación monetaria como fuente principal de financiamiento. Frente a esta situación, las pequeñas y medianas empresas se enfrentan a un panorama de incertidumbre y encuentran serias dificultades para obtener financiamiento para sus inversiones y para el crecimiento de la producción y el negocio. En consecuencia, la encuesta cualitativa de coyuntura industrial de Conindustria del primer trimestre de 2021 mostró que el 59% y 33% de las pequeñas y medianas empresas respectivamente, no realizó inversiones. Por el contrario, el 38% y el 59% de las pequeñas y medianas empresas respectivamente, realizó inversiones en capacidad operativa e inventarios.

Tomando en cuenta lo anterior, es importante que los gerentes de las pequeñas y medianas empresas tengan en cuenta las opciones disponibles en cuanto a estrategias de financiamiento a corto y largo plazo se refiere, tomando en cuenta la situación económica actual, las medidas gubernamentales y el estado en que se encuentran las instituciones financieras tanto públicas como privadas, así como el acceso a monedas extranjeras que puedan generar un alivio financiero al sector de las PYMES. En este orden de ideas, el objetivo del presente artículo es analizar la incidencia de la espiral hiperinflacionaria sobre el financiamiento de las PYMES en el contexto de la economía venezolana.

Fundamentación teórica

Fuentes de financiamiento

La financiación es, de acuerdo a Pérez de las Peñas (2013) la aportación de fondos propios o ajenos a un sujeto económico para desarrollar o continuar un proyecto empresarial. Cualquier proyecto requiere tomar decisiones de distintos tipos, entre las cuales se encuentra determinar la mejor combinación de fondos a utilizar. En este sentido, las decisiones de financiamiento constituyen unas de las más importantes, puesto que determina la supervivencia del proyecto tanto en el corto como en el largo plazo; así mismo, el financiamiento debe responder a cubrir las necesidades, así como minimizar en lo posible los costos en que se incurre para obtener los fondos.

En este contexto, según Morales et al. (2014) la obtención de recursos es uno de los aspectos más importantes a considerar cuando se toman decisiones. Los directivos deben evaluar los costos de obtención del dinero, la disponibilidad de diversas fuentes de financiamiento, los requisitos formales necesarios y los plazos de obtención y reembolso de los fondos. En este orden de ideas, las fuentes de

financiamiento deben estar orientadas a cubrir las necesidades de la empresa y contribuir a lograr los objetivos empresariales.

Fuentes de financiamiento a corto plazo

De acuerdo a Block et al. (2013) entre las fuentes de financiamiento a corto plazo se encuentran: el crédito comercial, el cual consta de las cuentas por pagar, la cuales constituyen una fuente espontánea de financiamiento que crece en la medida en que las actividades comerciales aumentan; el crédito bancario, es otorgado por las instituciones financieras a empresas para necesidades estacionales, expansión de líneas de productos, entre otras iniciativas.

El costo del crédito bancario se basa en la tasa de interés, el monto del préstamo y el plazo de reembolso. Otra fuente de financiamiento a corto plazo es el papel comercial, el cual consta de un pagaré no garantizado emitido para inversionistas. Tradicionalmente, se emite un certificado a favor del prestamista, que representa su derecho a recibir el reembolso, aunque recientemente se registra de manera electrónica en libros.

Se incluye en esta clasificación el uso de colaterales, que consiste en préstamos garantizados por activos, lo cual puede incluir cuentas por cobrar e inventarios. Si bien, normalmente se prefieren los préstamos no garantizados, si la calificación de crédito es baja, el prestamista requerirá que se deje en prenda algunos activos. El financiamiento por medio de las cuentas por cobrar incluye la pignoración de las cuentas por cobrar como garantía o el factoraje o venta directa de las mismas. En el caso de los inventarios, el financiamiento por medio de ellos depende de la comerciabilidad de los bienes, la estabilidad de sus precios e incluso el control físico que el prestamista pueda ejercer sobre el producto.

Por su parte, Ross et al. (2012) incluye en su clasificación los préstamos sin garantía, los cuales constituyen una forma común de financiar un déficit temporal de efectivo. Es frecuente que, para usar préstamos bancarios a corto plazo, las empresas soliciten una línea de crédito, esto es, un acuerdo que permite obtener fondos en préstamo hasta un límite determinado previamente sin tener que cumplir con los trámites normales. Así mismo, se incluyen los préstamos con garantía, los cuales consisten en ceder o vender el derecho sobre las cuentas por cobrar o utilizar los inventarios como garantía.

Además, existen otras fuentes de fondos a corto plazo que las empresas pueden utilizar, como lo son los papeles comerciales, los cuales consisten en pagarés a corto plazo emitidos por empresas de solvencia reconocida; así mismo, otra fuente de fondos son las aceptaciones bancarias, las cuales

consisten en el acuerdo de un banco para pagar una suma de dinero. Estos acuerdos se presentan cuando un vendedor presenta una letra de cambio o pagaré a un cliente, entonces, el banco del cliente acepta la letra de cambio convirtiéndose en una obligación de dicho banco.

Fuentes de financiamiento a largo plazo

Block et al. (2013) incluye en esta clasificación la deuda a largo plazo cuyo instrumento básico lo representan los bonos corporativos, cuyo análisis y clasificación están basados en la capacidad de la corporación para pagar los intereses, la consistencia del desempeño y el tamaño de la corporación, su posición de capital de trabajo, entre otros factores. Mientras más alta sea la clasificación de una emisión de deuda, más bajos serán los pagos de intereses a los inversionistas debido a que una alta clasificación implica menos riesgo.

Así mismo, se incluye el arrendamiento financiero o de capital, en cuyo contrato se traslada el dominio del activo al arrendatario al término del plazo de arrendamiento, con un precio de compra mínimo. Por otra parte, se tiene la opción de las acciones comunes, las cuales otorgan un derecho residual sobre las utilidades, el derecho a voto y el derecho a comprar nuevas acciones; mientras que las acciones preferentes otorgan un derecho acumulativo sobre los dividendos sin derecho a voto. Por último, se incluyen las utilidades retenidas, las cuales son los fondos internos que permiten financiar proyectos con el objetivo de generar rendimientos más altos de los que los inversionistas podrían obtener de otras inversiones.

Así mismo, Ross et al. (2012) sostiene que una de las fuentes de financiamiento a largo plazo son las acciones comunes y preferentes. Las acciones comunes son aquellas que no tienen preferencia especial en el pago de dividendos. Los accionistas tienen derecho a voto para elegir a los miembros de consejo de administración, el derecho a participar equitativamente en los dividendos pagados, votar en asambleas para asuntos de importancia y recibir una parte proporcional de los activos si la empresa se liquida. En el caso de las acciones preferentes, los tenedores de las mismas tienen preferencia en cuanto al pago de dividendos antes que los accionistas comunes, aunque no tienen derechos de votación.

Por último, la deuda a largo plazo, donde todos los valores de este tipo de deuda son promesas que hace la empresa emisora de pagar el principal en la fecha acordada y realizar pagos de intereses. Un instrumento de deuda a largo plazo típico es el bono, ya sea emitido de manera pública o privada. La diferencia principal entre la deuda de emisión pública y privada es que la segunda se realiza directamente con un prestamista y no al público.

Inflación

De acuerdo a Calderón (2015) la inflación puede entenderse como el aumento continuo y generalizado de los precios de bienes y servicios de una economía. Dicho crecimiento se puede medir observando el índice de precios respectivo de los distintos bienes y servicios, por lo tanto, también se puede analizar con estos datos la pérdida del poder de compra de la moneda. En este sentido, se puede decir que la inflación proporciona información sobre el poder adquisitivo de los consumidores en una economía.

Por su parte, para León (2012) este indicador mide el alza continua del nivel de los precios, permitiendo verificar la capacidad adquisitiva de consumidores e inversionistas. La inflación se determina a partir de la canasta de consumo promedio de un consumidor; dicha canasta está constituida por los precios promedio de los consumos representativos de un agente, como por ejemplo educación, comida, transporte, vestimenta y otros elementos que constituirán el índice de precios al consumidor. La inflación puede surgir por diversos factores como escasez de productos, excesos de oferta monetaria, incremento de precios internacionales, controles de precios y brecha entre la demanda y la oferta, es decir, cuando la capacidad de compra aumenta generando un aumento de demanda sin que la producción crezca para mantener un balance.

Situación de hiperinflación en Venezuela

Sobre la continua hiperinflación en Venezuela, en el informe de coyuntura del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello (2021) se han reportado varios cambios con respecto al año 2020 y el primer trimestre de 2021. La tasa de crecimiento promedio intermensual de la base monetaria ha disminuido en comparación con el periodo comprendido entre 2017 y 2020. La reducción de la tasa de crecimiento de los agregados monetarios es consecuencia de la reducción del gasto real del Estado y de la disminución de demanda de dinero local producida por la creciente circulación y demanda interna de divisas.

A su vez, esta disminución de agregados monetarios ha supuesto una desaceleración de la hiperinflación en comparación con el 2019 y 2018, quedando entre 2.000% y 2.500% anual. Sin embargo, con el mayor manejo de divisas en la economía, se ha centrado el mayor interés en el comportamiento de los precios expresados en las monedas extranjeras, generalmente el dólar estadounidense; que en la tasa de inflación del Bolívar; sin embargo, como sigue el informe, se puede observar una tendencia al alza en los precios internos en divisas.

De acuerdo a Rojas (2020) a partir del año 2012 se observó un aumento en el índice de precios al consumidor que se hizo más agresivo en los años siguientes, siendo la antesala para la hiperinflación que se desató a partir del 2016 y que supuso una catástrofe para la economía venezolana. Ahora bien, el Banco Central de Venezuela contribuyó a esta situación con la emisión de dinero inorgánico, y, en suma, esta situación provocó la pérdida la capacidad ahorrativa en moneda nacional y problemas de liquidez.

Así mismo, como lo expresa Pantoulas y McCoy (2019) se puede decir que el problema de hiperinflación en Venezuela es el resultado de decisiones estructurales y políticas fallidas. En el sentido estructural, el colapso de los precios del petróleo y la disminución de la producción petrolera generó una disminución significativa en los ingresos por exportaciones del crudo, y a su vez, esa falta de ingresos impide fortalecer la producción.

Por otro lado, la caída de la producción nacional afectó la recolección de impuestos; ante esta situación, el Banco Central de Venezuela comenzó a imprimir dinero inorgánico de tal manera que distorsionó la relación entre la oferta de dinero y la demanda, esto es, una mayor masa monetaria para adquirir productos sin que la producción pueda mantener el ritmo de crecimiento, siendo esta situación la que impulsa el aumento de precios.

En el 2018 el Estado anunció medidas con el objetivo de recuperar la economía y estabilizar la inflación. Estas medidas incluyeron una reconversión monetaria, introduciendo el Bolívar Soberano, con cinco ceros menos que el anterior Bolívar Fuerte; un ajuste al precio de la gasolina que no llegó a concretarse del todo, y algunas reformas tributarias con la intención de corregir el déficit fiscal, a saber, un incremento del impuesto al valor agregado (IVA) del 12% al 16% y la introducción del impuesto a las grandes transacciones financieras (IGTF) en 2016 de hasta un 2%. Otras medidas importantes fueron el aumento del salario mínimo y el desmantelamiento del sistema de control monetario; en años posteriores, se realizaron otras reformas en cuanto al uso comercial de divisas y se diseñaron leyes para el uso de las criptomonedas.

Métodos

El estudio se llevó a cabo siguiendo los principios del tipo de investigación cualitativa, el cual según Maldonado (2018) tiene como objeto descubrir y establecer preguntas de investigación cuyas respuestas serán válidas en el tiempo en que se realizó el estudio, debido a que la realidad cambia

constantemente. El análisis se enfoca en la descripción de los fenómenos observados utilizando métodos analíticos e interpretativos.

De esta manera, la interpretación de los resultados no necesariamente puede expresarse con la estadística o procesos matemáticos, razón por la cual la investigación cualitativa se considera un proceso flexible en constante evolución. De este modo, se pretende realizar un estudio descriptivo para analizar la incidencia de la espiral hiperinflacionaria en el financiamiento de las pequeñas y medianas empresas, en el contexto de la economía venezolana.

Así mismo, el estudio se llevó a cabo bajo los parámetros del método de investigación documental, el cual según Ortiz (2015) tiene como objeto extender, ampliar y desarrollar conocimientos que se tienen acerca del tema a estudiar. Se basa en fuentes documentales, de cuya adecuada selección dependerá la calidad, originalidad y avance real de la investigación que se pretende realizar. Así mismo, otra característica de la investigación documental, es que debe desarrollarse en función de un tema delimitado con precisión, a fin de que los esfuerzos sean más eficaces en contraste con una investigación de alcance indefinido y amplio. De esta manera, el estudio se fundamenta en los postulados de Morales et al. (2014), Block et al. (2013), León (2012), Ross et al. (2012), entre otros.

Discusión

El financiamiento es, evidentemente, una parte muy importante de la serie de decisiones que deben tomar los gerentes y directivos de una empresa para desarrollar la actividad económica de la misma, tanto a nivel operativo como a nivel estratégico. Con el financiamiento se llevan a cabo los proyectos de inversión y se mantiene la empresa en operación; en este contexto, es necesario considerar los distintos tipos de fuentes de financiamiento disponibles, tanto a corto como a largo plazo y seleccionar aquellos que mejor respondan a las necesidades de la empresa.

Ahora bien, esto es especialmente cierto en el caso de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), las cuales constituyen una proporción importante de todas las empresas en muchos países, y particularmente, en América Latina, donde constituyen una fuente considerable de empleo, además de contribuir a la economía con toda clase de productos y servicios. En Venezuela, las PYMES son vitales para la economía nacional y la satisfacción de la demanda de empleo; sin embargo, las circunstancias no han sido fáciles para el sector empresarial en los últimos años, donde se ha devaluado continuamente la moneda y se han incrementado las dificultades para obtener créditos en el sistema bancario.

Uno de los golpes más duros de la crisis económica nacional, ha sido la hiperinflación, esto es, el aumento generalizado, rápido y excesivo de los precios de bienes y servicios que se desató en el 2016 y fue empeorando en los años siguientes, dando como resultado una pérdida de poder adquisitivo, disminución de la producción, falta de inversiones, pérdida de la capacidad de ahorro y por supuesto, escaso acceso a fuentes de financiamiento. A pesar de los esfuerzos por adaptarse a la difícil situación y buscar alternativas, los factores anteriormente mencionados supusieron serios obstáculos para el desarrollo de muchas pequeñas y medianas empresas.

Entre las alternativas disponibles se encuentra el uso comercial de divisas, el cual estuvo restringido por muchos años, y recientemente se han suavizado las medidas gubernamentales al respecto; luego, al poder establecer precios y comercializar con divisas, mayormente el dólar estadounidense, se ha dirigido el interés hacia la evolución de las tasas de cambio para realizar proyecciones, planificar presupuestos y realizar una variedad de transacciones comerciales, suponiendo esto una dolarización progresiva que ha tomado lugar a raíz de la pérdida de valor del Bolívar Soberano. Aun así, y a pesar de que el ritmo de aumento de la tasa de inflación se ha desacelerado, sigue siendo muy elevada en comparación con el promedio en otros países.

Ante esta situación, se evidencia como la hiperinflación acarrea desastrosas consecuencias para una economía en la cual las pequeñas y medianas empresas juegan un rol fundamental en la oferta de bienes y servicios, puestos de empleo y el producto interno bruto; la moneda nacional ha sufrido devaluaciones en diferentes ocasiones, la capacidad de ahorro se ha reducido de manera drástica, han surgido políticas gubernamentales que han afectado negativamente el acceso a préstamos bancarios y no hay señales de una recuperación en el mediano plazo para la economía en general. Ha sido una necesidad para los gerentes y directivos reinventarse tanto en sentido estratégico como operativo para asegurar el desarrollo y crecimiento de las PYMES.

Conclusiones

El financiamiento constituye una de las decisiones más importantes en las pequeñas y medianas empresas, sobre todo en el caso de las circunstancias económicas que atraviesa Venezuela desde hace varios años. En el contexto de una economía hiperinflacionaria, las dificultades aumentan considerablemente debido a la pérdida de valor de la moneda, la incertidumbre al momento de planificar las finanzas y el aumento acelerado de los precios, sumándose a ello las políticas monetarias ineficientes que han contribuido al problema.

En este sentido, en Venezuela se ha reducido la demanda de moneda nacional como resultado del uso de moneda extranjera como medio de cambio y establecimiento de precios, lo cual ha brindado a las pequeñas y medianas empresas una alternativa para hacer frente a la hiperinflación y pérdida de poder adquisitivo del Bolívar Soberano; incluso, producto de la preferencia por las divisas, se tiene más interés por la tasa de cambio que por la tasa de inflación, siendo la primera la base para el cálculo y comercio en moneda extranjera.

En conclusión, a pesar de las difíciles circunstancias a las que se enfrentan las pequeñas y medianas empresas desde hace años, la gerencia debe diseñar estrategias de financiamiento que se ajusten a las necesidades de las empresas considerando los obstáculos. En Venezuela se han tomado medidas gubernamentales que han contribuido a la crisis económica, y aunque recientemente se han diseñado parámetros para el uso interno de divisas y otras alternativas como las monedas virtuales que permitan a las empresas evadir el escaso valor del Bolívar, queda mucho trabajo por hacer para estabilizar el escenario económico venezolano.

Referencias bibliográficas

Banca y Negocios. (2021). Obtenido de <https://www.bancaynegocios.com/bcv-reduce-a-85-encaje-legal-bancario-para-captaciones-en-bolivares/>

Block, S., Hirt, G., & Danielsen, B. (2013). *Fundamentos de Administración Financiera*. México: McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A.

Calderón, K. (2015). *Inflación y su impacto en la lectura y análisis de estados financieros en la toma de decisiones*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.

CONINDUSTRIA (2021). *Encuesta cualitativa de coyuntura industrial I trimestre* . Obtenido de <https://www.conindustria.org/>

Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales . (2021). *Informe de Coyuntura Venezuela*. Universidad Católica Andrés Bello.

León, C. (2012). *Decisiones Financieras*. Primera edición.

López-Calva, L. (2021). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/presscenter/director-s-graph-for-thought/small-businesses--big-impacts--supporting-productive-smes-as-an.html>

- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: paradigmas cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Morales, A., Morales, J., & Alcocer, F. (2014). *Administración Financiera*. México: Grupo Editorial Patria, S.A.
- Narváez, M., & Fernández, G. (2015). Factores condicionantes para el desarrollo empresarial competitivo: estudio empírico de la PYME en Venezuela. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG)*, 20-37.
- Observatorio Venezolano de Finanzas. (2021). Obtenido de <https://observatoriodefianzas.com/indice-nacional-de-precios-al-consumidor/>
- Ortiz, A. (2015). *Enfoques y métodos de investigación en las ciencias sociales y humanas*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Pantoulas, D., & McCoy, J. (2019). Venezuela: An Unstable Equilibrium . *Revista de Ciencia Política* , 391-408.
- Pérez de las Peñas, A. (2013). *Fuentes de Financiación* . Madrid: ESIC Editorial.
- Rojas, J. (2020). *La hiperinflación en Venezuela: causas y consecuencias*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Ross, S., Westerfield, R., & Jaffe, J. (2012). *Finanzas Corporativas*. México: McGraw Hill/ Interamericana Editores, S.A.
- Zambrano, L. (2021). *La dolarización y el sistema financiero*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

ANÁLISIS DEL TECNOESTRÉS COMO ENFERMEDAD OCUPACIONAL. CONTEXTO LABORAL DE PANDEMIA VENEZOLANO

IJCIJGH-12

*Hendrik Avila * y María Araujo ***

Resumen

El propósito fundamental del presente artículo es analizar la incorporación del tecnoestrés como enfermedad ocupacional en el contexto laboral de pandemia venezolano. Se fundamenta en los aportes de Aragüez (2017), Bracho y Cardenas (2020), Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), Organización Internacional del Trabajo (2016), entre otros. La investigación es documental, con diseño bibliográfico, empleando como técnica básica la interpretación de la información. Los resultados constituyen un referente importante, confirmando que el tecnoestrés es el malestar y las secuelas psicológicas y físicas, y el uso intensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito laboral y bajo el contexto laboral de pandemia venezolano.

Palabras clave: Tecnoestrés, Enfermedad ocupacional, Pandemia venezolano

ANALYSIS OF TECHNO-STRESS AS AN OCCUPATIONAL DISEASE. LABOR CONTEXT OF THE VENEZUELAN PANDEMIC

Abstract

The main purpose of this article is to analyze the incorporation of techno-stress as an occupational disease in the work context of the Venezuelan pandemic. It is based on the contributions of Aragüez (2017), Bracho and Cardenas (2020), Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999), Organic Law of Prevention, Conditions and Work Environment (2005), International Labor Organization (2016), among others. The research is documentary, with bibliographic design, using the interpretation of the information as a basic technique. The results constitute an important reference, confirming that technostress is discomfort and psychological and physical consequences, and the intensive use of information and communication technologies in the workplace and in the workplace context of the Venezuelan pandemic.

Keywords: Technostress, Occupational disease, Venezuelan pandemic

* Licenciada en Biología (LUZ). Profesor de la Universidad José Gregorio Hernández (UJGH). Investigador adscrito al centro de Investigación. Correo: maria.araujo@uujgh.edu.ve

** Licenciado en Biología (LUZ). Profesor de la Universidad José Gregorio Hernández (UJGH). Investigador adscrito al centro de Investigación. Correo: hendrick.avila@uujgh.edu.ve

Introducción

El tecnoestrés es un fenómeno de aparición naciente, considerando que es la consecuencia directa del uso de las tecnologías de la información y comunicación, fenómeno cada vez más en cuenta en materia laboral, porque no solo afecta el ámbito cotidiano sino también al empresarial. La incapacidad para encargarse de manera saludable de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, genera en el trabajador un desajuste entre la necesidad en su puesto laboral y los recursos, habilidades o tiempo de los que dispone un acarreo a un estado psicológico negativo. Dentro del propósitos de las organizaciones se obvia la importancia de la salud laboral, sin percatarse que los trabajadores pueden verse afectados por diversos motivos, uno de ellos es la tecnología, que comúnmente es llamada tecnoestrés. Actualmente el mundo laboral es sometido a diferentes cambios debido a la aparición de una sociedad digital, con innovaciones tecnológicas, generando en los trabajadores una actividad altamente demandante y sumamente exigente, lo que desencadena un alto estrés laboral ocasionando enfermedades y generando altos niveles de desmotivación, fatiga, posturas inadecuadas, discusiones y bajo rendimiento.

La salud ocupacional, como lo define la OMS “Es el estado del bienestar global que se caracteriza por el bienestar físico, mental y social”, es decir, que es el bienestar afectivo, motivacional y conductuales, por esta razón esta investigación pondrá énfasis en los empleados y en cómo pueden ser afectado a causa del tecnoestrés, y como resultado de un proceso perceptivo caracterizado por dos dimensiones centrales que sería ansiedad relacionada con el alto nivel de activación psicofisiológica del organismo y el desarrollo de actitudes negativas.

Debido a la aparición del covid-19 la demanda de la tecnología como herramienta para desarrollar el denominado teletrabajo, ha aumentado, generando sentimiento de angustia en el individuo, llegando a agotar los recursos físicos, sociales y psicológicos de las personas. Por todo lo expresado nace la necesidad de analizar el tecnoestrés como enfermedad ocupacional en el contexto laboral de pandemia Venezolano. La investigación se estructura en partes a saber: la fundamentación de aspectos conceptuales asociados a la variable del estudio; asimismo, se muestra el procedimiento metodológico, así como los aportes más relevantes del estudio, como una contribución a futuras investigaciones.

Fundamentos Teóricos

Noción del tecnoestrés

Para Martínez (2011), el tecnoestrés es el malestar y las secuelas psicológicas y físicas, que produce el puesto de trabajo y el uso intensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito laboral. Por su parte Alfaro (2008), lo define como una moderna enfermedad de adaptación, causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías, señalando como principal síntoma el mostrar episodios de irritabilidad o resistencia obstinada a recibir instrucciones sobre el funcionamiento de cualquier elemento tecnológico.

Es importante mencionar que el tecnoestrés se produce como consecuencia de la introducción de las TIC; la cuales son un efecto del proceso continuo de renovación tecnológica que llevan a cabo las empresas en la actualidad, innovaciones tecnológicas que tienen una repercusión directa en las condiciones de trabajo, usualmente para mejorarlas aunque en muchas ocasiones acaban generando nuevos riesgos o aumentando los existentes.

Tapia, González y González (2015), señalan el tecnoestrés como el impacto negativo en el bienestar físico y mental de la implantación casi obligatoria de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos: trabajo, ocio y vida privada. Mientras que para García y Cardona (2015), es un síndrome que aparece en personas que deben trabajar largas jornadas con computadoras, creándoles un alto grado de dependencia; ya que, al tener cierto dominio en el uso de la tecnología o cuando ésta no representa un problema, es habitual que el individuo se dedique a experimentar sobre las posibilidades y atracciones que ofrece el equipo, de modo que incurre paulatinamente en hábitos repetitivos y sin sentido.

Causas del Tecnoestrés

Para Bracho y Cardenas (2020), las causas que provocan el tecnoestrés pueden ser varias. Y es importante resaltar que en ocasiones se relacionan con la edad de la persona. Entre ellas se tiene, el exceso de información y la demanda de conocimientos, la necesidad de estar siempre conectado, y localizable, rehusar del uso de la tecnología por percibir una falta de habilidad a la hora de manejarla.

No obstante para Brillhart (2014), y Alfaro (2008), existen cuatro situaciones que generan tecnoestrés las cuales son las siguientes:

1. El síndrome de fatiga informativa, el cual reside cuando el internet se encuentra constantemente en funcionamiento, considerándose el principal medio de información y de comunicación en todo el

mundo. Sin embargo, el exceso de información que reciben los trabajadores mediante la utilización de dispositivos electrónicos, correo electrónico, Internet, sistemas de geolocalización, redes sociales, teléfono móvil, entre otros, puede ocasionar situaciones generadoras de estrés en el trabajo. El exceso de información perjudica el rendimiento de los trabajadores, obligándoles a analizar y dar forma a toda la información recibida.

2. Cada vez es más frecuente ver trabajadores incapaces de adecuarse al ritmo de trabajo que el uso de las tecnologías requiere en el desempeño laboral. Esto propicia un incremento del estrés, disminuye la percepción de control y causa problemas físicos de salud. Estudios realizados en este ámbito confirman que los trabajadores usan el computador, mientras atienden al teléfono conversando con los compañeros de trabajo u otros, interrumpiendo sus labores, siendo incapaces de concentrarse, lo que implica pérdida de eficiencia.

3. Las situaciones tecnológicas como por deterioro en el sistema, virus, informaciones fraudulentas, entre otros, dan lugar a situaciones desesperantes para los trabajadores principalmente para aquellos que desencadenan pérdidas de datos, documentación o ficheros. Esta situación origina que los trabajadores tengan que reorganizarse en su puesto con el objetivo de recuperar o repetir aquella información perdida por el uso de las tecnologías, lo cual, indudablemente, provoca un cuadro de situaciones nuevas tecnoestresantes.

4. El Síndrome de Burnout, como consecuencia de un proceso acumulativo que acarrea a un agotamiento emocional. Las secuelas del Burnout, son numerosas y muy perjudiciales: cansancio emocional, desgaste, agotamiento, fatiga, irritación, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia los demás y falta de realización personal, con respuestas negativas hacia uno mismo y el trabajo. Este síndrome es una importante amenaza para las organizaciones ya que, infelizmente se suele dar en aquellos trabajadores que suelen ser valiosos para la empresa y que se caracterizan por su dedicación, lealtad, esfuerzo y excelente trabajo.

Tipos de Tecnoestrés

Aragüez (2017), refiere que existen dos tipos de tecnoestrés, derivados por la incorporación inadecuada de las TIC en el trabajo, los cuales son la tecnofobia y la tecnoadicción, siendo ambas consideradas como elementos motivadores del estrés en el trabajo, ambos tienen efectos negativos en las personas y se pueden convertir en importante fuente de riesgo laboral.

Tecnofobia

Para Aragüez (2017), la tecnofobia es una enfermedad en la que los trabajadores fundamenten un rechazo frontal al uso de las nuevas tecnologías en el trabajo, es decir, se consideran personas que presentan una actitud general en contra a las nuevas tecnologías. Del mismo modo, señala que son más propensos a este tipo de trastornos los trabajadores de edad media o avanzada. El motivo fundamental consiste en que les resulta bastante complejo reaprender una nueva forma de trabajo a través de sistemas informáticos.

No obstante, hace énfasis en que se puede ampliar también a trabajadores de diferentes edades que sienten miedo a lo ignorado y a sentirse amenazados o atacados por cualquier tipo de innovación tecnológica. Así mismo expone que la tecnofobia encuentra su razón de ser, de entre muchos escenarios, a la escasa formación de los trabajadores en la materia, fundamentalmente de aquellos que no se encuentran relacionados con las TIC en su vida cotidiana, haciéndose muy complicada la adaptación mental a su nuevo puesto de trabajo.

Según Alfaro (2008), los trabajadores que sufren de tecnofobia al entrar en contacto con las TIC la mayoría del tiempo se sienten presionados por el entorno, temiendo en muchas ocasiones perder el empleo si no son capaces de hacerse con ellas, esta angustia se traduce en reacciones de ansiedad al emplear la tecnología y los individuos sufren por sentirse amenazados, estresados y alienados por las máquinas, que hacen un trabajo perfecto y rápido que ellos tardarían horas en hacer.

De esta manera, Salanova (2009), define la tecnofobia de tres maneras: 1) resistencia a hablar sobre tecnología o incluso pensar en ella, 2) miedo o ansiedad hacia la tecnología, y 3) pensamientos hostiles y agresivos hacia la tecnología. Igualmente, este tipo de trastornos se origina por pensamientos negativos y ansiedad relacionada con la tecnología de la información.

Tecnoadicción

Salanova (2009), definición de la tecnoadicción como el tecnoestrés específico debido a la incontrollable apremio a utilizar TIC en todo momento y todo lugar, y el utilizarlas durante largos períodos de tiempo. No obstante Alfaro (2008), la describe como los adictos obsesionados por estar al día y controlar todas las innovaciones, cosa cuasi imposible en un entorno tan acelerado y dinámico.

De igual manera, Alfaro (2008), expresa que la tecnoadicción es el esfuerzo mental que supone enfrentarse al cambio, errores, multitud de tareas y sobre abundancia de tecnología y datos, que lleva a

los empleados a trabajar más duramente y les reduce el tiempo libre cuando están fuera del trabajo. Asevera el autor que es un tipo específico de estrés que viene como consecuencia de la dependencia que experimentamos de las nuevas tecnologías, el miedo que se siente cuando éstas fallan, un estado constante de sobre estimulación y la necesidad de estar siempre conectados.

En este mismo sentido, Aragüez (2017), refiere que la tecnoadicción se hace presente en trabajadores que mantienen una adicción al uso de las nuevas tecnologías y no únicamente en su vida cotidiana, sino también en su propio puesto de trabajo. Del mismo modo, la autora señala que cuando un trabajador conserva cierta adicción a la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación en su puesto de trabajo, se considera que tiene un trastorno al ámbito de las tecnologías de la información y de la comunicación.

Asimismo, reitera Aragüez (2017), que el caso de este trastorno, los trabajadores no han tenido que aprender la utilización de dichos medios en el trabajo, sino que forma parte de su vida cotidiana. Tal es el grado de utilización apremiante de dichos medios que incluso, en ocasiones, les dificulta la concepción de trabajo sin la utilización de dichos medios electrónicos en el desempeño de su actividad.

Efectos del tecnoestrés

El uso constante de las TIC puede ocasionar algunos efectos en la salud de los trabajadores. Es por ello que Aragüez (2017), señala efectos negativos para la salud de los trabajadores y también para la tranquilidad de su vida personal y laboral, igualmente en el ámbito de las tecnologías, su uso y al mismo tiempo abuso puede llevar a desarrollar un patrón adictivo a las mismas que si directamente se relaciona con el trabajo, la adicción puede ser de ambas maneras (tecnologías y trabajo). El patrón adictivo en el caso de los adictos a Internet se denomina, desorden de adicción a Internet, uso compulsivo de Internet, o uso patológico de Internet.

No obstante, La Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016), expone que las consecuencias del estrés en la salud de los trabajadores varía dependiendo la persona, manifestando que pueden presentarse trastornos mentales y de comportamiento, tales como, agotamiento, el síndrome de Burnout, desgaste, ansiedad y depresión, así como daños físicos, enfermedad cardiovascular y trastornos musculoesqueléticos.

Por su parte Alfaro (2008), expresa que el uso excesivo de las TIC en algunas ocasiones presente al usuario una cierta dificultad para distanciarse, ya que las TIC permiten al trabajador estar siempre

conectado y localizable, ya sea en días laborales como en vacaciones. Por lo que es importante señalar que la inclinación excesiva a las TIC, como el rechazo a las mismas, da lugar a patrones de comportamiento disfuncionales.

Es por ello que el autor hace referencia a que un trabajador estresado es un trabajador menos motivado, menos productivo y por supuesto, se encuentra más expuesto a sufrir accidentes laborales. Por último, Quintero (2013) refiere que esta tensión no necesariamente es siempre negativa, ya que cierto nivel de estrés resulta beneficioso y no deja de ser un mecanismo adaptativo del individuo que contribuye, en buena medida a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas etapas de su vida.

Es importante demarcar con base a lo expuesto anteriormente, que el tecnoestrés se suma a otros muchos malestares psicológicos que se han visto acrecentados por el Covid-19, el miedo, la incertidumbre, la soledad, entre otros. Así mismo la pandemia está teniendo consecuencias físicas, psicológicas, también relacionales. A nivel de comunicación, lo digital está desplazando otras actividades más útiles para el desarrollo emocional, cognitivo y social.

Desde el punto de vista físico, un aumento de las patologías oculares (miopía, visión borrosa y ojo seco, entre otras), de problemas osteo musculares, el síndrome del túnel carpiano, de cefaleas tensionales, calambres, sobrepeso, todo vinculado al incremento de la vida digital de sus pacientes. A ello se suman en muchas personas problemas de sueño, de falta de energía, menos agilidad motora y mental, mayor irritabilidad (Luzardo, 2016).

Criterios legales del tecnoestrés como riesgo psicosocial en el ámbito laboral venezolano.

Tomando en cuenta lo estipulado en el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999): Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho.

Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El

Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Artículo 110: El Estado reconocerá el interés público de la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones y los servicios de información necesarios por ser instrumentos fundamentales para el desarrollo económico, social y político del país, así como para la seguridad y soberanía nacional. Para el fomento y desarrollo de esas actividades, el Estado destinará recursos suficientes y creará el sistema nacional de ciencia y tecnología de acuerdo con la ley. El sector privado deberá aportar recursos para las mismas. El Estado garantizará el cumplimiento de los principios éticos y legales que deben regir las actividades de investigación científica, humanística y tecnológica. La ley determinará los modos y medios para dar cumplimiento a esta garantía.

En la constitución se contempla que la ley dispondrá lo necesarios para mejorar las condiciones materiales, morales, intelectuales de los Trabajadores y Trabajadoras. Así como también no podrá alterarse la intangibilidad y progresividad de los Derechos y Beneficios laborales. Los principales principios de responsabilidad son subjetivos y objetivos, siendo la subjetiva aquella responsabilidad sin culpa y la objetiva es llamada también responsabilidad por el riesgo creado.

Igualmente la ley orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras (2012) en su artículo 43 contempla que todo patrón garantiza a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT –2005) en su Artículo 60: El empleador deberá realizar los estudios pertinentes e implantar los cambios requeridos tanto en los puestos de trabajo existentes como al momento de introducir nuevas maquinarias, tecnologías o métodos de organización del trabajo a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador o la trabajadora y su entorno laboral.

Artículo 70: El legislador define lo que se entiende por enfermedad ocupacional, determinando que se trata de los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

El instrumento legal Venezolano Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005) también conocido por su siglas LOPCYMAT entiende la enfermedad como estados patológicos en su art 70 Los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos, condiciones, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. Así la enfermedad ocupacional es todo deterioro de la salud del trabajador lento y progresivo o algún desequilibrio mental.

Según el INPSASEL el artículo 76 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo es el encargado de calificar el origen ocupacional de la enfermedad o del accidente y sus consecuencias; también elabora los criterios de evaluación y dictamina el grado de discapacidad del trabajador. Señala también que el procedimiento está a cargo del Departamento de Higiene y Seguridad y Ergonomía de la Dirección Regional de Salud de los Trabajadores (DIRESAT) dicha investigación debe realizarse en el sitio de trabajo donde ocurrió la lesión y presentarse las experticias para su conclusión.

Métodos

El desarrollo de la investigación, desde el punto de vista metodológico, parte de un enfoque documental con diseño bibliográfico, por lo cual se recurrió a la recopilación de información de documentos científicos. Para ello se tomaron principalmente, los postulados de diversos autores en cuanto al tecnoestrés como enfermedad ocupacional. En base a lo anterior, según Bernal (2010), Arias (2010) y Silva (2010) definen como el estudio de documentos a partir de la revisión, análisis, síntesis, lectura e interpretación de la información recopilada, lo cual implica una observación directa sobre las fuentes consultadas, a fin de ser incluidas de manera organizada y objetiva.

Reflexiones Finales

Atendiendo a la situación expuesta, se procede a exponer los resultados obtenidos en el análisis e interpretación de la información obtenido a través del objeto de estudio. Se han desarrollado algunos aspectos que promuevan la ampliación de los conocimientos que se tienen respecto al tema del Tecnoestrés, dando lugar a nuevas interpretaciones con base en las realidades que el estudio de otras aristas puede ofrecer.

Los planteamientos permiten interpretar que los criterios para que una enfermedad pueda ser considerada ocupacional se refiere a los procedimientos patológicos que pueden provenir por la realización de una labor o profesión debido a que un conjunto de actividades pueden provocar una malestar por causa del ejercicio de un trabajo. Por su parte, el tecnoestrés se entiende como una enfermedad del trabajador que es causada por la falta de habilidad para tratar con nuevas tecnologías.

Ante ello, el tecnoestrés es una perturbación que se presenta en las personas por su trabajo o actividades, así mismo queda reflejado que el tecnoestrés es resultado de un proceso perceptivo de desajuste entre demandas y recursos disponibles y está caracterizado por dos dimensiones centrales que sería las sintomatologías afectivos o de ansiedad relacionada con el alto nivel de activación psicofisiológica del organismo y el desarrollo de actitudes negativas.

Pero, los factores que llegan a causar estrés se denominan riesgos psicosociales que inciden en las formas de trabajo, sometiendo a los trabajadores a exigencias continuas de tipo física y psicológica. Tales como, sobre carga de trabajo, rutina de tareas complejas. Así mismo estas causas prescriben al trabajador en un estrés tecnológico que lo estremece, es decir originando un descenso en sus actividades laborales.

Además, los efectos que desencadena el tecnoestrés son considerados grandemente en personas compulsivas, dinámicas, competitivas en gran parte vinculadas con la personalidad del trabajador. Pueden estar causados por la falta de concentración, debido a que los sujetos realizan múltiples tareas de forma simultánea y no pueden concentrarse en una sola, aunado a esto se genera trastorno de sueño puede llevar al individuo a sacrificar horas de sueño por atender demandas tecnológicas y lo que estas requieren crea efectos mentales nocivos, los cuales deben ser atendidos.

Se trata, en definitiva, de asumir el tecnoestrés como factor negativo de la salud provenientes de los riesgos o peligros (psicosociales), según la Organización Internacional del Trabajo, las nuevas tecnologías generan un escenario integrado por sistemas informáticos y las redes de comunicación que constituyen a su vez un sistema globalizado por el desarrollo de nuevas técnicas en la búsqueda de conocimientos, cuya incorporación puede producir un efecto positivo o negativo sobre la salud de los trabajadores.

Actualmente la humanidad se ha visto afectada por una pandemia ocasionada por el Covid-19, la cual ha obligado a establecer una cuarentena y confinamiento permanente, llevando a las empresas a implementar el teletrabajo o trabajo en línea desde la vivienda de los empleados, lo cual implica el

incremento exponencial del uso de las nuevas tecnologías para cumplir cabalmente con los objetivos laborales implantados, acentuando a la vez el tiempo de utilización de dichas métodos, dando lugar a mayor tecnoestrés laboral.

Estas situaciones pueden generar en los trabajadores innumerables trastornos. Sin embargo, el tecnoestrés como patología no se encuentra contenido de manera taxativa como enfermedad ocupacional en el contexto laboral nacional, de allí surge el interés por analizar la incorporación del tecnoestrés como enfermedad ocupacional en el contexto laboral de pandemia venezolano, con la finalidad de hacer los correctivos necesarios a través de las recomendaciones que surjan de la investigación.

Por ello, se considera imprescindible que la Legislación Nacional abarque minuciosamente las vicisitudes que nacen de la relación laboral, la cual debe regular y maneja el concepto más detallado y un tanto más reconocido como enfermedad ocupacional en materia del trabajo. En cuanto a la enfermedad ocupacional en la legislación Venezolana se considera que es aquella enfermedad derivada del trabajo o la crisis de una enfermedad común derivada por el ambiente del trabajo. Así mismo el trabajador está expuesto al riesgo en su área de trabajo; estos riesgos son desencadenantes al momento de la determinación de las enfermedades de carácter ocupacional.

Por otra parte, la Legislación Laboral de las Trabajadoras y Trabajadores en Venezuela protege de un accidente laboral, y los patrones y patronas están en la obligación de garantizar que los delegados de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones y así los comité de seguridad y salud laboral cuente con la participación; el empleador es el responsable de sus efectos y el pago o cumplimiento de cualquier indemnización.

Además, en Venezuela el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INSAPSEL), es el competente calificando el origen de dicha enfermedad ocupacional así como también elabora los criterios de evaluación y determina el grado de discapacidad del trabajador. Así mismo, señala que el procedimiento de investigación está a cargo del Departamento de Higiene y Seguridad Ergonomía de la Dirección Regional de Salud de los Trabajadores (DIRESAT), dicha investigación debe realizarse en el sitio de trabajo donde ocurren las lesiones y presentarse las experticias correspondientes para su conclusión.

Dentro de ese proceso, es significativo reforzar la noción de esta enfermedad ocupacional para alcanzar un conocimiento óptimo sobre la referida noción, para lo cual se pueden realizar talleres, jornadas informativas, intercambios de saberes, así como su divulgación mediante material digitalizado.

Siendo relevante capacitar sobre los criterios de la enfermedad ocupacional, lo cual puede hacerse a través de jornadas instructivas, lo cual es estipulado por la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estas acciones fortalecerán el conocimiento sobre la responsabilidad del empleador, instruyendo mediante talleres tanto al personal directivo como trabajadores lo referido a este tema, con la instrucción al personal sobre los principios a considerar ante la enfermedad ocupacional, como una forma de alcanzar su prevención, así como el cumplimiento de leyes, reglamentos, normas y procedimientos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, es relevante conocer que en una sociedad tan cambiante como la nuestra, se requiere adaptaciones en el todos los ambientes de trabajo, a la par con las innovaciones en el conocimiento que permitan compaginar lo laboral con las demandas sociales, constituyendo estos preparaciones necesarios para adaptarse a las nuevas medidas preventivas en el trabajo y así evitar el contagio de cualquier patógeno en los ambientes, de las mutaciones de los patógenos, el trabajo remoto y la comprensión y reflexión crítica a través de la adaptación de la Normativa Legal Venezolana para las nuevas generaciones.

Desde la aparición de la pandemia de la Covid-19 y la implementación de cuarentena en gran parte del mundo, el Tele Trabajo se convirtió en la forma en la cual los trabajadores, ante la imposibilidad de dirigirse a su lugar habitual de trabajo, pudieron dar continuidad a sus labores desde sus hogares. Ante esto, el Tele Trabajo es una figura que distintos países se vieron en la necesidad de implementar y regular mediante leyes especiales y de este modo, garantizar y velar por los derechos de los trabajadores.

En la legislación laboral venezolana, no se encuentra regulada la figura del Tele Trabajo, ni existen proyectos de ley para su regulación, por ello, las normas aplicables, son genéricas y en algunos casos requerirán interpretación y adaptaciones. Esto, a comparación de las legislaciones de otros países de Latinoamérica, donde sí está regulada, tales como: Argentina, Colombia, Uruguay, Perú, Chile. Por otro lado, otros países europeos que también lo regulan, como, por ejemplo: Alemania, Portugal, Rusia, Francia, entre otros.

Es por ello que las investigadoras hacen gran énfasis en la necesidad de legislar la figura del Tele Trabajo en Venezuela, ya que, aunque existe la figura del Trabajo a Domicilio, tipificado en el artículo 209 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, no se adapta a la realidad actual del Tele Trabajo y, por lo tanto, se vulneran los derechos de los trabajadores.

Partiendo de este hecho, se recomienda que en Venezuela exista, de manera urgente, una regulación especial y específica para el Tele Trabajo, que incluya la Promoción, Prevención, Control de Riesgos y Procesos, en aras de disminuir los infortunios en el trabajo y de este modo, evitar las enfermedades ocupacionales durante el Tele Trabajo.

Referencias Bibliográficas

Alfaro, A (2008). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: Estrés y Tecnoestrés. **Revista digital de salud y seguridad en el trabajo**, N°. 1, 28 de abril de 2008. España. Universidad de Huelva.

Aragüez, L (2017). El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés. **Revista Internacional de la Protección Social**, 2017, vol. II, núm. 2. España. Universidad de Málaga.

Arias, F. (2010). **El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología Científica**. Cuarta Edición. Caracas. Editorial Episteme.

Bernal, C. (2010). **Metodología de la Investigación**. 3° Edición. México. Prentice Hall.

Bracho, A y Cardenas, M. (2020), El Tecnoestrés: Una consecuencia de la inclusión de las TIC en el trabajo, artículo publicado en la revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, en la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM). Santa Ana de Coro. Venezuela.

Brillhart, P (2014). Techostress in the Workplace. Managing Stress in the Electronic Workplace. The Journal of American Academy of Business, Cambridge. September. Vol. 5 Issue ½. Pp 302-307.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), creada el 1 de Noviembre de 1999, ratificada el 19 de Diciembre de 1999, promulgada el 20 de Diciembre de 1999.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Publicada en Gaceta Oficial N° 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.

Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012) Gaceta Oficial N° 6.076. 7 de Mayo de 2012.

Luzardo (2016). Nuevas Formas de Trabajo Asociadas a Tecnologías de Información y Comunicación y su Incidencia en el Tecnoestrés en el Ámbito Laboral Venezolano. Trabajo Especial de Grado realizado en la Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín

Martínez, J. (2011) **Tecno-Estrés. Ansiedad y adaptación a las nuevas tecnologías en la era digital**. Barcelona, España: Editorial. Paidós, Barcelona

Organización Internacional del Trabajo (OIT- 2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Informe de fecha 28 de abril de 2016. Ginebra, Suiza.

Quintero, L. (2013). Riesgos psicosociales que afectan al trabajador por el uso de nuevas tecnologías en el contexto laboral venezolano; Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) Gaceta Oficial N° 38.426. 28 de Abril de 2006

Salanova, M. (2009). Exposición a la tecnología de la información y la comunicación y su relación con el engagement. **Revista Ciencia y Trabajo**, año 11, núm. 32, abril-junio 2009. Santiago, Chile. Fundación Científica y Tecnológica. Asociación Chilena de Seguridad.

Silva M. (2010). **Metodología de la Investigación. Elementos Básicos**. Venezuela. Ediciones CO-BO.

Tapia, O; González, T (2015). Identificación y descripción de síndromes laborales contemporáneos. **Revista del Claustro de Profesores de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo**, enero-junio 2015, núm. 25. Michoacán, México.

GERENCIA ESTRATÉGICA IMPULSORA DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS BANANERAS. CORREGIMIENTO RIO FRÍO-COLOMBIA

IJCIJGH-13

*Nerio Romero * y Angel Nava ***

Resumen

La investigación buscó Analizar la gerencia estratégica impulsora del cambio organizacional en Empresas Bananeras del Corregimiento Rio Frio, Colombia. Fue enmarcada en el paradigma positivista, de tipo descriptivo, no experimental, de campo y transversal. Fueron sujetos informantes, los directivos de 45 empresas bananeras del Corregimiento de Rio Frío. Se aplicó un instrumento con 48 ítems, con escalamiento Likert. Para analizar los resultados se utilizó la estadística descriptiva. Concluyendo que las empresas bananeras analizadas son poseedores de un perfil estratégico resonante que les permite asumir patrones de conductas relevantes a la satisfacción de sus clientes internos, así mismo estas poseen factores asociados a su conducta de cambio que son favorables para el accionar solidario en los ámbitos socio-laborales de sus empleados.

Palabras Clave: Gerencia Estratégica, Cambio Organizacional, Empresas Bananeras

STRATEGIC MANAGEMENT PROMOTING ORGANIZATIONAL CHANGE IN BANANA COMPANIES. RIO FRIO CORREGIMENT-COLOMBIA

Abstract

The research sought to analyze strategic management as a driver of organizational change in the Banana Companies of the Corregimiento of Rio Frio, Colombia. It was framed in the positivist paradigm, descriptive, non-experimental, field and transversal. - The informants, owners and administrators of 45 banana companies in the Corregimiento of Rio Frío were subjects. An instrument consisting of 48 items with Likert scaling was applied. Descriptive statistics were used for the analysis of the results. It was concluded that the analyzed banana companies have a resonant strategic profile that allows them to assume patterns of behaviors relevant to the satisfaction of their internal customers, likewise they have factors associated with their behavior of change that are favorable for joint action in the socio-labor areas of its employees.

Key Words: Strategic Management, Organizational Change, Banana Companies

* Doctor en Administración Gerencial (Universidad Benito Juárez G – México). MSc. Gerencia de Recursos Humanos (URBE), Abogado (Universidad Libre de Colombia). Administrador Público (Escuela Superior de Administrador Público. Colombia) nerioromero95@yahoo.com

** Pos doctor en Gerencia en las Organizaciones (URBE), Doctor en Ciencias Gerenciales (URBE). MSc. Gerencia de Recursos Humanos (UNERMB), Licdo. en Administración (UNERMB). Docente Catedrático Universidad Cooperativa de Colombia (Montería – Colombia). Profesor e Investigador (Universidad del Zulia, Núcleo Luz Col. ORCID: 0000-0002-7960-432X.- Google académico: QC1B9v4AAAAJ&hl=es. PEI Nivel C. angelnavach66@hotmail.com

Introducción

Desde las últimas tres décadas se ha evidenciado una diversificación creciente y de continuos cambios en el entorno empresarial, ya que el proceso tecnológico genera nuevas formas del saber, generando innovaciones que influyen positivamente en la actividad de las personas, mediante trabajos en equipos, visión compartida y sobre todo una planificación de sus acciones para lograr los objetivos planteados que van en beneficio de todo el escenario empresarial u organizacional. Por ello, para gestionar y/o planificar estratégicamente en estas empresas, es fundamental para alcanzar los objetivos planteados, logrando una formulación, ejecución y evaluación de las estrategias que permitan desarrollar sus actividades sobre la base de las necesidades de estas y en consonancia con su misión, visión, así como políticas de los entornos tanto interno como externo.

Es así como la gestión estratégica ha permitido fomentar la calidad en escenarios complejos caracterizados por la globalización, lo cual constituye un reto en los conglomerados empresariales en el siglo XXI, generando un mejor rendimiento organizacional, así como de eficacia externa o interna de su sistema productivo, por lo que es fundamental vincularlo con los resultados obtenidos a corto, mediano y largo plazo.

En general, la acción estratégica intenta implementar una estrategia encaminada a alcanzar las metas a largo plazo. Esto conlleva establecer vínculos entre lo global y lo particular, a definir el orden de importancia de las metas, es decir, a jerarquizarlas para generar una gestión estratégica en la que los objetivos generales permitan visibilizar las actividades internas estableciendo firmes conexiones con las externas y en la que se cuenta con los instrumentos necesarios para medir los resultados de las actividades y, en cualquier momento, que generan los cambios organizacionales en los contextos productivos de las empresas bananeras analizadas.

Fundamentación Teórica

Gerencia Estratégica

Las personas en la vida cotidiana se relacionan con organizaciones o instituciones que persiguen diferentes objetivos, los cuales están en función de su naturaleza, para operar exitosamente, estas organizaciones han utilizado la ciencia de la administración, la cual se fundamenta en el proceso administrativo con sus funciones básicas de planificación, organización, dirección y control. A través del tiempo, la ciencia administrativa ha ido avanzando, desarrollando modelos y teorías, las cuales

explican el comportamiento de las organizaciones; dentro de estas se encuentra la gerencia o administración estratégica.

La gerencia estratégica, en muchas organizaciones ha dado grandes resultados y su concepto se ha ido desarrollando a través del tiempo, se fundamenta en la noción de estrategia; en este sentido, David (2008, p. 13), define la estrategia como “los medios por los cuales se logran los objetivos a largo plazo”. Por otra parte, Thompson y Strickland (2012, p. 4), definen la estrategia de una compañía en las medidas competitivas y los planteamientos comerciales con que los administradores compiten de manera fructífera, mejoran el desempeño y hacen crecer el negocio.

Estos autores la definen como un proceso conformado por tres fases; formulación, ejecución y evaluación de estrategias para lograr en la empresa los objetivos de manera exitosa manteniendo ventajas competitivas. Según esta definición, la dirección estratégica se centra en la integración de las diferentes funciones de la organización (administrativas y operativas, así como los sistemas de información) para lograr su éxito.

Los autores identifican esta ciencia y el proceso como gerencia estratégica, dirección estratégica, planificación estratégica y administración estratégica, es decir, asumen ese proceso bajo diferentes conceptos; por ello, en la investigación actual, estas denominaciones de los autores mencionados se asumen como una sola. Por su parte, para Hill y Jones (2010, p. 5), “la administración estratégica se refiere a la identificación y descripción de las estrategias que los gerentes utilizan para alcanzar un desempeño superior y una ventaja competitiva para las organizaciones”. En este sentido, Dess y Lumpkin (2003, p. 3) consideran a “la gerencia o dirección estratégica como el conjunto de análisis, decisiones y acciones que una organización lleva a cabo para crear y mantener ventajas competitivas”.

De acuerdo con estos autores, el proceso se apoya en dos elementos principales: (a) Suposición de tres procesos continuos: análisis, decisión y acción, (b) La esencia de la gerencia o dirección estratégica, se basa en el estudio de la razón del porqué algunas empresas son más exitosas que otras.

Por otro lado, según Thompson y col. (2012, p. 4), el proceso de dirección o gerencia estratégica está referido a la creación, implementación y ejecución de las estrategias de la organización; ello implica cinco actividades relacionadas: (a) Desarrollar una visión estratégica de lo que será de la empresa y hacia dónde va, para tener así visión de largo plazo. (b) Determinar objetivos o convertir la visión en resultados específicos de desempeño a lograr por la organización. (c) Crear una estrategia para obtener

los resultados deseados. (d) Poner en práctica y ejecutar la estrategia elegida de manera eficiente y efectiva. (e) Evaluar el desempeño y hacer las correcciones necesarias.

Puede observarse en cada definición de gerencia estratégica, la descripción de un proceso, el cual implica saber en qué negocio o actividad organizacional se está, visualizar donde se quiere estar en el futuro y definir los objetivos requeridos para orientarse hacia ese logro; desarrollar la estrategia necesaria a través de un proceso de análisis interno y externo de la organización; poner en práctica la estrategia estableciendo las actividades, acciones, políticas y recursos necesarios para ello, buscando la efectividad.

Finalmente, y necesario, el proceso exige la evaluación de la estrategia implantada para ver su desempeño y establecer las acciones correctivas necesarias si es el caso, lo cual puede producir cambios en la misión, visión, objetivos o estrategias. Por ello, en esta investigación se considera la gerencia estratégica como un proceso contentivo de tres fases fundamentales: formulación, ejecución y evaluación de estrategias, el cual se analiza en la administración de las empresas bananeras del Corregimiento de Río Frío, Departamento del Magdalena, Colombia, la capacidad de cambio organizacional como necesidad fundamental para incrementar la competitividad de las empresas del sector.

Proceso de Gerencia Estratégica

Puede definirse como el conjunto de pasos a desarrollar para crear, ejecutar y evaluar la estrategia de la empresa. David (2003), lo define como un proceso que presenta tres etapas: formulación, implantación y evaluación de la estrategia. El autor describe la formulación como una etapa que incluye definir la visión, la misión, identificar las amenazas y oportunidades externas de la organización, determinar las fortalezas y debilidades internas, establecer objetivos a largo plazo, crear estrategias alternativas y seleccionar la(s) estrategia(s) específica a seguir. En este sentido según el autor, en estas decisiones de seleccionar las estrategias, la organización debe revisarse a ver que le conviene en función de obtener ventajas competitivas, si cambia de negocio o seguir en el mismo, pero abordando otros clientes, fusionarse con otro, expandirse a otros productos o servicios, entre otras opciones.

También según lo expuesto por el autor (David, 2008, p. 6), como las organizaciones poseen recursos limitados, deben seleccionarse aquellas opciones estratégicas más beneficiosas para ellas. Seleccionar una estrategia también tiene que ver con decidir sobre precios, productos, clientes, tecnología a utilizar, zona geográfica a atender, entre otros aspectos considerando un plazo largo. En la

fase de implantación o ejecución, la empresa debe establecer objetivos anuales o de corto plazo, formular políticas, motivar a los empleados, asignar actividades y recursos a fin de poder viabilizar la estrategia formulada; por último, la etapa de evaluación implica analizar todas las estrategias implantadas y examinar las razones de su éxito y/o fracaso.

De lo antes mencionado, puede decirse que el proceso de dirección estratégica es de importancia vital para toda organización en busca del éxito y ofrece al gerente o líder de la misma, un poco más de seguridad en su conducción, pues, le permite prepararse creando alternativas ante diferentes situaciones, para luego evaluarlas y decidir la considerada más idónea en pro de lograr los objetivos de la empresa. Este proceso contribuye en cierto grado a disminuir la incertidumbre y aun cuando el entorno es muy cambiante, el directivo debe estar revisando constantemente la estrategia planteada, adaptándola a las nuevas necesidades.

Proceso de Cambio

El proceso de cambio organizacional puede comenzar por un estímulo externo como puede ser un crecimiento o contracción de la demanda o interno como, por ejemplo, una decisión gerencial, en todo caso, de acuerdo con los autores consultados, se compone de tres momentos fundamentales, tales como: Descongelar, Mover o cambiar y Volver a congelar.

La primera etapa, descongelar, crea la motivación para el cambio: como se dijo anteriormente, un estímulo la activa y genera situaciones que pudieran promover que las personas se sientan incómodas, pueden ver la necesidad del cambio; sin embargo, en algunos casos puede surgir un problema ético relativo a la legitimidad de deliberadamente crear una incomodidad que pueda iniciar el cambio.

La segunda etapa es el cambio mismo: puede ocurrir a partir de la asimilación de nueva información, la exposición a nuevos conceptos o el desarrollo de una perspectiva distinta. Esta etapa puede ser tan corta o larga como la magnitud del cambio a implementar exija.

La tercera etapa, volver a congelar, estabilizar el cambio: para que sea efectivo debe ser congruente con el autoconcepto y los valores de las personas. Si es incongruente con las actitudes y comportamientos de otros en la organización, es probable que la persona vuelva al comportamiento anterior; por tanto, el reforzamiento del nuevo comportamiento es esencial.

Independientemente de estas etapas, el proceso de cambio a juicio de Aguilar y col. (s/f) consta de cinco pasos: 1.- Ejecución de las acciones y 2.- Evaluación de los resultados.

- **Diagnóstico de la situación:** Incluye todas las actividades que permitan visualizar la necesidad de cambio y su dimensión, de forma tal que se evidencie su necesidad real y su oportunidad y de ser así, los requerimientos de todo tipo que se necesitan para comenzar con los esfuerzos de cambio.
- **Determinación de la situación deseada:** En esta etapa se compara la situación actual, partiendo de los resultados del estudio diagnóstico, con la situación ideal y de esta manera determinar una situación deseada. Haciendo la salvedad que la situación ideal no siempre es alcanzable, por lo que en esta etapa se deben determinar los alcances del estado final a alcanzar.
- **Determinación de los cauces de acción a seguir:** En esta etapa se eligen y desarrollan los procedimientos para intervenir la situación que desea cambiar, con base en los resultados del diagnóstico y la determinación de la situación deseada.
- **Ejecución de las acciones:** Consiste en la puesta en práctica de la estrategia conducente al cambio, en la que también deben preverse los elementos de control que permitan comprobar periódicamente si el plan es acatado o no, y si la experiencia alcanzada muestra que se avanza por buen camino hacia el logro de los objetivos.
- **Evaluación de los resultados:** Analizar los resultados obtenidos para confrontarlos con los objetivos establecidos, a fin de evaluar el grado de éxito alcanzado y establecer qué factores o influencias explica esos resultados.

Fuerzas del Cambio Organizacional

Las organizaciones pueden encontrarse en un estado de equilibrio, con fuerzas que empujan hacia el cambio, por una parte, y fuerzas que se resisten a éste, al intentar mantener el “statu quo”, por otra. Koontz, Weihrich y Cannice (2012) expresan que hay un equilibrio que se mantiene por fuerzas impulsoras y fuerzas restrictivas. Al iniciar el cambio, la tendencia es aumentar las fuerzas impulsoras; pero a menudo de igual forma aumenta la resistencia al endurecer las fuerzas restrictivas. Otro enfoque, es el de Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) quienes afirman que las fuerzas para el cambio se clasifican por conveniencia en dos grupos: externas e internas.

Las fuerzas externas trascienden el control de la administración, en tanto las internas operan dentro de la empresa y están por lo general dentro del control de la administración.

.- Fuerzas Externas

Según Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), las organizaciones rara vez emprenden un cambio significativo si no hay una fuerte conmoción en su ambiente. El ambiente externo comprende

muchas fuerzas económicas, tecnológicas, sociales o políticas que pueden desencadenar el proceso de cambio. Quienes estudian y practican el cambio organizacional coinciden en que estos activadores ambientales son necesarios, pero no suficientes para iniciar el cambio. El cambio también involucra a los administradores que están conscientes de él y actúan en consecuencia.

Al directivo de una empresa, históricamente le ha interesado saber cómo enfrentar a las fuerzas económicas. Los competidores presentan nuevos productos, aumentan su publicidad, bajan sus precios o incrementan su servicio al cliente. En cada caso se demanda una reacción, a menos que el administrador se conforme con permitir la merma de sus utilidades y su nicho de mercado. Al mismo tiempo, se presentan dinámicamente cambios en los gustos e ingresos del cliente, lo que podría generar que los productos de la empresa ya no sean atractivos a los clientes, o quizá los estos puedan adquirir formas menos costosas y de más alta calidad en los productos sustitutos.

La segunda fuente de fuerzas ambientales externas de cambio es la tecnología, desde el siglo XX a la fecha, la tecnología se ha convertido en una fuerza externa muy poderosa, además, impulsora de elementos diferenciadores de la productividad de los negocios. Las computadoras posibilitan el procesamiento de datos a alta velocidad y la solución a complejos problemas de producción. Nuevas máquinas y procesos han revolucionado la forma en que se fabrican y distribuyen muchos productos.

La tecnología y automatización de la computadora afecta no sólo las condiciones técnicas del trabajo, sino las condiciones sociales. Se crean nuevos trabajos y otros desaparecen. La lentitud en la adopción de la nueva tecnología que reduce el costo y mejora la calidad se manifiesta tarde o temprano en los estados financieros y en la posición competitiva de la empresa. El avance tecnológico, como fuerza para el cambio, seguirá exigiendo atención.

La tercera fuente de fuerzas ambientales de cambio son los cambios sociales y políticos. Los gerentes de negocios tienen que sintonizarse con los grandes movimientos sobre los cuales no tienen control, pero que con el tiempo influyen en el destino de su empresa. Las comunicaciones masivas avanzadas y los mercados internacionales crean gran potencial para los negocios, pero también son grandes amenazas para los administradores que no entienden lo que pasa, pues no han terminado de asimilar el fenómeno de la globalización y de la inmediatez de la información, lo que impacta negativamente sobre la organización.

Finalmente, la relación entre el gobierno y las empresas se vuelve mucho más estrecha al paso que unas regulaciones se imponen y otras se relajan. Para comprender las implicaciones de las fuerzas

externas se requieren procesos de aprendizaje organizacional. Estos procesos, que se estudian ahora en muchas organizaciones, tienen que ver con la capacidad de absorber nueva información, de procesarla a la luz de la experiencia y de actuar sobre ella en acertiva.

.- Fuerzas Internas

Las fuerzas internas para el cambio que surgen dentro de la organización se pueden rastrear con frecuencia a problemas de proceso y de comportamiento. Los problemas de proceso abarcan las fallas en la toma de decisiones y las comunicaciones: no se toman decisiones, o se toman demasiado tarde, o son deficientes. Las comunicaciones se interrumpen, son redundantes o tan sólo son inadecuadas.

No se inician las tareas, o no se terminan porque no se avisó a la persona responsable. A causa de las comunicaciones inadecuadas o inexistentes, no se llena la hoja de pedido del cliente, no se procesa una queja, o no se archiva una factura y no se paga al proveedor. Los conflictos interpersonales e interdepartamentales reflejan fallas en los procesos organizacionales.

La moral baja y los altos niveles de ausentismo y de rotación de personal son síntomas de problemas de comportamiento que se deben diagnosticar. Una huelga espontánea o un paro laboral pueden ser la señal más tangible de un problema, aunque se suelen emplear tales tácticas porque provocan a la administración a emprender acciones. En la mayoría de las organizaciones existe cierto nivel de descontento: es peligroso desatender las quejas y sugerencias de los empleados. Sin embargo, el proceso del cambio incluye la fase de reconocimiento: el punto en que la administración tiene que decidir si actuará o no.

En muchas organizaciones, la necesidad del cambio pasa inadvertida mientras no se produzca alguna catástrofe mayor. Los empleados se declaran en huelga o buscan el reconocimiento de un sindicato antes de que la administración reconozca por fin la necesidad de emprender la acción. Ya sea que se precise un susurro o un grito, hay que reconocer de alguna manera la necesidad del cambio; pero una vez reconocida, se debe diagnosticar la naturaleza exacta del problema. Si éste no se entiende debidamente, el efecto del cambio en el personal puede ser en extremo negativo.

Métodos

La presente investigación fue un trabajo inscrito en el paradigma positivista, de tipo descriptivo, con diseño no experimental, de campo y transversal descriptivo, soportado en lo planteado por Hernández, Fernández y Bastita (2014), la misma se desarrolló directamente en empresas bananeras del

Corregimiento de Río Frío, describiendo la situación diagnosticada tal y como fue observada por los investigadores sin manipulación alguna, lo que refiere la veracidad de la misma.

Para la recolección de la información, utilizó la encuesta como medio, se aplicó un instrumento constituido por 48 ítems en un escalamiento tipo Liker, apoyándose en los establecido por Chávez (2011), al expresar que la técnica de la observación por encuesta, consiste en la recolección de los datos mediante la interrogación a miembros de una determinada población. La misma fue aplicada a miembros del personal docente de los diferentes niveles educativos establecidos.

Al asumir la población, como los sujetos a estudiar los cuales poseen características iguales o similares, que puedan aportar información significativa referente a las variables objeto de estudio, en tal sentido la misma se encontró conformada por los dueños y administradores de 45 empresas bananeras del Corregimiento de Río Frío, por lo que se aplicó el censo poblacional, siendo que la cantidad de sujetos representan una población finita, la cual se puede abordar totalmente, basado en lo expresado por Méndez (2006), al definir que el censo poblacional consiste en estudiar todos los elementos de la muestra, o sea siendo este el método mediante el cual se recolecta la información del total de la población objeto de estudio.

Conclusiones

En el convencimiento de que el futuro económico del país está en la iniciativa privada y particularmente en la empresa agropecuaria, se inició esta investigación, la cual llega a su fin dándole respuesta a los objetivos planteados. El primer objetivo específico consiste en Diagnosticar la situación interna de las Empresas Bananeras del Corregimiento de Río Frío, Colombia., concluyéndose lo siguiente:

Con relación a este objetivo, se puede afirmar que las empresas son sanas, considerando las actividades de la Cadena de Valor, en este sentido las actividades presentan fortalezas; las operaciones, la logística, el mercadeo, así como el servicio al cliente, se encuentran claramente posicionadas y diferenciadas.

Las actividades de apoyo a la cadena de valor en las empresas bananeras, presentan fortalezas, ya que la logística, los recursos humanos, los sistemas de información, así como la infraestructura, son óptimos, coadyuvando a la consecución de valor. Consecuentemente, el personal es operativo, no requiere capacitación (salvo que se incluya una nueva tecnología a las empresas, lo cual no es

frecuente); las actividades son rutinarias y el personal es experto en la ejecución de las actividades, asimismo, los sistemas de información son tecnología rutinaria y el liderazgo ejercido por los administradores de las fincas es adecuado para el nivel cultural y académico de los operarios.

En general, las actividades de la cadena de valor se presentan como una fortaleza para las empresas, esto les permiten tener una ventaja competitiva sobre otras empresas colombianas dedicadas a la explotación del banano y sobre otras de otros países que se dedican a la misma industria, sin embargo, es importante compararlas, lo cual se realizará seguidamente.

En relación al segundo objetivo específico, orientado a Analizar el ambiente externo de las Empresas Bananeras del Corregimiento de Rio Frio, Colombia. Los resultados permiten concluir que existe una amenaza en función a los costos, afectando la marca, así como su posicionamiento en el mercado de las empresas bananeras, ello incide en que estos costos puedan mantenerse y ser utilizados en concordancia a la posición del talento humano, contribuyendo a mantener una buena gestión y/o política salarial, al no asumir costos relacionados con cambios en cuanto a marca, para evadir algunos otros efectos legales.

De la misma forma, se concluye que existen costos asociados a la producción los cuales ameritan ser analizados ya que pudieran reflejar un riesgo activador en la adquisición de sus productos, los resultados muestran además la suficiencia productiva para cubrir las demandas de los mercados, haciendo énfasis en los costos vinculados a la producción.

Igualmente, en referencia a los resultados se concluye que estas empresas del sector bananero, cuentan con una oportunidad de negocio dado que los sustitutos del banano no ofrecen estándares de calidad, infiriendo en la satisfacción a los clientes potenciales y cautivos, ello a la vez incide en los consumidores quienes al adquirir los sustitutos incurren en altos costos. Estos efectos, garantizarían una permanencia competitiva en el mercado, así como el mantenimiento de sus ingresos.

Siguiendo con el planteamiento de las conclusiones, al observar y analizar los resultados del tercer objetivo específico, orientado a Determinar las fuerzas de cambio organizacional de las Empresas Bananeras del Corregimiento de Rio Frio, Colombia, se concluye:

En cuanto a las fuerzas externas de cambio económico, los encuestados están conformes al aseverar su presencia en Colombia, concluyendo que, en las empresas bananeras, existen oportunidades para mejorar sustancialmente el mercado del banano en el ámbito nacional e internacional, lo cual ha

incrementado la demanda del banano y por ende el mercado, mostrando así mejoras en los precios. De la misma forma, los resultados permitieron referir oportunamente, la preferencia expresada por los clientes internacionales por los bananos colombianos. Respecto a otros países, siendo que esto garantiza y proyecta la producción, así como los ingresos en niveles altos, esto podría ser utilizado para mejorar la calidad de vida, así como los salarios para los empleados.

De la misma forma, estas empresas han reflejado poseer fuerzas de cambio sociales las cuales se convierten en ventajas diferenciadoras, factor favorable al cambio organizacional, al enfatizar el impacto generado por la globalización en el mercado bananero haciéndolo crecer, igualmente refieren que en Colombia se han dado procesos sociales los cuales han favorecido la productividad en las empresas bananeras. Considerando, el manejo pertinente de la información como factor favorecedor del crecimiento en el mercado, se puede apreciar que las comunicaciones actuales contribuyen en la promoción del banano colombiano en el mundo.

En consonancia con las conclusiones expresadas y en torno al mismo objetivo específico, se concluye; que el factor de cambio político, se presenta como un factor favorable al cambio organizacional, ello permite aseverar que los encuestados concuerdan al expresar como el Estado colombiano ha formulado leyes para promover la actividad bananera, creando una legislación destinada a proteger la producción del sector a nivel nacional sobre la importada, esto ha posibilitado implementar políticas arancelarias para beneficiar la exportación bananera..

En relación, a la toma de decisiones como fuerza de cambio interno en las empresas del sector bananero, se concluye que las mismas son relativamente un factor favorable al cambio organizacional, lo cual posibilita enfatizar que la gerencia de las empresas bananeras ha evitado pérdidas gracias a decisiones oportunas, igualmente se ha podido observar que los operarios evitan los retrabajos gracias a las instrucciones claras recibidas desde la dirección.

Igualmente, se puede confirmar que los estilos de gestión orientadora, vinculados a la toma de decisiones efectivas, han delineado la correcta selección del mercado objetivo, redundando en un incremento en la rentabilidad para estas empresas. Estos elementos resultan fortalecedores para el ordenamiento adecuado en lo referente a políticas salariales congruentes.

En cuanto al indicador Comunicación, los resultados presentan similar conclusión, pues ésta constituye un factor para el cambio favorable en estas empresas, ya que cuentan con una correcta comunicación, la cual viabiliza los requerimientos del personal operativo incrementando la

productividad en las bananeras. Todo como resultado de que las instrucciones son dadas oportunamente, por lo cual las operaciones marchan ajustadas a lo planificado. Asimismo, estos procesos comunicacionales, generan en los clientes una comunicación efectiva con la gerencia de las empresas bananeras.

Finalmente, para el cuarto objetivo específico direccionado a Establecer las fuentes de resistencia al cambio en las Empresas Bananeras del Corregimiento de Rio Frio, Colombia, los resultados permiten concluir que:

En cuanto a las fuentes de resistencia al cambio individuales, las mismas son un factor indiferente para el cambio organizacional, por ello se infiere que los sujetos de análisis en las empresas bananeras estudiadas, han expresado que los trabajadores se resisten a cambiar su manera como realizan el trabajo, porque la consideran como la mejor forma para hacer su labor, en consecuencia los dueños en estas empresas bananeras se resisten a introducir nuevos procesos productivos por el temor a enfrentar pérdidas económicas.

Así en relación a las fuentes de resistencia al cambio organizacional, en cuanto a los intentos por introducir cambios en las empresas bananeras, estas se encuentran con obstáculos como la cultura organizacional, por lo cual los propietarios de las empresas bananeras muestran resistencia a introducir cambios por temor a experimentar pérdidas económicas, pues temen generar pérdidas en elementos como el tiempo, impactando negativamente en la producción. Por ello, los directivos se resisten a implementar cambios, porque los costos en capacitar al personal sobrepasan las expectativas, tanto en propietarios como en sus empresas.

En función al objetivo general de la investigación orientado a Analizar la gerencia estratégica como impulsora del cambio organizacional en las Empresas Bananeras del Corregimiento de Rio Frio, Colombia, se concluyó que estas, poseen un perfil estratégico resonante que les permite asumir patrones de conductas relevantes a la satisfacción de sus clientes internos, así mismo poseen factores asociados a su conducta de cambio que deben ser analizados para el accionar solidario en los ámbitos socio-laborales de sus empleados.

De esta forma y en función de dar respuesta al quinto objetivo específico, orientado a Formular un Plan Estratégico para impulsar el Cambio organizacional en las Empresas Bananeras del Corregimiento de Rio Frio, Colombia, a continuación, se presenta el Plan estratégico a seguir

Plan Estratégico para Impulsar El Cambio Organizacional en las Empresas Bananeras del corregimiento de Rio Frio, Colombia

1.- Introducción

Las nuevas acepciones de la sociedad enfatizan en la integración y socialización de las empresas a los contextos sociales en los cuales ellas interactúan, en tal sentido, la nueva tendencia de la gerencia moderna, la cual ha gestado cambios sobre la base de aspectos como; económico, cultural, social, ambientales, entre otros, así como de orden legal a lo interno de sus estructuras, que a pesar de lo positivo de alguno busca que las empresas sistematicen su accionar orientando posiciones favorables a la satisfacción de necesidades sociales, a lo lúdico de cada una de ellas.

En tal sentido, se busca una integración de acción contexto productivo – contexto social, que oriente acción de integralidad entre lo productivo y la satisfacción de necesidades sociales, donde sea la corresponsabilidad, así como la corresponsabilidad, los elementos focales que oriente la gestión de una acción social con reciprocidad, que garantice el bienestar de los empleados, en razón que estos puedan desarrollarse, integrarse y sistematizarse con sentido de pertenencia en las empresas bananeras, con el orden que estas orienten acciones que garanticen la permanencia pero también la supervivencia con idoneidad y calidad de vida de sus empleados, sistematizado algunos de los factores de gestión de gente como lo es mejorar las condiciones salariales, de manera que estas sean idóneas y satisfactorias.

Es así como se requiere que estas empresas orienten sus acciones a la determinación de necesidades sociales – salariales, haciendo uso de la gerencia estratégica que oriente el cambio organizacional como efecto de su acción productiva, de manera que estas definan las políticas, desde lo interno de ellas, caracterizada por una cultura y unas estructuras empresariales, que se conviertan en cultura social de orden salarial, que direccionen todo el contexto productivo a la satisfacción de necesidades en termino de oportunidad, tiempo y calidad en su efectividad, garantizando sostenibilidad al emprendimiento con carácter social, requiriendo así, empresas bananeras estratégicamente responsables que direccionen el cambio organizacional, en función a los factores bases fortalecedores, reorientando acciones estratégicas que les permitan potenciar los elementos menos favorecedores, que podrían afectar el cambio sistematizado y coherente.

2.- Misión de la Propuesta

Mantener las empresas del sector bananero analizadas, en unas empresas cónsonas con la realidad del contexto social, donde se sistematicen acciones estratégicas que les permitan accionar positivamente procesos, sistemas políticas y normativas que direccionen el cambio organizacional y puedan definir aspectos que sean satisfactorios en el ámbito salarial a sus empleados, en función de crear en ellos sentido de pertenencia y de responsabilidad.

3.- Visión de la Propuesta

Convertir las empresas del sector bananero en empresas de promoción social y productiva con idoneidad, ofreciendo productos de la más alta calidad, que satisfagan a sus clientes potenciales, direccionadas bajo aspectos cónsonos de estabilidad laboral interna, en función a buenas ofertas salariales a sus empleados garantizando así sostenibilidad.

4.- Objetivos de la propuesta

General: Establecer un patrón de conducta que defina la gerencia estratégica como fundamento del cambio en las empresas Bananeras de Colombia, fundamentando el desarrollo sustentable en los contextos donde estas empresas interactúan.

Específicos:

- .- Afianzar los factores de la gerencia estratégica, representativos en cada empresa del sector bananero.
- .- Empoderar los patrones de conductas organizacionales y sociales, basadas en la formulación estratégica que defina la gestión del cambio organizacional en las empresas del sector bananero.
- .- Describir la efectividad de la Gerencia Estratégica como impulsora del cambio organizacional en las empresas Bananeras de Colombia.

Para establecer la puesta en marcha del Plan Estratégico definido, las empresas deben definir un Cronograma de acción que les permita, sobre la base de la relación siguiente establecer acciones integradoras que les permitan la gestión efectiva, recíproca y sistemática de la gerencia estratégica y el cambio organizacional. En tal sentido se formulan un Cronograma de acción para la operatividad sistémica de los lineamientos.

Figura 1 Cronograma de acción para la operatividad sistémica de los lineamientos



Recomendaciones

Sobre la base de las conclusiones dadas que dieron paso al Plan Estratégico para Impulsar El Cambio Organizacional en las Empresas Bananeras del corregimiento de Rio Frio, Colombia, y luego de validar la información suministrada por los sujetos de análisis, que denotan las debilidades d ellos aspectos evaluados, se denotan las siguientes recomendaciones, a saber:

.- Las empresas bananeras, deben formular planes de acción estratégicos que les permitan abordar acciones que guíen y orienten los cambios generados a lo interna de estas, de manera que los trabajadores asuman los cambios como parámetros de mejora organizacional..

.-En vista que las empresas encuentran obstáculos reflejados por la cultura organizacional caracterizadas en sus miembros, por lo cual los propietarios/directivos de las empresas deben orientarse estratégicamente sobre la base de fomentar una cultura organizacional fuerte que lidere el accionar de todos los miembros de la bananera, enfocados a desarrollar los elementos o componentes propios de la cultura, como lo son los valores, principios, normas y planes, entre otros que a bien las empresas consideren pertinente que deberían formalizar como elementos de esa cultura fuerte.

.- En función a los costos asociados, y a la afectación que estos le generan a las empresas analizadas, estas deben accionar efectivamente diseñando estrategias para que estas amenazas no las afecten en su producción y permanencia en el mercado.

Referencias bibliográficas

Chávez N. (2011). **La Investigación Científica**. EDILUZ, Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela

David, F. (2003). "La Gerencia Estratégica". Legis Editores S.A. Colombia,

David, F. (2008). "Conceptos de Administración Estratégica". Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Novena Edición. México

Dess, G. y Lumpkin, G. (2003). "Dirección Estratégica. Creando ventajas competitivas". Primera Edición. Madrid - España. McGraw – Hill Interamericana de España, S.A.U.

Hernández, Fernández y Batista (2014). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc Gray ill. México.

Hill, Ch. y Jones, G. (2010). "Administración Estratégica. Un enfoque integrado". Sexta Edición. México D.F. - México. McGraw – Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Ivancevich, J, Konopaske, R y Matteson M. (2006). **Comportamiento organizacional**. McGraw-Hill Interamericana. España

Kootz, H.; Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). "Administración. Una perspectiva Global y Empresarial". Decimocuarta Edición. México D.F. - México. McGraw – Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Thompson, A. y Strickland, A. (2012). "Administración Estratégica". Decimoctava Edición. México D.F. - México. McGraw – Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO GENERADORA DE DESARROLLO COMUNITARIO

IJCIJGH-16

*Eduardo Sogliani **

Resumen

Esta investigación por objetivo describir la Responsabilidad Social Empresarial como generadora de Desarrollo comunitario en Fundaciones privadas. Se realizó un estudio de campo no experimental de corte trasversal, cuya población estuvo constituida por 5 fundaciones privadas del Municipio Maracaibo, Edo. Zulia, estableciéndose como sus unidades informantes al presidente y secretario de cada una. Como técnica de recolección de datos se empleó la observación directa mediante una encuesta compuesta por cincuenta y cuatro (54) ítems, tipo la escala de Lickert, la cual mide la Responsabilidad Social Empresarial y el Desarrollo Comunitario. Los resultados muestran que la Responsabilidad Social Empresarial, llevada a cabo por Fundaciones privadas a través de becas educativas y donaciones alimenticias, produce Desarrollo comunitario en zonas de bajos recursos.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial, desarrollo comunitario, Fundaciones privadas.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS A GENERATOR OF COMMUNITY DEVELOPMENT.

Summary

The objective of this research is to describe Corporate Social Responsibility as a generator of Community Development in private Foundations. A non-experimental cross-sectional field study was carried out, whose population consisted of 5 private foundations of the Maracaibo Municipality, Edo. Zulia, establishing the president and secretary of each one as its reporting units. As a data collection technique, direct observation was used through a survey composed of fifty-four (54) items, like the Lickert scale, which measures Corporate Social Responsibility and Community Development. The results show that Corporate Social Responsibility, carried out by private Foundations through educational scholarships and food donations, produces Community Development in low-income areas.

Keywords: Corporate social responsibility, community development, Private foundations.

Introducción

En el último tiempo, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha transformado en uno de los temas que más interesan en el mundo académico y corporativo. Sin embargo, sus bases conceptuales no son nada nuevas. Ya desde las antiguas Grecia y Roma se ven indicios de ciertos principios como lo son la filantropía y la caridad, rigiendo el actuar de las personas que viven en comunidad, para hacer el bien social. Filósofos como Aristóteles, Platón, Freud y Sartre, y teóricos de las ciencias económicas y empresariales como Paccioli (1494), Smith (1776), Nash (1951) discutían en sus respectivas épocas temas asociados a la teoría del bienestar y la inserción social.

A pesar de lo anterior, sólo en los últimos 120 años se empezó a tomar una preocupación por desarrollar una estrategia comunicacional sobre la RSE. Por ejemplo, según Cancino (2008), a fines del siglo XIX se hace conocida una visión empresarial como forma de prestar atención a la sociedad en la que participa una empresa, que para la época se relaciona fuertemente con el concepto de RSE.

La visión moderna de la RSE no ve las acciones filantrópicas como el fin último de las organizaciones. Al contrario, la preocupación principal es por el desarrollo de acciones durante los procesos productivos en que una empresa es responsable con trabajadores, proveedores y cualquier otro interesado que participe o se vea afectado por el proceso de transformación que genere una empresa. Es así como aparecen nuevas definiciones de RSE que abarcan intereses mucho más globales.

De acuerdo con Wright (2006) la RSE representa situaciones donde la empresa se compromete y cumple acciones que favorecen el bien social, más allá de los intereses de la empresa y por sobre lo que se espera como cumplimiento de la ley. Por su parte, Fernández (2005), ha dividido a la Responsabilidad Social Empresarial, en dos secciones: La primera va orientada a los aspectos de internos, y la segunda hacia los aspectos de orden externos. Así queda ratificada esta separación, que establece que la responsabilidad de la empresa no es solo con sus trabajadores y accionistas, sino con un amplio grupo de comerciantes, clientes, proveedores, autoridades públicas y ONG's, defensoras de los intereses de las comunidades locales, así como del medio ambiente.

Para el caso de América Latina, las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) son centrales en el desarrollo, no solo por su aporte significativo a la generación de empleo y a las posibilidades de crecimiento económico, sino por su relevante impacto en el medio ambiente y la RSE. Según Guevara (2017), más del 95% de las empresas de la región son MIPYMES, y aunque contribuyen

con menos de 50% al Producto Interno Bruto de la región, son la fuente de 60 a 70% del empleo en los diversos países.

Al respecto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Artículo 2, declara a la Responsabilidad Social como valor superior del ordenamiento jurídico y de su actuación. A su vez, también en la Ley de Contratación pública, Ley Orgánica de Ciencia Tecnología e Innovación, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, entre otras, plantean el tema de Responsabilidad Social donde esta debe ser de carácter obligatorio formándose como patrón de comportamiento en empresas que forman parte de los diferentes sectores tanto públicos como privados.

Con esto se quiere enfatizar que, en Venezuela, la Responsabilidad Social Empresarial no ha sido constante en el tiempo, dado que se originó desde una concepción altruista, y luego pasó a enfoques gerenciales de participación social. Sin embargo, actualmente ha alcanzado una gran popularidad, debido a que muchos empresarios han tomado conciencia de la importancia existente en los problemas sociales del país y de que un mejor desarrollo social puede brindar mayores condiciones para las organizaciones. Las organizaciones pioneras establecen proyectos de desarrollo comunitario en las áreas de deporte, cultura, y salud, asegurando el éxito de la organización.

Según Fernández (2005), la empresa puede tener intereses, motivaciones y competencias sobre asuntos sociales, que no se corresponden estrictamente con la simple actividad productiva y comercial entendida como generadora de beneficios. En concordancia con ello, Arciniegas (2017) refiere que el Desarrollo Comunitario se concibe como una forma de organización de las comunidades, basado en principios solidarios, de identificación como miembro de un grupo social en territorio específico, que tiene por objetivo mejorar la calidad de vida de los habitantes del espacio local a través de un trabajo conjunto que implica la vinculación de todos y cada uno de los integrantes.

Teniendo en cuenta los aspectos destacados, las Fundaciones privadas se han constituido no solo como centros sociales cuya función en gran parte se dirige a las comunidades sino, que constituyen identidad cultural. Como parte de ello, el crecimiento de estas Fundaciones, son un reflejo directo del desarrollo local, ascendiendo en diversos niveles, destacándose sus capacidades para la atención en diferentes sectores sociales, lo cual a nivel interno y externo las posicionan como organizaciones capaces de transformar e impactar el ámbito y/o entorno, influenciarlo y reconocer así su accionar. (Fuente: Departamento Nacional de Planeación, 2016).

Ahora bien, con el transitar de los años las Fundaciones privadas han mostrado su interés en incorporar actividades enfocadas a otros aspectos, más allá del cumplimiento de sus funciones; han visualizado la necesidad de contar con programas de responsabilidad social que les permita cumplir su misión de contribuir con la dinámica de las relaciones institucionales con la comunidad.

Con base a lo anteriormente planteado, es importante resaltar que los aspectos inherentes a la RSE ejercen presión constante sobre las Fundaciones privadas para generar un aporte social hacia las comunidades, por lo cual ello también representa una alternativa para mejorar su posición institucional, y asimismo tomar partido en la solución a problemas que de una u otra forma, no se solventarían con eficiencia y eficacia, sino haciendo necesaria la generación de políticas claras con el cumplimiento de las mismas.

En función de lo mencionado, es esencial identificar las actividades relacionadas con el desarrollo de la responsabilidad social que posiblemente se llevan a cabo en los Fundaciones privadas objeto de estudio, los actores claves a quienes debe dirigirse la Responsabilidad Social al igual que los instrumentos necesarios en el diseño del mismo, por lo cual es preciso investigar estos aspectos para proceder a elaborar propuestas en relación al tema, como medio para agregar valor a la organización y a la sociedad.

Fundamentación Teórica

Responsabilidad Social Empresarial

Valderrama (2011), expresa que hablar de responsabilidad social empresarial en la sociedad consiste en la corresponsabilidad de la empresa hacia el desarrollo local en materia económica, social y ambiental, que involucre a las comunidades cercanas o grupos vinculados a su actividad productiva (clientes, colaboradores, proveedores), mediante la participación directa, la inversión social de recursos, y el voluntariado estratégico de sus colaboradores, con el fin de contribuir en la solución de problemas prioritarios que afectan el entorno en que conviven la empresa y sus públicos de interés.

Por su parte, Buyatti (2016), indica que para lograr el desarrollo sostenible es necesario que las empresas sean sustentables en la misma medida. De esa forma, éstas, a partir de su actuación socialmente responsable, interactúan adecuadamente con la sociedad donde están insertas y con el medio natural en el que operan. La empresa debe estar en capacidad de generar valor agregado con una visión de largo plazo para sus clientes y accionistas.

Respecto a las dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial, Carneiro (2008), indica que la responsabilidad social interna se relaciona con la idea de enfrentar la discriminación laboral como interpretación de la desigualdad, por lo que las organizaciones laborales no pueden seguir manteniendo comportamientos y actitudes impulsivas y deben fomentar la negociación colectiva, la evaluación del desempeño, la constitución de grupos de mejora o de crecimiento, estructuras organizativas más planas y sobre todo el auge en la participación.

En esta dimensión, también se consideran una gran cantidad de hechos relacionados con la gestión de recursos humanos, salud y seguridad, aunado al proceso de cambio; asimismo, se suman las prácticas respetuosas con el medio ambiente, involucrando las variaciones necesarias para conciliar el desarrollo social, con el aumento de la competitividad organizacional.

Según IZAITE (2007), la dimensión externa de la responsabilidad social corporativa está conformada por las relaciones de las organizaciones con su entorno social y ambiental en el sentido más amplio, tales como la comunidad, los clientes, consumidores, proveedores, administración pública, ONGs, entre otros. Todo esto con la finalidad de mantener una posición en el mercado además de aportar beneficios a la sociedad.

Por otra parte, Guerrero (2014) en su investigación orientada a analizar la responsabilidad social empresarial en las empresas de licores productoras de cerveza de Venezuela concluyó, que la responsabilidad social empresarial representa un ganar-ganar tanto para las empresas como para la sociedad. Por ello, las empresas Cerveceras del país promueven el servicio social, incorporando programas y/o proyectos de esta índole, como un aporte a la responsabilidad social empresarial. También, dirigen acciones hacia el interior de las organizaciones y al exterior de las mismas.

Asimismo, Caravante (2014) quien llevo a cabo una investigación consistió en “Determinar Prácticas de responsabilidad social empresarial en litografías agremiadas a la cámara de industria de Guatemala”, concluyó que los sujetos del presente estudio, implementan algunas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, tales como: Cumplimiento legal y fiscal, implementación de adecuadas condiciones laborales, utilización de criterios de selección de proveedores, políticas de servicio al cliente, programas de reciclaje y acciones en beneficio a la comunidad. Por lo tanto, se pudo concluir que en su mayoría las empresas del estudio realizan algunas acciones en todos sus ejes de la Responsabilidad Social Empresarial; sin embargo, para que sean verdaderas prácticas de RSE, las empresas sujetas al presente estudio deben incluirlas en su estrategia de negocio.

Desarrollo comunitario

Alonso (2013), refiere que la fuerza social llamada Desarrollo Comunitario son las propias comunidades. En ellas debe radicar el protagonismo de los procesos de cooperación y participación en torno a proyectos de responsabilidad social que resultan sustanciales en el paso de la comunidad para el logro de un cambio más real y efectivo. Esto supone asumir a los miembros de una comunidad como sujetos (activos y creativos) capaces de lograr por sí mismos el cambio que necesitan a través de un proceso de intervención y apoyo.

A su vez, el autor Ander-Egg (2003) establece que el desarrollo comunitario es el proceso por el cual la propia comunidad participa en la planificación, y en la realización, de programas y proyectos que se destinan a elevar su nivel de vida en diversos ámbitos como alimenticio, cultural, social y educativo. Eso implica la colaboración indispensable entre las empresas, gobiernos y el pueblo, para hacer eficaces esquemas de desarrollo, viables y equilibrados, basados en los principios de solidaridad, participación y responsabilidad social.

Dentro de los aspectos que intervienen el desarrollo comunitario se tienen los siguientes: Fernández (2005) hace alusión a que existen factores necesarios para el Desarrollo comunitario que representan el bienestar que le otorga la empresa a sus clientes internos y externos, mediante un entorno operacional que permita un completo desarrollo personal y profesional, y así estos se encuentren mejor preparados para afrontar con éxito los retos que se les presenten.

Por su parte, De la Cuesta (2003) explica que esta la dimensión ética, que exige que no se quede en plasmar recomendaciones, sino que, por el contrario, implemente, desarrolle y mantenga un verdadero propósito de impulsar las políticas y estrategias corporativas para desplegar, en forma conjunta, las dimensiones sociales, económicas, ambientales que ella contiene. Del mismo modo destaca que en cada una de estas áreas (social, económica y ambiental), se pueden encontrar diversas formas de entender el comportamiento benéfico de la empresas.

Finalmente, Caldas (2011) hace referencia al balance social expresando que dicho balance es como un instrumento de gestión que sirve para planificar, organizar, dirigir y registrar, así como también controlar y evaluar, en términos cuantitativos y cualitativos, la gestión de la responsabilidad social corporativa en una empresa, en un período determinado y frente a metas preestablecidas.

Al respecto, Guerrero (2017), efectuó una investigación orientada a analizar el funcionamiento de las ferias solidarias en la provincia de Imbabura, Ecuador. Esto bajo un enfoque de tipo paradigma cualitativo, en el cual la investigación desarrolló un marco teórico y conceptual con base en teorías de desarrollo comunitario, comercio justo y participación social. Se encuestó a varios productores de la Feria Solidaria de Ibarra y también se les solicitó información sobre precios de los mismos productos.

Al recolectar la información, concluye que la aplicación de la estrategia de organización de las ferias solidarias por parte del gobierno mejora la calidad de vida del pequeño productor, principalmente en términos de ingresos e inclusión a las cadenas de comercialización directas, en donde está presente un consumidor que adquiere su producto evitando los intermediarios, a un precio menor que en el mercado tradicional, en un espacio que lo acerca al campo y a la diversidad de productos que no siempre están disponibles en las cadenas convencionales.

Métodos

La investigación realizada empleó un diseño de campo, debido a que, en su desarrollo, se obtuvo los datos directamente de la realidad y el objeto de estudio sirvió como fuente de información para el investigador. De acuerdo con Sabino (2014), en la modalidad de campo, la obtención de los datos e información provienen de fuentes de origen primario, es decir, que son datos originales que no han sido sometidos a ningún tipo de manipulación o tergiversación.

Asimismo, es de tipo no experimental debido a que el objeto de estudio persigue someter a evaluación el fenómeno estudiado. Al respecto, Hernández (2010) plantea que los diseños no experimentales son aquellos que se realizan sin manipulación deliberada de variables y en lo que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural después de analizarlos. Asimismo, transversal porque se tomaron los datos durante un momento o período. Ante esto, Hernández (2010), define la investigación transversal como aquella que recolecta los datos en un momento y tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Por otra parte, la población de la investigación se conformó por las 5 Fundaciones privadas del Municipio Maracaibo, Edo. Zulia, correspondiendo a una población finita y accesible. Arias (2012) establece que la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación.

La investigación trabajó con una muestra intencionada donde, según la razón social de las mismas, se toman las 5 Fundaciones privadas registradas en el Municipio Maracaibo, Edo. Zulia. Siendo estas: FUNDACIÓN MANOS ABIERTAS, FUNDACIÓN RAYITO DE ALEGRÍA, FUNDACIÓN OLLA SOLIDARIA CORAZÓN INMACULADO, FUNDACIÓN LUÍS JOSÉ RAMOS y FUNDACIÓN MARACAIBO SOMOS TODOS, estableciéndose como sus unidades informantes a los Presidentes y Secretarios. En este sentido, Arias (2012), expresa que el muestreo intencional es aquel donde los elementos muestrales son escogidos en base a criterios o juicios preestablecidos por el investigador.

Respecto a la técnica de recolección de datos se empleó la observación directa mediante la aplicación de encuestas a Presidentes y Secretarios de Fundaciones privadas registradas en el Municipio Maracaibo, Edo. Zulia. Asimismo, la encuesta está compuesta por cincuenta y cuatro (54) ítems, tipo la escala de Lickert, con cinco opciones de respuesta con sus respectivos valores numéricos, como lo son “Siempre”, con una valoración de 5 puntos, “Casi siempre”, con una valoración de 4 puntos, “Algunas veces”, con una valoración de 3 puntos, “Casi nunca”, con una valoración de 2 puntos y “Nunca”, con la valoración de 1 punto.

Por otra parte, la corrección se realiza obteniendo la sumatoria de los ítems para cada variable y el puntaje final puede interpretarse como alto, medio y bajo. Al respecto, Arias (2012) comenta que la encuesta se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador.

Resultados y Discusión

De acuerdo a los resultados de la investigación, se puede evidenciar que para la variable Responsabilidad Social Empresarial se obtuvo una media 60,9, clasificándose como medio. Lo cual refleja corresponsabilidad de las fundaciones hacia el desarrollo local en materia económica, social y ambiental, que involucre a las comunidades cercanas o grupos vinculados a su actividad productiva, tal y como plantea Valderrama (2010).

Asimismo, respecto a la dimensión Responsabilidad Social Interna, se obtuvo una media 28,9, lo cual se clasifica como medio, reflejando, de acuerdo a lo planteado por Carneiro (2008), que las Fundaciones privadas enfrentan la discriminación laboral, fomentando la negociación colectiva, la

evaluación del desempeño, la constitución de grupos de mejora o de crecimiento, estructuras organizativas más planas y sobre todo el auge en la participación.

Por su parte, para la dimensión Responsabilidad Social Externa, el resultado de la media fue de 32, lo cual se interpreta como medio, indicando, de acuerdo a lo referido por IZAITE (2007), que las Fundaciones establecen relaciones con su entorno social y ambiental en el sentido más amplio, todo esto con la finalidad de mantener una posición en el mercado además de aportar beneficios a la sociedad.

Lo anteriormente planteado concuerda con la investigación realizada por Guerrero (2014), quien concluye que la responsabilidad social empresarial representa un ganar-ganar tanto para las empresas como para la sociedad. Asimismo, con lo referido por Caravante (2014), quien concluye que en su mayoría las empresas del estudio realizan algunas acciones en todos sus ejes de la Responsabilidad Social Empresarial; sin embargo, para que sean verdaderas prácticas de RSE, las empresas sujetas al presente estudio deben incluirlas en su estrategia de negocio.

En cuanto a la variable Desarrollo Comunitario fue obtenida una media de 87,1, clasificándose como media, lo cual indica respecto a lo planteado por Alonso (2013) que por parte de las fundaciones existe un mediano protagonismo de los procesos de cooperación y participación en torno a proyectos de responsabilidad social de la empresa. Por su parte, para la dimensión Factores necesarios para el Desarrollo Comunitario fue obtenida una media de 24,8, la cual se clasifica como medio, reflejando de acuerdo a lo expresado por Fernández (2005) un promedio bienestar otorgado por fundación a sus clientes internos y externos en cuanto a sentido de pertenencia y participación.

Asimismo, para la dimensión referente a las Dimensiones Éticas, se obtuvo una media de 28,4, la cual se clasifica como medio, indicando de acuerdo con De la Cuesta (2003), que existe un mediano propósito de impulsar las políticas y estrategias corporativas para desplegar las dimensiones sociales, económicas, ambientales. Por último, para la dimensión Balance Social para el Desarrollo comunitario, fue obtenida una media de 31,8, clasificándose como medio y reflejando una mediana gestión para planificar, organizar, dirigir y registrar, la responsabilidad social corporativa en una empresa, de acuerdo con Caldas (2011).

Lo anteriormente planteado sobre el Desarrollo Comunitario está en concordancia con lo planteado por Guerrero (2017), quien concluye que la aplicación de las estrategias de autogestión mejoran la calidad de vida del pequeño productor, principalmente en términos de ingresos e inclusión a las cadenas

de comercialización directas, en donde está presente un consumidor que adquiere su producto evitando los intermediarios, a un precio menor que en el mercado tradicional.

Partiendo de lo anteriormente mencionado, se evidencia que existe una correlación entre las variables Responsabilidad Social Empresarial y Desarrollo Comunitario, al obtener ambas una clasificación Media en su análisis. Lo cual refleja que la mediana integración de un conjunto de estrategias y directrices destinadas a anticipar, identificar y atender, las necesidades, requerimientos y expectativas, así como las capacidades de los grupos de interés internos y externos, genera un mediano proceso por el cual la propia comunidad participa en la planificación, y en la realización, de programas y proyectos que se destinan a elevar su nivel de vida en diversos ámbitos como alimenticio, cultural, social y educativo.

Conclusiones

Luego de la revisión bibliográfica y el análisis de los resultados obtenidos, se puede concluir que la Responsabilidad Social Empresarial aporta numerosos beneficios, usualmente desconocidos, a las Fundaciones privadas y sus entornos, contribuyendo al Desarrollo Comunitario en los mismos. Esto resulta posible siempre y cuando estas logran incorporar, beneficios sociales, económicos y ambientales.

Ha sido demostrado que asumir responsabilidad social en la mejora del entorno y la preservación del medio ambiente representa una cuestión ética, pero igualmente, para futuras generaciones, debe ser tomada en cuenta como una valiosa fuente de beneficios sociales. La gestión del medio ambiente puede proporcionar mejorías en el posicionamiento y la diferenciación de la empresa. La estrategia que siga la Fundación privada dependerá de los recursos que destine para atender las prioridades medioambientales, pero en definitiva, de la consciencia de la presidencia en cuanto a que la razón de ser de la misma es el desarrollo de la comunidad.

Las Fundaciones privadas deben contar con empleados y voluntarios capaces de desempeñar roles que le permitan lograr una acción exitosa para afrontar los problemas de la comunidad, y enfrentar los nuevos retos de la participación. Por ello, los desafíos son los de propiciar el intercambio, generación de acuerdos y consenso entre los actores sociales. Asimismo, la presidencia debe considerar la ética en todas sus dimensiones: ética personal que los gerentes deben asumir en su función, la ética institucional en la que su recurso humano, estructuras y funciones respondan a sus propias realidades y exigencias de la comunidad y la ética social, que repercuta de manera positiva para la convivencia con la comunidad.

Finalmente, es importante plantear que una sociedad debe tener un ordenamiento jurídico que garantice, justicia y bien común, de la mano de conductas éticas que fortalezcan los vínculos sociales y generen un ambiente armónico. De ello no escapan las Fundaciones privadas que requerirán la integración de los diversos grupos de interés a través del cumplimiento de normas jurídicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, J. (2007). **El discurso comunitario en la práctica de intervención**. En Memorias CD VIII Taller Internacional Comunidades. Editorial Feijóo. Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas.
- Ander-Egg, E. (2003). **Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad**. Libro I. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen.
- Arias, F (2012). **El Proyecto de Investigación**. Sexta Edición. Editorial Epistema. C.A, Caracas. Venezuela
- Buyatti, O (2016). **Responsabilidad Social Empresarial**. Evolución, Dinámica y Perspectiva Emergente. Editorial Viamonte. Buenos Aires, Argentina.
- Caldas, M (2011). **Balance social. Instrumento de análisis para la gestión empresarial responsable**. Revista ANDI No. 50. Medellín.
- Cansino, J. y Morales, M. (2008). **Responsabilidad Social Empresarial**. Control de gestión y Sistemas de información de la Facultad de Economía y negocios de la universidad de Chile.
- Caravante, J (2014). **Prácticas de responsabilidad social empresarial en litografías agremiadas a la cámara de industria de Guatemala**. Universidad Rafael Landívar.
- Carneiro, M. (2004). **La Responsabilidad Social Corporativa Interna: La nueva frontera de los Recursos Humanos**. ESIC Editorial. Madrid.
- Castro, E (2010). **Las estrategias competitivas y su importancia en la buena gestión de las empresas**. Universidad de Oviedo, España.
- De la Cuesta, J (2003). **Gestión social, participación y desarrollo comunitario**. Universidad Nacional de Educación, UNAE, Ecuador.
- Fernández R. (2005). **Administración de la Responsabilidad Social Corporativa**. Thomson, Colección Negocios, Madrid, España.
- Fernández, R. (2010) **Responsabilidad Social Corporativa. Una Nueva Cultura Empresarial**. Editorial Club Universitario.

- Guedez, V. (2009). **Responsabilidad social empresarial visiones complementarias hacia un modelo social**. Caracas. Venezuela
- Guedez, V. (2010) **Nuevas responsabilidades empresariales**. Redunirse.
- Guerrero, A (2014). **Responsabilidad Social empresarial en las empresas de licores productoras de cerveza de Venezuela**. Universidad Lisandro Alvarado.
- Guerrero, W. (2017) **Alternativas de desarrollo comunitario y ferias solidarias en imbabura**. Revista Publicando, Universidad Técnica del Norte
- Hernández, Fernández, C y Baptista, L. (2010). **Metodología de la investigación**. México, Mc Graw Hill. Cuarta Edición.
- IZAITE (2005). **Guía para implantación de RSE en la empresa**. Documento en línea, disponible en: <http://www.izaite.net/pdf/guiarse.pdf>. España
- Mendoza, M (2002). **Una opción metodológica para los trabajadores sociales**. Asociación de Trabajadores Sociales Mexicanos, 2da edición.
- Nash, J. (1951). **“Non-Cooperative Games”**. The Annals of Mathematics, Second Series, Volume 54, Issue 2, Sept 1951, pp. 286-295
- Pacioli, L. (1494). **“Summa de arithmetica, geometrica, proportioni et proportionalita”**, Venice, Italy.
- Sabino, C 2010. **El proceso de investigación**. Editorial Panamericana, Bogotá, y Editorial Lumen, Buenos Aires.
- Smith, A. (1976). **“The wealth of nations”**. Chicago, IL, University of Chicago Press
- Valderrama H., (2011) **Manual de Responsabilidad Social Empresarial. Taller: Una estrategia sostenible y competitiva para una empresa**. Integración Centroamericana por la Responsabilidad Social Empresarial (INTEGRARSE) y Deutsche.

EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS ECOSISTÉMICOS DEL PARQUE NACIONAL WARAIRA REPANO (CARACAS, VENEZUELA)

IJCIJGH-17

*Yazenia Frontado **

Resumen

Aprovechar los servicios ecosistémicos, con un enfoque de sustentabilidad, requiere una evaluación integral, lo que facilita la toma de decisiones y definición de estrategias para su conservación. No hacerlo, origina en muchos casos, la degradación de los ecosistemas. Un ejemplo, lo representa el parque nacional Waraira Repano, importante proveedor de servicios ecosistémicos, sujetos a amenazas. Por ello, este trabajo evaluó los servicios ecosistémicos ofrecidos por el parque, mediante la aplicación de la herramienta de evaluación de beneficios en áreas protegidas (*PA-BAT, Protected Area – Benefits Assessment Tool*), con la participación de 80 actores de gestión, concluyendo que el detrimento de tales servicios se asocia al desconocimiento de los mismos, lo que a su vez se relaciona con un problema de gestión.

Palabras Clave: Servicios Ecosistémicos, Gestión Ambiental, Waraira Repano.

EVALUATION OF THE ECOSYSTEM SERVICES OF THE WARAIRA REPANO NATIONAL PARK (CARACAS, VENEZUELA)

Abstract

Taking advantage of ecosystem services, with a sustainability approach, requires a comprehensive evaluation, which facilitates decision-making and definition of strategies for their conservation. Failure to do so, in many cases, causes the degradation of ecosystems. An example is represented by the Waraira Repano National Park, an important provider of ecosystem services, subject to threats. Therefore, this work evaluated the ecosystem services offered by the park, through the application of the tool for the evaluation of benefits in protected areas (*PA-BAT, Protected Area - Benefits Assessment Tool*), with the participation of 80 management actors, concluding that the detriment of such services is associated with ignorance of them, which in turn is related to a management problem.

Keywords: Ecosystem Services, Environmental Management, Waraira Repano.

* Departamento de Construcción y Desarrollo Sustentable, Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela. yfrontado@unimet.edu.ve

Introducción

Según UICN (2008), los parques nacionales, áreas protegidas de categoría II (Conservación y Protección de Ecosistemas), son:

Grandes áreas naturales o casi naturales establecidas para proteger procesos ecológicos a gran escala, junto con el complemento de especies y ecosistemas característicos del área, que también proporcionan la base para oportunidades espirituales, científicas, educativas, recreativas y de visita que sean ambiental y culturalmente compatibles. (p.19)

Es así, como se hace indispensable una gestión sustentable de estas áreas, y así asegurar la disponibilidad de los servicios ecosistémicos que proveen a todos los seres vivos. No obstante, la gestión de las áreas protegidas, en el caso latinoamericano, se ve amenazada entre otras cosas por el poco o errado abordaje de los problemas que se presentan en ellas, asociado a un inadecuado monitoreo y control, así como la falta de mecanismos que propicien la participación de actores locales en su gestión (entre los que se cuentan los ciudadanos usuarios), así como la carencia de información de calidad que permita conocer, documentar, investigar y sustentar de forma eficiente la gestión Dudley (2008) y Díaz, Apostólico, Lameda, Frontado, Gómez, Lizaraz, y Martínez (2014).

Los parques nacionales venezolanos, son un reflejo de la situación de las áreas protegidas latinoamericanas, debido al contexto socio económico complejo que afronta el país, agudizado por una crisis política, que sin duda, afecta la gestión de las áreas protegidas (Díaz *et al.*, 2014). De hecho, en el caso particular del Waraira Repano, este cuenta con diferentes ecosistemas amenazados por las intervenciones antrópicas, que lo hacen vulnerable, lo que hace necesario, no solo una evaluación de los servicios ecosistémicos que presta, sino el dar a conocer los mismos, para que los ciudadanos comprendan que van más allá de la recreación, el deporte y el aire limpio; porque esto, ha llevado a una desestimación de su valor, lo que se aprecia en la degradación de los suelos, pérdida de especies, contaminación de las aguas, entre otros (Frontado, 2019).

Uno de los métodos para la evaluación de los servicios ecosistémicos en parques nacionales, es según Dudley y Stolton (2009), aquel que aplica la herramienta de evaluación de beneficios de áreas protegidas (*PA-BAT, Protected Area – Benefits Assessment Tool*), que facilita la identificación de servicios, muchas veces no reconocidos, así como su estado, y que además se fundamenta en la necesidad de disminuir la creciente presión sobre dichas áreas.

La *PA-BAT*, se caracteriza por ser una herramienta de evaluación, y no de supervisión que busca recopilar información sobre los beneficios actuales y potenciales de las áreas protegidas (Dudley y

Stolton, 2009). Por ello, esta investigación, se estructurará en varios capítulos, mediante los cuales a través del entendimiento, comprensión y uso de la herramienta lógica del *PA-BAT*, se buscó, como objetivo general, evaluar los servicios ecosistémicos que provee el parque nacional Waraira Repano, así como el grado de relación de algunos de ellos con las estrategias de protección, lo que constituye, el objetivo general de la investigación.

El objetivo general, será abordado a través de los siguientes objetivos específicos:

- Determinar, de forma teórica y mediante una revisión sistemática, los servicios ecosistémicos que provee el parque nacional Waraira Repano.
- Ajustar la herramienta de evaluación de beneficios de áreas protegidas (*PA-BAT*) al parque nacional Waraira Repano, en función de las actividades legales o permitidas según su Plan de Ordenamiento y Reglamento de Uso.
- Aplicar la herramienta de evaluación de beneficios de áreas protegidas (*PA-BAT*) para determinar el estado de los servicios ecosistémicos que provee el parque nacional Waraira Repano.

Para dar respuesta a cada uno de los objetivos, se realizará inicialmente un levantamiento teórico acerca de los servicios ecosistémicos, y en especial aquellos provistos por el parque nacional Waraira Repano; además se especificará lo relacionado a la herramienta de evaluación de beneficios de áreas protegidas (*PA-BAT, Protected Area – Benefits Assessment Tool*). Todo esto en el apartado correspondiente a los fundamentos teóricos.

Posterior al desarrollo de los fundamentos teóricos, se abordará la metodología, y seguidamente se mostrarán los resultados y su discusión, así como la conclusión. De esta forma se espera contribuir a la generación de conocimientos y sentar las bases para mejorar la gestión ambiental, fundamentada en la sustentabilidad de esta importante área protegida, tal como lo es el parque nacional Waraira Repano.

Fundamentación Teórica

Dado que la gestión ambiental enmarcada en la sustentabilidad constituye la base fundamental del presente trabajo, y cómo esta guarda relación con la conservación y uso racional de los servicios ecosistémicos, se hace necesario plantear algunas definiciones que sirvan de ejes conceptuales y sobre los cuales se apoyan el desarrollo metodológico de la investigación.

Es así, como se hace necesario comenzar este apartado con la definición de Gestión Ambiental, la cual refiere, según Gutiérrez (2005) al uso y aplicación de recursos tales como instrumentos jurídicos, de planeación, tecnológicos, económicos, financieros y administrativos, con el fin de lograr un manejo participativo de las situaciones ambientales que propicien el funcionamiento adecuado de los ecosistemas y la mejora en la calidad de vida de las poblaciones, enmarcados en sustentabilidad.

Los parques nacionales, requieren de una adecuada gestión para dar respuesta a su objetivo de creación, debido a que estos proveen a las personas de múltiples servicios ecosistémicos, entendiéndose los mismos según la ley venezolana de Gestión de Diversidad Biológica (G.O.N° 39.070 del 01/12/2008), como “los beneficios derivados de la diversidad biológica”. Es decir, que son las funciones ecosistémicas que generan beneficios a la sociedad humana y que para su adecuado funcionamiento requieren antes que nada de su reconocimiento y luego, de una evaluación constante en aras de apoyar su gestión. Por ello, una de las herramientas utilizadas es la de evaluación de beneficios de áreas protegidas (*PA-BAT, Protected Area – Benefits Assessment Tool*).

Existen muchos servicios ecosistémicos poco reconocidos por las personas a pesar de hacer uso de ellos. Es así como según Dudley y Stolton (2009), y dada la necesidad de conocimiento de estos, nace la herramienta de evaluación de beneficios de áreas protegidas (*PA-BAT*), que permite su identificación, y está fundamentada en la necesidad de disminuir la creciente presión sobre los recursos. Fue desarrollada por la *World Wildlife Fund* (WWF) y colaboradores, y se caracteriza, según ambos autores, por:

- Ser un instrumento de evaluación, y no de supervisión. Sin embargo, puede orientar en labores futuras de supervisión, ya que su uso continuo permite identificar si los beneficios están cambiando en el tiempo y cuánto.
- Considerar únicamente los usos permitidos dentro del área protegida, por lo que no es una herramienta de evaluación global, siendo que esta última tomaría los usos ilegales. En el caso del parque nacional Waraira Repano, los usos permitidos están referidos en su Plan de Ordenamiento y Reglamento de Uso - PORU (Decreto N° 2.334 del 5 de junio de 1992, en G.O.N° 4.548E del 26 de marzo de 1993).
- No ser una herramienta de valoración económica, a pesar de tener la opción de introducir datos económicos en términos de valor y beneficio.
- No puntuar. Es decir, recopila información, más no da una puntuación del rendimiento del área protegida al respecto.

- Ser adaptable a cada región, país, área a la cual se aplique.

La *PA-BAT*, es una herramienta lógica, que permite determinar los distintos tipos de beneficios, las personas que los disfrutarían y en qué medida, así como el grado de relación de algunos de ellos con las estrategias de protección (Dudley y Stolton, 2009).

Métodos

Para dar respuesta al objetivo general, se estableció un marco metodológico caracterizado por una investigación mixta cuali-cuantitativa, que además comprende una interacción compleja, entre y con actores de gestión, todos con visiones distintas acerca del uso y manejo adecuado del parque nacional Waraira Repano. Se diseñó un trabajo de campo no experimental y transeccional, debido a que la recolección de datos se realizó en un solo momento y tiempo único (Hernández, Fernández y Baptistas, 2014), con el fin de reconocer y caracterizar los servicios ecosistémicos que provee el parque nacional Waraira Repano, al momento del desarrollo de la investigación.

Muestra de estudio

La muestra seleccionada, se realizó bajo la técnica de muestreo no probabilístico, del tipo denominado “por conveniencia”, que según Otzen y Manterola (2017) permite al investigador seleccionar aquellos casos accesibles y que acepten ser incluidos en el estudio. Es así como la muestra se conformó por 60 actores con características específicas relacionadas al estudio y a la herramienta de evaluación empleada, donde lo más importante fue la riqueza de los datos recolectados y la representatividad.

Contexto o área de estudio

El contexto o área de desarrollo del estudio fue el parque nacional Waraira Repano (visto desde una forma integral), antiguamente llamado cerro “El Ávila”, y creado el 12 de diciembre de 1958, mediante Decreto N° 473 (G.O.N° 25.841 del 18 de diciembre de 1958), para conservar su biodiversidad, recursos naturales, belleza escénica, medios ecológicos y reliquias históricas (*Parks Watch*, 2004).

Análisis estadístico de los datos

Si bien, el desarrollo principal de la investigación consiste en la aplicación de la herramienta de evaluación, se estableció primero que nada una línea base teórica sobre los servicios ecosistémicos que

ofrece el parque nacional. Para ello, se realizó una revisión sistemática utilizando como descriptores: servicios ecosistémicos, servicios ambientales, Waraira Repano y El Ávila. Dicha revisión permitió cruzar los resultados teóricos y la observación directa *in situ*, con los que posteriormente se obtendrían al momento de aplicar el *PA-BAT*.

Debido a que la herramienta *PA-BAT* es un instrumento realizado de forma general para evaluar cualquier tipo de área natural protegida, se revisó y ajustó en relación a las actividades legales permitidas dentro del parque nacional Waraira Repano, según lo expresado en su PORU (G.O.N° 4.548E del 26 de marzo de 1993).

Luego del ajuste, se completó una ficha de información de referencia del parque, requerida por la herramienta. Esta acción fue realizada por la investigadora gracias a la observación directa y revisión sistemática realizada acerca del parque nacional y los servicios ecosistémicos que provee, lo que permitió una información adicional, sobre la situación del área protegida, al momento del estudio.

Posteriormente, se envió el instrumento de evaluación *PA-BAT*, conformado por las fichas de beneficios, a los actores seleccionados en formato digital y mediante correo electrónico, haciendo uso de la plataforma en línea: <https://www.onlineencuesta.com/>. Las fichas de valores y sus beneficios para las partes interesadas en el área protegida a evaluar, fueron: (1) poblaciones autóctonas; (2) visitantes; (3) administración pública; (4) poblaciones próximas al parque; (5) empresa privada; (6) investigadores/científicos; (7) población nacional; y (8) población mundial.

Para la evaluación del parque, los valores considerados fueron: (1) conservación de la naturaleza, (2) gestión de áreas protegidas, (3) alimentos, (4) agua, (5) culturales y espirituales, (6) salud y ocio, (7) conocimientos, (8) ambiente, y (9) materiales. Cada valor fue identificativo de la ficha a responder, y cada ficha estuvo conformada por dos pasos.

En el primer paso, los actores consultados debieron responder, a su juicio, si el valor era pertinente, al área protegida; es decir, si el beneficio evaluado estaba presente. Si la respuesta era afirmativa los consultados debieron seguir al segundo paso, que correspondía a la evaluación de los beneficios. Si por el contrario, la respuesta fue negativa o desconocían la existencia del beneficio o servicio, los consultados debieron seguir a la siguiente ficha de valores y comenzar el paso 1 nuevamente.

El segundo paso se conformó primeramente por una matriz de selección múltiple, donde los consultados debieron señalar, según los grupos de interés o partes interesadas que se benefician del área

protegida, los tipos de beneficios proporcionados. Aquellas opciones donde se consideró que no había respuesta, debieron dejarse en blanco.

Posterior a la matriz (ficha de beneficiarios y beneficios), el resto de las preguntas de cada ficha de valor se relacionaron a: (1) extensión del área protegida afectada y período de uso o explotación; (2) valor económico (si se ha calculado el valor de los beneficios en US\$); (3) repercusiones en la conservación; (4) problemas de gestión y (5) notas (comentarios adicionales sobre el valor en el parque nacional.

Los resultados de la aplicación de la herramienta se cruzaron con el levantamiento inicial que se hizo de los servicios ecosistémicos, mediante la revisión bibliográfica sistemática y la observación directa; es decir, se estableció una concordancia entre el mundo real y el conceptual. Al cruzar los resultados, se determinaron todos aquellos servicios ecosistémicos con mayor reconocimiento teórico práctico que provee el parque nacional Waraira Repano.

Resultados

Como resultado de la revisión sistemática para hacer un levantamiento teórico de los servicios ecosistémicos que provee el parque nacional Waraira Repano, se lograron determinar 8 servicios de soporte, 9 de regulación, 6 de suministro o provisión, y 7 ambientales culturales; juntos suman un total de 30 servicios ecosistémicos.

Como una medida para constatar el estado de algunos de los servicios ecosistémicos determinado de forma teórica, se hizo una observación directa en parte del área de estudio, y allí se determinó que las personas solo reconocen aquellos servicios relacionados a su día a día o al uso que le dan al parque, como por ejemplo, los casos de realización de actividades deportivas y recreación, o alimento y oferta de agua. Además se evidenció el deterioro de algunos servicios ecosistémicos producto de la contaminación de las fuentes de agua y suelo, el incumplimiento o desconocimiento de las normativas como el no abrir caminos nuevos o trochas, maltrato a algunos árboles con textos escritos en su corteza y extracción de flora autóctona como algunas especies de orquídeas, entre otros.

En relación a la aplicación de la herramienta *PA-BAT*, se obtuvo una participación representativa de los actores de gestión (60 en total), siendo más la respuesta de usuarios habituales o visitantes (en su mayoría deportistas); y menos las respuestas de los entes públicos, tales como el Ministerio del poder

Popular para el Ecosocialismo y el Instituto Nacional de Parques – INPARQUES. De hecho, 36% de la muestra manifestó una relación de conocimiento y/o disfrute del parque de más de 40 años.

Como pregunta clave del *PA-BAT* se realizó la consulta acerca de si ¿posee el parque nacional Waraira Repano valor para la conservación de su naturaleza?, donde además se pedía a los consultados que proporcionaran detalles de su respuesta. En relación a ello, no solo los 60 respondieron afirmativamente, sino que además relacionaron ese valor a los servicios ecosistémicos o beneficios que ellos reconocen brinda el parque como por ejemplo un buffer ambiental asociado a los parámetros climáticos, fuente de investigación, espacio para la observación, recreación y esparcimiento, acervo histórico cultural, ecoturismo, agua, aula abierta, entre otros. No obstante, otras respuestas lo asocian a un activo importante que permite la dinámica de la ciudad mediante el flujo de recursos lo que contribuye a su calidad de vida; y de forma más holística, como un símbolo de la identidad caraqueña que además contribuye a mitigar la huella de carbono de cada uno de los ciudadanos.

En relación al estado de los servicios, se realizaron preguntas relacionadas, como por ejemplo, a la agricultura tradicional, siendo ésta considerada como un servicio ecosistémico de gran importancia y valor económico, debido a la materia prima y el sustento que proporciona. Es así como a pesar de que los consultados consideraron que la extensión de las zonas agrícolas es pequeña según las dimensiones del parque, son áreas de agricultura continua, donde predominan las flores y las hortalizas, y que además, llevan años de ser trabajadas, pero no necesariamente haciendo usos de buenas prácticas de cultivo, lo que puede causar un impacto negativo en los ecosistemas.

Otro servicio ecosistémico de importancia es la oferta de agua, ya que el total de los consultados respondió que el uso no comercial de la misma es vital para la subsistencia de poblaciones autóctonas, poblaciones próximas al parque, visitantes, e investigadores y científicos, así como la salud de los ecosistemas. Sin embargo, los consultados también se pronunciaron acerca de la existencia de algunos usos indiscriminados de las fuentes de agua, que no solo no se apegan a los objetivos de conservación, sino que difícilmente son detectados por la poca vigilancia y control, lo que conlleva a la degradación del servicio. De hecho, los entrevistados concuerdan en que al momento de la investigación, no existe plan de gestión relacionado a las fuentes de agua y sus usos.

En relación a los servicios ecosistémicos asociados al turismo, la recreación, el deporte y la belleza escénica, los consultados no solo reconocieron su existencia dentro del parque sino que 50% de ellos mencionó el hecho, de que estos usos deben acompañarse de programas de sensibilización y

concienciación, ya que no se evidencian campañas educativas para el cuidado del parque y sus servicios, por falta de recursos con los cuales difícilmente se cuenta.

En relación a las preguntas asociadas a la cuantificación de flujos físicos o cuantificación de existencia, los consultados (en su totalidad) manifestaron que era inexistente. Un ejemplo de ello quedó en evidencia al evaluar el tema del cambio climático, donde al momento de esta investigación, se desconoce si la gestión del parque nacional contempla la contabilización de la biomasa existente en el área, así como los cálculos de captación de CO₂, y la cantidad liberada producto de los incendios forestales. Otro ejemplo lo representa la inexistencia de los balances hídricos.

a) Discusión

Como resultado de la revisión sistemática para caracterizar de forma teórica los servicios ecosistémicos que presta el parque nacional Waraira Repano, fue preocupante el hecho de no encontrar evidencia sobre la existencia de trabajos recientes (menos de 12 años) que hablaran de forma específica del parque nacional Waraira Repano, es decir, su conformación actual, características socioeconómicas, bienes y servicios ecosistémicos que provee y su estado, amenazas, población actualizada, efectos del cambio climático en los ecosistemas, entre otras variables necesarias para comprender la dinámica del parque y sus necesidades de gestión; información que fue confirmada mediante una entrevista informal sostenida con el ente rector. Debido a ello, la identificación de los bienes y servicios ecosistémicos (más no su estado), fue complementada con investigaciones de autores donde detallaban los servicios de ecosistemas similares a las áreas del parque, como es el caso de los ecosistemas boscosos tipo nublado, de transición, y caducifolio.

La constatación del estado de los servicios ecosistémicos se realizó con observación directa, evidenciándose el detrimento de los mismos, hecho corroborado por el ente rector quien manifestó que son pocas las medidas de vigilancia y control que pueden implementar por falta de equipos y personal.

Posterior a la revisión sistemática de los servicios ecosistémicos del parque nacional Waraira Repano y al analizar los resultados de la aplicación de la herramienta *PA-BAT* para su reconocimiento y evaluación, se observó que los actores consultados pudieron avalar la existencia de los mismos como parte del área protegida y que su detrimento está asociado, antes que nada, al desconocimiento de su importancia por parte de las personas, que al no darles el valor que les corresponde, no los utilizan de forma responsable, lo que a su vez se relaciona con un problema de gestión.

Del párrafo anterior se puede apreciar que para los consultados, conservar la naturaleza del parque está relacionada a los servicios que les proporciona; para algunos es recreación, para otros investigación o contemplación. Pero ese reconocimiento está relacionado a su vez, a la conciencia que se asume para conservar y preservar dicho valor en buen estado, para las generaciones presentes y futuras.

Un hallazgo importante que resaltó dentro de los problemas de gestión, es el hecho de la identificación por parte de los consultados, de la existencia de actividades ilegales asociadas a los servicios ecosistémicos, tales como la extracción de material genético y caza ilegal (con fines comerciales), construcciones sin autorizaciones, entre otras actividades; esto, a pesar de que el instrumento solo se enfocó en actividades legales. No obstante, los consultados dejaron entre ver, que existe una realidad que causa inestabilidad en todo el sistema de parques, a nivel ecosistémico.

Una gestión inadecuada o inexistente del área protegida contribuye a la degradación y agotamiento de los servicios ecosistémicos que provee el parque nacional, por ello, la gestión debe promover la educación y concienciación ambiental a nivel de todos los ciudadanos, ya que estos forman parte importante como actores de gestión, y está en sus manos el cuidado y conservación de todos los recursos naturales, de forma tal de poder seguir disfrutando de los bienes y servicios ecosistémicos, responsables de sostener la vida en el planeta.

Conclusiones

Fueron determinados un total de treinta (30) servicios ecosistémicos provistos por el parque nacional Waraira Repano, producto del levantamiento teórico mediante la realización de la revisión sistemática, la observación directa y la aplicación de la herramienta de evaluación de beneficios en áreas protegidas (*PA-BAT*), la cual permitió reconocer servicios, a veces no identificados, que aportan beneficios a los seres humanos, y cuya conservación en algunos casos, y preservación en otros, disminuyen las crecientes presiones sobre los ecosistemas.

La participación de los actores consultados en la evaluación de los servicios ecosistémicos mediante la aplicación de la herramienta *PA-BAT*, les permitió hacer una conexión entre la importancia de los mismos para la economía y la subsistencia de las distintas especies, incluyendo la humana.

El contar con la participación de una muestra representativa de todos los actores relacionados al parque nacional (sociedad civil, entes públicos, investigadores y académicos, empresa privada) permite

fomentar el interés y la corresponsabilidad en la gestión eficiente y responsable de los servicios ecosistémicos.

Es importante impulsar la realización de investigaciones y/o estudios que promueven la actualización de la data del parque (características, componentes y procesos) de forma integral. Esto porque luego de su declaratoria se han generado cambios significativos, producto de fenómenos como por ejemplo, el cambio climático, así como la presencia de amenazas como la extensión del cinturón urbano en los predios del parque y las construcciones o actividades agrícolas ilegales, que no han sido monitoreadas ni registradas. Sin duda, este tipo de problemas disminuye la calidad y la existencia de los servicios ecosistémicos que provee el parque.

Por último, es requerimiento perentorio el reconocimiento de que el uso de los servicios ecosistémicos es limitado, y esto se debe principalmente al crecimiento de la población y la demanda que hacen de los mismos, por lo que deben existir estudios que permitan planificar de forma sustentable, enmarcados en la normativa legal venezolana vigente y los acuerdos internacionales suscritos, el uso equitativo y eficiente de estos recursos considerados del dominio público. Adicionalmente, se deben diseñar y poner en marcha, campañas de educación y concienciación ambiental, dirigidas a los usuarios del parque nacional, para que comprendan que forman parte de la gestión y que su participación, incluso, va más allá de poner en prácticas medidas de conservación. Los usuarios también deben ejercer contraloría social.

Referencias Bibliográficas

Decreto N° 473 (1958). Declaratoria de El Ávila como parque nacional. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 25.841 del 18 de diciembre de 1958.

Díaz, D., Apostólico, J., Lameda, I., Frontado, Y., Gómez, C., Lizaraz, A., y Martínez, Z. (2014). Situación Ambiental de Venezuela 2013. Recuperado de <http://www.vitalis.net/lupambientalve/>

Dudley, N. y Stolton, S. (2009). Herramienta de evaluación de beneficios en áreas protegidas. *World Wide Found for Nature (WWF)*. ISBN: 978-2-88085-297-9.

Dudley, N., ed. (2008). Directrices para la aplicación de las categorías de gestión de áreas protegidas. IUCN, World Commission on Protected Areas. Spain, Junta de Andalucía, Consejería de Medio Ambiente; Biodiversity Foundation – Gland; UICN.

- Frontado, Y. (2019). Valoración económica del parque nacional Waraira Repano haciendo uso del método de análisis multicriterios. Tesis Doctoral. Universidad Simón Bolívar. Caracas, Venezuela.
- Gutiérrez, A. (2005). Gestión ambiental: ¿estrategia para el desarrollo sostenible?. Revista Trabajo Social No. 1. Medellín, enero-junio 2005 pp. 85-109.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta Edición. México: McGraw Hill Interamericana. ISBN: 978-1-4562-2396-0.
- Ley de Gestión de la Diversidad Biológica. (2008). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 39.070, Diciembre 01, 2008.
- Muriel, R. (2006). Gestión Ambiental. Ideas Sostenibles, Año 3, N° 13. Enero del 2006.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017.
- ParksWatch (2004). Parque Nacional El Ávila. Recuperado de <http://www.parkswatch.org/parkprofile.php?l=spa&country=ven&park=avnnp>
- Plan de Ordenamiento y Reglamento de Uso del Parque Nacional El Ávila – PORU (1993). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 4.548 EXTRAORDINARIA, Marzo 26, 1993.
- UICN (2008). Directrices para la aplicación de las categorías de gestión de áreas protegidas. Recuperado de <https://portals.iucn.org/library/efiles/documents/paps-016-es.pdf>

EVALUACIÓN DE SISTEMA DE FRENOS UTILIZANDO FLUIDOS MAGNETO-REOLÓGICOS

IJCIJGH-19

*Jonnathan Sandoval * y Leonardo Mora ***

Resumen

El trabajo consiste en la evaluación de un sistema de frenos para vehículos de carga pesada, basado en la comparación de uno de estos, utilizando líquido de frenos convencionales y por otro lado fluidos magneto-reológicos. Para tal fin se ubicaron los parámetros relevantes y realizar así la simulación. El objetivo es proponer un nuevo fluido para su actuación en un sistema de frenado, se buscó un freno que cumpliera con los requerimientos propuestos. Una vez encontrado el freno a utilizar, se procedió a su digitalización usando un software de diseño y posteriormente a la evaluación de los fluidos involucrados mediante otro software adecuado al caso. Con estos resultados, se evaluó la efectividad del sistema propuesto y se generaron las conclusiones.

Palabras claves: Frenos, Fluidos Magnetoreológicos, Software

BRAKE SYSTEM EVALUATION USING MAGNETO-RHEOLOGICAL FLUIDS

Abstract

The work consists of the evaluation of a brake system for heavy duty vehicles, based on the comparison of one of these, using conventional brake fluid and, on the other hand, magneto-rheological fluids. For this purpose the relevant parameters were located and thus carry out the simulation. The objective is to propose a new fluid for its performance in a braking system, a brake was sought that would meet the proposed requirements. Once the brake to be used was found, it was digitized using design software and subsequently the evaluation of the fluids involved using other appropriate software for the case. With these results, the effectiveness of the proposed system was evaluated and conclusions were generated.

Keywords: Brakes, Magnetoreological Fluids, Software

* Ingeniero, MSc Cel: +58-412-2085779 Email: jgsandoval@unimet.edu.ve Departamento de Producción Industrial, Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela

** Ingeniero Mecánico, Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela Cel: +1-7869139153 Email: leomora811@gmail.com

Introducción

Se hace necesario tener un sistema de frenado óptimo para todo tipo de vehículos, con la finalidad de brindar una mayor seguridad al momento del manejo. En el caso de maquinaria, al momento de transportar carga, el hecho de poseer un frenado eficaz sugiere una mayor seguridad tanto para el operario como para lo que se esté transportando.

El término maquinaria pesada se refiere, a una gran cantidad de máquinas en cuestión. En este caso, se utilizará en el trabajo, el modelado de un sistema de frenado de un montacargas con capacidad de carga de 2 a 3,5 toneladas. El estudio de materiales inteligentes, como los fluidos magneto-reológicos, es relativamente reciente, al menos 20 años desde la primera investigación, su innovación en otros ámbitos de la ingeniería sugiere un estudio en la adaptación de este fluido a un sistema de frenado como caso de estudio.

En el presente trabajo, se busca estudiar y evaluar un sistema de frenado comparando su reacción al líquido de freno convencional con la reacción que muestra el fluido magneto-reológico, mediante el modelado digital de un freno y con la posterior evaluación a través de un software de fluidos computacional. Con los resultados del estudio se pretende obtener la efectividad del sistema.

Para lograr tal objetivo adicionalmente se requiere:

- Determinar las propiedades físico-químicas del fluido para su uso en el sistema de freno bajo cualquier condición climática y sobre la superficie en que se encuentra la maquinaria operando.
- Comparar el rendimiento y duración de los frenos que usan fluidos magneto-reológicos con líquidos de frenos convencionales.

Fundamentación Teórica

La mayoría de los vehículos utilizan como fluido principal en sus sistemas, uno denominado líquido de frenos, popularmente conocido “líquido de frenos”. Estos se clasifican según normalización del Departamento de Transporte de los Estados Unidos (Department of Transportation-DOT).

Existen 4 tipos de líquidos de frenos, denominados DOT 3, 4, 5 y 5.1, cada uno con características similares para frenos convencionales, pero presuntamente con fallas a nivel de compuestos, dado que

algunos bajo condiciones climáticas especiales impiden un frenado óptimo y con riesgo de fugas de este líquido (Wagner Brake, 2019).

Por otra parte, los frenos magneto-reológicos, usan fluidos cuyas propiedades se ven alteradas por presencia de un campo magnético, su viscosidad al aplicar dicho campo, se puede regular desde un fluido poco viscoso hasta un estado similar a “una masita” o muy espeso, sin modificar ni su forma ni volumen (Donado & Mendoza, 2006).

Debido a su tecnología innovadora, estos fluidos están ingresando a diferentes ámbitos y aplicaciones en la industria, en este caso, para un sistema de frenos en el cual se pretende demostrar que sea factible su uso y cumpla con los estándares de seguridad para el manejo de los vehículos (Dios, 2013).

Se define la reología como el estudio del flujo y la deformación de la materia sometidas a fuerzas, y que por lo general se miden utilizando un reómetro. La medición de propiedades reológicas se aplica a todos los materiales, desde fluidos como soluciones diluidas de polímeros y surfactantes¹ hasta fórmulas concentradas de proteínas, y desde semi sólidos como pastas y cremas hasta polímeros derretidos o sólidos, así como el asfalto.

Un freno, del término latino *frenum* por lo tanto es el dispositivo utilizado para detener o disminuir el movimiento de algún cuerpo, generalmente un eje, árbol o tambor. Los frenos son transformadores de energía, ya que transforman energía cinética de un cuerpo en calor o trabajo, y en ese sentido pueden visualizarse como “extractores” de energía (Pérez, 2011).

Existen dos tipos de sistema de frenos, el sistema de frenado hidráulico, usado principalmente en automóviles y vehículos de carga ligera así como en maquinaria que entra en la categoría de carga pesada como los montacargas y el sistema neumático de frenado el cual es usado exclusivamente en los vehículos que transportan carga pesada durante tramos largos de distancia como camiones de transporte, trailers, entre otros.

El líquido de frenos es un fluido cuya función principal es permitir que la fuerza que se ejerce desde el pedal del freno sea transmitida hasta los cilindros de las ruedas, permitiendo una frenada efectiva. El líquido de frenos debe mantenerse en buen estado y para ello se debe cambiar con frecuencia, normalmente cada 2 o 3 años, dependiendo del uso que se le dé.

Uno de los principales factores que se debe revisar con frecuencia es el punto de ebullición, ya que cuanto más alto sea el calor generado y la temperatura que alcanza el líquido de frenos, más fácil será que entre en ebullición, provocando la aparición de burbujas que disminuyen la efectividad de la frenada.

No todos los líquidos de frenos son iguales, por lo tanto en cada vehículo se debe usar el recomendado por el fabricante, los tipos existentes son los siguientes:

DOT 3: Se usa en frenos convencionales, tienen un punto de ebullición seco de 205 °C, húmedo de 140 °C y su viscosidad es de 1500 cSt (centiStokes). Es el más común y económico.

DOT 4: Es un líquido empleado en frenos convencionales como en ABS. Tiene un punto de ebullición seco de 230 °C, húmedo de 155 °C y su viscosidad es de 1800 cSt. Es similar al DOT 3 aunque ofrece mejores prestaciones y una mayor durabilidad.

DOT 5: Se utiliza específicamente en coches cuyo líquido de frenos tenga una base sintética en vez de mineral. Por tanto, no se puede mezclar con los DOT 3 y DOT 4 que si tienen base mineral. Su punto de ebullición es de 260 °C.

DOT 5.1: Es un líquido con un punto de ebullición seco de 270 °C, húmedo de 180 °C y tiene una viscosidad de 900 cSt. Al contrario de lo que se pueda pensar, no es una evolución del DOT 5, de hecho tiene base mineral. Su principal desventaja es que tiene mayor poder higroscópico (capacidad de absorber humedad) que los DOT 3 y DOT 4.

Los fluidos magnetoreológicos (FMR) son un tipo de material inteligente cuyas características cambian rápidamente y pueden ser controladas fácilmente mediante la aplicación de un campo magnético externo. El cambio es proporcional a la intensidad del campo magnético aplicado, puede ser controlado con alto grado de precisión mediante la variación de dicha intensidad y es inmediatamente reversible después de remover el campo. Los cambios físicos pueden ser bastante sustanciales, convirtiendo un fluido de baja viscosidad en una sustancia mucho más viscosa, casi sólida (D. Velte, Jiménez, Murillo, & Adarraga, 2011).

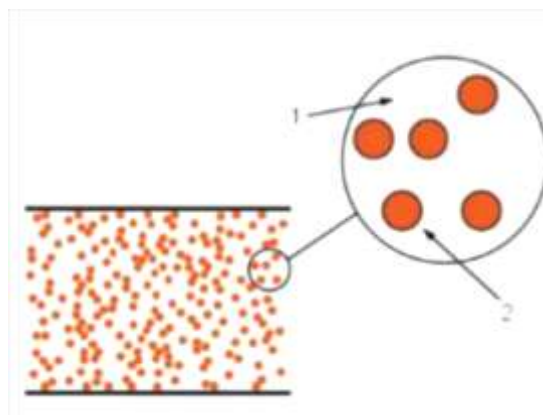


Figura 1. Modelo de fluido magnetoreológico sin campo magnético externo (1. Líquido portador. 2. Partículas magnéticas suspendidas). Fuente: (Mora, 2019)

Las partículas dispersas se distribuyen en forma aleatoria en el líquido portador, dando como resultado una baja viscosidad aparente. Una vez aplicado el campo magnético, inicia el efecto magnetoreológico que causa que las partículas dispersas se polaricen e interactúen entre ellas alineándose y formando cadenas o estructuras columnares paralelas a la dirección del campo aplicado. Cuanto mayor es la intensidad del campo, las cadenas forman estructuras columnares de mayor espesor, que aumentan la viscosidad aparente y la resistencia al flujo del material, en dirección perpendicular a la del campo magnético (Goncalves, 2005).

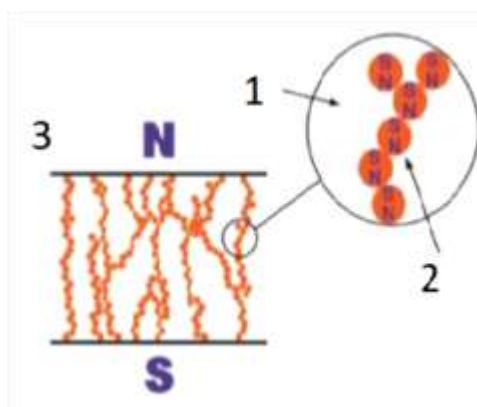


Figura 2. Fluido magnetoreológico con campo magnético aplicado (1. Líquido portador. 2. Partículas magnetizables. 3. Campo magnético). Fuente: (Mora, 2019)

Los FMR son una mezcla de tres componentes principales: partículas magnéticamente polarizables, líquido portador y una variedad de aditivos. También es posible crear una suspensión de FMR sólo con

líquido portador y partículas magnéticas, pero estas son altamente inestables y no funcionan satisfactoriamente. Generalmente es necesario un conjunto adecuado de aditivos para lograr un FMR estable y de larga duración. Por este motivo, en los últimos años parte de la investigación sobre estos fluidos se ha centrado en el desarrollo de aditivos que permitan a la vez, fuerzas elevadas en presencia de campo magnético, fuerzas bajas sin campo magnético y larga vida en aplicaciones altamente dinámicas (Ashour & Kordonsky W and Rogers, 1998).

Las partículas magnéticamente polarizables dispersas en los FMR son hierro en polvo de alta pureza, aleaciones de hierro y níquel, aleaciones de hierro y cobalto, aceros inoxidable magnéticos y ferritas, aunque es posible utilizar cualquier otra partícula polarizable.

Los líquidos portadores más comunes para los FMR son aceites, pueden ser minerales, sintéticos o mezcla de ambos. En general los aceites de hidrocarburos para vehículos son la primera opción debido a su buena lubricidad, durabilidad y la disponibilidad de una amplia gama de aditivos. (Ashour & Kordonsky W and Rogers, 1998).

Otro tipo de líquidos portadores especiales para los FMR son aceites de silicona, glicoles y agua, aunque generalmente tiene propiedades inferiores que los aceites de los hidrocarburos en términos de lubricidad y durabilidad. Los aceites de silicona ofrecen propiedades bien controladas para una amplia gama de temperaturas con menor variación de viscosidad que los hidrocarburos sintéticos. (Ashour & Kordonsky W and Rogers, 1998)

Los FMR a base de agua ofrecen la más alta resistencia a la fluencia en estado encendido y una menor viscosidad en estado-apagado. Sin embargo, su alta presión de vapor significa que debe considerarse la pérdida de líquido por evaporación. Por tal motivo el agua solo se utiliza como líquido portador en aplicaciones donde la evaporación no es una preocupación, es decir, en dispositivos que están absolutamente sellados. (Bin, 2008)

Por lo tanto, los FMR a base de agua no son apropiados para sistemas que contienen juntas deslizantes como los amortiguadores, debido a que la película de agua que se adhiere sobre la superficie del vástago, luego se evapora y conduce a una pérdida progresiva del fluido.

Los FMR presentan un punto de cendencia entre 50 y 100 kPa para campos magnéticos entre 150 y 250 kA/m con una viscosidad sin campo magnético de 200 a 300 mPa · s a 25°C. Se toman los puntos

de fluencia del fluido como punto de referencia ya que es el esfuerzo máximo que soporta un material sin sufrir deformación plástica (Gaisker Centro Tecnológico, 2019).

Un resumen de las propiedades se muestra en la siguiente tabla.

Tabla N° 1. Propiedades de los fluidos magneto-reológicos.

| Propiedad | Valor típico |
|--|---|
| Densidad | 3 – 4 [g/cm^3] |
| Intensidad del campo magnético | 120 – 250 [kA/m] |
| Límite de elasticidad | 50 – 100 [kPa] |
| Temperatura de trabajo | –50 a 150 [$^{\circ}C$] |
| Tiempo de reacción | Pocos milisegundos |
| Típico suministro de voltaje e intensidad continua | 2 – 25 V; 1 – 2 A |
| Viscosidad inicial | 0,2 – 0,3 [$Pa \cdot s$]@ 25 $^{\circ}C$ |

Fuente: (Ashtiani & Hashemabadi, 2015)

Métodos

La investigación se basó en un sistema de freno ya existente y su digitalización mediante un software de diseño, evaluación y comparación de ambos fluidos (liga de frenos y FMR) a través de un programa pertinente y mediante un análisis de variables dependientes e independientes, en este caso, necesarias para la evaluación y comparación de valores ya determinados científicamente de ambos fluidos.

El método consiste en evaluar el sistema de frenado en una maquinaria pesada, en este caso de un montacargas de 2 a 3,5 T (toneladas de carga). Cabe destacar que en este tipo de maquinaria no se usan sistemas hidráulicos de frenos (que usen líquido de freno) sino sistemas neumáticos, los cuales usan como fluido el aire mediante un compresor y modelan su uso en distancias largas de recorrido a

velocidades más altas. Se tomó como enfoque de estudio un solo tipo de sistema de freno: “De cilindro maestro sencillo”, un modelo particular de montacargas.

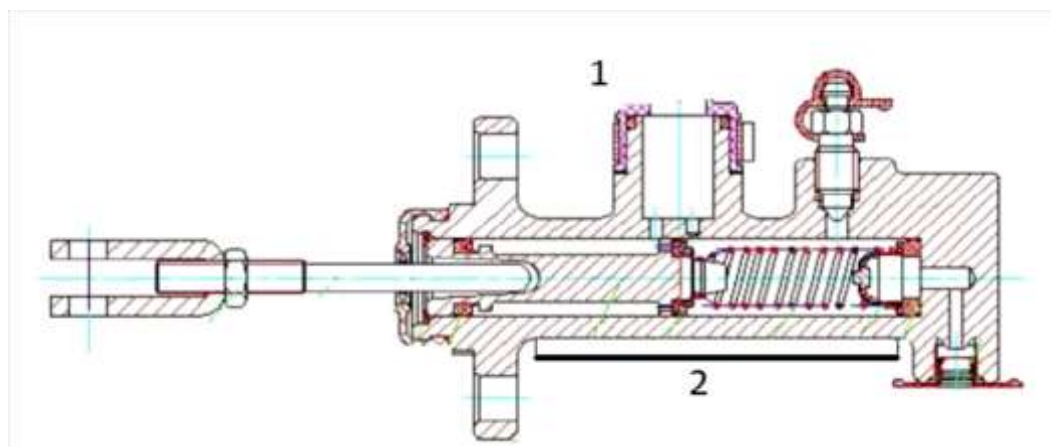


Figura 3. Cilindro Maestro Montacargas Marca Hangcha 2-3,5 T (1. Entrada del fluido. 2. Trayecto del fluido). Fuente: (Mora, 2019)

El líquido de freno a emplear es el DOT 3, y tiene que ver con el sistema de freno propuesto, este es de disco de montacargas sin ABS, no es moderno y no está sujeto a grandes esfuerzos al momento de frenar, su uso se limita a transportar cargamento y según el modelo de seguridad para transportar cargas, en todo momento, se debe respetar la velocidad máxima reglamentada para la conducción de montacargas (10 km/h), lo que sugiere una baja velocidad y bajos esfuerzos aplicados a la hora de frenar.

Por otro lado, para la selección del fluido magnetoreológico es justo resaltar que no se consideró ninguna configuración eléctrica para la reacción del fluido, en caso de no existir el campo magnético se considera como un fluido newtoniano.

La simulación corresponde a la evaluación del líquido de freno a través de todo el trayecto del cilindro maestro, ya que el montacargas trabaja con este líquido de manera normal.

Se sugiere que si los resultados, al comparar las simulaciones de los distintos fluidos, difieren ampliamente en los valores, se asumirá que no es factible la aplicación.

Las propiedades consideradas serán: Densidad, viscosidad dinámica, velocidad de movimiento, balance de masa, presión de entrada, número de Reynolds, dirección del flujo.

Análisis de Resultados

Se procedió al diseño aproximado del modelo de cilindro maestro propuesto, en base al modelo de montacargas escogido



Figura 4. Vista isométrica cilindro maestro. Fuente: (Mora, 2019)

Adicionalmente se tomaron en cuenta ciertos parámetros:

- Pieza de un solo material (Hierro).
- Creación de un volumen.
- Para líquido de freno DOT 3, se aplicaron las siguientes consideraciones:

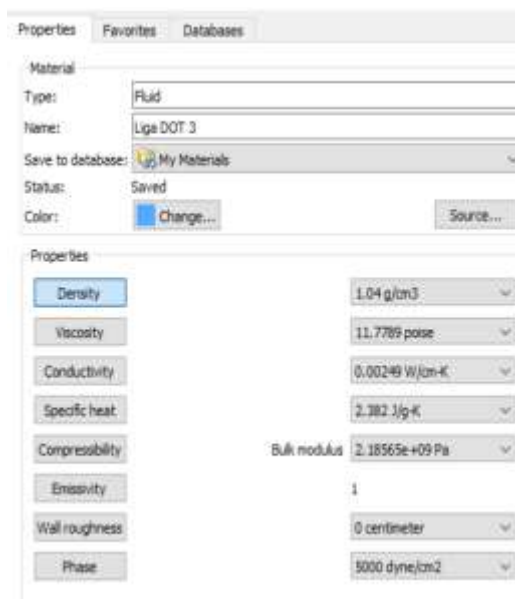


Figura 5. Parámetros DOT 3. Fuente: (Mora, 2019)

- Para fluido magnetoreológico se tomaron en cuenta las siguientes consideraciones:

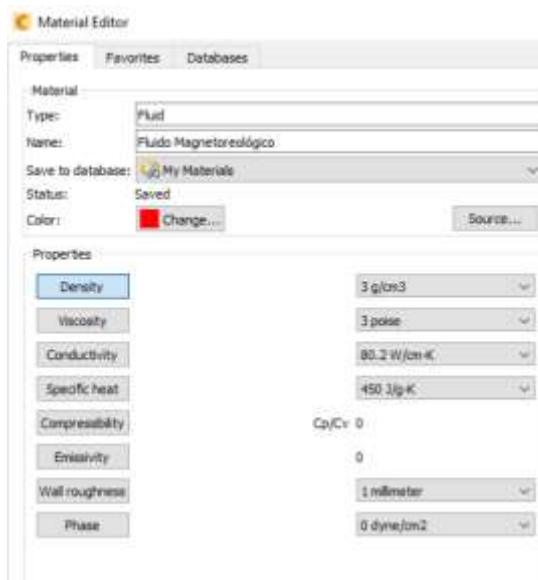


Figura 6. Parámetros DOT 3. Fuente: (Mora, 2019)

Se definió una velocidad en el extremo donde se inicia el movimiento de $1,5 \text{ m/s}$. Adicionalmente una presión de 2 bar, en la cual se encuentra el cilindro maestro, con la finalidad de prevenir la fuga de líquido y eliminar vapor encerrado.

Una vez establecidas las condiciones de frontera, se realizó el mallado para hacer la simulación, y en los parámetros de solución se realizaron iteraciones desde 0 y hasta 150.

Simulación: Liga de freno

| NAME | ASSIGNED TO | PROPERTIES | |
|------------------------|-------------------------------------|-----------------|--|
| Liga DOT 3 | Component13:1@Simulation Model 1 | Density | 1.04 g/cm ³ |
| | | Viscosity | 11.7789 poise |
| | | Conductivity | 0.00249 W/cm-K |
| | | Specific heat | 2.382 J/g-K |
| | | Compressibility | 2185650000.0 Pa |
| | | Emissivity | 1.0 |
| | | Wall roughness | 0.0 centimeter |
| | | Phase | Vapor Pressure |
| | | Iron | Cuerpo del cilindro:1@Simulation Model 1 Cuerpo del cilindro:1@Simulation Model 1 |
| Y-Direction | Same as X-dir. | | |
| Z-Direction | Same as X-dir. | | |
| Density | 7849.0 kg/m ³ | | |
| Specific heat | 460.0 J/kg-K | | |
| Emissivity | 0.44 | | |
| Transmissivity | 0.0 | | |
| Electrical resistivity | 8.9e-08 ohm-m | | |
| Wall roughness | 0.0 meter | | |

Figura 7. Parámetros DOT 3. Fuente: (Mora, 2019)

Resultados de la simulación, se muestran los valores de entrada y salida, el estudio fue realizado con *Autodesk CFD 2019*®

| | | |
|-----------------|----------------------------|-------------------------------|
| inlet 1 | inlet bulk pressure | 2178150.0 dyn/cm ² |
| | inlet bulk temperature | 0.0 C |
| | inlet mach number | 3.41495e-08 |
| | mass flow in | 1040.35 g/s |
| | minimum x,y,z of | 0.0 |
| | node near minimum x,y,z | 779.0 |
| | reynolds number | 34.0316 |
| | surface id | 17.0 |
| | total mass flow in | 1040.35 g/s |
| | total vol. flow in | 1000.33 cm ³ /s |
| volume flow in | 1000.33 cm ³ /s | |
| Outlet 1 | mass flow out | -1046.66 g/s |
| | minimum x,y,z of | 0.0 |
| | node near minimum x,y,z | 548.0 |
| | outlet bulk pressure | 2000000.0 dyn/cm ² |
| | outlet bulk temperature | -0.0 C |
| | outlet mach number | 1.78985e-08 |
| | reynolds number | 34.1173 |
| | surface id | 19.0 |
| | total mass flow out | -1046.66 g/s |
| | total vol. flow out | -1006.4 cm ³ /s |
| volume flow out | -1006.4 cm ³ /s | |

Figura 8. Resultados valores de entrada y salida para DOT 3. Fuente: (Mora, 2019)

Simulación: Fluido magnetoreológico

| NAME | ASSIGNED TO | PROPERTIES |
|-------------------------|--|---|
| Iron | Carga del cilindro:1@Simulation Model1 Carga del cilindro:1@Simulation Model1 | X-Direction 88.0 W/m-K Y-Direction Same as X-dir. Z-Direction Same as X-dir. Density 7849.0 kg/m ³ Specific heat 460.0 J/kg-K Emissivity 0.44 Transmissivity 0.0 Electrical resistivity 8.8e-08 ohm-m Wall roughness 0.0 meter |
| Fluido Magnetoreológico | Component13:1@Simulation Model1 | Density 3.0 g/cm ³ Viscosity 3.0 poise Conductivity 80.2 W/cm-K Specific heat 460.0 J/g-K Compressibility 0.0 Emissivity 0.0 None Wall roughness 1.0 millimeter Phase Vapor Pressure |

Figura 9. Parámetros FMR. Fuente: (Mora, 2019)

| | |
|----------|--|
| inlet 1 | inlet bulk pressure 2090200.0 dyn/cm ² inlet bulk temperature 0.0 C inlet mach number 0.0 mass flow in 3091.0 g/s minimum x,y,z of opening 0.0 node near minimum x,y,z of 779.0 reynolds number 385.438 surface id 17.0 total mass flow in 3091.0 g/s total vol. flow in 1000.33 cm ³ /s volume flow in 1000.33 cm ³ /s |
| Outlet 1 | mass flow out -3091.56 g/s minimum x,y,z of opening 0.0 node near minimum x,y,z of 548.0 outlet bulk pressure 2020000.0 dyn/cm ² outlet bulk temperature -0.0 C outlet mach number 0.0 reynolds number 385.044 surface id 19.0 total mass flow out -3091.56 g/s total vol. flow out -1002.85 cm ³ /s volume flow out -1002.85 cm ³ /s |

Figura 10. Resultados valores de entrada y salida para FMR. Fuente: (Mora, 2019)

Para el análisis del fluido en este programa se asumió una velocidad de movimiento del fluido de 1,5 m/s de la cámara, debido a que este programa evalúa fluidos en movimiento y las viscosidades de ambos fluidos son dinámicas.

Con el procedimiento de iteración se evidenció la primera diferencia entre ambos fluidos, para lo cual se necesitaron 150 iteraciones, solo 133 para encontrar una convergencia de los resultados para la liga de freno DOT 3, por otro lado, se encontró que 150 iteraciones no fueron suficientes para la evaluación del FMR, el cual alcanza su convergencia a las 212 iteraciones.

El flujo de masa entrante para líquido de freno DOT 3 se reporta como 1040,35 g/s y 3001,0 g/s para FMR, es decir, tiene un flujo de masa y volumétrico que son aproximadamente tres veces los valores correspondientes del líquido de freno DOT 3, es una diferencia muy grande.

En cuanto a la presión de entrada de ambos fluidos se tiene una de $2.178.150.0 \text{ dyne/cm}^2$ para líquido de freno DOT 3 y $2.090.260.0 \text{ dyne/cm}^2$ para FMR, lo que significa una diferencia de 87.890 dyne/cm^2 , lo cual sugiere que son valores relativamente cercanos y en cuanto a este parámetro de comparación no existe mucha diferencia.

Se tienen números de Reynolds de 34,0316 y 385,438 para líquido de freno y FMR respectivamente, sugiriendo una diferencia bastante notoria.

Comparando la velocidad máxima presente en el conducto se encuentra la siguiente escala:

- Líquido de freno DOT 3: De 0 (indicado en las paredes del cilindro) a 273.921 cm/s justo en el centro de este.
- FMR: De 0 (indicado en las paredes del cilindro) a 234.823 cm/s justo en el centro de este.

Existe una diferencia de $39,09 \text{ cm/s}$, lo cual apunta que para que el fluido magnetoreológico en cuanto a velocidad, no se puede comportar como el caso real, es decir, como el líquido de freno DOT 3. En cuanto a la dirección de ambos fluidos, se comportan igual.

Conclusiones

Se concluye que el resultado de esta investigación no es factible, es decir, se esperaba que al evaluar un líquido experimental como lo son los FMR en un sistema de frenado que está diseñado para funcionar con líquido de freno, los resultados serían negativos, quitando la posibilidad de funcionar correctamente en su estado natural sin ningún tipo de campo magnético inducido, los valores para los parámetros en esta sección son bastante diferentes exceptuando el valor de presión de entrada al inicio del experimento.

El sistema propuesto no es apto para su uso con otro fluido que no sea para el cual esté diseñado, en otras palabras, no se pueden utilizar FMR sin comprometer el sistema de manera negativa.

A diferencia del líquido de freno DOT, el FMR cuenta con partículas ferro magnéticas suspendidas en todo el volumen de acción, el cual es causante de los daños y alteración anteriormente mencionada.

Se diseñó digitalmente con éxito utilizando y tomando como base de estudio el plano de un cilindro maestro sencillo propuesto que usa líquido de freno como fluido base, modelado a través de un software, cabe destacar que no fue un trabajo de diseño, solamente se modeló el sistema con la finalidad de hacer la evaluación de los fluidos.

Referencias Bibliograficas

- Ashour, O., & Kordonsky W and Rogers, G. (1998). Magnetorheological Fluids Materials. Characterization and Devices. *Journal of Intelligent Materials Systems and Structures*, 7, 123-130.
- Ashtiani, M., & Hashemabadi, S. &. (2015). A Review on the Magnetorheological Fluid Preparation and Stabilization. *Journal of Magnetism and Magnetic Materials*, 716-730. Obtenido de <http://doi.org/101016/jmmm2014.09.020>
- Bhavsar, R., Vaidya, N., Ganguly, P., & Humphreys, A. (2008). Intelligence in Novel Materials. *Oilfield Review*, 32-41.
- Bin, S. (2008). *The Behavior of Magnetorheological Fluids in Squeeze Mode*. Doctor of Philosophy Thesis, Dublin City University, Dublin.
- Como funciona un auto. (s.f.). *Como funciona un auto*. Obtenido de <https://www.comofuncionaunauto.com/illustrations/master-andslave-cylinders>
- D. Velte, I., Jiménez, N., Murillo, O., & Adarraga. (2011). *Nuevos Materiales Inteligentes*. Fundación Observatorio de Prospectiva Tecnológica Industrial y Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología. España.
- Dios, J. (18 de 11 de 2013). *Interempresas Metalmecánica*. Obtenido de [http://www.interempresas.net/MetalMecanica/Articulos/115833-Propiedades y aplicaciones de los fluidos magnetoreológicos.html](http://www.interempresas.net/MetalMecanica/Articulos/115833-Propiedades_y_aplicaciones_de_los_fluidos_magnetoreol%C3%B3gicos.html)
- Donado, F., & Mendoza, C. &. (2006). Estudio Experimental de la viscosidad de un fluido magnetoreológico a base de magnetita mineral. *Revista Mexicana de Física*, 53, 31-40.
- Gaisker Centro Tecnológico. (2019). *Gaiker Centro Tecnológico*. Obtenido de <http://www.gaiker.es/cas/index.aspx>
- Goncalves, F. (2005). *Characterizing the Behavior of Magnetorheological Fluids at High Velocities and High Shear Rates*. Doctor of Philosophy Thesis, Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, Virginia.
- Malvern Panalytical, Ltd. (2019). *Malvern Panalytical A Spectris Company*. . Obtenido de <https://www.malvernpanalytical.com/es/products/measurement-type/rheology-viscoelasticity>
- Mora, L. (2019). *Evaluación de un Sistema de Frenos utilizando Fluidos Magnetoreológicos (para ser implementados en maquinaria pesada)*. Tesis de grado, Universidad Metropolitana, Escuela de Ingeniería Mecánica, Caracas.
- Pérez, J. &. (2011). *Definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/frenos/>

Segovia Gutiérrez, J. P. (2013). *Fluidos Magneto-Reológicos Viscoelásticos*. Tesis , Universidad de Granada, Granada (España).

Spaggiari, A. (2013). *Properties and applications of Magnetorheological fluids. Frattura Ed Integrità Strutturale*.

Wagner Brake. (28 de 06 de 2019). Obtenido de <https://www.wagnerbrake.com/es/parts-matter/automotive-repair-and-maintenance/facts-about-vehicle-brake-fluid.html>

RIESGO CREDITICIO EN EL FINANCIAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE BEBIDAS NO CARBONATADAS

IJCIJGH-20

*Delly Felizzola *, Jonathan Suarez **, Astrid Peña ****

Resumen

En el presente artículo se analizó el riesgo de crédito en el financiamiento dentro del sector de bebidas no carbonatadas de municipio Maracaibo en tiempos de pandemia bajo un paradigma de investigación cualitativo; así mismo el enfoque metodológico aplicado se basó en un estudio descriptivo con análisis de las políticas de crédito y cobranzas establecidas y utilizadas por el sector de bebidas no carbonatadas para el otorgamiento y control del financiamiento hacia sus clientes, utilizando como método la exploración documental y de campo. En los hallazgos se denoto falta de rigidez en los procesos de previsión que utiliza este sector para minimizar el riesgo en los clientes que son financiados por estas empresas.

Palabras Claves: Riesgo, Crédito, Rigidez, Financiamiento

CREDIT RISK IN THE FINANCING GRANTED BY NON-CARBONATED BEVERAGE COMPANIES IN TIMES OF PANDEMIC.

Abstract

In this article, the credit risk in financing within the non-carbonated beverage sector of the Maracaibo municipality in times of pandemic was analyzed under a qualitative research paradigm; Likewise, the methodological approach applied was based on a descriptive study with analysis of the credit and collection policies established and used by the still beverage sector for the granting and control of financing to its clients, using documentary and countryside. The findings show a lack of rigidity in the forecasting processes used by this sector to minimize the risk in the clients that are financed by these companies.

Key Words: Risk, Credit, Rigidity, Financing

* Estudiante del Msc en Gerencia Empresarial (URBE). Economista (LUZ) Delly2021@gmail.com

** Estudiante del Msc en Gerencia Empresarial (URBE). Lcdo en Administracion Mencion Banca y Seguro (Urbe) Jonathansuarez_1996@hotmail.com

*** Estudiante del Msc en Gerencia Empresarial (URBE). Contador Publico (Universidad Jose Gregorio Hernandez) Astridpena2323@gmail.com

Introducción

Actualmente en el mundo, se han presentado diversos acontecimientos que han marcado la dinámica social, política y económica en todas las naciones, así mismo como las organizaciones y las diferentes empresas, esto aún más, cuando se vinculan con el proceso de globalización tan acentuado, causando que la interconexión entre los diferentes países origine cambios en diversos aspectos del acontecer cotidiano y más aún en el mundo de los negocios.

En este sentido, la economía en el mundo ha ido buscando determinar la dinámica constante dentro de cada una de las operaciones como la inversión que se necesita, el cambio, las facilidades monetarias, en el que el crédito es uno de los más utilizados, no solo por las empresas, sino por el ciudadano común que requiere de un financiamiento para poder cubrir parte de su ciclo diario de operaciones.

Dentro del contexto mundial, en la economía europea, el riesgo crediticio, ha cobrado relevancia en particular en el año 2011, en donde (Góngora, 2011 p. 25), considera que ha crecido considerablemente sus estatus de endeudamiento, y reduciendo al mismo tiempo su capacidad de pago; en otras palabras ha crecido el riesgo crediticio, en país como Grecia, Italia o España, por presentar una crisis de deuda, por la materialización del incumplimiento de pago de sus obligaciones financieras contraídas antes cada una de las instituciones.

La economía, es uno de los ámbitos donde se ha experimentado sucesos importantes afectado de manera significativa a varias naciones, donde la crisis en algunos países potencias mundiales han originado que diversos mercados financieros, tengan dificultades en la solvencia de sus obligaciones, comprometiendo así su estabilidad financiera.

De acuerdo a lo establecido por (Gitman y Zutter, 2012 p. 476) el riesgo se define como la posibilidad de que la empresa que no sea capaz de cumplir con sus obligaciones financieras, en el cual ese riesgo que influye directamente en el capital de las empresas, implicando una posible insolvencia y evitando el cumplimiento de sus obligaciones financieras. Es decir, cuánto más alto es el financiamiento de los costos fijos que tenga una empresa en su estructura de capital, mayor será su apalancamiento y riesgo financiero, esto depende de la decisión de estructura de capital que tome la administración, y esa decisión se ve afectada por el riesgo de negocio.

Dentro de las circunstancias señaladas anteriormente expresan los autores (Gitman y Zutter, 2012 p. 477) establecen que universalmente afectan a la realidad de los escenarios se encuentra el riesgo,

entendido en su concepción más sencilla como la posibilidad o probabilidad que un hecho no deseado ocurra traduciendo esto en pérdidas que pueden ser de magnitudes diferentes, pero que al final generan una distorsión del equilibrio.

Actualmente las empresas venezolanas vienen siendo afectadas por el deterioro económico que vive el país, mostrando una dinámica productiva en descenso, por las medidas gubernamentales en cuanto a las políticas financieras y económicas, en donde variables externas como inflación, control de precios, devaluación, expropiaciones, nacionalizaciones y clima de conflictividad laboral afectan la rentabilidad de éstas, obligándolas a trazarse nuevos retos de permanencia y desarrollo, administrando de manera eficiente y eficaz el Capital de Trabajo y los riesgos financieros en los que se ve envuelta

En una amplia entrevista ofrecida por el gerente de operaciones comerciales de una de las principales empresas dentro del sector de bebidas no carbonatas (Pepsi Cola Venezuela) el mismo manifestó que al inicio del 2020 el área comercial de Maracaibo, manejaba al redor de 4000 clientes activos de condición de crédito, de los cuales el 31% tenían documentos vencidos en sus estados de cuentas con antigüedad mayor a 30 días.

Por otra parte, de acuerdo a sus resultados presentados para junio del mismo año ya se había reducido su cartera a 2700 clientes con condición de crédito, de los cuales el 25% tenía documentos vencidos mayor a 30 días, esta reducción en la cartera se debió a las partidas incobrables que se debieron ajustar con una gestión de cobranza agotada, arrojando pérdidas significativas para el negocio. Indicadores de gestión comercial Pepsi cola Venezuela (2020-2021)

Dichas pérdidas no solo fueron a nivel financiero si no también hubo un impacto significativo a nivel de presencia en el mercado y no fue sino hasta el cierre del mismo año cuando se logró una captación significativa de nuevos clientes, apalancados en gran parte en la temporada navideña y el creciente comercio doméstico que ha venido en auge por la pandemia y que ha llevado a muchos hogares a convertirse en comercios, el incremento en su cartera fue a 3120 clientes de los cuales solo el 15% tenía documentos vencidos mayores a 30 días, estos últimos valores se han mantenido en promedio durante los primeros seis meses del año 2021, de acuerdo a los Indicadores de gestión comercial Pepsi cola Venezuela (2020-2021)

No obstante, se evidencia aún un porcentaje de vencimiento considerable mayor a 30 días que aumenta el riesgo de incobrabilidad en el sector de bebidas no carbonatas y por el cual se deben generar planes de acción para el logro de la recuperación de saldos vencidos, lo que nos lleva a inferir que dicho

sector del municipio Maracaibo está expuesto a uno de los riesgos más latentes dentro de los riesgos financieros presente en este sector, se trata del riesgo de crédito. Indicadores de gestión comercial Pepsi cola Venezuela (2020-2021)

Ya que para estas empresas el crédito representa una palanca para impulsar las relaciones comerciales con los clientes y por su puesto incrementar las ventas. Debido a las circunstancias que rodean el desempeño de estas empresas, donde cada vez se presentan mayores oportunidades, pero a la vez surgen constantes amenazas y creciente incertidumbre, nace la necesidad de analizar la Gestión del Riesgo de crédito en el sector de bebidas No carbonatas del Municipio Maracaibo

Por otra parte, cabe destacar que el principal problema de esta palanca comercial, es el riesgo en el que incurren estas empresas al no poder identificar o prevenir aquellos deudores que no podrán cumplir con sus obligaciones. Para ello es de vital importancia que exista una gestión de riesgo de crédito lo más efectiva posible para evitar tener una cartera morosa y posibles cuentas incobrables que se traducen en pérdidas para este sector.

En este contexto, la presente investigación de artículo científico se centró en analizar los riesgos crediticios que existe durante el financiamiento otorgado por las empresas de bebidas no carbonatadas en la región occidente específicamente en el estado Zulia, por lo cual, se estructura en cuatro aspectos fundamentales para dicha investigación: 1) ruta de investigación. Aspectos metodológicos, basándose en la metodología que condujo este trabajo; 2) estado del arte, representando teóricamente en el conocimiento científico relacionado al riesgo crediticio y el financiamiento dentro de estas empresas de bebidas no carbonatadas.

Así mismo, continuando con el esquema establecido para el presente artículo científico se encuentra 3) Los resultados, argumentados en la propuesta de aplicación de medidas a considerar, que permita de esta manera permita reducir los riesgos crediticios en estas empresas; 4) reflexiones finales, presentando un conjunto de aspectos cognoscitivos que pueden dar origen a futuras investigaciones en el área, logrando de este modo trascender en el conocimiento científico.

Ruta de investigación. Aspectos metodológicos

En el presente estudio de artículo científico se tiene como propósito general analizar el riesgo crediticio en el financiamiento otorgado por el sector de bebidas no carbonatas, dentro del territorio venezolano en el estado zulia bajo un paradigma de investigación cualitativo, evaluando el desarrollo

natural de los hechos, es decir no hubo ningún tipo de manipulación y estimulación con respecto a la realidad esto de acuerdo a lo establecido por (corbetta, 2003 p. 105).

Así mismo el enfoque metodológico aplicado para el presente artículo se basó en un estudio descriptivo con análisis de las políticas de crédito y cobranzas establecidas y utilizadas por el sector de bebidas no carbonatadas para el otorgamiento y control del financiamiento hacia sus clientes. Por otra parte, la fundamentación del estado del conocimiento científico del presente artículo, se utilizó como método la exploración documental definida por Arias (2006, p. 27) como “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”.

Por esta razón, la investigación del presente artículo científico se fundamentó en el análisis del riesgo crediticio, riesgo financiero y financiamiento de cada uno de los postulados que se detallan de esta manera a continuación: Castro (2014), Brachfield, (2015) Blanco (2015), Jorion (2012), Chorafas (2012) Cáceres y Lizarzaburu (2016), Gómez y Romero (2016), Córdoba (2012), Farfan (2012), Gitman y Zutter (2012) entre otros.

Búsqueda y exploración de fuentes

Este trabajo parte de la premisa que el otorgamiento de crédito o financiamiento otorgados por el sector de bebidas no carbonatadas hacia sus clientes, además de ser utilizado como estrategia o palanca comercial para incrementar las ventas y ampliar sus relaciones comerciales, es analizado exhaustivamente por un grupo de profesionales expertos en la materia. Es por ello que este estudio acudió a la investigación de búsqueda en línea (Google académico, Redalyc, SaberUla), seleccionado dentro de ellas bases de revistas científicas, cuyos artículos hayan sido arbitrados e indizados, todo ello con el fin de garantizar la libre accesibilidad a la información con carácter científico justificado y ampliamente aceptado para una comunidad de investigación global.

Recolección y análisis de datos

Posteriormente, una vez realizada la búsqueda y exploración de los datos que se utilizarán para este artículo, se procede a analizar cada una de las informaciones obtenidas de artículos relacionados e información conceptuales de autores relacionados por medio de una lectura realizada a profundidad a las teorías seleccionadas, de esta misma manera permite fortalecer la conceptualización en lo relacionado al

riesgo que incurren las empresas del ramo de bebidas no carbonatada durante el financiamiento otorgada por estas misma empresas, a cada uno de sus clientes.

Elaboración de un esquema definitivo de trabajo y redacción del texto

Por último, luego de la recolección y análisis de datos se busca realizara la estructuración del informe definitivo de la investigación relacionada al riesgo crediticio para las empresas de bebidas no carbonadas, para ello se definió el tipo de revista donde se divulgarán los resultados, a fin de extraer los requerimientos y aspectos relevantes para las citas y el contenido.

De esta manera, el esquema de trabajo comprendió lo siguiente: una parte de Conceptualización de los riesgos crediticios de estas empresas y de cómo se realizan los financiamientos, tomando en consideración el riesgo latente que existe en el país, para que finalmente se pueda desarrollar reflexiones finales, cuyo análisis crítico se esfuerza en analizar la aplicación del riesgo crediticio, considerando la situación crítica que se vive actualmente.

Estado del arte. El avance del conocimiento sobre riesgo crediticio y financiamiento.

Es Por ello que para (Arturo Castro, 2014 p. 95) el binomio crédito-cobranza proporciona a las empresas las herramientas para aumentar las ventas y los ingresos en sus ciclos financieros, pero es fundamental que las actividades desarrolladas en el otorgamiento de créditos sean precisas para que los créditos que otorguen se puedan recuperar, lo cual se logra mediante un análisis minucioso de los solicitantes de crédito para asegurarse que sí tendrán los recursos necesarios para saldar sus deudas y que además están dispuestos a pagar. En este sentido (Brachfield, 2015 p. 77) argumenta que las políticas de créditos y cobro “son normas de actuación dictadas por la dirección de la empresa y derivan directamente de la estrategia de riesgos establecida”; es decir son políticas establecidas por la organización para prevenir riesgos económicos.

Con basé a esta información podemos mencionar diversos análisis que se formulan previo a el otorgamiento del crédito. Donde podemos nombrar: el método de las 5C, método de capacidad financiera y método de análisis discriminante. El método de las 5C, es un procedimiento mediante el cual se evalúa y determina el grado de riesgo de crédito por conceder, aplicando los siguientes factores: conducta, capacidad de pago, capacidad de endeudamiento, capacidad de pago proyectada, condiciones macroeconómicas. Algunos autores consideran sólo 4, que incluyen carácter o confianza, capital, capacidad y condiciones. Éstas son las comúnmente aceptadas.

El método de capacidad financiera estudia y evalúa la capacidad financiera o capital de trabajo mínimo que debe tener un cliente para otorgarle crédito. El análisis discriminante estima la relación entre una sola variable dependiente no métrica y un conjunto de variables independientes métricas, con lo cual se pueden establecer, por ejemplo, las características que determinan el perfil de los clientes de cartera vencida y los que pertenecen a cartera sana.

A continuación, se explica brevemente cada una de las 5C. Establecidas por Brachfield, (2015), por el cual se debe tomaren consideración para el análisis del riesgo crediticio que puedan existir dentro de cada una de las empresas actualmente:

1.- Conducta: El objetivo de evaluar la conducta es determinar la calidad moral y capacidad administrativa de los clientes, a través de un análisis cualitativo del riesgo del deudor, que incluye evaluar la calidad y veracidad de la información del cliente, el desempeño en el pago de sus obligaciones con los bancos y con otros acreedores, liderazgo y las consecuencias en su operación

2.- Capacidad de pago: El objetivo de analizar la capacidad de pago histórica es evaluar la habilidad del cliente de haber generado, en el pasado, los recursos suficientes para cumplir con sus compromisos financieros a través de un análisis cuantitativo de su riesgo financiero. Aquí se contempla el análisis de ventas netas, márgenes de utilidad y generación de flujo neto para cubrir el pago de intereses, capital, dividendos e inversiones y sus tendencias y comparación.

3.- Capacidad de endeudamiento: El objetivo de este factor es medir la solidez de la estructura financiera de la empresa, evaluando la congruencia de los recursos solicitados acorde con su giro principal; todo ello a través de un análisis cuantitativo del riesgo financiero del deudor. Aquí se contempla el análisis de tendencias y comparación con la industria de los índices de liquidez, apalancamiento, rentabilidad y eficiencia.

4.- Condiciones macroeconómicas: El objetivo de este factor es determinar el comportamiento de la industria en su conjunto, para determinar la influencia que tiene en la capacidad y fortaleza financiera del deudor.

5.- Capacidad de pago proyectado: El objetivo de este factor es analizar la capacidad que tiene un cliente para generar efectivo suficiente en el futuro, y cumplir sus compromisos financieros, con base en la viabilidad de su negocio, dentro de la industria.

Por otra parte, es importante mencionar que si en el proceso de otorgamiento de crédito no se realizan los análisis mínimos requeridos, como alguno de los ya nombrados en el texto, las empresas presentarán mayor probabilidad de riesgo crediticio, el cual podemos definir de la siguiente manera:

De acuerdo a lo establecido por (Blanco, 2015 p. 66) explica que el riesgo de crédito es el incumplimiento del contrato por variación en las condiciones y/o las características de la contrapartida; debido a que la actividad crediticia es una de las fuentes de ingresos de cualquier sistema sobre todo si es bancario, pero puede ser también determinante en la quiebra de dicho sistema; en consecuencia, un préstamo aporta ingresos a la cuenta de resultados de la entidad, y a su vez puede ocasionar graves problemas de liquidez en caso de impago del principal o/y de los intereses.

Por su parte el autor (Jorion, 2012 p. 66) afirma que para este tipo de riesgo se presenta en situaciones cuando las contrapartes están poco dispuestas a cumplir con sus obligaciones contractuales, su costo se mide por el costo de la reposición de flujos de efectivo si la otra parte incumple puede llevar a pérdidas cuando los deudores son señalados por las agencias crediticias, creando con ello una caída en el valor del mercado de sus obligaciones.

En ese mismo sentido (Chorafas, 2012 p. 81) define el riesgo de crédito como la probabilidad que, a su vencimiento, una entidad no haga frente, en parte o en su totalidad a su obligación de devolver una deuda o rendimiento, acordado sobre un instrumento financiero, debido a quiebra, iliquidez o alguna otra razón.

De esta manera, cualquier empresa dentro del área comercial que conceda financiamiento a sus clientes debe contar con políticas de crédito y cobranza eficientes que minimicen o controlen el riesgo presente en esta actividad. En el caso de las empresas dentro del sector de bebidas no carbonatas se realizan algunos análisis que se pudiesen considerar poco eficientes en cuanto a la medición del riesgo.

Según conversación establecida con el actual Gerente de Ventas de Pepsi Cola Venezuela área comercial, la decisión del otorgamiento del crédito está en manos de la fuerza de venta, ya que son estos los que solicitan a los clientes documentación como: copia del RIF y copia de la cedula de identidad para crear un código como cliente inicialmente, posterior a la creación del código solicitan vía correo el otorgamiento del crédito al gerente de área de ventas quien a su vez solicita autorización al gerente territorial de ventas y finalmente es aprobado por el gerente Nacional de ventas y es allí cuando llega al departamento de crédito y cobranza de estas empresas.

Dicho departamento asigna el crédito solo con la aprobación de toda la cadena antes nombrada (fuerza de ventas) vía correo, donde no se exige estados de cuentas bancarios, referencias comerciales ni personales, fiadores o algún tipo de garantías. Incluso hay clientes que ni siquiera las primeras compras la pagan de contado como para ir evaluando la capacidad de pago del mismo, si no que se confía plenamente en la palabra y compromiso de pago a los tantos días hasta que le sea asignado el crédito en sistema, lo que pone en riesgo cantidades importante de dinero.

Este sector en sus políticas de gestión de crédito, establece que el monitoreo y control de los riesgos de clientes es responsabilidad de administración de cada Agencia y de la Coordinación de Crédito y Cobranzas, dicho riesgo es clasificado a efectos de agrupar los tipos de clientes en función al nivel de riesgo crediticio, se establece la siguiente estructura, tal lo establece (Chorafas, 2012 P. 105):

- Riesgo clientes con tolerancia (Riesgo 103): Son aquellos Clientes Distribuidores o casos especiales definidos por el Negocio.
- Sin Riesgo (Riesgo 102): Son aquellos Clientes Cadena Nacional, Regional y Local, que su Responsable de Cobranza sea Cobranzas Centralizadas.
- Bajo Riesgo (Riesgo 100): Son todos aquellos clientes de Preventa y Tele venta, con condición de pago crédito o de contado, que su cobranza sea local y clientes de eventos especiales.
- Alto Riesgo (Riesgo 101): Son aquellos Clientes de Preventa y Tele ventas con condición de pago crédito, cuyo promedio de pago trimestral supere los 15 días de demora.

Resultados, argumentado en la propuesta de aplicación de medidas a considerar.

En este último punto radica gran parte del problema por llamarlo de alguna manera, ya que esta validación, revisión y análisis es parte del trabajo que debe ejercer el área administrativa de la empresa y que no se cumple cabalmente, principalmente por desconocimiento y cuando finalmente lo realiza la coordinación de crédito y cobranza una vez al mes ya existen muchos clientes con demora significativa lo que se pudiese prevenir si dicha revisión fuese más oportuna desde el área local quien conoce realmente al cliente.

Otra manera de controlar el riesgo en estos clientes de crédito es realizando una evaluación frecuente en cuanto a los límites de crédito otorgados, de esta manera podemos administrar las ventas, es decir, sería una manera de asegurar que el cliente compre lo que realmente puede pagar en función al

cumplimiento, dentro de los tiempos o plazos acordados, que dentro del sector de bebidas no carbonatas actualmente no superan los 7 días.

Por ejemplo, en el sector de bebidas no carbonatadas los límites de crédito deberían estar autorizados por el área de ventas, así como de operaciones, en función a la cantidad o volumen de cajas vendidas por cliente, esto no siempre ocurre ya que por los constante aumentos del dólar paralelo las empresas dentro de este sector se ven obligadas a modificar los límites de crédito de los clientes de manera automática y de forma masiva.

Debido a las circunstancias que rodean el desempeño de las empresas de bebidas No carbonatadas y de las cuales muchos de ellas se han mencionada anteriormente, las empresas de bebidas no Carbonatas donde cada vez se presentan mayores oportunidades, pero a la vez surgen constantes amenazas y creciente incertidumbre, es por ello que nace la necesidad de analizar el riesgo crediticio que existe durante el financiamiento ofrecido por esta empresa

Tabla 01

Niveles de Autorización

| NIVELES DE AUTORIZACIÓN CONJUNTA PARA LA ASIGNACIÓN DE LÍMITES DE CRÉDITOS | | | | |
|--|-----------------------------------|--|---|------|
| CLIENTES | AUTORIZA POR VENTAS | AUTORIZA POR OPERACIONES | LÍMITES DE CRÉDITOS (Cajas a Valor Mix) | |
| CLIENTES COMUNES | Director de Ventas y Distribución | Director de Administración y Servicios Compartidos | A partir de | 1501 |
| | Gerente Nacional de Ventas | Gerente Nacional de Operaciones Comerciales | Hasta | 1500 |
| | | | Desde | 601 |
| | Gerente Territorial de Ventas | Gerente Territorial de Operaciones Comerciales | Hasta | 600 |
| | | | Desde | 346 |
| | Gerente de Área de Ventas | Gerente o Jefe de Operaciones Comerciales Agencia | Desde | 345 |
| | | | Hasta | 136 |
| | Jefe de ventas | Jefe o Supervisor de Administración | Hasta | 135 |
| | | | Desde | 1 |

Fuente: Manual de políticas y Cobranza de Pepsi cola Venezuela (2021)

Por otra parte otra forma de controlar el riesgo de crédito dentro de este sector es con una evaluación más efectiva de cada uno de los clientes que deseen obtener financiamiento por parte de estas empresas, se considera relevante conocer por lo menos las referencias bancarias, personales y comerciales de dichos aspirantes al crédito, además de un soporte que evidencie la estabilidad en el lugar comercial donde se encuentre ya que este sector ha manifestado perdidas en clientes que no tienen

estabilidad en el lugar comercial donde se encuentran y de un día a otro no están, no responden las llamadas y no hay forma alguna de ubicarlos.

También deberían existir ciertas medidas de penitencia o castigo por llamarlo de alguna forma, en aquellos clientes que pagan con mucha demora y al no verse afectados de ninguna manera incurren reiteradamente en esta práctica. Para este punto se recomienda o sugiere un cobro adicional al expresado en la factura, como algún tipo de interés que este atado al porcentaje de inflación manejado durante ese periodo y por supuesto perder la condición de crédito hasta que el cliente demuestre merecerlo nuevamente.

Reflexiones finales:

En estos tiempos tan difíciles a nivel mundial, donde la situación salud ha afectado las ventas de la mayoría de las empresas que no están en el ramo alimenticio, y que han visto singular importancia en el otorgamiento de crédito como mecanismo articulador sobre la actividad productiva, también han evidenciado el riesgo implícito en este contexto, lo que hace ilustrativo analizar la dinámica crediticia dentro del sector de bebidas no carbonatadas.

Hace más de una década, LehmanBrothers puso de manifiesto los enormes peligros de caer en la complacencia y descuidar la gestión de riesgos, que es justo lo que se considera está sucediendo dentro del sector de bebidas no carbonatas, se descuida la gestión del riesgo de créditos otorgados a sus clientes, al no exigir documentación que demuestre que la contraparte honrará los compromisos adquiridos en los tiempos establecidos y la fuerza de venta solo se enfoca en sus variables de medición enfocados en el volumen de venta.

Si bien es cierto que el financiamiento a favor de los clientes ha servido de impulso en las ventas de dicho sector, también se ha incrementado las pérdidas, producto de incumplimientos por parte de los clientes. En este sentido es recomendable que los incentivos a la fuerza de venta no estén sujetos solo a la venta en sí, sino también a la cobranza oportuna ya que el ciclo de la venta se cierra con el cobro y muchas veces estas se convierten en pérdidas mayores a lo expresado en las facturas ya que además se pagó un incentivo o comisión por esas ventas que no cerraron el ciclo con la respectiva cobranza.

También se debe establecer las competencias requeridas al personal que se desempeña dentro del departamento de crédito y cobranza a fin de establecer las funciones y responsabilidades en dichos procesos y fijar parámetros que sirvan de base para la evaluación del mismo personal, de esta manera se

garantiza contar con el profesional competente para dichas tareas. Por otro lado, debería existir una armoniosa sincronización de los objetivos que se encuentran dentro del área de ventas con los del departamento de crédito y cobranza, todos deben conocer en que consiste la política y garantizar el cumplimiento de la misma y así lograr alcanzar los objetivos comunes del negocio.

Referencias bibliográficas.

Arias (2006), **Metodología de la investigación**. Editorial Epistémica, Caracas Venezuela.

Blanco (2015), **Gestión de entidades Financieras**: un enfoque práctico de la gestión bancaria. España. Editorial Esic

Branchfield (2015), **Gestión del Crédito y Cobro**. Primera edición, Editorial Profit.

Cáceres y Lizarzaburu (2016), **Gestión de riesgos financieros**. Colombia, revistas de estudios Gerenciales.

Castro (2014), **Auditoria Administrativa**, Revista Legins de Contador & auditoría Nro 13 (2013)

Chorafas (2012), **Gestionar el Riesgo Crediticio**. Londres, Primera edición, Euromoney Books

Córdoba (2012), **Gestión de riesgo y prevención de legitimación de capitales en las empresas comerciales**. Universidad Rafael Urdaneta. Magister Scieniarium en Administración de Empresas.

Corbetta (2013), **Metodología y técnicas de investigación social**, Editorial Real, 1era edición Madrid España

Gitman y Zutter (2012), **Principios de Administración Financieras**, Editorial Pearson, 12va edición México.

Gómez (2014), **La gestión del riesgo de Crédito como una herramienta para una administración financiera eficiente**. Artículo publicado en la revista de la universidad Cono sur de las américas.

Góngora (2011), **El riesgo Financiero en Europa**, España. Revista Comercio exterior

Indicadores mensuales de gestión comercial Pepsi Cola Venezuela 2020-2021

Jorion (2012), Valor en Riesgo. **El nuevo paradigma para el control del riesgo derivado**. Edición corregida, Editorial Limusa.

Política interna de crédito y cobranzas de Pepsi Cola Venezuela CA. 2020-2021

LA GENERACIÓN Z Y SU IMPACTO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL SECTOR EMPRESARIAL

IJCIJGH-21

*Fabián Ortiz **

Resumen

En los últimos años la generación Z ha comenzado a ingresar al campo laboral lo cual representa un cambio en el clima organizacional del sector empresarial ya que estos presentan nuevos enfoques que deben ser tomados en cuenta dentro de cada empresa. El presente artículo describe las características laborales de la mencionada generación analizando los enfoques de diversos autores. Así mismo, se define el clima organizacional y sus componentes. Igualmente, se realiza un análisis de los cambios generados en los entornos laborales, todo a través de una metodología de investigación de tipo documental. Lo anterior constituye un valioso aporte hacia la comprensión de la generación Z como grupo social brindando a las organizaciones información útil para el diseño de estrategias.

Palabras clave: Generación Z, clima organizacional, características generacionales.

GENERATION Z AND ITS IMPACT ON THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE BUSINESS SECTOR

Abstract

In recent years, generation Z has begun to enter the labor field, which represents a change in the organizational climate of the business sector since they present new approaches that must be taken into account within each company. This article describes the labor characteristics of the mentioned generation, analyzing the approaches of various authors. Likewise, the organizational climate and its components are defined. Likewise, an analysis of the changes generated in work environments is carried out, all through a documentary-type research methodology. The above constitutes a valuable report towards the understanding of generation Z as a social group, providing organizations with useful information for the design of strategies.

Keywords: Generation Z, organizational climate, generational characteristics.

* Maestrante en el programa de Gerencia Empresarial (URBE). Lcdo. En Contaduría Pública (UJGH). Estudiante del 7° trimestre de Ingeniería Industrial (URBE). fabianortizsilva@gmail.com

Introducción

A lo largo de las últimas ocho (8) décadas se han observado grandes diferencias entre los grupos demográficos que conforman la sociedad moderna. Esto debido a que el constante desarrollo ha hecho crecer a la población en diferentes entornos creando así perspectivas variadas en cuanto al comportamiento de los individuos. Como resultado muchos autores comenzaron utilizar el término generación, el cual según la Real Academia Española (2014) se define como “el conjunto de personas que, habiendo nacido en fechas próximas y recibida educación e influjos sociales y culturales semejantes, adoptan una actitud en cierto modo común en el ámbito del pensamiento o de la creación”

Actualmente dentro de las organizaciones se presenta una interacción bastante notable entre los grupos generacionales existentes, lo que ha dado como resultado grandes cambios a nivel empresarial. Así mismo, es importante resaltar que pueden relacionarse hasta cinco (5) grupos generacionales distintos en una misma empresa, cada uno con características diferentes que van desde sus fechas de nacimiento hasta el ambiente donde crecieron. Por lo tanto, la influencia de cada generación genera nuevos retos que deben ser asumidos con enfoques innovadores (Montiel, 2020).

De igual manera, la presencia de generaciones variadas de alguna forma modifica el clima organizacional de las empresas, el cual se fundamenta en las perspectivas grupales del personal, con relación a factores de la organización, como su estructura, políticas y prácticas administrativas, además de aspectos humanos como la comunicación y el liderazgo (Hernández y Fernández, 2008 citado en Hidalgo, 2014)

Principalmente los grupos generacionales que hacen presencia en el sector empresarial hoy en día son los Baby Bombers nacidos entre 1946 y 1964 los cuales se caracterizan por su disciplina y compromiso con el trabajo. Además, generalmente poseen cargos de alta jerarquía debido a su larga experiencia; por otra parte también se encuentra la Generación X conformada por el rango de nacimiento entre 1965 y 1981. Estos buscan un constante equilibrio entre su vida personal y laboral que permita un desarrollo social óptimo (Díaz, López y Roncallo, 2017).

Al mismo tiempo, las generaciones más jóvenes presentes en el sector empresarial son la Generación Y o también llamados Millennials, nacidos entre 1982 hasta 1994, caracterizados por un alto sentido de superación personal y un bajo apego a las organizaciones de las cuales son parte. Por ello tienden a buscar nuevas oportunidades constantemente (Bruner, García y Zambrano, 2013); finalmente se encuentra a la Generación Z o Centennials los cuales llegaron al mundo desde 1996 hasta finales de la

década de los 2000. Representan un grupo un tanto diferente a sus predecesores, ya que presentan un comportamiento basado en tendencias y tecnología que desarrolla una nueva manera de percibir el entorno (The Center for Generational Kinetics, 2017).

**Cuadro N° 1
Grupos generacionales**

| | Baby Bombers | Generación X | Generación Y | Generación Z |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Año | 1946 - 1964 | 1965 - 1981 | 1982 - 1994 | 1995 - 2009 |
| Presencia en el mercado laboral (González, 2017) | 22% | 18% | 42% | 17% |

Elaboración propia (2021)

Ahora bien, el último grupo mencionado es el que genera más cambio a nivel empresarial, pues sus primeros miembros actualmente están egresando de las universidades e insertándose al campo laboral. Por lo tanto, comenzaran a darse su lugar dentro de la sociedad generando cambios significativos dentro del clima de las organizaciones. Aunado a esto, las expectativas sobre estos jóvenes son bastante altas ya que al nacer y crecer en un entorno caracterizado por la diversidad cultural y el desarrollo tecnológico cuentan con una visión bastante amplia del mundo que los rodea. (Ortega y Vilanova, 2016).

De esta manera, dicha generación impulsa una revolución dentro de las organizaciones. Representado así un factor determinante para el establecimiento de nuevos ambientes, procedimientos, normativas y políticas empresariales, lo que tendrá como resultado una transformación considerable en las empresas. En base a la relevancia del tema la presente investigación posee como objetivo general analizar el impacto de la generación Z dentro del clima organizacional del sector empresarial, esto a través del estudio de sus características laborales desde una perspectiva cualitativa. Además, también se describirán los relacionados al clima organizacional a fin de poder determinar cómo estos se modifican debido a los nuevos enfoques traídos por los Centennials.

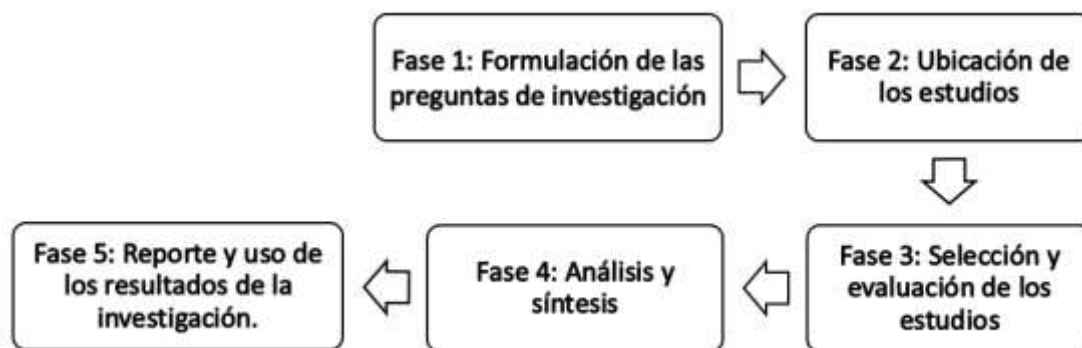
Métodos

La presente investigación es un estudio de tipo cualitativo con un diseño documental que consiste en la revisión de textos, artículos científicos, blogs especializados, informes oficiales, de resúmenes, y trabajos de investigación sobre la generación Z y el clima organizacional. El estudio se basa en dos (2) aspectos fundamentales: las características laborales de la generación Z y su grado de presencia dentro del sector empresarial; y los componentes que forman el clima organizacional. La obtención de la

literatura se logró tomando como base el modelo propuesto por Denyer y Tranfield (2009), el cual está compuesto por cinco (5) fases:

Figura N° 1

Fases de la investigación



Elaboración propia (2021)

Con relación a la primera fase, representa un gran apoyo al momento de seleccionar la literatura, pues las preguntas especifican de manera precisa la información que se necesitará. En tal sentido, las interrogantes formuladas fueron: ¿Cuáles son las características laborales de la generación Z?, ¿Qué es el clima organizacional?, ¿Cuáles son sus componentes del clima organizacional en el sector empresarial? y finalmente ¿Qué cambios ha generado la generación Z en el clima organizacional del sector empresarial?

Por otra parte, para la segunda fase relacionada con la ubicación de estudios la mayoría se encontró en repositorios digitales de diversas universidades e institutos. Además, entre otras fuentes se encontraron medios electrónicos de revistas de investigación e instituciones no gubernamentales. Dentro de este marco, se utilizaron palabras clave para para búsqueda de material tales como: generaciones, organizaciones, características, componentes y principios. Aunado a esto, se determinó el rango de fechas óptimas de publicación el cual abarca desde el año 2000 hasta la actualidad, esto según criterios del investigador. Finalmente se determinó que los idiomas admitidos serian español e inglés y las líneas de investigación estarían basadas en las ciencias sociales.

Pasando a la tercera fase en la cual se realiza la selección y evaluación de los estudios, en esta se establecieron los criterios que deben cumplir para ser agregados a la investigación, los cuales se basaron

en la calidad y veracidad de la información. Para determinar dichos factores se analizaron los títulos, objetivos, autores, resultados y conclusiones en una búsqueda preliminar. En base a lo anterior se pudieron seleccionar aquellos trabajos que más se adaptaran al objetivo planteado. Como último filtro se efectuó una lectura crítica de la literatura para descartar aquellos estudios que no fueran de utilidad.

Ahora bien, en cuanto a la cuarta fase referente al análisis y síntesis del contenido seleccionado se estableció un método enfocado en separar la información general de la literatura (descripción, área de conocimiento, país, enfoque de investigación, tipo de documento) de la específica la cual posee los fundamentos necesarios para contestar cada pregunta formulada, lo cual permitió analizar de manera más eficaz cada aporte. Finalmente en la última etapa enfocada en el reporte y uso de los resultados se obtuvo la información necesaria para que el investigador responda todas las interrogantes planteadas en la primera fase procediendo así a la elaboración del artículo de investigación.

Resultados

Características laborales de la Generación Z

La Generación Z es el grupo poblacional de aquellos individuos nacidos desde el año 1995 (Wood, 2013). Estos actualmente ocupan un 25,9% de la población mundial y aunque no tengan aun un papel de liderazgo social es necesario un análisis general pues representan la mayoría de la población total actual (Decima, 2019). Constituyen la primera generación que posee el uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información como una identidad que les permite estar conectados convirtiéndose en el grupo social con más acceso a la información de la historia (Ortega y Vilanova, 2016).

Asimismo, se puede decir que los integrantes de esta generación resultan ser multitareas con un gran sentido de dedicación lo que representa una oportunidad para las organizaciones. Dicha habilidad la obtienen a temprana edad como resultado de la gran cantidad de información que procesan obtenida de fuentes de tipo tecnológico (Lyon, 2010). Sin embargo, estos individuos no solo quieren un trabajo, sino vivir una experiencia profesional que les satisfaga. Igualmente no buscan durar en un empleo para toda su vida. Además, factores como la flexibilidad laboral y los continuos cambios en el mercado representan parte de su imaginario colectivo (Vilanova, 2019).

Por otra parte, estos jóvenes poseen gran confianza en cuanto a su proyección profesional destacando así un sentimiento de empoderamiento lo cual involucra un determinado rechazo hacia los

trabajos fuertemente regulados en aspectos como horarios, ambiente y asignaciones (Adecco, 2015). Por tal razón una gran parte de ellos prefieren proyectos donde los empleadores ofrezcan más oportunidades de libertad y autonomía en los puestos de trabajo. (Ortega y Vilanova, 2016).

En cuanto a sus objetivos laborales Urreta (2018) señala que la estabilidad, oportunidades de formación y desarrollo profesional son sus principales enfoques. De igual forma el mismo autor plantea que “el entorno ideal para ellos es creativo y flexible, con el trabajo organizado por proyectos”. Igualmente, buscan que su opinión sea valorada dentro de las decisiones corporativas.

En el mismo orden de ideas, se destaca que esta generación busca organizaciones diferentes donde factores como la tecnología, responsabilidad social, compromiso y respeto por el entorno sean los principales pilares. En tal sentido, ellos desean trabajar en empresas que no solo mejoren su calidad de vida sino también intenten construir un mundo mejor. Aunado a esto, tienden a evadir proyectos a largo plazo, pues su forma de ver la vida es por etapas que mientras más rápido se superen mejor tal y como en un videojuego (Toledo, 2020).

Clima organizacional

Las organizaciones actuales representan un lugar donde gobierna la interacción social en las cuales diferentes individuos interactúan para alcanzar objetivos previamente propuestos. Dicho proceso genera un entorno el cual responde a la percepción de cada uno de los involucrados. En base a esto diferentes autores desarrollaron el término clima organizacional, entre ellos Chiavenato (2011) lo establece como el ambiente creado entre los miembros de la empresa. El cual resulta favorable cuando se responden a todas las necesidades de los empleados y desfavorable cuando dichas necesidades no son cubiertas. Por lo tanto, este factor representa un aspecto de suma importancia.

Por su parte, González y González (2010) lo definen como aquellas percepciones que los involucrados en la organización tengan de su lugar de trabajo. Teniendo ellos la capacidad de decidir si la experiencia es agradable o no. Sin embargo, es necesario aclarar que dicha percepción puede no ser justificada o consiente. En tal sentido, el ambiente que ellos perciban influirá directamente en su forma de actuar e interactuar con los demás. Por tal razón determinar las variables que influyen en esto en algunos casos son difíciles de identificar o medir.

Ahora bien, entre las características que presenta el clima organizacional tenemos que es multidimensional, por lo tanto posee diferentes componentes; cada empresa posee un clima diferente,

pues no todas poseen a los mismos empleados; influye significativamente en el comportamiento de los individuos; y finalmente es fragmentario ya que puede variar según la segmentación de la organización ya sea en departamentos, sucursales u oficinas (Doboa, 2014).

Según Chávez (2018) para que desarrollen las operaciones empresariales correctamente, es de gran relevancia que se mantenga un clima organizacional armonioso, por lo tanto se deben tomar en cuenta aspectos de tipo psicosocial en el desempeño de los empleados y en su comportamiento. Esto ampliamente relacionado de forma directa con las percepciones que el trabajador observa en su trabajo, además implica la relación con su entorno.

Componentes del Clima Organizacional

Según Robbins (2011), los componentes del clima organizacional son aquellas características del entorno empresarial las cuales son percibidas por cada trabajador de forma directa o indirecta durante las actividades diarias, las cuales pueden influir de maneras diferentes en el comportamiento laboral. A continuación se muestra como algunos autores definen cada componente:

Cuadro N° 2. Componentes

| Autor | Componente | Definición |
|---------------------|-------------------------------|--|
| Salazar et al, 2009 | Ambiente físico | Comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros. |
| | Características estructurales | Como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera. |
| | Ambiente laboral | Que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros. |
| | Características personales | Como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, y las expectativas. |
| | Comportamiento organizacional | Compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros. |
| Presno, 2014. | Motivacional | Relacionado con los intereses laborales, habilidades y metas profesionales propuestas, además incluye el reconocimiento que los superiores puedan ofrecer. |
| | Higiénico | El cual engloba aspectos como el entorno físico, seguridad, remuneraciones, ergonomía y las condiciones de la jornada laboral. |
| | De permanencia | Engloba el tipo de liderazgo ejercido por la autoridad, la moral, valores y la forma en que se manejan las relaciones interpersonales. |

Elaboración Propia (2021)

Cambios en el clima organizacional generados por la Generación Z

En los últimos años se han llevado grandes cambios en todas las organizaciones. Esto incluye el clima desarrollado dentro de las mismas, sus componentes de alguna se han transformado gracias a la influencia de la generación Z. Estos nuevos profesionales se basan en valores muy sociales y su actitud es diferente a cualquier otro grupo. Son profesionales que exigen flexibilidad y cambio constante además de avances e innovación tecnológica. Su incorporación en las empresas están revolucionando las operaciones y la estructura de las empresas (Groot, 2018).

Con relación al ambiente físico del clima organizacional las empresas han adaptado sus instalaciones a las preferencias de los jóvenes al contar con espacios amplios y cómodos para el trabajo, áreas de descanso y recreación. Además de ambientes sanos que fomenten un entorno saludable. En tal sentido, la principal tendencia son espacios colaborativos donde tengan lugar todos trabajadores a fin de favorecer las relaciones sociales (Cardor, 2020). Ahora bien, otro factor que se ve obligado a cambiar dentro de las empresas son las estructuras organizacionales, pues la generación Z rechaza las jerarquías y opta por seguir sus metas propias. Por lo tanto, se debe innovar a fin de generar espacios donde una de las prioridades a parte del logro financiero sea el cumplimiento y alcance de los objetivos individuales de cada empleado (Kelly, 2016).

Igualmente, los cambios impulsados por esta nueva generación de profesionales no solo abarcan aspectos internos de la organización sino que también orientan sus propósitos al exterior. Dentro de este marco la ética corporativa y la responsabilidad social resaltan, pues estos individuos buscan empresas las cuales están comprometidas con su entorno proporcionando así oportunidades de desarrollo a las comunidades. Por lo cual, es común ver más programas sociales que buscan forjar una mejor reputación y compromiso corporativo (Fernández, 2018).

Sin duda alguna la generación Z ha llegado para revolucionar el entorno laboral, obligando a las organizaciones y empleadores a desarrollar nuevas estrategias que permitan un equilibrio generacional. Dentro de esto, la tecnología juega un papel fundamental ya que estos nuevos profesionales buscan empresas actualizadas con herramientas que potencien sus capacidades. Por lo cual, se deben contar con equipos que garanticen una experiencia satisfactoria a la hora de trabajar. En caso de que esto no sea así simplemente perderán el interés por permanecer en la organización (Balmes, 2018).

Conclusiones

El sector empresarial actualmente está en constante cambio pues dentro de la mayoría de las empresas conviven hasta cuatro (4) generaciones diferentes lo que debe ser un aspecto a analizar para crear entornos productivos. Por lo tanto, los planes o estrategias utilizadas con las generaciones pasadas deben ser modificados con el fin de dar la bienvenida a aquellos nuevos profesionales pertenecientes a la generación Z lo cuales poseen nuevos enfoques orientados a la tecnología y nuevas tendencias.

Una vez respondidas las preguntas para esta investigación se obtuvo una visión más amplia del gran impacto de la generación Z, la cual se caracteriza por ser nativos digitales con rasgos psicosociales muy diferentes al de los grupos generacionales previos. Destacando su gran sentimiento de autonomía y flexibilidad en el campo laboral. Entre sus principales rasgos tenemos que no consideran el mantenerse y crecer en una empresa por largo tiempo pues sus prioridades se inclinan a tomar nuevas oportunidades cada cierto tiempo. Lo cual obliga a las organizaciones a conocer un poco más de ellos con la finalidad de diseñar estrategias para mantener sus niveles de satisfacción.

Lo antes descrito conlleva cambios radicales en el clima organizacional del sector empresarial pues deben adecuar las condiciones para que la percepción de cada empleado sea positiva. Factores como las instalaciones, equipos y demás deben ser óptimas para que cada empleado se sienta cómodo y pueda desarrollar sus funciones correctamente. Asimismo, se debe fomentar una cultura donde todos tengan cabida ya que uno de los rasgos de esta nueva generación es que creen fielmente en tolerancia y la aceptación. Por lo cual, crear ambientes donde cada uno tenga voz sin importar regiones, géneros o puntos de vista.

Finalmente, la presente investigación sirve de punto de partida para estructurar nuevos enfoques orientados al estudio de la generación Z los cuales proporcionarían a las organizaciones información útil tanto para el desarrollo de estrategias efectivas para la selección, retención y estimulación de su fuerza laboral como para aprovechar las fortalezas de este grupo generacional.

Referencias Bibliográficas

Balmes, M. (2018). Características de la Generación Z en el trabajo. Recuperado de: <https://www.modelocurriculum.net/blog/caracteristicas-de-la-generacion-z-en-el-trabajo>

Bruner, J., García, R., y Zambrano, J. (2013). Generación Chilena su impacto en el mundo laboral. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile].

- Cardor. (2020). Impacto de generación z en el diseño de espacios de trabajo. Recuperado de: <https://blog.cador.es/el-impacto-de-la-llegada-de-la-generacion-z-sobre-el-diseno-de-espacios-de-trabajo>
- Chiavenato, A. (2011). **Administración de recursos humanos** 8º ed. Editorial Mc Graw Hill Education. México.
- Décima, J. (2019). Adiós Millennials: llega la "Generación Z". Recuperado de: https://www.clarin.com/mundo/ansiedad-diversidad-redes-sociales-perfil-generacion_0_9FCAtw53i.html
- Denyer, D. y Tranfield, D. (2009). The sage handbook of organizational research methods. Reference and Research Book News, 24(3).
- Díaz, S. C., López, L. M., y Roncallo, L. L. (2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials. *Revista Clío América*, 11(22), 188-204.
- Fernández, A. (2018). Generación Z: los jóvenes que están cambiando el mundo laboral. Recuperado de: <https://www.nobbot.com/otros-medios/generacion-z-job-today/>
- Groot, A. (2018). La llegada de la Generación Z al mundo laboral. Recuperado de: <http://www.rhhdigital.com/editorial/132451/La-llegada-de-la-Generacion-Z-al-mundo-laboral>
- Hidalgo, J. (2014). Clima organizacional en Instituciones de Educación Primaria. *Revista CICAG (URBE)*, 11(2):3-26
- Kelly Services. (2016). Generación Z, una nueva forma de trabajar. Recuperado de: <https://blog.kellyservices.com.mx/generacion-z-una-nueva-forma-de-trabajar>
- Montiel, M. (2020). Análisis de los grupos generacionales. *Revista Con-Ciencia Boletín Científico*, 14(2):24-27.
- Ortega, I. y Vilanova, N. (2016). **Generación Z: el último salto generacional**. Editorial Atrévía. Madrid, España.
- Presno, J. (2014). Componentes del Clima Organizacional. Recuperado de: <http://www.eluniversalqueretaro.mx/content/componentes-del-clima-laboral>
- Robbins, S. (2011). **Fundamentos de Administración**. 10º ed. México: Pearson Educación.
- Salazar et al. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Revista ACIMED*, 20(4): 67-75.
- The Center for Generational Kinetics. (2016). Generational breakdown: info about all of the generations. Recuperado de: <http://genhq.com/faq-info-about-generations/>

Toledo, V. (2020). Generación Z: el fin del mundo tal y como lo conocemos. [Tesis de maestría, Universidad de Navarra].

Urreta, P. (2018). ¿Cómo adaptar tu empresa a la llegada de la generación Z? Recuperado de: <https://digital.ricoh.es/adapta-tu-empresa-a-la-generacion-z/>

Wood, S. (2013). Generation Z as consumers: trends and innovation. Institute For Emerging Issues: NC State University, pp., 1-3. Documento electrónico en línea, disponible en: <https://iei.ncsu.edu/wpcontent/uploads/2013/01/GenZConsumers.pdf>

INDICADORES PARA EL CONTROL GESTIÓN DE LOS ENTES DESCENTRALIZADOS

IJCIJGH-22

*Joseusdam Parada * y Arianna Petit ***

Resumen

El objetivo fue: analizar los indicadores para el control gestión de los entes descentralizados. Autores: Zambrano (2013), Rodríguez (2012), Ley Orgánica de la Administración Pública (2015) entre otros. La investigación fue descriptiva, no experimental y de campo. La población fue de 15 entes descentralizados y 60 unidades informantes. Se utilizó un cuestionario de 60 ítems, con escala Lickert. Validado por 10 expertos, el coeficiente de Alfa-Cronbach, obtuvo 0.968. Los resultados reflejaron un mediano cumplimiento de los indicadores de gestión los Entes descentralizados, donde la eficiencia y la eficacia presentaron un alto cumplimiento; la economía y la efectividad fue moderado y calidad fue baja. En relación a los procesos internos, al plan operativo anual y la asignación de recursos.

Palabras claves: Indicadores, gestión, Descentralizados

INDICATORS FOR THE MANAGEMENT CONTROL OF DECENTRALIZED ENTITIES

Abstract

The objective was: to analyze the indicators for the management control of the decentralized entities. Authors: Zambrano (2013), Rodríguez (2012), Organic Law of Public Administration (2015) among others. The research was descriptive, non-experimental and in the field. The population consisted of 15 decentralized entities and 60 reporting units. A 60-item questionnaire was used, with the Lickert scale. Validated by 10 experts, the Alpha-Cronbach coefficient obtained 0.968. The results reflected a medium compliance with the management indicators of the decentralized entities, where efficiency and effectiveness showed high compliance; economy and effectiveness was moderate and quality was low. In relation to internal processes, the annual operating plan and the allocation of resources.

Keywords: Indicators, management, Decentralized

* Doctorate Ciencias. Política (URBE). MSc. En Gerencia de Recursos Humanos (Unermb). Ingeniería Industrial (Universidad Alonso de Ojeda). Correo: joseusdamparada@gmail.com

** Doctora en Ciencia Políticas (URBE). MSc. En Gerencia de Empresa mención: Gerencia Financiera (URBE). Economista. Correo: arinnapetit@gmail.com

Introducción

En los últimos tiempos, varios factores han incrementado la importancia y complejidad de las tareas del gerente financiero. Entre estos factores se encuentran la crisis financiera global así como las respuestas de las autoridades, el incremento en la competencia y los cambios en el entorno. Por otro lado, la globalización provocó que las corporaciones incrementaran sus transacciones en otros países, mientras que las corporaciones extranjeras han hecho lo mismo.

Asimismo, los encargados financieros en la actualidad despliegan e implementan estrategias corporativas alineadas a la evolución de la empresa y su competitividad. Como resultado, muchos del tren ejecutivo escalan la cúspide de sus organizaciones manifestando primero excelencia en la situación financiera.

En este sentido, los organismos públicos se adecuan a dichos cambios, así como la unificación de elementos necesarios que permitan el desarrollo financiero para la región; ante ello, la inversión para la adecuación de los procesos administrativos, requiere de factores de gestión que condicionan la capacidad de competir, aplicando estrategias efectivas sin dejar a un lado los objetivos organizacionales.

En este caso, Ferrer (2011) establece que la administración pública crea condiciones que permitan el impulso de cambios, con la finalidad de orientar acciones por las autoridades dentro del proceso de innovación y las fases de transformación social, en el cual, constituyen un conjunto de pasos sustantivos para emitir regulaciones, brindar servicios y producir bienes que indemnicen la escaseces del sector público.

Aunado a lo antes expuesto, el vínculo de elementos administrativos que hacen posible la captación así como aplicación de recursos para la consecución eficiente y eficaz de los propósitos de la gestión gubernamental se ha denominado Administración Financiera del sector público; por su parte, la administración pública está a asistir a los ciudadanos, se fundamenta como lo expresa el Artículo No. 141 de Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y al derecho.

En relación a la conducción de los recursos financieros, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de

Venezuela N° 6.147 Extraordinaria de fecha 17 de noviembre de 2014 en su artículo No. 1, denota que este instrumento legal tiene por objeto:

Establecer los principios, bases y lineamientos que rigen la organización y el funcionamiento de la Administración Pública; así como regular los compromisos de gestión; crear mecanismos para promover la participación popular y el control, seguimiento y evaluación de las políticas, planes y proyectos públicos; y establecer las normas básicas sobre los archivos y registros de la Administración Pública.

Asimismo, Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.210 Extraordinaria de fecha 30 de diciembre de 2015, en su artículo 1, “expresa que esta ley tiene por objeto regular la administración financiera del sector público, el sistema de control interno y los aspectos referidos a la coordinación macroeconómica”.

Por lo tanto, los órganos públicos se rigen en base a leyes, las cuales establecen parámetros para la medición, ejecución financiera, contable, presupuestaria del patrimonio otorgado por el gobierno nacional al Ejecutivo regional y municipal del país. En tal sentido, la administración pública es la función del Estado, que tiene por principio la complacencia de las carencias colectivas, mediante la conservación y fomento de los beneficios públicos.

Esta actividad del Estado debe cumplirse en el marco jurídico y apegado a los fines de la ley. Dentro del orden de los poderes, es el ejecutivo quien ejerce dicha atribución. En este orden de idea, las normativas que rigen el ejercicio de la administración del sector público, en el Reglamento de la Ley Orgánica de Contraloría y Sistema Nacional de Control Fiscal (2001), plantea en su art. 2 el control de gestión como:

Una modalidad de control que se realiza en el ejercicio del control interno con el objeto de verificar el cumplimiento o desempeño de las actividades, tareas y acciones ejecutadas por los órganos y entes, que permite medir e informar, oportunamente a los responsables de la toma de decisiones sobre la eficiencia, eficacia, economía, calidad e impacto de su gestión, con acatamiento de las normas que la regulan.

Por consiguiente, según Zambrano (2013) el control de gestión es una actividad necesaria en todo proceso para la gestión con la finalidad de verificar el cumplimiento o logro de lo planificado, pero esto no solo por razones legales como está establecido, tanto en la Constitución Nacional, las Leyes y Reglamento de la Administración del Sector Público; también en las normativas Control Fiscal y

Anticorrupción, las cuales exigen la rendición de cuentas basada en indicadores relacionados al desempeño, sino también por la necesidad al comprobar el cumplimiento del plan operativo anual (POA) con el presupuesto.

Al respecto, la Administración Pública, en algunos casos opera el control de resultados, sin embargo, en la generalidad de las instituciones del Estado no funciona este proceso de controles, aunque el mismo sea una exigencia con rango constitucional desde el año 1999. Según Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.210 Extraordinaria de fecha 30 de diciembre de 2015, en su artículo 2.

La administración financiera del sector público comprende el conjunto de sistema, órganos, normas y procedimientos que intervienen en la captación de ingresos públicos y en su aplicación para el cumplimiento de los fines del Estado, y estará regida por los principios constitucionales de legalidad, eficiencia, solvencia, transparencia, responsabilidad, equilibrio fiscal y coordinación macroeconómica.

Sin embargo, los manejos contables, administrativos así como financieros en las posteriores décadas, se han visto envueltos en irregularidades administrativas como el abuso de funciones, el otorgamiento de comisiones, obsequios ilegales, las contribuciones ilegales, la evasión, fraude, el cohecho y el nepotismo. Todo esto ocurre a pesar de existir organismos reguladores, de control y sancionatorios como la Contraloría General de la República Bolivariana de Venezuela, sobre el manejo administrativo como financiero en dichos entes y en conjunción a la Ley Anticorrupción sancionada el 20/03/2003.

Por su parte, Beltrán (2010), define un indicador de gestión es la relación entre las variables cuantitativas o cualitativas, que permiten observar la situación o las tendencias de cambio generadas en el objeto o fenómeno observado, respecto de los objetivos y metas previstas e influencias esperadas. Así mismo, el mencionado autor señala que, los indicadores son factores para establecer el logro y el cumplimiento de la misión, objetivos y metas de un determinado proceso.

De allí, que los indicadores son herramientas de control de gestión que permite medir la gestión y determinar las desviaciones del año en cursos expresados en la matriz de seguimientos.

Para el Informe de Gestión 2012 de la Contraloría General del estado Zulia, las Direcciones de Control de la Administración Pública Estatal Descentralizadas y Central de los Poderes Públicos

Estadales a través de Plan de Actuaciones Fiscales, fueron encomendadas a determinar la legalidad y sinceridad presente en operaciones administrativas, presupuestarias así como financieras para la ejecución óptima de recursos; así como la verificación del cumplimiento de objetivos y metas propuestas, de los instrumentos diseñados para tal propósito.

Según el Informe de Gestión de la Contraloría General del Estado Zulia, en el año 2012, la Dirección de Control de la Administración Pública Estatal Descentralizada ejecutó 75 actuaciones fiscales. Así mismo, se atendieron 8 denuncias, se realizaron 173 notificaciones y se generaron 315 autos de diferentes conceptos. Donde la división de potestad Investigativa realizó las siguientes actuaciones.

**Cuadro 1
Información sobre los Procesos de Potestad Investigativa**

| Potestad Investigativa | Cantidad |
|--|-----------------|
| INICIADAS EN TRÁMITE: | 57 |
| Fase de Notificación | 33 |
| Fase de Prueba | 03 |
| Fase de Informe de Resultados | 21 |
| CONCLUIDAS | 84 |
| TOTAL INICIADAS EN TRÁMITE Y CONCLUIDAS | 141 |

Fuente: Contraloría General del Estado Zulia (2012)

Lo antes planteado, ha sido ocasionado por inexactitud en el establecimiento de políticas de la gestión. Además falta de vinculación de los procedimientos establecidos en los manuales en relación con las actividades ejecutadas. (Manuales desactualizados).

Aunado a esto, existen entes descentralizado que no cuentan con personal propio, ya que se encuentran laborando empleados quienes pertenecen administrativamente a la Gobernación del Estado. La situación presentada también es producto de las debilidades de supervisión en manejo de los procesos administrativos de los entes y de una planificación deficiente por parte de los responsables de la misma en los órganos.

Por su parte, la división de Determinación de Responsabilidades tiene a su cargo un total de sesenta (60) Expedientes, de los cuales seis (06) se encuentran abiertos y están en la fase de dictar multas a

dichos expedientes, a los siguientes entes: Fondo Rotatorio para el Financiamiento y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria del Estado Zulia (FONFIDEZ). Fundación Amigos del Estudiante Zuliano. (FADEZUL). Fundación de Estado Bibliotecas Públicas del Estado Zulia (FUNDABIPEZ) Instituto Zuliano de Estudios Fronterizos (IZEF). Servicio Autónomo Imprenta del Estado Zulia (SAIEZ). Secretaría de Infraestructura del Estado Zulia. (SIEZ).

Debido a esto, se puede inferir que al no ejecutar una actuación adecuada, ya sea desempeñando acciones indebidas o no cumpliendo lo planificado, los funcionarios públicos que presenten expedientes abiertos podrían ser sancionados con multas, inhabilitaciones o cese de sus actividades en cualquier ente de administración pública.

De acuerdo a lo antes planteado, se hace necesario analizar los indicadores de aplicados para el control de gestión en los entes descentralizados adscritos al Ejecutivo del Estado Zulia; para superar las dificultades enfrentadas, mediante un modelo teórico-práctico para fortalecer con el mayor apoyo, control y supervisión de la gestión administrativa objeto de estudio. Por lo anterior, surge la necesidad de analizar los indicadores para el control gestión de los entes descentralizados.

Fundamentación Teórica

Indicadores Aplicados al Control de la Gestión

Para Zambrano, (2013) consiste en medir la gestión cuantitativa o cualitativa; para reflejar los resultados de la gestión. Dicho autor manifiesta que la Contraloría General de la República de Venezuela exige cinco tipos: Eficacia, eficiencia, efectividad, calidad y economía. Por otra parte, explica que el indicador de gestión consiste en lo que se desea medir y el índice del indicador es la unidad de medida del desempeño de la variable que mide el indicador de gestión. En cambio Cruz (2008) plantea que los indicadores mínimos exigidos a los entes públicos son: la economía, eficacia y eficiencia.

Según Rodríguez (2012) los indicadores de gestión son una herramienta que brinda información cuantitativa con respecto al cumplimiento de los planes, proyectos y metas establecidas en el Plan Operativo Anual (POA). Por lo tanto permite establecer una relación entre dos o más variables, lo cual comparándola con periodos anteriores permite evaluar el desempeño. El mismo autor en cuanto a los indicadores toma en cuenta la eficacia, eficiencia, economía y calidad.

Al respecto, Zambrano, (2013) plantea que los indicadores de gestión es la información compacta, sistematizada y sistemática, sobre los que produjo la organización, es decir, la producción intermedia y la producción terminal, que se expresan en; indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. Así mismo, manifiesta que los indicadores de gestión deben concebirse, construirse y utilizarse como un sistema (indicadores como sistema), para que sean útiles a los efectos del seguimiento, evaluación y control de gestión.

Eficacia

Para Zambrano (2013) manifiesta que cuando se mide la eficacia, es la relación producto y resultado; en esto existe una relación de carácter externo, en el caso de la generación de productos terminales y direccional de cada operación. Ahora cuando el producto es intermedio la relación es interna. Para Cruz (2008) es medir el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en los programas, o de los objetivos tácitamente incluidos en la misión, comparando los resultados obtenidos con lo previsto.

Según Rodríguez (2012) es el nivel de cumplimiento de los objetivos planteados; es la medida en que la organización está logrando los objetivos, pero sin considerar los recursos asignado para ello, para esto la organización debe tener claro los objetivos que persigue. Al respecto, Zambrano, (2007, p.139) plantea que los indicadores de eficacia “expresan la relación productos-resultados”.

Para Pelekais, Cruz, Godoy y Torres (2006, p.63) se mide por el grado de cumplimiento de los objetivos fijados en sus programas de actuaciones, o de los objetivos tácitamente incluidos en su misión es decir, comparando los resultados realmente obtenidos con los previstos.

Eficiencia

En tal sentido, Zambrano (2013) explica que es la relación de recursos y producto; está dirigida a evaluar el uso de los recursos. Por otra parte, esta es una relación de carácter interno, pues está orientada a medir los procesos internos de la institución. Cruz (2008) establece que es la relación existente entre los bienes y los servicios producidos. La eficiencia se relaciona con el aprovechamiento de los recursos. Por otra parte, Rodríguez (2012) establece que es una relación directa entre la producción ya sea de un bien o de servicio y los recursos utilizados para la producción.

Para Pelekais, Cruz, Godoy y Torres (2006) viene dado por la relación existente entre los bienes y servicios producidos. Se define como aquella que con unos recursos determinados se obtiene el máximo

resultado posible, o la que, con unos recursos mínimos se mantiene la calidad y cantidad adecuada de un determinado bien o servicio. Esta se relaciona entonces con el aprovechamiento de los recursos. Al respecto, Zambrano, (2013, p.139) plantea que los indicadores de eficiencia “expresan la relación insumos-productos”.

Efectividad

Para Zambrano, (2013) es la relación producto y beneficio o impacto social. Este indicador es una relación de carácter externo cuando el producto generado es terminal, lo cual tiene que ver en gran medida con el objetivo de los organismos públicos que es la gente. Ahora bien, cuando el producto es intermedio es evidente que el beneficio es de carácter interno, es decir los usuarios internos de la organización.

Al respecto, Zambrano, (2013, p.139) plantea que los indicadores de efectividad “expresan el balance entre efectos deseados versus efectos indeseados”. Según Pelekais, Cruz, Godoy y Torres (2006) plantean que se define como el grado en que se logran los objetivos. Por otra parte, es la capacidad para efectuar las operaciones administrativas de manera que satisfagan los criterios previamente establecidos.

Calidad

Según Zambrano, (2013) es la satisfacción del usuario, es por ello que es una relación de tipo externa; por que mide el nivel de satisfacción de los usuarios que reciben el servicio o de los consumidores de un bien público. También este indicador puede medir en los casos de productos intermedios el nivel de satisfacción de los usuarios internos. Para Rodríguez (2012) se refiere a la capacidad de la empresa de dar respuesta de forma rápida y directa a las necesidades de los clientes, usuarios o beneficiarios.

Pelekais, Cruz, Godoy y Torres (2006) establecen que es la actuación de un producto o servicio a especificaciones o estándares establecidos por autoridades competentes, o de aceptación general, con aptitud de satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

Economía

Por consiguiente, Zambrano (2013), lo refiere al costo de oportunidad en el uso de recursos para generar los productos y obtener ese resultado. Para Cruz (2008) es la condición de un organismo para adquirir los recursos financieros, humanos y materiales; para que una operación sea económica, se debe

adquirir recursos en un tiempo determinado, su costo debe ser bajo, en la cantidad adecuada y con la calidad preestablecida. En cuanto, al autor Rodríguez (2012) indica que la relaciona con la capacidad de la organización para generar los recursos financieros para el cumplimiento de las metas.

Pelekais, Cruz, Godoy y Torres (2006) plantean que se entiende como las condiciones en que un determinado organismo adquiere los recursos financieros, humanos y materiales. Para que una operación sea económica, la adquisición de recursos debe realizarse en un tiempo adecuado y su costo debe ser el más bajo posible, en la cantidad adecuada y con la calidad preestablecida.

Tomando la postura de Zambrano, (2013) en cuanto los indicadores de gestión, este lo que pretende es medir el desempeño, es decir procesos y resultados de la gestión pública, utilizando los indicadores de eficacia, eficiencia, efectividad, calidad y economía. Este componente está referido a uno de los dos grandes objetivos del control de gestión pública el cual consiste en medir procesos y resultados de la gestión.

Métodos

El conocimiento sobre el tema, según el nivel de conocimientos, clasificarla como descriptiva, por cuanto la misma buscó encontrar rasgos, características o elementos que determinaran los componentes esenciales para describir planificación financiera de los condominios de los centros comerciales del municipio Maracaibo.

Asimismo, atendiendo a la investigación se tiene un diseño no experimental, transeccional descriptivo, de campo, debido, a que los resultados fueron analizados en su estado natural, sin ser manipulados por el investigador, son medidos una sola vez, en un momento específico y la información se obtuvo directamente en el lugar donde ocurrió el fenómeno. La población, estuvo constituida por los entes descentralizados adscritos a la Gobernación del Estado Zulia que se catalogan como fundaciones. En este caso, representa 15 entes, compuesto por 60 unidades informantes. Como la población es finita y accesible se aplicó censo poblacional. A continuación se detalla la población y las unidades informantes:

En esta investigación el cuestionario estuvo constituido por sesenta (60) ítems utilizando preguntas cerradas de escala Lickert, tipo frecuencia, donde las categorías o alternativas de respuesta serán delimitadas y se establecerán cinco puntos en el continuo de respuestas. Estos puntos son: Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, asignándole una ponderación a cada uno de 5, 4, 3, 2 y 1

respectivamente. La confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, arrojando como resultado 0,968 lo que indicó su alta confiabilidad. Fue validado por 10 expertos.

Los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario se analizaron a través del cálculo de distribución de frecuencia y medidas de tendencia central como la media aritmética, y se aplicó análisis de estadística inferencial. Asimismo, se aplicó para analizar los resultados e interpretación de resultados el siguiente baremo:

Cuadro 1

Distribución de la Población y Unidades informantes

| ENTES | UNIDADES INFORMANTES | |
|---|---|-----------|
| Fundación de estado para la modernización de las administraciones públicas | Administrador, directores de presupuesto, contabilidad y planificación. | 4 |
| Asociación civil hogares de cuidado diario | Administrador, directores de presupuesto, contabilidad y planificación. | 4 |
| Fundación casa del abuelo | Administrador, directores de presupuesto, contabilidad y planificación. | 4 |
| Fundación mercados populares (MEZUL) | Administrador, directores de presupuesto, contabilidad y planificación. | 4 |
| Fundación niño zuliano | Administrador, directores de presupuesto, contabilidad y planificación. | 4 |
| Fundación republica de los muchachos | Administrador, directores de presupuesto, contabilidad y planificación. | 4 |
| Fundación amigos del estudiante zuliano (FADEZUL) | Administrador, directores de presupuesto, contabilidad y planificación. | 4 |
| Fundación zuliana de estudios fronterizos (FUNZEF) | Administrador, directores de presupuesto, contabilidad y planificación. | 4 |
| Fundación para la infraestructura de la planta física educativa del estado Zulia (FUNDAEDUCA) | Administrador, directores de presupuesto, contabilidad y planificación. | 4 |
| Fundación para la alimentación escolar del estado Zulia (PAEZ) | Administrador, directores de presupuesto, contabilidad y planificación. | 4 |
| Fundación centro integral de alojamiento y asistencia al atleta del estado Zulia (FUNCIAZ) | Administrador, directores de presupuesto, contabilidad y planificación. | 4 |
| Fundación de estado para la inclusión educativa "Dr. Jesús Enrique Lossada" (FUNDAJEL) | Administrador, directores de presupuesto, contabilidad y planificación. | 4 |
| Fundación barrio a barrio | Administrador, directores de presupuesto, contabilidad y planificación. | 4 |
| Fundación para la promoción de la salud (FUNDASALUD-ZULIA) | Administrador, directores de presupuesto, contabilidad y planificación. | 4 |
| Fundación Para El Rescate, Reparación, Mantenimiento, Cuido y Administración De Las Instalaciones Deportivas Del Estado Zulia (FUNIDEZ) | Administrador, directores de presupuesto, contabilidad y planificación. | 4 |
| TOTAL 15 ENTES | TOTAL UNIDADES INFORMANTE | 60 |

Fuente: Elaboración Propia (2018)

Cuadro 2. Baremo para interpretar los resultados de las medias aritméticas

| Intervalos | Categoría/Rango |
|------------------|-----------------|
| $4,20 \leq 5,00$ | Muy Alto |
| $3,39 \leq 4,19$ | Alto |
| $2,60 \leq 3,38$ | Moderado |
| $1,79 \leq 2,59$ | Bajo |
| $1,00 \leq 1,78$ | Muy Bajo |

Fuente: Elaboración Propia (2018)

Análisis e Interpretación de Resultados

La Tabla 1, detalla los resultados correspondientes al análisis de la varianza, aplicado a los indicadores de gestión, como lo son: eficacia, eficiencia, efectividad, calidad y economía. Al respecto se observa claramente que existen diferencias altamente significativas en cuanto al puntaje obtenido por cada componente lo cual denota la presencia o aplicación de los mismos en las institución ($F=30.959$ significativo a $p<0,01$).

Tabla 1. HSD de Tukey para los Componentes de la Dimensión Indicadores de Gestión

| Dime3 | N | Subconjunto para alfa = 0.05 | | |
|-------------|----|------------------------------|--------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 |
| Calidad | 60 | 2,0500 | | |
| Economía | 60 | | 2,8333 | |
| Efectividad | 60 | | 2,9500 | |
| Eficiencia | 60 | | | 3,4833 |
| Eficacia | 60 | | | 3,8333 |
| Sig. | | 1,000 | 0,962 | 0,258 |

Fuente: Elaboración propia (2018)

En la tabla 1, los resultados obtenidos al aplicar la prueba HSD de Tukey para los indicadores para el control de gestión, se puede apreciar que hay tres grupos en función de las medias. En el grupo tres (3) se ubican los indicadores que obtuvieron mayor puntuación, los cuales son: Eficiencia (3,4833) seguido de Eficacia (3,8333) las medias de ambos indicadores no difieren estadísticamente entre si y se ubican en la categoría de Rango Alto.

En el grupo dos (2) se ubica el indicador Economía (2,8333) el cual se sitúa en la Categoría de Rango moderado y no difiere estadísticamente del indicador Efectividad que se encuentra en el grupo dos (2,9500) también presenta un Rango moderado. Este indicador a su vez difiere estadísticamente del indicador Calidad (2,0500) el cual pertenece al grupo uno (1) y se ubica en la en la categoría de Rango bajo.

En relación al indicador Eficiencia, presenta un alto cumplimiento por Medir los procesos internos del Ente para determinar la eficiencia de los procesos, evaluar el uso de los recursos del Plan Operativo Anua y Aprovechan los recursos obteniendo el mayor resultado posible. Con respecto a los resultados obtenidos antes señalados, estos concuerda con lo expuesto por Zambrano, (2013), él explica que la eficiencia es la relación de recursos y producto; está dirigida a evaluar el uso de los recursos. Por otra parte, esta es una relación de carácter interno, pues está orientada a medir los procesos internos de la institución.

El indicador eficacia también presenta un cumplimiento alto, al comparar los resultados obtenidos con lo previsto en el Plan Operativo Anual, medir el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. Además, el Ente logra los objetivos establecidos en el POA, sin considerar los recursos asignados para ello. Dichas consideraciones coincide con el planteamiento de Zambrano, (2013), el cual manifiesta que cuando se mide la eficacia, es la relación producto y resultado; en esto existe una relación de carácter externo, en el caso de la generación de productos terminales y direccional de cada operación. Ahora cuando el producto es intermedio la relación es interna.

Con respecto al indicador de economía, presenta un rango moderado debido a que en ocasiones el Ente cuenta con la capacidad de generar los recursos financieros necesarios para el cumplimiento de las metas, mediante el POA. De igual forma, con esa misma regularidad obtienen recursos en un tiempo adecuado para el logro de los objetivos del POA. Además, en algunos momentos logran ejecutar el plan según la asignación presupuestaria del Plan Operativo Anual del Ente descentralizado.

Por consiguiente, los resultados antes mencionados relacionados con el indicador de economía guarda relación con los planteamientos de Zambrano, (2013) el cual explica que este se refiere al costo de oportunidad en el uso de recursos para generar los productos y obtener ese resultado. Es decir, se debe adquirir recursos en un tiempo determinado, su costo debe ser bajo, en la cantidad adecuada y con la calidad preestablecida.

En relación al indicador efectividad su presencia es moderada, por cuanto, en algunas oportunidades contrastan lo planificado con el impacto social del Plan Operativo Anual. Efectúan en ocasiones operaciones administrativas de manera que satisfagan los criterios previamente establecidos en cuanto a la rendición de cuenta. Y con la misma frecuencia miden el grado en que se logran los objetivos del Plan Operativo Anual.

Con respecto a lo antes señalado, tiene semejanza con lo descrito por Zambrano, (2013), es la relación producto y beneficio o impacto social. Este indicador es una relación de carácter externo cuando el producto generado es terminal, lo cual tiene que ver en gran medida con el objetivo de los organismos públicos que es la gente.

Por su parte, el indicador Calidad se presenta en el rango bajo, lo que significa que con poca frecuencia miden el nivel de satisfacción de la comunidad que contempla el Plan Operativo Anual. Asimismo, la respuesta del Ente no es de forma oportuna a las necesidades de los miembros de la comunidad. Y poco cumplen los estándares establecidos en el Plan Operativo Anual para lograr satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

Con referencia a los resultados indicados, los mismos difieren con lo explicado por Zambrano, (2013) que es la satisfacción del usuario, es por ello que es una relación de tipo externa; por que mide el nivel de satisfacción de los usuarios que reciben el servicio o de los consumidores de un bien público. También este indicador puede medir en los casos de productos intermedios el nivel de satisfacción de los usuarios internos. De igual forma, Rodríguez (2012) se refiere a la capacidad de la empresa de dar respuesta de forma rápida y directa a las necesidades de los clientes, usuarios o beneficiarios.

Conclusiones

En relación a los indicadores de gestión los Entes descentralizados el nivel de cumplimiento es mediano, con respecto al cumplimiento de los planes, considerando los procesos internos del Ente para determinar la eficiencia de los procesos, evaluar el uso de los recursos del Plan Operativo Anual y Aprovechan los recursos obteniendo el mayor resultado posible. También comparan los resultados obtenidos con lo previsto en el Plan Operativo Anual, para medir el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, sin considerar los recursos asignados para ello.

Sin embargo, los siguientes indicadores presentaron varianza en su ejecución, el indicador de Economía, en ocasiones el Ente cuenta con la capacidad de generar los recursos financieros para el

cumplimiento de las metas, mediante el POA, además en algunos momentos logran su ejecución según la asignación presupuestaria. En cuanto, a la efectividad efectúan en ocasiones operaciones administrativas de manera que satisfagan los criterios de rendición de cuentas. Y con la misma frecuencia miden el grado en que se logran los objetivos del Plan Operativo Anual. Y por último, el indicador Calidad tuvo una presencia baja debido a que la respuesta del Ente no es de forma oportuna a las necesidades de los miembros de la comunidad.

Referencias Bibliográficas

Asamblea Nacional Constituyente (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**. N°. 36.860, Diciembre, 30, 1999.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2001). **LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA** Gaceta Oficial N° 37.305 de fecha 17 de octubre de 2001

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2010). Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal (2010) **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**. No. 6.013 Extraordinario del 23 de diciembre de 2010.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2012). Contraloría General del Estado Zulia. (2012). **Según el Informe de Gestión de la Contraloría General del Estado Zulia, en el año 2012**, la Dirección de Control de la Administración Pública Estatal Descentralizada ejecutó 75 actuaciones fiscales.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2015). Ley Orgánica de Administración Financiera del Sector Público. **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.210**. Extraordinaria de fecha 30 de diciembre de 2015.

Cruz, A. (2008). **Temas sobre Gerencia Política y Gobierno**. Venezuela, Zulia: Los Ángeles Editores, C.A.

Cruz, A. Godoy, S. y Torres, J. (2006) **Control Fiscal**. Ediciones Los Ángeles. Caracas, Venezuela.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública. Publicada en **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.147**. Extraordinaria de fecha 17 de noviembre de 2014.

Pelekais, C.; Cruz, A.; Godoy, I. y Torres, W. (2006). **Gerencia pública, control y análisis tecnopolítico**. Maracaibo, Venezuela: Astro Data S.A. pág. 215.

Rodríguez, L. (2012) **Actividad Financiera del Sector Público en Venezuela**. 3ra edición. Venezuela, Valencia: Universidad de Carabobo.

Zambrano, A. (2013). **Dirección Estratégica y el Arte de Gobernar**. Caracas: Editorial Texto, C.A.

EMOCIONES EN PERSONAS DE DIFERENTE GÉNERO CON HIPERTENSIÓN DURANTE LA PANDEMIA

[IJCIJGH-23](#)

*Arianna Petit **

Resumen

Esta investigación estuvo orientada a analizar las emociones en personas de diferente género con hipertensión arterial durante la pandemia del COVID-19. La investigación fue cuantitativa de tipo descriptiva y de campo. El diseño fue no experimental descriptivo-transeccional. La muestra estuvo caracterizada por 102 personas con edades comprendidas entre 40 y 75 años, con hipertensión arterial, seleccionados por un muestreo no probabilístico intencional. Se utilizó como instrumento la Escala de (PANAS) Watson, Clark, y Tellegen. (1988; Citado por Smith, 2014). La validez del PANAS Negativo ($r = .55$, $p = .001$), y de manera negativa con la escala PANAS Positivo ($r = -.29$, $p = .002$), por su parte, la muestra arrojó un coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach de .85 en emociones negativas y .82 la de positivas. Los resultados mostraron que predominan las emociones positivas sobre las negativas y que no hay diferencias significativas entre las emociones en relación al sexo.

Palabras Clave: Emociones positivas, Emociones Negativas, Hipertensión, Pandemia.

EMOTIONS IN PEOPLE OF DIFFERENT GENDER WITH HYPERTENSION DURING THE PANDEMIC

Abstract

This research was aimed at analyzing the emotions in people of different gender with high blood pressure during the COVID-19 pandemic. The research was quantitative, descriptive and field type. The design was non-experimental descriptive-transectional. The sample was characterized by 102 people between the ages of 40 and 75, with arterial hypertension, selected by an intentional non-probabilistic sampling. The scale of (PANAS) Watson, Clark, and Tellegen was used as an instrument. (1988; Cited by Smith, 2014). The validity of the Negative PANAS ($r = .55$, $p = .001$), and negatively with the Positive PANAS scale ($r = -.29$, $p = .002$), for its part, the sample yielded a consistency coefficient internal Cronbach's alpha of .85 in negative emotions and .82 in positive emotions. The results showed that positive emotions predominate over negative ones and that there are no significant differences between emotions in relation to sex.

Key Words: Positive Emotions, Negative Emotions, Hypertension, Pandemic.

* Doctora en Cs. Políticas (URBE). MSc. En Gerencia de Empresa mención Gerencia Financiera. Profesora titular del IUTM. Adscrito a la línea de Investigación de Finanzas. PEI Nivel C. Correo: arinnapetit@gmail.com

Introducción

El mundo ha cambiado debido a la epidemia del Covid-19, el llamado “coronavirus”. Caso por el cual la crisis sanitaria está afectando a toda la población y extendiendo a todo el globo. La primera vez que se notificó sobre el virus fue el 31 de diciembre del 2019, el 30 de enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), declaró el brote del coronavirus SARS-CoV-2 como emergencia de salud pública internacional y el 11 de marzo de 2020 lo declaró pandemia. Situación que cambio la vida como se conocía. Donde los principales grupos vulnerables son los mayores de 60 años y aquellas personas diagnosticadas de hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedades pulmonares crónicas, cáncer, inmunodeficiencias y las mujeres embarazadas, por el principio de precaución. (Tizón, 2020).

De igual forma, hace ya más de una década que la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), estableció que la reducción y el control de los niveles altos de presión arterial (PA) o hipertensión arterial (HTA) constituían un objetivo de salud prioritario en el planeta. Generalmente (90-95%), se desconoce los principios de las elevaciones crónicas de la presión alta. Es la denominada hipertensión arterial esencial (HTA-E), pero existen datos que señalan que los factores psicosociales (como los hábitos de salud, estrés, emociones negativas), además de ciertos componentes biomédicos tradicionales (por ejemplo, obesidad, diabetes, niveles de colesterol, triglicéridos y glucosa) poseen un papel fundamental en el momento de describir su desarrollo y mantenimiento (De la Sierra et al, 2008).

De acuerdo, con la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2017), entre el 20% y 35% poblacional adulta de Latinoamérica y el Caribe tiene hipertensión. El número de individuos con hipertensión está incrementando en los últimos años y varios desconocen su condición. Según con un análisis en 4 territorios de Sudamérica, (Argentina, Chile, Colombia y Brasil), apenas el 57.1% de la población adulta que se estima con presión arterial alta sabe que tiene hipertensión. En donde, la hipertensión arterial esencial (HAE) aproximadamente, es el 95% en toda la epidemiología de la hipertensión alta. En este orden de ideas, existen datos suficientes para asegurar que los componentes psicológicos juegan un papel decisivo en su desarrollo así sea por medio de comportamientos inadecuados, o bien a través de los efectos relacionados con el estrés sobre la hipertensión y el sistema cardiovascular. (De la Sierra et al., 2008).

Por su parte, se está ante uno de esos momentos históricos en los que, tal vez como nunca en la historia, ya que se puede sentir y observar las repercusiones psicológicas y sociales que provoca una

epidemia a nivel mundial, más que otras epidemias y pandemias anteriores. “Hoy, más que nunca, se ha podido experimentar, lo más contagioso para la humanidad no son los virus, sino las emociones” (Tizón 2020, p.11). Por lo que se habla de una pandemia de las emociones y de la emocionalidad compartida. En consecuencia, esta pandemia podría proporcionar un impulso para un cambio no solo científico, sino cultural. Además, convertirse en una pandemia integradora de conocimientos psicológicos y psicosociales actualizados en la cultura.

Según Johnson et al. (2020) en su investigación emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. Los resultados demostraron sienten incertidumbre, miedo y angustia, empero además surge un sentimiento de responsabilidad y cuidado frente al coronavirus. Del mismo modo, se resaltan emociones positivas para la sociedad como una valoración de la interdependencia social. Asimismo, señalan que el impacto en la salud mental es desigual según el género, el nivel educativo alcanzado y el confort percibido en el hogar. Por lo cual es importante abordar las emociones tanto positivas como negativas y como ayudan o afectan ante problemas de hipertensión en época de pandemia COVID-19.

De allí, que las emociones básicas constituyen patrones individuales de conducta expresiva, cada uno asociado a un patrón específico de activación fisiológica y a una experiencia cognitiva-subjetiva o sentimiento específico, todo ello implicando la existencia de un substrato neuroanatómico específico para cada emoción (Piqueras et al., 2008). Como expone Vecina (2006) al referirse a las emociones positivas son parte de la naturaleza humana y se han convertido en una clave indiscutible para la consecución de las interrelaciones sociales. Para Lyubomirsky, (2008) indican que son creadoras de experiencias positivas.

Asimismo, Seligman, (2011) expone que las emociones positivas son capaces de promover el disfrute y la gratificación. Por consiguiente, el autor Fredrickson, (2001), expresa que las emociones positivas logran desarrollar la creatividad y de aumentar de la satisfacción. Finalmente, Prada, (2005) plantea que es el compromiso lo que en general se traduce en una espiral ascendente de transformaciones en la vida de las personas.

Según el estudio realizado por Tindle et al (2009), se evidenció que el optimismo como emoción positiva, disminuye la tasa de mortalidad en mujeres y menos riesgos asociados a los padecimientos coronarios, a diferencia de mujeres que presentaba hostilidad producto de una emoción negativa. En tal sentido, el Csikszentmihalyi, (1998b; citado por Barragán y Morales 2014, p.109), expresa que “las

emociones positivas son atemporales, y cada tiempo (pasado presente y futuro) tiene características específicas donde se ubican las emociones.

Por consiguiente, las emociones positivas son algo más que la mera ausencia de emociones negativas, por parte de Lyubomirsky et al. (2005 citado por Barragán y Morales, 2014), es importante enfatizar que las primeras son útiles en el campo de la salud en tanto que previenen enfermedades y reducen la ansiedad. Una explicación de este suceso es la que expone Fredrickson et al. (2004), conforme con lo cual las emociones positivas provocan que los efectos fisiológicos que previamente habían sido causados por los sentimientos negativos desaparezcan. Adicionalmente, el desarrollo de emociones positivas está relacionado con la disminución del estrés que es posible registrar en el sistema nervioso vegetativo y en el cardiocirculatorio.

Por otra parte, los estudios realizados por Piqueras et al., (2009) indican que las emociones negativas constituyen actualmente uno de los principales factores de riesgo para contraer enfermedades físicas y mentales. Donde existe evidencia sobre la alta prevalencia de los trastornos psiquiátricos comórbidos con la enfermedad cardiovascular, concretamente con el episodio depresivo mayor (29%), trastorno dístímico (15%), trastorno depresivo mayor recurrente (31%), trastorno de estrés postraumático (29%) y trastorno de ansiedad generalizada (24%) Bankier et al., (2004, citado por Piqueras et al, 2009).

Por consiguiente, Balsa (2012), realizó una revisión teórica sobre las emociones, y su relación e influencia en la salud, en la cual muestra como las emociones han sido ampliamente tratadas, por su implicación en el proceso de salud-enfermedad. En las emociones negativas más trabajadas, se encuentran la ansiedad, la depresión y la ira.

Al respecto, Piqueras et al. (2008), definen las emociones negativas como aquellas que producen una experiencia emocional desagradable, como son el miedo-ansiedad, la ira, enojo y la tristeza-depresión y el asco son respuestas emocionales básicas que se caracterizan por una vivencia emocional negativa y una alta activación fisiológica. Las tres primeras son las emociones estudiadas relacionadas con el proceso salud-enfermedad. Estas reacciones tienen una función preparatoria para las personas que puedan dar una respuesta adecuada a las solicitudes del ambiente, por lo cual se piensan respuestas especialmente adaptativas para la persona. De igual forma, Torró y Pozo (2010), indican que las emociones negativas se experimentan ante acontecimientos que son valorados como una amenaza, una pérdida, una meta que se bloquea, dificultades que surgen en la vida cotidiana, entre otros.

Entendiendo que estas emociones se ocupan de indicar los límites y peligros, que favorecen la supervivencia, según explican Moriondo et al. (2012); es viable asegurar que el individuo cardiópata requiere experimentar los sentimientos negativos para entablar los fronteras adecuadas que le permitan tener una mejor calidad de vida relacionadas con su patología. En tal sentido, la investigación de Piqueras et al. (2010), reporta que se ha asociado las emociones negativas como estado emocional de los pacientes con trastornos cardiovasculares; y como señalan Watson & Clark, (1984 citado por Piqueras et al., (2009).

Esto refleja la tendencia a experimentar emociones negativas por medio del tiempo y de situaciones. Atendiendo a los resultados del análisis, el paciente con cardiopatía isquémica puede sentir dichos estados negativos por un nuevo procedimiento, una recaída en su patología o el cambio en el estilo de vida.

Para ello, los autores Cano et al, (2001), expresan que el miedo, la ansiedad o la ira son emociones básicas que se dan en todos los individuos de las más diversas culturas, poseen un sustrato biológico considerable, son esencialmente agradables o desagradables, los activan y son parte de la comunicación con los otros, así mismo tienen la posibilidad de actuar como poderosos motivos del comportamiento.

En este orden de ideas, Urdaneta (2012), quien descubrió que en pacientes con hipertensión, las emociones negativas están por debajo que las negativas positivas. Asimismo, el estudio de Mendoza y Puello (2012), se evidencio, que los pacientes con hipertensión arterial en su mayoría presentaron una tendencia hacia las emociones positiva sobre la negativa. Por otro lado, la investigación de Rueda, Pérez-García (2007), arrojo que el enfado o enojado de los pacientes de hipertensión puede influir negativamente sobre la salud, mientras que el enfado suprimido influye positivamente el estilo de vida saludable.

Por lo ante expuesto, y considerando las característica propias de la región Zuliana, ya que cuenta con un clima promedio de 30 grados centígrados, gente efusiva, y con hábitos alimenticio con alto contenido de grasa, el clima político, la crisis económica y el problema de racionamiento eléctrico genera estrés a la población que vive en la región. Además, con la aparición de la pandemia del COVID-19, los individuos deben enfrentar no solo las emociones frente a la posibilidad de adquirir la enfermedad, sino en muchos caso la pérdida de un ser querido.

Lo que puede traer como consecuencias una serie de emociones en personas de diferente género con hipertensión arterial. Lo cual lleva a la siguiente pregunta, ¿Cómo son las emociones en personas de

diferente género con hipertensión arterial durante la pandemia del COVID-19?, de ahí surge el objetivo de la presente investigación que es analizar las emociones en personas de diferente género con hipertensión arterial durante la pandemia del COVID-19. Como objetivos específicos de la investigación se planteó: identificar las emociones positivas de diferente género en personas con hipertensión arterial durante la pandemia del COVID-19 y describir las emociones negativas en personas de diferente género con hipertensión arterial durante pandemia del COVID-19.

Métodos

Desde el punto de vista del método, la investigación se encuentra enmarcada en el enfoque cuantitativo. El presente artículo se cataloga según su tipo y nivel es descriptivo por la naturaleza de los objetivos en cuanto al nivel de conocimiento que se desea alcanzar, por cuanto el objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades o dimensiones del fenómeno objeto de estudio. Asimismo, la investigación es un estudio de campo, ya que la recolección de datos se realizó en forma directa, es decir son datos primarios.

Por otra parte, la investigación contó con un diseño no experimental, porque no existe manipulación deliberada de la variable y es transeccional,- descriptivo, esto responde a que la información se recoge en un momento único. Los sujetos de la población estuvieron constituidos por personas con hipertensión arterial durante la pandemia del COVID-19, en el municipio Maracaibo estado Zulia. Se aplicó un muestreo intencional no probabilístico, este ocurre cuando los elementos seleccionados para la muestra son elegidos por el criterio del investigador. Para realizarlo, se fijan unas cuotas que consisten en un número de individuos que reúnen unas determinadas características. En este caso son: 102 personas entre 40 y 75 años de edad y que este diagnosticados como hipertensos.

Para esta investigación se utilizó el instrumento de Escala de afecto positivo y afecto negativo (PANAS) de Watson *et al.* (1988 citado por Smith, 2014). La escala original es conocida como PANAS (por sus siglas en inglés para Positive Affect and Negative AffectScale). Se compone de 20 reactivos que describen en emociones de carácter positivo o negativo, 10 de ellas positivas (ítems 1, 2, 3, 5, 9, 10, 14,16, 17, 19) y 10 negativas (ítems 4, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 15, 18, 20). Cada reactivo es contestado mediante una escala con formato ordinal tipo Likert con 5 opciones de respuesta (nada, muy poco, algo, bastante, mucho) que son puntuados en el mismo de orden de 1 a 5.

Cuadro 1. Baremo de Corrección e interpretación del PANAS

| Puntuación Positiva | Puntuación Negativo | Opciones de respuesta | Interpretación | Intervalo de Medias |
|----------------------------|----------------------------|------------------------------|-----------------------|----------------------------|
| 1 | 1 | Nada | Muy Bajo | (1.00 – 1.80) |
| 2 | 2 | Muy Poco | Bajo | (1.81 – 2.61) |
| 3 | 3 | Algo | Mediano | (2.62 – 3.42) |
| 4 | 4 | Bastante | Alto | (3.43 – 4.23) |
| 5 | 5 | Mucho | Muy Alto | (4.24 – 5.00) |

Fuente: Elaboración Propia (2020)

Resultados y Discusión

A continuación, se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos seleccionados en función de los propósitos del estudio: analizar las emociones en personas de diferente género con hipertensión arterial durante la pandemia del COVID-19. El instrumento, fue aplicado a un total de 102 personas con hipertensión arterial durante la pandemia, con edades comprendidas entre 40 y 75 años que cumplían los criterios de inclusión muestral.

Se inicia el análisis en respuesta a los propósitos establecidos al inicio de la investigación, los mismos fueron obtenidos luego de la aplicación del instrumento seleccionado PANAS de Watson et al (1988, citado por Smith, 2014). En referencia al primer objetivo de la investigación, el cual está relacionado con identificar las emociones positivas en personas con hipertensión arterial durante la Pandemia COVID-19 se presenta la tabla 1.

En la tabla 1, puede observarse que los sujetos que formaron parte de la investigación utilizan emociones positivas en relación al sexo, según las descritas por el instrumento PANAS de Watson et al (1988, citado por Smith, 2014). El promedio de la dimensión fue mediano. Pero resaltan una tendencia hacia las emociones positivas con una media alta como lo indica el baremo de interpretación las referidas a *inspirado*, *decidido* y *atento* y con medias moderadas para las restantes. Cabe señalar que las mujeres tuvieron, medias altas en emociones positivas como *decididas*, *interesadas* y *dispuestas*. Sin embargo, los hombres, si bien son más *decididos* son menos *dispuestos* que las mujeres, marcando con esta ultima una diferencia significativa entre ambos sexos.

Tabla1. Emociones Positivas

| Emociones Positivas | U de Mann-Whitney | | | Sexo por Media | | | Categoría |
|---------------------|-------------------|---------------|-----------------------------|----------------|--------------|--------------|----------------|
| | U de Mann-Whitney | Z | Sig. Asintótica (bilateral) | Mujer | Hombre | Media / Sexo | |
| Interesado | 1.095.500 | -1.261 | 0.207 | 3.48 | 3.18 | 3.33 | Mediano |
| Dispuesto | 799.500 | -3.361 | 0.001 | 3.71 | 2.89 | 3.30 | Mediano |
| Animado | 1.186.500 | -0.628 | 0.530 | 3.21 | 3.07 | 3.14 | Mediano |
| Enérgico | 1.259.500 | -0.116 | 0.907 | 2.88 | 3.05 | 2.96 | Mediado |
| Entusiasmado | 1.162.000 | -0.802 | 0.422 | 2.71 | 3.07 | 2.89 | Mediano |
| Orgullosa | 1.082.000 | -1.342 | 0.180 | 2.83 | 2.75 | 2.79 | Mediano |
| Inspirado | 1.262.500 | -0.094 | 0.925 | 3.47 | 3.77 | 3.62 | Alto |
| Decidido | 1.031.000 | -1.735 | 0.083 | 3.72 | 3.95 | 3.84 | Alto |
| Atento | 1.038.000 | -1.690 | 0.091 | 3.43 | 3.66 | 3.55 | Alto |
| Activo | 1.068.000 | -1.472 | 0.141 | 3.16 | 3.11 | 3.13 | Mediano |
| Promedio | 1.098.450 | -1.250 | 0.349 | 3.259 | 3.250 | 3.25 | Mediano |

Fuente: Elaboración Propia (2020)

Los resultados encontrados son interesantes en la medida que revelan que a pesar de su condición de hipertensión y además estar viviendo las dificultades de la pandemia, estas personas mantienen emociones positivas que les permiten estar en equilibrio. Donde Seligman (2011) ha expuesto que estas emociones permiten el disfrute de la vida, lo que en esta muestra puede significar que las personas han encontrado situaciones que los llevan a estar satisfechos consigo mismo más allá de las eventualidades externas.

Lo anterior está relacionado al hecho de que las emociones positivas permiten reducir el estrés lo cual puede estar siendo instrumento de equilibrio para esta muestra de personas. Las emociones más altas son decidido para ambos géneros, lo que los lleva a buscar alternativas de solución y baja el nivel de estrés; el estar atento los lleva a experimentar el aquí y el ahora y mantenerse, por tanto alertas e inspirados, lo que hace pensar que hay metas que seguir y crear. De igual forma, estos resultados coinciden con Urdaneta (2012), y Mendoza y Puello (2012) quienes en sus estudios encontraron que los sujetos con hipertensión lograban mantener las emociones positivas por encima de las negativas.

Tabla 2. Emociones negativas según el sexo

| Emociones Negativas | U de Mann-Whitney | | | Sexo/ Media | | | Categoría |
|---------------------|-------------------|---------------|-----------------------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
| | U de Mann-Whitney | Z | Sig. Asintótica (bilateral) | Mujer | Hombre | Media /Sexo | |
| Disgustado | 1.200.000 | -0.538 | 0.590 | 2.48 | 2.59 | 2.54 | Bajo |
| Culpable | 1.189.000 | -0.689 | 0.491 | 1.53 | 1.45 | 1.49 | Muy Bajo |
| Temeroso | 961.000 | -2.178 | 0.029 | 3.21 | 2.66 | 2.93 | Mediano |
| Enojado | 1.275.500 | -0.004 | 0.997 | 2.29 | 2.36 | 2.33 | Bajo |
| Irritado | 1.269.000 | -0.050 | 0.960 | 2.50 | 2.52 | 2.51 | Bajo |
| Tenso | 1.126.500 | -1.049 | 0.294 | 3.19 | 2.93 | 3.06 | Mediano |
| Avergonzado | 1.208.500 | -0.558 | 0.577 | 1.41 | 1.52 | 1.47 | Muy bajo |
| Nervioso | 1.022.000 | -1.764 | 0.078 | 3.03 | 2.59 | 2.81 | Mediano |
| Intranquilo | 1.208.000 | -0.475 | 0.635 | 2.95 | 2.84 | 2.89 | Mediano |
| Asustado | 971.000 | -2.117 | 0.034 | 3.00 | 2.52 | 2.76 | Mediano |
| Promedio | 1.143.050 | -0.942 | 0.469 | 2.560 | 2.400 | 2.48 | Bajo |

Fuente: Elaboración Propia (2020)

En esta tabla 2, puede observar que en la muestra de sujetos con hipertensión arterial durante la pandemia, resultaron en término general como bajas las emociones negativas según el baremo de interpretación. Las emociones *culpable* y *avergonzado*, son las emociones menos presentes para las personas con hipertensión pues ellas están relacionadas con el control, es interesante ver como los sujetos de la investigación perciben que la pandemia y sus diferentes aspectos están fuera del alcance de ellos como individuos, por lo que no se sienten disgustados, *enojados*, *irritado*, y mucho menos *culpable* o *avergonzados*, al ubicar las razones de los cambios en agentes no controlados por ellos y ajenos a su control estas emociones se mantienen fuera del día a día.

Según el nivel obtenido para las emociones negativas en relación al género, la muestra estudiada, las mujeres parecen estar *más temerosas*, *tensas*, *nerviosas* y *asustadas*, mientras que los hombres están *más tensos e intranquilos*. Se determinó, que las emociones *temeroso* y *asustado*, se comportan de manera diferente entre hombres y mujeres, a favor de los hombres, marcando una diferencia significativa. Estos resultados demuestran que existen ciertas emociones negativas que pueden afectar

de manera diferente dependiendo del género, estando esto más relacionado con la manera de gestionar, las emociones dependiendo del género, lo cual es evidentemente cultural.

De igual manera, es congruente que emociones negativas como *temeroso, tenso, nervioso, intranquilo y asustado* estén ubicadas con medias moderadas según el baremo de interpretación, y esto se debe a que la pandemia esta generada por el COVID19, el cual es un virus con alta mortalidad y los sujetos saben que solo algunos elementos estarán bajo su control, por lo que estas emociones negativas se pueden convertir en adecuadas, pues generan conductas de autocuidado. Lo anterior pudiera contradecir los resultados de las investigaciones que señalan las emociones negativas como factores que condicionan la enfermedad, como por ejemplo lo señalado por Piqueras et al (2009), Bankier (2004, citado por Piqueras et al, 2009) y Balsa (2012).

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de las Emociones

| Variable | N | Desv. | Mínimo | Máximo | Media | Categoría |
|---------------------|------------|--------------|---------------|---------------|--------------|------------------|
| Emociones positivas | 102 | 6,70 | 10 | 50 | 3,25 | Mediano |
| Emociones Negativas | 102 | 7,87 | 10 | 50 | 2,48 | Bajo |
| Emociones | 102 | 7,28 | 10 | 50 | 2,86 | Mediano |

Fuente: Elaboración Propia (2020)

La tabla 3, muestra la variable general la cual ubica las emociones positivas en categoría mediano, mientras que las emociones negativas están en categoría de bajo. Lo cual muestra como los sujetos que formaron la muestra de esta investigación, que a pesar de la pandemia del COVID 19, han experimentado más *emociones positivas* que *negativas* en su condición de hipertensos.

Al comparar con Piqueras et al. (2008) mencionan que las emociones son patrones individuales que están relacionados con experiencias subjetivas que a su vez determinan un tipo de perfil en cuanto a las reacciones fisiológicas, esta investigación muestra como para estas personas que fueron sujetos de este estudio, ven la pandemia como un evento externo a ellos, que si bien les causa temor, son más profundo los sentimientos de dispuesto, interesado y decidido, quizás por lo que se ha tenido que enfrentar y transformar para seguir el día a día, de igual forma continúan las metas y el autocuidado, estos elementos hacen que las emociones positivas se hayan convertido en fuentes de protección.

Conclusiones

El estudio arrojó que las emociones positivas en relación al sexo, se ubica en un rango moderado. Dichas emociones las más destacadas fueron: *inspirado, decidido y atento* para ambos géneros. Cabe señalar que las mujeres tuvieron medias altas en emociones positivas como *interesadas y dispuestas*. Sin embargo, los hombres son más *decididos* pero son menos *dispuestos* que las mujeres, marcando una diferencia significativa entre ambos sexos.

En cuanto, a las emociones negativas en relación al sexo se ubicó en promedio se catalogó como bajo. Lo que evidencia que la muestra de sujetos reconoce que la situación de la pandemia es externa a ellos, y por lo cual están fuera del alcance de ellos como individuos, por lo que no se sienten *disgustados, enojados, irritado, y mucho menos culpable o avergonzados*. En términos generales al hablar del género hay emociones que se catalogan como moderado entre ellas: *temeroso, tenso, nervioso, asustado e intranquilo*, las cuales pueden estar más relacionadas al miedo de la enfermedad de COVID-19. Por su parte, hubo diferencia entre mujeres y hombres, estando los hombres más *tensos e intranquilos* y menos *asustados*. Mientras, que las mujeres son más *temerosas, tensas, nerviosas, asustadas*, es decir las emociones con mayor discrepancia entre hombres y mujeres fueron *temerosas y asustadas*.

Para la variable emociones se concluye que los afectos se ubicaron en un nivel mediano para las personas con hipertensión arterial durante la pandemia de COVID-19, en el cual se evidencia que las emociones positivas está por encima de las negativas, como un medio de mecanismo de defensa o resiliencia para superar los momentos difíciles de salud y la forma de asumir la pandemia como algo externo los ha fortalecido. Finalmente, a nivel del promedio de las dimensiones no existen diferencias significativas entre las emociones con relación al sexo, tiempo y edad.

Referencias Bibliográficas

- Balsa, A. (2012). Programa de intervención psicológica para potenciar la regulación emocional en escolares con hipertensión arterial. Universidad Central “Marta Abreu” de las Villas Facultad de Psicología.
<https://dspace.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/3696/Tesis%20Adairis.pdf%20ya.pdf?sequence=1&isAllowed=y.com>
- Barragán, R., Morales y C. Martínez (2014). Psicología de las Emociones Positivas: Generalidades y Beneficios. *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*, 1(19), 103-118.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29232614006.pdf>

- Cano-Vindel, A. y Miguel-Tobal, J. J. (2001). Emociones y Salud. *Revista Ansiedad y Estrés*, 2-3 (7), 111-121. https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Cano-vindel/publication/230577062_Emociones_y_Salud/links/0912f5019582da7114000000/Emociones-y-Salud.pdf
- De la Sierra, M. Gorostidi, R. Marín, J. Redón, J.R. Banegas, P. Armario, y L.M. Ruilope (2008). Evaluación y tratamiento de la hipertensión arterial en España. Documento de consenso. *Medicina Clínica*, 131(3), 104-116. <https://www.samfyc.es/pdf/GdTCardioHTA/200925.pdf>
- Fredrickson, BL (2001). El papel de las emociones positivas en la psicología positiva: la teoría de ampliar y construir de las emociones positivas. *Psicólogo estadounidense*, 56 (3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Fredrickson, y B.L. (2004). El poder de los buenos sentimientos. *Revista Mente y Cerebro. Investigación y Ciencia*. (8), 74-78. https://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/5413/elpoderdelosbuenosmomentos.pdf
- Johnson, M., Cuesta, L. y Tumas, N. (2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a/ la pandemia del COVID-19 en Argentina. *Revista Ciencia & Saúde 4 Colectiva*, 25 (Supl.1), 2447-2456. <https://orcid.org/0000-0003-4730-6624>.
- Lyubomirsky, S. (2008). *La Ciencia de la felicidad. Un método probado para conseguir el bienestar*. México. Ediciones Urano.
- Mendoza, A. y Puello, M. (2012). Representación cognitiva y emocional de la enfermedad en pacientes hipertensos. (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela.
- Moriondo, M.; De Palma, P.; Medrano, L. y Murillo, P. (2012). Adaptación de la Escala de Afectividad Positiva y Negativa (PANAS) a la población de adultos de la ciudad de Córdoba: análisis psicométricos preliminares. *Univ. Psychol. Bogotá, Colombia* 11(1), 187-196. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64723234015.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2019). Hipertensión. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/hypertension.com>
- Organización Mundial de la Salud (2020). COVID-19: cronología de la actuación de la OMS. <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- Organización Panamericana de la Salud. OPAS (2017). Día Internacional de la hipertensión: 2017. Conoce Tus Números. https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13257:dia-mundial-de-la-hipertension-2017-conoce-tus-numeros&Itemid=42345&lang=es
- Piqueras, J. A., Martínez, A., Ramos, V., Rivero, R. y García, L. (2008). Ansiedad, Depresión y Salud. *Revista Suma Psicológica de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz: Bogotá, Colombia*. 1 (15), 43-73. <https://www.redalyc.org/pdf/1342/134212604002.pdf>
- Piqueras, J. Ramos, V. Martínez, A. Ernesto; y Oblitas, L. (2009). Emociones Negativas y su Impacto en la salud mental y física. *Revista Suma Psicológica de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz: Bogotá, Colombia*. 2 (16), 85-112. https://www.researchgate.net/profile/Jose_Piqueras/publication/285289511_Emociones_negativas_y_salud/links/5a97abdea6fdccceff0b39aa/Emociones-negativas-y-salud.pdf

- Piqueras, J. Ramos, V. Martínez, A. Ernesto; y Oblitas, L. (2010). Emociones Negativas y Salud. Revista Av. Psicol. 18 (1), 33-57. DOI: <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2010.n.18.1919>
- Prada, E. (2005). Psicología positiva y emociones positivas. Revista Electrónica Psicología Positiva.com. Septiembre 2005. pp. 1-30. <https://www.yumpu.com/es/document/read/14828339/emociones-positivas-psicologia-positiva>
- Rueda, B. y Pérez-García, A. (2007). Estudio de la Alexitimia y de los procesos emocionales negativos en el ámbito de los factores de riesgo y la sintomatología cardiovascular. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica. 12(2), 105-116. DOI:10.5944/rppc.vol.12.num.2.2007.4037
- Seligman, y M.E.P. (2011). La Vida que florece. Ediciones B: Barcelona.
- Smith, C. (2014). Positive Affect and Negative Affect Scale (PANAS). Watson, D., Clark., L., y Tellegen, A. (1988). Universidad de Costa Rica. <http://repositorio.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/30348/Escala%20de%20Afectividad%20%20%28PANAS%29%20de%20Watson%20y%20Clark%20en%20Adultos%20Mayores.PDF?sequence=4&isAllowed=y>
- Tindle, H.; Chang, Y.; Manson, J.; Rosal, M.; Siegle, G. y Matthews, K. (2009). Optimism, cynical hostility, and incident coronary heart disease and mortality in the Women's Health Initiative. Doi: 10.1161 / circulationaha.108.827642
- Tizón, J. (2020). Salud emocional en tiempos de pandemia Reflexiones urgentes. Barcelona – España. Editorial S.L. https://0201.nccdn.net/1_2/000/000/0c4/0ae/La-salud-emocional-en-tiempos-de-pandemia---Jorge-Tiz--n.pdf.
- Torró, I. y Pozo, T. (2010). Psicología Positiva y promoción de la salud mental. Emociones positivas y negativas. Editorial Hispania. http://www.apega.org/wp-content/uploads/2012/11/Aplicaciones_Educativas_-de_la_Ps_Positiva.pdf
- Urdaneta, A. (2012). Incumplimiento del tratamiento y representación de la enfermedad en pacientes con hipertensión arterial. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela.
- Vecina J., y M.L. (2006). Emociones positivas. Revista Papeles del Psicólogo. Sección monográfica. 27(1), 9-17. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1280.pdf>

DESAFIOS DE LA MUJER TRABAJADORA FRENTE A LA DOBLE PRESENCIA EN TIEMPOS DE COVID-19

IJCIJGH-25

*Verónica González **

Resumen

En el artículo se analizan los desafíos y embates que la mujer trabajadora ha tenido que sortear para su incorporación formal al mercado laboral, dado que, aparte de contribuir con la movilización del proceso productivo a través de su fuerza laboral, lleva también en sus hombros las labores del hogar: tanto las domésticas como las de cuidados; sumándosele a ello los impactos generados por la pandemia de la Coronavirus (COVID-19) que ha venido a impactar de manera negativa en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres. Desde el punto de vista metodológico, se trata de un estudio documental, descriptivo, transeccional, con un diseño no experimental. Finalmente, se concluye, que la llegada de la pandemia vino a representar un retroceso en los avances que por años se habían alcanzado, generando mayor desigualdad en el ejercicio de los derechos humanos fundamentales.

Palabras claves: mujer trabajadora, doble presencia, pandemia Covid-19

CHALLENGES OF WORKING WOMEN FACING THE DOUBLE PRESENCE IN TIMES OF COVID-19

Abstract

The article analyzes the challenges and challenges that working women have had to overcome for their formal incorporation into the labor market, given that, apart from contributing to the mobilization of the production process through their workforce, they also carry on their shoulders the housework: both domestic and care; Adding to this the impacts generated by the Coronavirus pandemic (COVID-19) that has negatively impacted the occupation and working conditions of women. From the methodological point of view, it is a documentary, descriptive, transectional study, with a non-experimental design. Finally, it is concluded that the arrival of the pandemic represented a setback in the progress that had been achieved for years, generating greater inequality in the exercise of fundamental rights.

Keywords: working woman, double presence, pandemic Covid-19

Introducción

Los inicios de la mujer en el mundo del trabajo se han basado en la constante superación de las desigualdades, debido a las persistentes actividades y ocupaciones específicas con diferenciación de géneros, donde hombres y mujeres no ejecutaban las mismas labores siendo que, las mujeres eran las que se desenvolvían en puestos de trabajo con menores condiciones, que suponían menor responsabilidad, poco o nulas perspectivas de promoción en sus puestos de trabajo y por consiguiente malas remuneraciones.

Aunado a lo anterior, históricamente las mujeres trabajadoras, no sólo han ejecutado sus faenas laborales, sino que también ha recaído sobre las mismas, en mayor proporción, la responsabilidad de todo aquello que tiene que ver con el trabajo doméstico y del hogar, sumándosele a ello el cuidado familiar y de los hijos, en razón de lo cual, evidentemente, por años han efectuado un mayor esfuerzo de trabajo en comparación con los hombres.

Todo ello deja en evidencia que estas desigualdades entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo y a la cantidad de trabajo realizado por las mujeres, han incidido también sobre los temas de la salud, debido al cansancio extremo al que han sido sometidas las mujeres y aún más en tiempos de pandemia donde no sólo se suman las labores domésticas y de cuidados tradicionales, sino también la educación y colaboración con las tareas escolares de los hijos en tiempos de cuarentena, amén de que ningún integrante de la familia, en tiempos de pandemia, haya contraído el coronavirus, lo que supone un cuidado adicional que pondría incluso en riesgo la vida de la mujer al prestar sus servicios de cuidado.

Fundamentación Teórica

La Participación De La Mujer En El Mercado Laboral

Desde el enfoque de género, la división sexual del trabajo, consiste en separar el mundo laboral en dos esferas (productiva y reproductiva) y asignar cada una a un sexo determinado (el productivo al masculino y el reproductivo al femenino), siendo ésta la base de las discriminaciones de las mujeres en el trabajo. De allí que las primeras manifestaciones de las desigualdades entre los géneros en el mercado laboral es la baja incorporación de las mujeres al empleo, pues aunque actualmente está aumentando, sigue siendo inferior la tasa de incorporación de las mujeres que la de los hombres y el hecho de que las

tareas del hogar sigan recayendo de manera predominante sobre los hombros de las mujeres, afecta mucho más esta situación y se acrecientan los sectores de exclusión.

Y es, precisamente, dentro de esos sectores excluidos social y laboralmente, donde se encuentra la mujer, a la cual sólo se le ha permitido un mínimo margen de participación; por ello, se ha hablado de transversalizar la perspectiva de género, para buscar una equidad entre hombres y mujeres, haciendo mayor énfasis en éstas últimas por ser consideradas dentro de los sectores más vulnerable a quienes muchas veces no se les reconocen sus derechos más elementales.

En efecto, para Baute (2017), la equidad de género, propiamente dicha, se refiere al trato igualitario de hombres y mujeres en leyes y políticas, incluyendo el igual acceso a recursos y servicios, como la educación, la salud y el empleo, en el seno de la familia, la comunidad y la sociedad. Este enfoque, un poco más amplio, analiza las posibilidades de desarrollo de las mujeres y de los hombres, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones que se dan entre ambos géneros, los conflictos cotidianos e institucionales que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen.

No obstante a lo anterior, si bien es cierto que investigaciones recientes demuestran el avance significativo en la condición jurídica de las mujeres, a través de distintos documentos que han otorgado una mayor igualdad de derechos a las mismas, tales como la proclamación de la Declaración de los derechos del hombre en 1.789, Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana (1791), la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la declaración de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otras; sin embargo, no es menos cierto, que a pesar de estos alcances, se está lejos de alcanzar plenas garantías en relación con el respeto y disfrute de estos derechos, pues muchos de los citados documentos sólo ofrecen respuestas parciales o simplemente no responden a la realidad social e institucional de cada país y, en consecuencia, su aplicación y efectividad resulta limitada.

Lo que predomina es una noción de trabajo identificada con el rol del hombre, mientras que las tareas que realizan las mujeres sean éstas en la esfera de la producción o de la reproducción no son identificadas con el concepto de trabajo o son desvalorizadas. Es decir, las diferencias biológicas de los sexos, es lo que pone el énfasis en la diferenciación, en donde el hombre realiza tareas que tienen relación con mayor desempeño de fuerza física y fuera del hogar y las mujeres tareas que tienen más relación con la maternidad y el cuidado a terceros en toda la gama de cuidados físicos y psicológicos, dentro del hogar o en lugares cerrados.

En ese sentido, para Iregui (2015) a medida que aumentan los ingresos laborales de las mujeres, disminuye la probabilidad de que sean víctimas de violencia intrafamiliar con lo cual es evidente que la participación laboral tiene un impacto también sobre las esferas más íntimas de las mujeres. Y es que, precisamente, la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo ha impactado en su desarrollo profesional y en su esfera personal. Por ello, es importante entender cómo la promoción de prácticas laborales incluyentes puede traducirse en el aumento del bienestar de las mujeres, aún y cuando la existencia de marcados roles de género aumenta la probabilidad de que las mujeres participen menos en diferentes sectores económicos, debido a la llamada doble presencia.

La Doble Presencia de la Mujer Trabajadora

En líneas generales, la conciliación entre la vida familiar con la laboral es uno de los aspectos más resaltantes para analizar la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, y esto es debido a que las mujeres aparte de ejecutar labores en las entidades de trabajo, también son las encargadas de las labores domésticas en el hogar, ocupándose adicionalmente del cuidado de los hijos y, de ser el caso, de los adultos mayores, convirtiéndolas en las principales protagonistas de la doble presencia.

En ese sentido, para Morena et al (2011) la doble presencia, es entendida como la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del doméstico-familiar de forma sincrónica, afectando principalmente a las mujeres. La cual tiene efectos negativos sobre su salud al tiempo que incrementa en función de las exigencias del trabajo doméstico-familiar.

Por su parte, Sagastizabal (2014), señala que la doble presencia es un término utilizado para reflejar la dificultad que requiere compaginar dos trabajos que presentan lógicas dispares: el empleo y el trabajo doméstico-familiar. Esta doble presencia limita a las personas a la hora de poder dedicarse a cualquier otra tarea.

Esta necesidad de compaginar ambos trabajos plantea un conflicto de tiempos, puesto que las demandas se pueden producir de forma simultánea, y también un aumento de la carga total de trabajo, lo que repercute directamente sobre la salud de las personas. Las mujeres se han incorporado al trabajo remunerado, pero los hombres no han asumido en la misma medida el trabajo no reproductivo para el cuidado de la familia y el hogar, por lo que son en general las mujeres quienes más se ven afectadas por la confluencia de ambas actividades y la sobrecarga que ello supone.

De allí que para Lagarde, (2005), se trata de una socialización basada en naturalizar y justificar la desigualdad de la diferencia sexual entre mujeres y hombres, y de recibir mandatos que afectan la división sexual del trabajo. Las mujeres, en virtud de lo anterior, construyen su identidad alrededor del cuidado y del bienestar colectivo; son definidas por el sistema patriarcal y de esto dependen sus circunstancias vitales “como-seres-para-los-otros”, estructuradas por la sexualidad, el trabajo y la subjetividad enajenadas, para dar vida, sentido y cuidado a otros” (p. 189).

Lo cierto es que, las mujeres han padecido pérdidas de empleo e ingresos desproporcionadas, debido entre otras causas a que están sobrerrepresentadas en los sectores más afectados; muchas de ellas siguen trabajando en primera línea, sosteniendo los sistemas del cuidado, las economías y las sociedades, y ocupándose además de la mayoría de las actividades del cuidado no remuneradas, lo que pone de manifiesto la necesidad de que la recuperación tenga una perspectiva de género.

Ahora bien, para la OIT/CEPAL (2020) en tiempos de pandemia, la doble presencia hizo que la proporción de mujeres que se retiraron del mercado laboral fuera mayor que la de los hombres, probablemente porque en el contexto de la crisis sanitaria tuvieron que asumir responsabilidades adicionales relacionadas con el trabajo de cuidado, mientras en muchos hogares todavía se considera a los hombres como proveedores principales.

Pese a los grandes obstáculos que la mujer ha tenido que sortear con la doble presencia, ha venido incorporándose progresivamente al mercado de trabajo. En ese sentido y haciendo un análisis sobre los datos aportados por la Organización Internacional del Trabajo (2019) durante los años comprendidos entre el 2000 y 2019, éstos indican que la participación de las mujeres en los mercados de trabajo fue de 51,7 %, lo cual equivale a 131 millones de personas. Esto representa un avance considerable con respecto al año 2000, cuando la tasa era de 47,3%, lo que equivalía a 86 millones. No obstante con la llegada de la pandemia, para los años 2020 y 2021, se produjo un enorme retroceso, quedando estos porcentajes por dejado de los del año 2019.

Ahora bien, aún y cuando la participación laboral de las mujeres ha aumentado progresivamente, sigue siendo 25 puntos porcentuales inferior a la de los hombres, las cuales se ubican en un 76,9%, lo que equivale a 187 millones de personas. Otros indicadores, aportados por la OIT nos hablan de que los puestos de trabajo ocupados por mujeres suponen salarios inferiores y que existe una sobrerrepresentación en el empleo informal que suele indicar precarias condiciones laborales para las mujeres.

Por su parte, según informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), para el año 2020, la tasa de participación laboral de las mujeres se situó en 46%, mientras que la de los hombres en 69% (en 2019 alcanzaron casi un 52% y un 73,6%, respectivamente). Se calcula, además, que la tasa de desocupación de las mujeres llegó al 12% en 2020, porcentaje que se eleva al 22,2% si se asume la misma tasa de participación laboral de las mujeres de 2019. En 2020, explica el informe, se registró una contundente salida de mujeres de la fuerza laboral, por el problema de la pandemia del Covid-19, siendo que las mujeres han sido quienes tienden a atender las demandas de cuidados en sus hogares y no retomaron la búsqueda de empleo.

En razón de todo lo anteriormente señalado, es importante destacar que la brecha de género en la participación laboral tiene un costo significativo en términos de crecimiento económico pero políticas que abordan estas brechas pueden jugar un rol importante en su achicamiento. Según Informe presentado por Banco Interamericano de Desarrollo (BID) conjuntamente con Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2019), la aplicación de políticas de cuidado infantil se traduciría en un incremento del Producto Interno Bruto (PIB) per cápita de entre un 4% y un 6%. Por otro lado, aplicar políticas que incrementen en un 10% la productividad promedio femenina produciría un impacto considerable en el PIB per cápita que varía entre 15% y 25%. Por ello acelerar la participación laboral femenina es crucial para la impulsar economía de América Latina y el Caribe, no obstante con esta crisis de la pandemia aún no se ha dilucidado la recuperación total de la economía lo que dificulta aún más su ingreso al campo laboral.

Dificultades Laborales de la Mujer ante la llegada de la Pandemia del Covid-19

Uno de los mayores escenarios que debemos analizar en estos últimos tiempos es la situación laboral de la mujer ante los embates del Covid-19 y esto es debido a que, como señalamos en líneas anteriores, por años la mayoría de las mujeres se han sometido a una doble jornada, conocida en el ámbito laboral como la doble presencia, donde existe, por un lado, exigencias en los trabajos llevados a cabo por las mujeres, es decir, el trabajo productivo, mientras que, por el otro también existen niveles de exigencia para la labores en el seno de lo familiar y doméstico, donde ambos son llevados a cabo diariamente de manera simultánea.

Dentro de este contexto, es preciso señalar que muchas veces la organización del trabajo productivo que se traduce en la disposición del tiempo y la poca autonomía para la ordenación de éste puede dificultar que exista una compatibilidad entre ambas, sumándosele a ello las pocas horas de descanso de

las que puede disponer la mujer al estar involucrada en tantas labores simultáneamente, lo que supone un desafío mayor para su permanencia en el mercado de trabajo.

En atención a ello la crisis fomentada por el Covid-19 ha afectado considerablemente el mercado de trabajo femenino aumentando su vulnerabilidad laboral durante la contingencia. Según informe del Banco Interamericano de Desarrollo (2020), existen tres rasgos importantes que afectan particularmente el mercado laboral femenino.

En primer lugar, la suspensión de actividades presenciales en materia educativa y de cuidado, lo cual implicó un aumento de las actividades en el hogar, que recaen principalmente en las mujeres, por lo cual el aumento de las tareas domésticas y de cuidado durante la crisis profundizó la carga desigual del trabajo no remunerado dentro del hogar. Esta sobrecarga afecta no solo la decisión de participación laboral de las mujeres, sino también las posibilidades de progresión profesional a futuro.

En segundo lugar, la crisis en el empleo no fue homogénea, por lo que a lo largo de los sectores de la economía las políticas de restricción a la movilidad y la promoción del distanciamiento social produjeron que algunos sectores se vieran más afectados por la crisis que otros, siendo que las pérdidas de empleo se concentraron mayormente en sectores de alta empleabilidad femenina, como comercio, turismo y gastronomía, entre otros.

Y, en tercer lugar, las medidas de distanciamiento conllevaron a que las empresas adoptaran como medida para continuar con su producción el teletrabajo, siendo que, según el BID, las posibilidades de teletrabajar difieren para hombres y mujeres dependiendo de dos aspectos: acceso y uso de tecnología y tipo de tarea desarrollada en el trabajo. Antes de la pandemia se evidenciaban rezagos en cuanto al uso y acceso de las tecnologías de comunicación por parte de las mujeres, lo cual se traduce en una limitación para la realización de trabajos a distancia o teletrabajar, lo cual dificultó que las mujeres continuaran con sus labores.

Lo anterior produjo, según informe de la CEPAL, que en el 2020, la tasa participativa femenina en el mercado cayera un 6,0% al pasar del 62,5% al 57,2%. Infiriéndose que la crisis generada por la pandemia del Covid-19 impactó negativamente en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres en América Latina y el Caribe, generando un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral de la mujer.

Por su parte, Bárcena (2020) señala que las mujeres son parte crucial de la primera línea de respuesta a la pandemia, dado que 73,2% de las personas empleadas en el sector de la salud son mujeres, quienes han tenido que enfrentar una serie de condiciones de trabajo extremas, como extensas jornadas laborales, que se suman al mayor riesgo al que se expone el personal de la salud de contagiarse del virus con el adicional que luego, al llegar a sus hogares se encargan de las actividades domésticas y de atención a los niños y ancianos.

La COVID-19 ha alterado los medios de ganarse la vida de las mujeres que trabajan en la economía informal, dado que muchos negocios informales se vieron obligados a cerrar temporal o permanentemente, provocando una grave pérdida de ingresos y aumentando el riesgo de caer en la pobreza. De igual manera, la OIT (2021) las trabajadoras domésticas, muchas de las cuales laboran en la economía informal, están expuestas a importantes carencias de trabajo decente en lo que respecta a jornada laboral, salarios, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo, incluida la violencia y el acoso y, durante la pandemia, han perdido sus empleos o han visto drásticamente reducidas sus horas de trabajo, con la correspondiente merma en sus salarios.

Asimismo, durante la pandemia, las mujeres han seguido desempeñando trabajos esenciales en el sector de la sanidad y el trabajo social así como en otras ocupaciones esenciales, a menudo a riesgo de sus propias vidas y soportando una doble carga: turnos más largos en el trabajo y, además, trabajo de cuidados en casa. Para la mayoría de las mujeres y de los hombres, la COVID-19 ha aumentado la demanda de cuidados en los hogares a una escala sin precedentes. Sin embargo, hay nuevos datos que muestran que del trabajo de cuidados no remunerad. Lo que ha llevado a las mujeres que seguían teniendo un empleo a reducir las horas de trabajo remuneradas o a ampliar sus horas totales de trabajo (remuneradas o no) hasta niveles insoportables.

En razón de lo anterior, el conflicto tiempo de vida/tiempo de trabajo, ha erosionado aún más la posibilidad de las mujeres de estar a la par, en un plano de igualdad, con los hombres, pues antes de la pandemia se observaban importantes brechas de género, dado que las mujeres siempre han dedicado más del doble de horas a responsabilidades domésticas y de cuidado no remuneradas que sus pares masculinos, lo que evidentemente se traduce en mayor desgaste físico; siendo que los factores de doble presencia y pandemia del Covid-19 ha hecho que las condiciones de trabajo de las mujeres han empeorado.

Métodos

Metodológicamente, la investigación tuvo como objetivo principal analizar los desafíos de la mujer trabajadora frente a la doble presencia y a la pandemia del covid-19, para lo cual se realizó una revisión de documentos y aportes teóricos. Siendo el presente estudio de tipo netamente documental-descriptivo, por cuanto pretende representar el contenido de un documento de una forma distinta a la original y provocando así la elaboración de un documento secundario partiendo del análisis de las características del fenómeno en estudio; por otro lado, el diseño de investigación es no experimental, transeccional; empleando como técnica de recolección de información la observación documental, y la técnica de análisis de contenido.

Resultados

En el marco de su enfoque más amplio, para comprender la problemática en torno a la mujer y el mundo del trabajo, la OIT (2018) va detectando muchos factores estructurales y culturales, desde la segregación por sexo en las ocupaciones y los sectores, hasta la discriminación y los estereotipos de género, siendo que mientras subsistan estos problemas y obstáculos que impiden la participación de la mujer en igualdad de condiciones, la sociedad tendrá menos capacidad para trazar una vía hacia el crecimiento económico acompañado de desarrollo social.

Asimismo, Arango y Ríos (2015) señalan que es valioso considerar que la brecha de género no puede atribuirse exclusivamente a factores discriminantes o asimétricos en el mercado laboral, sino que en ocasiones obedecen también a una decisión familiar ligada a los ingresos recibidos por la pareja, que a medida que aumentan reducen el esfuerzo de búsqueda de empleo por parte de las mujeres.

Es innegable la importancia económica, social, cultural, política, de la creciente incorporación de la mujer en el mercado de trabajo. Sin embargo, la participación femenina en el mercado de trabajo es sólo el primer aspecto a considerar en cuanto a su situación como trabajadora, puesto que de allí se generan toda una serie de consecuencias que son importantes evaluar, como por ejemplo, el sector en el que se incorpora, su remuneración, condiciones de trabajo, efectos personales, psicosociales y familiares, igualdad de géneros, flexibilidad y disponibilidad horaria, la temporalización de la jornada, doble jornada laboral, entre otros.

De igual manera, las diferencias sociológicas, basadas en relaciones sociales de sexos desiguales, se suman a esta diferenciación, identificando a la mujer como subordinada al hombre y colocada en desventaja social respecto al mismo. Estos dos elementos explicativos permiten analizar el trabajo de las

mujeres en la producción y en la reproducción y entender sus particularidades con relación al trabajo de los hombres.

Los inicios de la incorporación de las mujeres a los empleos no sólo han contribuido a provocar cambios relativos a su condición social, sino que ha tenido un importante efecto en la familia, en el matrimonio y en la vida cotidiana. El hecho de que cada vez más mujeres se encuentren en el mercado de empleos, resulta una variable de suma importancia para entender las nuevas configuraciones de lo familiar, toda vez que dicha participación rompe con el patrón tradicional que determinaba a los hombres como responsables exclusivos del sostenimiento económico del hogar, característica fundamental de la estructura tradicional de la familia.

Para nadie es un secreto, que hoy en día, la mujer tiende a tener un mejor nivel de estudios que el hombre, y aun así el Estado todavía no está aprovechando plenamente sus talentos y su potencial. En ese sentido, los logros de la mujer en términos de sus capacidades y su disposición a trabajar deben estar apoyados por políticas públicas que faciliten el pleno cumplimiento de sus crecientes responsabilidades en lo que tiene que ver con su función productiva, al tiempo que promuevan su participación a través de la igualdad salarial y es que, el factor salarial es tan importante que impacta considerablemente en el respeto hacia la dignidad de la mujer.

Esta doble presencia a las que se enfrentan las mujeres, no solo es considerada como exhaustiva, sino que además no reciben remuneraciones y las que llegan a recibirlas no se ajustan al presupuesto real. Sin embargo, como consecuencia de la doble presencia, algunas mujeres deben buscarse un trabajo de tiempo parcial que les permita cuidar principalmente de los hijos y del cónyuge, lo que conlleva a la aparición de los riesgos psicosociales como el estrés, debido a el tiempo dedicado a las tareas del hogar y cuidado del hogar, acompañado del trabajo fuera de él.

Discusión

Durante este siglo, la mujer ha venido tomado una definición más firme sobre su rol dentro de la sociedad, sustentándose en su condición de sujeto de derecho, evidenciándose su progreso participativo en todos los aspectos de la vida: social, económica, política, cultural, educativa.

En ese sentido, la mujer ha entrado en un marco de actuación participativa que poco a poco ha venido consolidando su desarrollo personal, sustentada en el reconocimiento de sus derechos de equidad, igualdad y justicia social, ocupando roles significativos mediante su vinculación al mercado de

trabajo con todo y que actualmente, en pleno siglo XXI, aún afronta los embates y problemas de inserción laboral y se encuentra frente a una franca desventaja con relación a la percepción de los salarios, a la cobertura de protección laboral, a la segregación ocupacional y a todo lo que tiene que ver con las posiciones de liderazgo en el mundo empresarial, aunado a su representación relacionada con la figura doméstica que le ha sido siempre endosada.

En efecto, a los embates que ha tenido que sortear la mujer para poder incorporarse al mercado de trabajo, se le suma la otra carga laboral, por lo demás no remunerada, que tiene que ver con las actividades de reproducción y del hogar, en donde, las mujeres, a diferencia de los hombres, además de las horas en el trabajo formal, dedican entre 4 o 5 horas diarias a los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos, lo que irremediamente se traduce en una doble carga que afecta el estado de salud de las mujeres.

Hablar de la doble presencia es referirse a una sincronización entre la actividad laboral o productiva y la doméstica, la cual se origina cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo, pero, al mismo tiempo, realiza las labores familiares o del hogar, sometiéndolas a mayor carga, cansancio, disminución del tiempo libre, lo que se convierte en mayor discriminación con relación al hombre.

Dentro de este contexto, Moneroa et al (2011) indica que la doble presencia conlleva a un conflicto Trabajo-Familia, definido como conflictos entre los espacios del trabajo asalariado y del doméstico-familiar, incorporando a los largo del tiempo las dimensiones de interferencia Trabajo-Familia, que identifican las interferencias del trabajo asalariado en el espacio doméstico-familiar e Interferencia Familia-Trabajo, que en sentido invertido, identifican las interferencias del trabajo sobre la familia.

Se requiere un accionar contundente, en donde por un lado, que en el plano de los derechos haya un proceso de inclusión de políticas de igualdad de género en especial los vinculados con el cuidado, los cuales cobran centralidad no solo como una demanda de justicia sino como requisito indispensable para promover el desarrollo y la equidad social y de género; mientras que, por el otro, haya una importante intervención del Estado para emitir políticas de inserción laboral, la cual, según palabras de Carbonell,¹ imprime un sentido fuertemente importante al brindar un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social.

Por ello, entre los desafíos, está no sólo transversalizar la perspectiva de género en todas las políticas de recuperación, sino también se requieren acciones afirmativas en el ámbito de las políticas fiscales, laborales, productivas, económicas y sociales, que protejan los derechos de las mujeres alcanzados en la última década, que eviten retrocesos y que enfrenten las desigualdades de género en el corto, mediano y largo plazo.

En razón de lo anterior, se propone la incorporación de una agenda de derechos humanos a incorporados a nivel de las políticas públicas donde la inclusión de políticas de igualdad de género a la provisión de bienes y servicios sociales, en especial los vinculados con el cuidado, cobren la importancia que reviste no solo como una demanda de justicia, sino más bien como requisito indispensable para promover el desarrollo y la equidad social y de género.

Asimismo, en torno al desenvolvimiento de la mujer desde los escenarios de la pandemia del Covid-19 y dado que se ha producido un impacto en la pérdida de empleos, siendo las mujeres la mayormente afectadas, coincidimos con las aseveraciones planteadas por la CEPAL, la cual señala que a raíz de la crisis de la pandemia, las mujeres constituyen la mitad de los desempleados, o bien porque han perdido sus puestos de trabajo o bien porque han tenido que dejarlos para dedicarse al cuidado de los hijos, de los adultos mayores y de la familia en general en tiempos de Covid-19, por lo que habrá que redoblar esfuerzos para la igualdad de género en el trabajo, por lo que se hace necesario además de implementar políticas públicas, movilizar recursos públicos suficientes a fin de implementar medidas para hacer frente en estos momentos coyunturales a la Covid-19 desde una perspectiva de género para compensar los efectos de la crisis en el empleo, los ingresos y la carga de trabajo de cuidados de las mujeres y en el deterioro de sus niveles de bienestar.

Conclusiones

Como conclusiones finales podemos señalar que es necesario la superación de las inequidades y la supresión de las diferencias que existen entre hombres y mujeres, y dado que es un problema que deviene básicamente de la cultura como responsable de crear gran parte de las diferenciaciones de género, se hace preciso, desde la escuela, enseñar el respeto igualitario y borrar las barreras existentes que se han tejido en torno a establecer diferencias entre hombres y mujeres al momento de disfrutar y ejercer plenamente sus derechos humanos más fundamentales.

Los planes y acciones puestos en práctica por los Estados deben ser estratégicos, partiendo de un profundo análisis de las oportunidades y amenazas que les plantea su entorno actual y futuro y, a su vez,

del análisis de sus fortalezas y debilidades. Asimismo, la estrategia a implementar, sea cual sea, debe ser eficiente puesto que el entorno es dinámico y el sistema también lo es, se trata entonces de un proceso de cambio permanente que se vaya ajustando continuamente a las situaciones cambiantes, en razón de lo cual es necesario que la misma se vaya renovando y adaptándose de manera flexible a un mundo cambiante.

Asimismo, es evidente que los conceptos sobre los derechos de igualdad de la mujer con relación a los hombres no pasen a ser meras declaraciones teóricas, sino que se planteen diversas y profundas investigaciones donde se requiere el concurso multidisciplinar de especialistas que hagan posible el ejercicio pleno de los derechos que asisten a las mujeres en un plano de igualdad y equidad en lo político, económico, social, cultural, educativo, tecnológico, laboral, entre otros.

En atención a lo anterior, los Estados no deben convertirse en vendedores de ilusiones, pues la responsabilidad de los mismos, para bien o para mal, es histórica al comprometer el bienestar y el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos humanos fundamentales de todos los seres humanos como personas, en especial el de las mujeres. En ese sentido, es preciso el reconocimiento expreso y la garantía plena de los derechos de la mujer, incluyendo los de naturaleza emergente, pues la misma cumple diversas funciones y responsabilidades, tanto en lo productivo como en lo reproductivo que contribuyen significativamente al desarrollo socioeconómico de cada país, aún en tiempos de pandemia.

Referencias Bibliográficas

Arango, L. E., & Ríos, A. M. (2015). **Duración del desempleo en Colombia: género, intensidad de búsqueda y anuncios de vacantes** (No. IDB-WP-582). IDB

Bárcena, A (2020). **Informe de la CEPAL 2020** Cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-2020

Bárcena, A. (2020) **Observatorio Laboral COVID-19**, División de Mercados Laborales del BID, Informe de la cepal 2020 Cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral# 2020

Baute, M. et al. (2017). **Estrategia de Equidad de Género en el Entorno Universitario**. Revista Universidad y Sociedad, 9 (4), 50-57. Recuperado en 02 de agosto de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000400007&lng=es&tlng=es.

BID (2020) Observatorio Laboral COVID-19, División de Mercados Laborales del BID, 2020

Cepal. (2020) [org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral#](https://repositorio.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral#) 2020

Cepal/OIT. (2020). Informe. . La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Noviembre de 2020 Número 23.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendación general N° 28 (2010) relativa a las obligaciones básicas de los Estados partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, párr. 22.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas

Informe del PNUD. 2019. **Programa de las Naciones unidad para el Desarrollo.** <https://www1.undp.org>

Informe Mundial de OIT (2019) **Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2019**

Lagarde, M. (2005). **Los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas (segunda).** Universidad Nacional Autónoma de México

Morenoa, N.; Moncada S.; Llorensa, Carrasquero, P. (2011) **Doble Presencia, Trabajo Doméstico-Familiar y Asalariado: Espacios Sociales y Tiempos.** Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) b Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)

OIT, (2017) **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017** (informe completo en inglés y resumen ejecutivo en español) (Ginebra).

OIT. (2018) **Perspectivas Sociales y de Empleo en el Mundo.** Tendencia del Empleo Femenino. Avance Global. Ginebra

Organización Internacional del Trabajo (2021). **Making decent work a reality for domestic workers.** (Ginebra).

Sagastizabal, M. (2014) **Lógicas temporales en torno a las experiencias de triple presencia-ausencia.** Tesis doctoral titulada: “La triple presencia-ausencia. Estudio sobre el trabajo doméstico-familiar, el empleo y la participación sociopolítica” que comenzó en Enero de 2014.

INBOUND MARKETING PARA BUFETES DE ABOGADOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19

[IJCIJGH-26](#)

*Kimberly Morales * y Paola Rondón ***

Resumen

El objetivo es analizar del Inbound marketing para bufetes de abogado en tiempos de pandemia. Autores Canjura et al (2016) y Medina (2018), entre otros. El tipo de investigación analítica documental, de diseño bibliográfica descriptiva. Se concluye que captar clientes para los bufetes de abogados en tiempos de pandemia (COVID-19) significa adaptarse a las preocupaciones de los clientes, al confinamiento y las limitaciones de movilidad, cambios de paradigmas y sobre todo a nuevos hábitos de consumo. Por consiguiente los bufetes, para conseguir compradores vía Internet. Existen muchas plataformas que deben aprovecharse para convertir a los visitantes de estas plataformas, en oportunidades de captación de clientes. Entre los pasos de inbound marketing están: atraer tráfico, convertir, cerrar y complacer.

Palabras Claves: Inbound, Marketing, Pandemia.

INBOUND MARKETING FOR LAW FIRMS IN TIMES OF COVID-19 PANDEMIC

Abstract

The objective is to analyze inbound marketing for law firms in times of pandemic. Authors Canjura et al (2016) and Medina (2018), among others. The type of documentary analytical research, of descriptive bibliographic design. It is concluded that attracting clients for law firms in times of pandemic (COVID-19) means adapting to client concerns, confinement and mobility limitations, paradigm shifts and above all new consumer habits. Therefore the law firms, to get buyers via the Internet. There are many platforms that should be used to convert the visitors of these platforms into customer acquisition opportunities. Among the steps of inbound marketing are: attract traffic, convert, close and please.

Keywords: Inbound, Marketing, Pandemic.

* Maestrante de Gerencia de Mercadeo (URBE). Abogada (URBE). Lcda. en Comunicación Social (LUZ) Correo: kimberlyfabiolamorales@gmail.com

** Maestrante de Gerencia de Mercadeo (URBE). Comunicadora Social (URBE). Correo: Paholaurbe@gmail.com

Introducción

En la actualidad el entorno no deja de transformarse velozmente y las marcas y empresas deben intentar adaptarse con la mayor celeridad al nuevo contexto cada vez más tecnológico y sobre todo, a las altas exigencias del consumidor, que han generado cambios irrefutables en la forma de vender y consumir un producto o servicio. Lo que en un primer momento se basó en identificar y difundir únicamente los atributos tangibles de un servicio, ha evolucionado para dar paso a un compendio de estrategias cualitativas que indagan en las necesidades y deseos de sus consumidores. Pasando de lo que se ve o percibe expresamente, a lo que se experimenta, desea, siente, trasmite y sus estímulos en cada ser humano.

Así pues, específicamente dentro del campo laboral del profesional del derecho, los cambios tecnológicos, sociales y políticos han afectado directamente su ejercicio y a su vez, han cambiado las preferencias, necesidades y plataformas a través de las cuales pueden conectar con su público meta, generando barreras comunicacionales y obstáculos en su oferta laboral. Primeramente, el Derecho es una actividad reguladora de la conducta social de todo individuo, y en todas las áreas de su desarrollo humano, el campo para ejercerlo es amplio, y asimismo la competencia, siendo necesario para el abogado en ejercicio capacitarse para ofrecer su servicio y diferenciarse del resto de ofertas que aparecen en el mercado.

Aunado a esto, la búsqueda de un abogado, desde la perspectiva del consumidor está cargada de urgencia y necesidad, al tratarse de un problema legal que debe ser resuelto, por ende, la selección de una estrategia de marketing para abogados debe, no solo entender el comportamiento de sus clientes potenciales, sino además manejar asertivamente las emociones y sentimientos; para generar acciones y estímulos que satisfagan las necesidades de estos.

Específicamente en Latinoamérica los niveles de impunidad y la desconfianza en las autoridades administradoras de justicia generan fuertes sesgos de desconfianza, generando inquietud, lejanía y barreras entre los clientes y los profesionales del derecho. Particularmente en Venezuela, la situación socio política y la incursión de gestores dentro de diversas áreas del ejercicio legal representan obstáculos que el abogado debe superar para posicionarse.

La crisis sanitaria del COVID-19 ha afectado radicalmente a todos los negocios. La cuarentena impuesta para tratar de parar el crecimiento del contagio del virus ha hecho tambalear la economía y, por ende, todos los sectores. La abogacía no es ajena a esta situación y, como todos los negocios, ha

tenido que adaptarse a la nueva situación. Por lo cual, la pandemia por COVID-19, ha obligado a migrar el ejercicio a plataformas digitales y formalidades semi-presenciales, donde se origina una nueva barrera debido a la falta de presencia digital sólida, asociada a cierta renuencia al ejercicio online y nuevos métodos de publicidad que presenta un porcentaje importante de los abogados en ejercicio. Lo que ha generado un importante número de abogados desempleados, pocos clientes, bufetes de años de trayectoria que han disminuido sus ingresos drásticamente y gestores ocupando espacios importantes para los profesionales.

En este sentido, Rodríguez (2006), señala que el marketing jurídico es una disciplina que ayuda estratégicamente a los despachos de abogados a captar mejores clientes y a fidelizarlos. Además de ser una filosofía de orientación al cliente y una herramienta de gestión empresarial, que ayuda en la toma de decisiones.

Así pues, la finalidad básica del marketing es crear y ofrecer valor. En este sentido, el marketing jurídico, en concreto, es el nexo de unión entre el abogado y el mercado. Ayuda al despacho a orientar mejor sus recursos, esfuerzos, y hace que sus cualidades diferenciales sean reconocidas por su público y por supuesto, afianza su mercado. No obstante, los cambios tecnológicos y las exigencias del consumidor sugieren la necesidad de abordar las distintas plataformas digitales a través de las cuales se pueden encontrar a los clientes potenciales, debiendo extender el nexo entre el mercado y el abogado para abarcar nuevos parámetros.

En este orden de ideas, según Leal y Quero (2011) el desplazamiento de los mercados físicos al entorno digital, así como el acceso a la información en tiempo real han ocasionado que las organizaciones deban desarrollar estrategias de mercadeo, ya que el cliente está más informado y tiene gran poder de decisión, a diferencia de la concepción tradicional, en la cual según Ríos (2016 p.43). “se buscaba colocar el producto para que sea visible y reconocido por los clientes, pero se dejaban de lado aspectos relacionados con la mente de los mismos”. Por su parte, Valdés (2020), considera el Inbound marketing como una estrategia que ayuda a atraer clientes, combinando técnicas de marketing y publicidad para acompañar al usuario desde el inicio del proceso de compra hasta la negociación final.

En este sentido, el Inbound marketing crea contenido el cual va dirigido a un público objetivo previamente estudiado y establecido donde se aborda los problemas o necesidades que tienen las personas además de crear experiencias que producen impresión positiva en los usuarios seduciéndolos a

visitar los medios sociales o página web de la empresa u compañía acrecentando así las visitas en los diferentes medios y produciendo credibilidad y confiabilidad en los mismos.

Así pues, atendiendo a los requerimientos del mercado laboral para profesionales del derecho, estas dos estrategias de mercadeo: Marketing Jurídico e Inbound Marketing, pueden configurar una formidable y efectiva estrategia para abordar con éxito la mente del consumidor, entendiendo sus necesidades, conectando y desarrollando empatía para atraer, fidelizar y ganar posicionamiento en el mercado.

En efecto, con estas estrategias puede identificarse al hombre como núcleo social, cliente de una ciencia que regula la conducta social dinámica y cambiante, se vuelve necesario identificar sus percepciones, sus formas de pensar y actuar; para lograr satisfacer mejor, en forma permanente, sustentable, sostenible; esa relación de intercambio de valores en el tiempo buscando con ello la fidelización. Cabe destacar, que las contrariedades legales ya existen, y surgen constantemente, la problemática se centra en atraer al cliente y fidelizarlo, para ello, no solo se debe identificar lo que necesita, que es la atención jurídica especializada, sino también brindarle información accesible y entendible, hacerlo sentir parte del proceso y brindar un trato acorde para generar confianza y seguridad en medio de su problema.

Conforme a lo planteado es preciso señalar que el Inbound marketing abarcan las características necesarias para atraer no intrusivamente al cliente y fidelizarlo a través de estímulos coherentes con sus necesidades y pensamientos, por esta razón se presenta esta investigación basada en analizar del Inbound marketing para bufetes de abogado en tiempos de pandemia. Finalmente, el presente artículo presenta la siguiente estructura: Introducción, Fundamentación teórica, Método, Conclusiones y Referencias Bibliográficas.

Fundamentación Teórica

Inbound Marketing

En cuanto, al Inbound marketing coordina diversas técnicas de marketing que pretenden mejorar la forma en la que tradicionalmente se han ido estableciendo las marcas a través del Internet, donde cada una de ellas se exponen diferentes escenarios desde atraer a un extraño a convertirlo en un promotor de la marca, se basa en la optimización de los motores de búsqueda por sus siglas en inglés SEO (“Search

Engine Optimization”), blog y la atracción del prospecto donde su centro es el consumidor. (Canjura et al 2016).

De igual forma, Medina (2018) indica que el inbound marketing consiste en una serie de pasos (ACCD) que llevan a cabo las empresas, para conseguir compradores vía Internet. Existen muchas plataformas que permiten tener presencia en internet, como blogs, redes sociales, páginas web, tiendas virtuales, entre otros, que son aprovechadas por las organizaciones para convertir a los visitantes de sus plataformas, en oportunidades de ventas o captación de clientes.

Al respecto Galindo (2018) plantea que Inbound Marketing es un conjunto de técnicas de marketing no intrusivas que nos permiten conseguir captar clientes aportando valor, a través de la combinación de varias acciones de marketing digital como el SEO, el marketing de contenidos, la presencia en redes sociales, la generación de *leads* y la analítica web.

Según Valdés (2020, p.9) expresa inbound marketing es otra manera de hacer marketing: en lugar de optar por estrategias de tipo push (consistentes en abordar a los clientes potenciales a puerta fría, sin que éstos hayan solicitado información sobre el producto o servicio anunciado), se decanta por técnicas capaces de atraer al usuario (pull), de forma más amable y no invasiva. De este modo, el inbound marketing consigue que su público se acerque a la empresa por iniciativa propia, movido por la utilidad y la calidad de los contenidos que esta organización difunde gratuitamente en Internet.

Asimismo, pesar de que poner en marcha una campaña de inbound marketing engloba numerosas técnicas, éstas podrían dividirse en dos grandes grupos: por un lado, aquellas que tienen que ver con el marketing de atracción, y por otro, la automatización del marketing, cuyo objetivo es conseguir que los contactos de clientes potenciales (*leads*) conozcan los beneficios que les ofrece la empresa y decidan adquirir sus productos y servicios.

Por su parte, el inbound marketing consigue dar una solución a este problema, ya que consigue trabajar estas estrategias en el orden correcto, con lo que se consigue que acaben siendo efectivas. En cualquier caso, y aunque todas las acciones señaladas son imprescindibles para que una campaña de inbound marketing llegue a buen puerto, hay dos ingredientes que constituyen los pilares del éxito: un blog y un centro de recursos, a lo que habría que sumar una base tecnológica. Entre las fases o pasos inbound marketing están: atraer tráfico, convertir, cerrar y complacer.

Atraer Tráfico

Al respecto, Canjura et al (2016), señalan que en el siglo XXI las innovaciones tecnológicas han permitido que las personas tengan a la mano herramientas que les facilite obtener información en el momento que lo necesiten, dejando de lado la televisión, radio, periódico, afiches, etc.; y siendo atraídos por los medios digitales como redes sociales, páginas web y blog. En cualquier caso, la clave del éxito no consiste en limitarse a llevar a cabo estas técnicas, sino en coordinarlas. Además, todas ellas son necesarias para crear un canal de tráfico orgánico cada vez más visitado, así como perfiles sociales que vean crecer su número de seguidores.

En este orden de ideas, al hablar del atraer tráfico es la primera etapa del inbound marketing a través de la cual se busca generar contenido que atraiga directamente la atención del potencial cliente. En lugar de buscarlo, es el cliente el que se aproxima atraído por aquellos elementos que deliberadamente han sido generados y pensados estratégicamente. En esta etapa se desarrollan cuatro componentes que ayudan a convertir a un extraño en visitante: Optimización de los motores de búsqueda en las páginas web. Crear contenido con propósito. Los fundamentos del blog. Amplificar el contenido en las redes sociales. (Canjura et al 2016).

Según Brian Halligan, citado (s/a Canjura et al BB2016), el 80% de las personas prefieren obtener información de la empresa a través de una serie de artículos de contenido versus anuncios publicitarios. Por su parte, Galindo (2018) establece que para conseguir a traer tráfico se trata de conseguir guiar a los clientes potenciales por el embudo de conversión, deberás atraer tráfico de calidad hacia tus soportes corporativos. Para lograrlo, has de tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Escribir el tipo de contenido que necesitas y que tus usuarios requieren: Marketing de contenidos
2. Determinar el tono y tipo de mensajes que vas a difundir para viralizar contenido en los canales sociales.
3. Marcar las palabras clave fundamentales en tu nicho de mercado para aumentar tu visibilidad.

Para Medina (2018) expresa que “Atraer” representa la primera etapa del inbound marketing, porque es aquella en la que se busca captar la atención de los compradores en Internet, para convertirlos en visitantes de una página web, red social o blog. En la fase de atracción, el contenido es el rey. Se debe pensar que tipo de información atrapa la atención del público objetivo y cuáles son los formatos más adecuados para difundirla. Los blogs, las redes sociales y los motores de búsqueda, como lo indica la imagen y como se ha venido afirmando a lo largo de este artículo, constituyen plataformas

importantes para atraer al público ideal. Sobre todo porque permiten que el inbound marketing se lleva a cabo con naturalidad, en el sentido de que los clientes llegan voluntariamente a ti.

Por consiguiente, los motores de búsqueda como Google son puntos de acceso clave, que funcionan como intermediarios entre lectores y contenidos. Las personas hacen uso de estos buscadores web, para adquirir conocimientos particulares. Las palabras claves o keywords son importantes para centralizar tu contenido en frases, que tus prospectos pudiesen utilizar para buscar información. La investigadora fija posición con (Canjura et al 2016), ya que esta etapa se desarrollan busca convertir a un extraño en visitante: Optimización de los motores de búsqueda en las páginas web, un elemento importante en la forma de hacer marketing digital en la actualidad.

Convertir

Del Santo y Álvarez (2012) señala que existen 4 fases que hay que poner en práctica para la aplicación de una estrategia de Inbound marketing, sobre la conversión, el autor señala que al final, nuestras iniciativas se han de traducir en una ‘conversión’ del tráfico e interés generados en ventas u otros objetivos tangibles.

Para Medina (2018) plantea que “Convertir” constituye la segunda fase del inbound marketing y su objetivo principal es transformar a esos visitantes y lectores de contenido, en oportunidades de ventas o “leads”. Es decir, acercarlos más al proceso de cierre, el cual culmina en una compra exitosa. En la etapa de conversión, la recopilación de datos es vital. Luego de que ya tus clientes potenciales se encuentran interesados en tu contenido, debes incluir plataformas que te permitan obtener datos más concretos de ellos. Los formularios son una excelente herramienta para recibir información de tus visitantes ¿Cómo se llaman? ¿Qué edad tienen? ¿Cuáles son sus correos electrónicos? Procura para ello, dejar casillas en blanco en la que las personas puedan responder con sus datos a estas preguntas.

En tal sentido, cuando las personas deciden suministrarle a las empresas sus datos, ya éstas comienzan a ser consideradas oportunidades de ventas o “leads”. Es decir, pasan de ser únicamente visitantes a convertirse en clientes potenciales.

Mientras que Canjura et al (2016), afirman que luego de conocer varios métodos para crear contenido y atraer al público objetivo por medio de páginas web, blogs y redes sociales. Es necesario convertir a los visitantes en seguidores. Esta etapa de convertir, es la que ayuda a motivar a los visitantes del sitio a comprometerse más con una marca. Además logra que las personas tomen algún

tipo de acción como: suscribirse a través de un correo electrónico o blog. A pesar de esto, no todas las personas que visitan el sitio se encuentran en la misma etapa del “Buyer’s Journey” por tal razón no se suscriben. Una vez que el visitante entra al sitio, es necesario mostrarle exactamente qué acción tomar. Y esto se obtiene con una llamada de acción por sus siglas en Inglés CTA (CallTo-Action).

La investigadora Fija posición con Canjura et al (2016) basado en que esta etapa de convertir, es la que ayuda a motivar a los visitantes del sitio a comprometerse más con una marca.

Cerrar

Canjura et al (2016), señalan que una vez convertido el visitante en seguidor, la siguiente etapa es convertirlos en consumidores. Es importante aclarar que no todos logran concluir con este objetivo de la empresa, ello depende de la oferta. En el ejercicio profesional de los abogados, refiere el cierre o contrato de los servicios jurídicos que oferta el bufete.

Una herramienta que utiliza el “Inbound Marketing” para convertir un seguidor en consumidor es el correo electrónico, Galindo (2018) por su nombre en inglés “Email Marketing”. Por su parte, para Medina (2018), el “Cerrar” es la penúltima etapa del inbound marketing. Es aquella en la que se busca tener una relación 1 a 1 con los clientes para solucionar y aclarar necesidades más personales. El objetivo es transformar las oportunidades de ventas (leads) en compras exitosas (clientes).

En la etapa de cierre, la atención al cliente es de gran importancia. En esta fase se necesita finiquitar exitosamente una compra, haciendo uso de correos electrónicos y llamadas telefónicas para generar una relación mucho más directa con los clientes potenciales. Debes hacerle saber a las personas, que pueden contar con tu equipo de trabajo si necesitan aclarar alguna duda en relación a su compra.

La investigadora fija posición con Canjura et al (2016), donde estos autores resaltan la importancia de esta etapa. En esta fase se necesita finiquitar exitosamente una compra.

Complacer

Para Medina (2018) expresa que “Deleitar o Complacer” es la cuarta y última etapa de la metodología de inbound marketing. Se trata de convertir a los clientes en promotores de los productos y servicios que brinda la empresa. Es por eso que deleitar a los compradores debe ser una tarea principal al momento de satisfacer sus necesidades.

De acuerdo a Galindo (2018), después de un conjunto de pasos que incluyen desde atraer extraños hasta convertirlos en consumidores inicia la etapa de complacer, que consiste en darle seguimiento o monitoreo a través de redes sociales e instrumentos de encuestas con el propósito de convertirlo en un promotor de la marca.

La experiencia del consumidor es creada por cada interacción, los tres pilares para complacer al consumidor: Educación, el conocimiento es mejor que la ignorancia, como parte de la etapa de complacer es importante ofrecerle información útil al consumidor que ayude a incrementar sus conocimientos en algún tema específico. Innovación, el cambio es mejor que el “status quo”, ya que innovando los productos se satisface de mejor manera las necesidades de los clientes. Comunicación, la comunicación personal es mejor que la impersonal, para que el consumidor se sienta atraído por lo que se le está ofreciendo es preferible que exista una conversación más personalizada que lo haga sentir único e importante.

Después de un conjunto de pasos que incluyen desde atraer extraños hasta convertirlos en consumidores inicia la etapa de complacer, que consiste en darle seguimiento o monitoreo a través de redes sociales e instrumentos de encuestas con el propósito de convertirlo en un promotor de la marca es decir, una vez convertido el visitante en seguidor, la siguiente etapa es convertirlos en consumidores. En el ejercicio profesional de los abogados, refiere el cierre o contrato de los servicios jurídicos que oferta el bufete (Canjura et al 2016).

La investigadora fija posición Canjura et al (2016) en tal sentido, para los autores consiste en darle seguimiento o monitoreo a través de redes sociales e instrumentos de encuestas.

Métodos

El tipo de investigación analítica documental, bibliográfica descriptiva Chávez, (2007) considera un estudio documental, cuando la finalidad de la investigación es recolectar información a partir de documentos escritos susceptibles de ser analizados. El diseño de la investigación es de tipo bibliográfico no experimental, la investigación es transeccional, puesto que los datos se analizaron e interpretaron en un solo momento, la población es netamente documental. La técnica utilizada para el análisis e interpretación de los datos es la técnica cualitativa de análisis crítico. Puesto que se tomaron estudios que recogen todo aquello último y novedoso a través de libro, artículos científicos, así como consultas en línea.

En tal sentido, para (Arias, 2016, p.25) la investigación documental es definida como:

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.

Por otro lado, el tipo de investigación, es documental, porque se orientó a recolectar información a partir de los documentos escritos susceptibles de ser analizados, realizando evaluaciones precisas para determinar el comportamiento de las variables objeto de estudio. Al respecto, de la investigación documental o bibliografía plantea Bunge (2014) constituye un procedimiento científico sistemático de indagación, recolección organización, interpretación y presentación de datos e información alrededor de una estrategia de análisis de documentos. De igual manera, Bavaresco (2013), indica que ésta permite el conocimiento previo o bien el soporte documental o bibliográfico vinculante al tema objeto de estudio, conociéndose los antecedentes y quienes han escrito sobre el tema.

El diseño de la investigación es de tipo bibliográfico no experimental. Sabino (2014) dice que el diseño de tipo bibliográfico no experimental, se refiere a que los datos e informaciones que se emplean proceden de documentos escritos. En los diseños bibliográficos los datos ya han sido recolectados en otras investigaciones y son conocidos mediante los informes correspondientes, los cuales son considerados documentos; también pueden provenir de fuentes originales pasados de información de primera mano.

En el mismo orden de ideas, Hernández, et al (2014) expone que se está en presencia de una investigación no experimental, toda vez que la misma se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes. Lo que se hace realmente es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, en su realidad, para después de analizarlos.

Conclusiones

La pandemia por la COVID-19 ha cambiado la forma en que los consumidores visualizan el contenido de las marcas. Ante un contexto de incertidumbre para las marcas, el marketing de contenidos es una estrategia para llegar al consumidor de manera no invasiva y construir lazos más duraderos en tiempos de pandemia. El Inbound Marketing centra sus esfuerzos en satisfacer la demanda de información del cliente. Es por ello, que el contenido de email no debe ser un escaparate hacia fuera, sino toda una llamada de atención hacia el siguiente paso. Es ahora cuando una comunicación

personalizada y directa con los clientes, confinados en casa, puede traer grandes beneficios en situaciones de crisis como la que ha provocado la COVID-19.

Captar clientes para los bufetes de abogados en tiempos de pandemia (COVID-19) significa adaptarse a las preocupaciones de los clientes, al confinamiento y las limitaciones de movilidad, cambios de paradigmas y sobre todo a nuevos hábitos de consumo. Teniendo la capacidad de adaptarse para mantenerse a flote en los momentos más complicados y no cerrar las puertas, como le tocó a muchos bufetes de abogados que no lograron sobrevivir a esta pandemia.

Los profesionales jurídicos están realizando una importante adaptación al uso de la tecnología. La situación ocasionada por el COVID-19 ha puesto de manifiesto que en las profesiones jurídicas no sólo es importante dominar el lenguaje jurídico o estar al día de las novedades legislativas, sino también es necesario acercarse a la tecnología. Por lo cual, inbound marketing se basa en una serie de pasos que llevan a cabo los bufetes, para conseguir compradores vía Internet. Existen muchas plataformas que permiten tener presencia en internet, como blogs, redes sociales, páginas web, tiendas virtuales, entre otros, que son aprovechadas por las organizaciones para convertir a los visitantes de sus plataformas, en oportunidades de ventas o captación de clientes. Entre los pasos están: atraer tráfico, convertir, cerrar y complacer.

Para utilizar mejor los recursos económicos los bufetes de abogados es conveniente implementar el Inbound Marketing, debido a que los recursos se convierten en una inversión y no en un gasto, sobre todo en estos momentos de pandemia, donde deben ser utilizados con responsabilidad. En tiempos de crisis, el Inbound Marketing es una de las áreas más impactadas dentro de cualquier empresa. Por eso, es muy importante probar el valor generado por las estrategias de marketing. Pero no basta con vender servicios legales, hay que proporcionar una experiencia única y satisfactoria al cliente. Existe mucha competencia en el sector legal, El valor diferencial será la experiencia entre el abogado y el cliente. No se trata de introducir nuevos servicios en el mercado, sino mejorar la experiencia al contratar a un abogado. Proporcionar un clima agradable en la relación de confianza y con una comunicación fluida decantará la balanza para contratar un despacho u otro.

Por consiguiente, se puede decir, inbound marketing, se trata de una estrategia que busca atraer clientes hacia tu empresa, gracias a la creación de contenido útil, relevante y de valor en diferentes canales, ya sea el blog, redes sociales, entre otros. En este caso, el usuario los encuentran lugar de ir a buscarle, como podría suceder con otros canales de marketing y publicidad más tradicionales. Para

conseguir crear contenido que realmente aporte un valor añadido a nuestros usuarios, es imprescindible diseñar nuestro propio buyer persona, cuál es el cliente ideal del bufete, qué características sociodemográficas presenta, cuáles son sus objetivos, miedos y aspiraciones, qué le motiva, etc. Gracias a esta información se podrá conocer mejor a nuestro potencial cliente y entender sus necesidades.

Otro punto a tener en cuenta será establecer lo que se conoce como “Customer Journey” o viaje del cliente, cómo es el proceso desde que un potencial cliente descubre el despacho de bufetes en Internet, hasta que finalmente, se decide por contratar los servicios del bufete. Deberá comprender muy bien esto, ya que dependiendo de la fase en la que se encuentre, necesitará un tipo de información o formato concretos. Si se realiza de forma adecuada la definición de este proceso, se consigue atraer leads cualificados hacia la página web o redes sociales. Esta estrategia de marketing online para abogados deberá combinarse en todo momento con la medición y la analítica web, pudiendo definir nuevas oportunidades.

Referencias Bibliográficas

- Arias, Fidas (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. 7ª Edición. Caracas: Editorial Episteme.
- Bavaresco, A. (2013). *Proceso metodológico en la investigación*. Como hacer un diseño de investigación. Sexta Edición. Maracaibo: Imprenta Internacional.
- Bunge, M. (2014). *La investigación científica. Su estrategia y su filosofía*. España: Editorial Siglo XXI editores, s.a.
- Canjura, J. Castro, I. Mejía, M. (2016). *Modelo de Inbound Marketing como estrategia de Marketing Social para Incentivar el Consumo de Alimentos Saludables en la Zona Metropolitana de San salvador*. Disponible en línea: <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/9398/1/Tesis%202016.pdf>
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa*. Segunda Edición. Maracaibo: Universal.
- Galindo, E. (2018). ¿Qué es el Inbound Marketing? Disponible en línea: <https://incenta.com/insights/que-es-el-inbound-marketing/>
- González, R. (2006) Marketing jurídico para estudios de abogados. Disponible en línea: www.marketingarrobaialmenara.com
- Hernández, R; Fernández, C; Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. México: Editorial. Mc Graw Hill.

https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO4/Temas/producto44manual-de-marketing-y-comunicacion-cultural_web.pdf?hash=db42cf02eb60e183d7625fa02476aeeb

Leal, A. y Quero, M. (2011). *Manual de Marketing y Comunicación Cultural*. Dirección General de Universidades de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia de la Junta de Andalucía Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz. Disponible:

Medina, R. (2018). *Las 4 etapas del Inbound Marketing: Atraer, Convertir, Cerrar y Deleitar*. Disponible en línea: <https://branch.com.co/marketing-digital/las-4-etapas-del-inbound-marketing-atraer-convertir-cerrar-y-deleitar/>

Ríos, L. (2016). *Del Marketing al Neuromarketing*. Revista Ventana Científica, 7(12), 43-46. Disponible en línea: http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/rvc/v7n12/v7n12_a06.pdf

Sabino, C. (2014). *Metodología de la investigación*. Décima Edición. Guatemala: Editorial Episteme.

Vadés, P. (2020). *Blogging for Business. Descubre la Importancia de los Blogs en las Campañas de Inbound Marketing*. Disponible en línea: <https://www.inboundcycle.com/inbound-marketing-que-es>

EL QUE CONSERVA GANA: LA NUEVA VISION DE GESTION AMBIENTAL EMPRESARIAL DEL SIGLO XXI

IJCIJGH-27

*Dayli Quiva * y Keila Pernía ***

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal Describir los principios de Gestión Ambiental generales en las empresas procesadoras de alimentos avícolas. La misma fue sustentada en base a documentos, artículos y teorías de Gómez y Gómez (2013), Avellaneda (2013), Cárdenas (2016), Páez (2014), Hurtado (2015), entre otros autores versados en materia medioambiental. El tipo de investigación es descriptiva, con un diseño no experimental y de campo, transversal. Se utilizó una encuesta tipo cuestionario conformada por 51 ítems con alternativas de respuesta dicotómicas SI y NO, que abarcan los indicadores desglosados aplicado a una población de 71 fuentes informantes conformadas por las 4 empresas procesadoras de alimentos avícolas ubicadas en la zona industrial de los municipios Maracaibo y San Francisco. Se llegó a la conclusión que la variable Gestión Ambiental se encuentra apenas presente en todas las empresas que componen el censo poblacional.

Palabras clave: Ecointeligente, empresas, mercadeo, gestión ambiental.

THE ONE WHO KEEPS WINS: THE NEW VISION OF BUSINESSENVIRONMENTAL MANAGEMENT OF THE 21ST CENTURY

Abstract

The main objective of this research was to Describe the general Environmental Management principles in poultry feed processing companies. It was supported on the basis of documents, articles and theories by Gómez and Gómez (2013), Avellaneda (2013), Cárdenas (2016), Páez (2014), Hurtado (2015), among other authors versed in environmental matters. The type of research is descriptive, with a non-experimental and cross-sectional field design. A questionnaire-type survey was used consisting of 51 items with dichotomous answer alternatives YES and NO, which include the disaggregated indicators applied to a population of 71 informant sources made up of the 4 poultry food processing companies located in the industrial zone of the Maracaibo municipalities. and San Francisco. It was concluded that the Environmental Management variable is barely present in all the companies that make up the population census

Keywords: Eco-smart, companies, marketing, environmental management.

* Licenciada en Química (LUZ). Profesor de la Universidad José Gregorio Hernández (UJGH). Investigador adscrito al centro de Investigación.

* <https://orcid.org/0000-0001-5761-5653> keilapernia@gmail.com Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE

Introducción

En la actualidad, el mundo empresarial se ha visto en la necesidad de competir de forma radical, no solo con otras corporaciones nacientes y establecidas, sino además, con un pensamiento que surge de los cambios imperantes en la naturaleza, que modifican de forma significativa la vida de todo ser vivo, por ende de todo proceso económico y social alrededor del planeta. Este pensamiento, originado de la cultura verde, radica en la conservación de toda especie y recurso natural desde los procesos productivos industrializados para disminuir los gases de efecto invernadero.

Esta nueva forma de concebir el mundo corporativo, ha ocasionado un nivel de competencia cuya responsabilidad social ambiental por parte de las empresas se ha transformado en un placer, más que en una obligación, es donde la visión conservacionista gana campo en un ámbito donde en años anteriores no era tomado en cuenta, dando paso al termino eointeligencia.

Partiendo de lo anteriormente planteado, se puede notar el nacimiento de una ola empresarial eointeligente, cuyas características corporativas van desde la implementación de políticas ecológicas en los procesos productivos, hasta la aplicabilidad de herramientas de marketing enfocando la cultura organizacional hacia conservación del medioambiente, mostrándose la industria como un factor promotor de vida y no de destrucción de recursos naturales no renovables.

Aunado a ello, es necesario plantear la necesidad de aplicar políticas en cada empresa eointeligente que realmente la profile con esa característica, incentivando la notoriedad en el mundo competitivo, a través de los principios de gestión general en el marco ecológico mundial, que surge de las leyes medioambientales internacionales de los tratados para la conservación del planeta de la Organización de Naciones Unidas, cuya gama va desde la responsabilidad propia y compartida del sector industrial, hasta la adquisición de un subsidio por parte del Estado para el trabajo mancomunado.

De esta manera, se establece el desarrollo de indicadores de gestión a través de la aplicabilidad de actividades claras de ejecución obligatoria para llevar a las empresas a otro nivel, no solo comercial sino además, con un sentido altruista tomando responsabilidad absoluta de los daños ocasionados por las mismas en las emisiones de agentes contaminantes hacia el entorno natural, a partir de políticas conservacionistas como el aprovechamiento de los recursos naturales no renovables en sus procesos productivos.

De aquí, la importancia de la gestión ambiental como agente transformador del sector industrial, el nivel de competitividad desde la eointeligencia empresarial para lograr un verdadero cambio en la naturaleza a raíz de la adopción de una mentalidad completamente distinta a la actual, que involucre el planeta y toda forma de vida, que incluye al ser humano y su calidad de vida.

Fundamentación Teórica

La gestión ambiental abarca una serie de aristas que van mucho más allá de un simple programa conservacionista, entre ellos se encuentran los principios de gestión en líneas generales, inmersos en todo tipo de gerencia empresarial eointeligente, por tanto Gómez y Gómez (2013) profundiza el concepto con una cantidad de elementos a tomar en consideración, como la responsabilidad compartida entre agentes contaminantes, comunidad y Estado, la subsidiariedad, la prevención, la sostenibilidad de las actividades diseñadas para tal fin, entre otras.

Por otra parte, Avellaneda (2013) plantea los principios de gestión ambiental son los determinados al éxito de cualquier planificación estratégica en pro de la conservación. Aunado a ello, Arévalo y Ortega (2019) definen esta dimensión como el plan de sostenibilidad de toda empresa con cultura verde, donde es imprescindible conocer que está pasando en cada momento en el medio ambiente, con el propósito de prevenir y saber que hacer.

Partiendo de lo anteriormente planteado por los autores citados, se puede evidenciar la diferencia de criterios respecto a esta dimensión, iniciando por Gómez y Gómez (2013) quienes, de manera descriptiva, pueden definir los principios de gestión como una serie de elementos abocados en la preservación de recursos con sus procesos involucrados, en contraste a Avellaneda (2013) quien lo plantea como el factor primordial para garantizar el éxito de implementación de todo plan de gestión ambiental, al mismo tiempo Arévalo y Ortega (2019) cuyo basamento se fundamenta en el desarrollo sostenible de las empresas a partir de ellos.

Asimismo, los principios de gestión generales se conciben como el conjunto de factores considerados dentro de la gestión ambiental para desarrollar un plan estratégico que conlleve a la ejecución de estrategias en pro de un bien u objetivo común, en este caso es la conservación del medio ambiente y los daños ocasionados por las empresas al mismo de forma indiscriminada, en la realización de sus procesos productivos.

Lo Económico es Ecológico y lo Ecológico es Económico

Según, Gómez y Gómez (2013) lo económico es ecológico y lo ecológico es económico plantea el divorcio contextual entre los sistemas económicos con la ecología como práctica empresarial para promover el sentido conservacionista involucrando la responsabilidad de las mismas en las afectaciones ambientales.

Por otra parte, Martínez y Roca (2015), plantean las empresas como principales emisoras de contaminantes ambientales por impulsar su margen de ganancia, poniendo en evidencia el desapego de las mismas ante la crisis medioambiental. A su vez, Páez y Zamora (2017) se enfocan en la importancia de establecer prioridad en el factor económico desde la generación de ganancia por aplicación de políticas eco ambientales, partiendo de la responsabilidad propia y compartida de las empresas.

En este sentido, los tres autores coinciden en la brecha existente entre la economía y la ecología como parte de los procesos productivos de las empresas, en la cual se sobrepone el índice financiero obedeciendo a un sistema rentable a corto o mediano plazo, ignorando la estrecha relación evidente entre ellos, donde a través de la cultura se genera un incentivo convertido en ganancia material.

Aunado a lo anteriormente planteado, es necesario destacar la importancia de relacionar la economía con la ecología dentro de todo plan estratégico de gestión ambiental, debido a la cantidad de beneficios concebidos al utilizar recursos renovables como materia prima, instrumentos, material de procesamiento, entre otros, abaratando costos de producción considerablemente aumentando el margen de ganancia.

Responsabilidad Compartida

La responsabilidad compartida radica en la determinación de acciones ejecutadas productoras de efectos negativos en contra del medioambiente, tal cual lo expresan Gómez y Gómez (2013), quienes además añaden la inclusión del Estado como ente regulador de la norma, emisor de la misma, por tanto, debe ser pionero en el cumplimiento de la regla.

De la misma manera, Arévalo y Ortega (2019) plantean la responsabilidad medioambiental compartida siempre entre el aparato productivo de un país con el Estado, sin embargo, Avellaneda (2013) añade a esto la importancia de involucrar a las comunidades en el plan estratégico de cada organización pública o privada.

En este sentido, se puede notar la similitud de criterios de los autores citados para el desarrollo de este indicador, donde no solo se expone la responsabilidad compartida medioambiental entre empresa, Estado y comunidad, sino además la función del Estado como contralor de la norma previamente establecida, la misma de obligatorio cumplimiento.

Por lo cual es importante señalar su importancia entre el sector público y el privado a la hora de tomar acción correctiva basadas en el estudio de gestión para la aplicación de lineamientos propios conservacionistas de toda forma de vida en el planeta, la misma va de la mano del cumplimiento de la ley, normativa, ordenanzas o cualquier documento de obligatorio cumplimiento.

Subsidiariedad

El principio de subsidiariedad consiste en la implementación de una partida económica dentro del presupuesto financiero de la nación destinado para el desarrollo del plan de gestión ambiental de una empresa, cuyas actividades se aboquen a suplir las necesidades de las comunidades sin generar afectaciones ecológicas cercenando el bienestar de las personas, según Gómez y Gómez (2013).

Aunado a ello, Avellaneda (2013) considera la subsidiariedad como un acuerdo de mancomunidad entre entes gubernamentales conservacionistas con las empresas ecointeligentes para desarrollar planes en común en el marco de una gestión ambiental, asimismo, Arévalo y Ortega (2019), conceptualizan la subsidiariedad como el intercambio económico de ganancias entre empresas y el Estado.

Se puede notar, la diferencia de enfoques entre los autores, donde el primero lo aprecia como una partida económica del Estado hacia las empresas que implementan un plan de gestión ambiental, el segundo como un acuerdo entre ambas partes para desarrollar actividades conservacionistas del medio ambiente y el tercero como intercambio de ganancias, sin embargo, todos coinciden en considerar el aspecto financiero como parte importante del desarrollo de los planes de gestión,

Este principio se convierte en uno de los más importantes dentro de la planificación estratégica de cada sector con un sistema de gestión ambiental, debido a lo indispensable de contar con recursos económicos y permisología por parte del Estado para el desarrollo de actividades procuradoras de una mejor calidad de vida para los seres vivos.

Prevención

Uno de los principios más importantes de la gestión ambiental es la prevención, porque a partir de ella nacen las actividades que no solo promueven la conservación del medioambiente, sino también el establecimiento de la responsabilidad de ejecución de cada elemento de la planificación estratégica diseñada a implementar, según lo expresa Gómez y Gómez (2013).

Aunado a ello, Avellaneda (2013) explica la prevención es el vértice determinante en la gestión ambiental para evitar daños ocasionados, registrados de forma documentada, medidos a través de indicadores claros y cuantificables. Por otra parte, Arévalo y Ortega (2019) plantean la prevención como la piedra fundacional o la razón de ser de la misma, colocándola por encima de la responsabilidad de los agentes contaminantes.

En este caso, los autores citados proponen la prevención como un elemento de la gestión ambiental, a bien puede ser el más importante, pero más allá de ser un elemento determinante en las actividades de preservación de la vida en el planeta, es el factor promotor de la disminución del índice de afectación de las empresas al medioambiente.

Sostenibilidad de las Actividades

Según Gómez y Gómez (2013) todo plan de gestión ambiental debe considerar todas las actividades diseñadas a desarrollar sean sostenibles en el tiempo, con el fin de darle continuidad al plan. Por otra parte, Arévalo y Ortega (2019) expresan que la sostenibilidad de las actividades depende exclusivamente de la intención de la empresa de hacerlas perdurar en el tiempo sin morir en el intento. Aunado a ello, Avellaneda (2013) agrega la responsabilidad intrínseca de las organizaciones como un elemento fundamental de este indicador de la gestión ambiental como un todo, más no de alguna actividad en específico.

En tal sentido, se puede evidenciar la disparidad de criterios de los autores, donde Gómez y Gómez (2013) hablan sobre perpetuar en el tiempo las actividades diseñadas a pesar de los cambios presentados en el devenir del desarrollo económico de la empresa, en contraste a Avellaneda (2013), Arévalo y Ortega (2019) quienes se centran en la responsabilidad de los actores como elemento determinante de la sostenibilidad de los planes preconcebidos.

El que contamina paga

Para Gómez y Gómez (2013) este principio se traduce en la responsabilidad del agente contaminante de cancelar los costes inherentes al daño ocasionado, siendo el reciclaje, la reutilización y la recuperación los elementos a considerar posterior al recuento de los daños, originando un gasto mayor al simple pago de los daños.

Por otro lado, La Comisión de Derecho Internacional (2010) enfatiza en ejercer un sistema de contraloría para el pago de sanciones económicas a las empresas emisoras de desechos al medio ambiente. Asimismo, Blanco (2016) se basa en la estandarización de los costes asumidos por el sector industrial ante cualquier daño ecológico ocasionado por ellos, tomando en cuenta la afectación directa a las comunidades vecinas y estableciéndolo como forma obligatoria de cumplir las regulaciones locales o internacionales.

En tal caso, es evidente la similitud de los tres autores en la forma de conceptualizar el indicador planteado, bajo el enfoque responsable de obligatoriedad de las organizaciones de cancelar materialmente los daños ocasionados al medioambiente antes, durante y después de ejecutados sus procesos productivos.

En este inserto, cuando se habla del “que contamina paga” se refiere a la corresponsabilidad intrínseca de los agentes contaminantes a la hora de resarcir el daño ocasionado al espacio o recurso natural, sin embargo, esta definición va más allá de una simple sanción, abarcando la continuidad del cumplimiento de las regulaciones medioambientales regidas para cada país, pero partiendo de los acuerdos internacionales.

El que conserva cobra

Según, Gómez y Gómez, (2013) el que conserva cobra es solo la prolongación del principio anterior visto desde una óptica positiva, como incentivo para las empresas con visión en los planes de gestión ambiental como una pérdida de tiempo, dinero, esfuerzo, de la misma manera se incentiva el modelo rentable. Por otra parte, Naredo (2019) expone este principio como parte de la economía ambiental, la misma intenta apoyar el instrumento financiero de las empresas a la par de las correcciones de deterioro producida por el metabolismo de la sociedad industrial, además, Blanco (2016) plantea el indicador como un beneficio del cual gozan las industrias con planes conservacionistas en el marco de la ecoeficiencia.

De tal manera, se evidencia el factor común entre los actores de visualizar la conservación del medioambiente como un instrumento de rentabilidad definido, en el cual el sector industrial puede percibir ganancias materiales producto de la implementación de actividades ecológicas, además de darle paso al entorno competitivo de las organizaciones ecointeligentes.

De esta forma es necesario aclarar el principio “el que conserva cobra” no debe verse como una herramienta simplemente de percibir dinero o como un modelo rentista financiero para las empresas, sino desde la óptica conservacionista en pro de la preservación de todas las formas de vida en la naturaleza, aceptando los recursos naturales como elementos indispensables para todos los seres vivos.

Internalizar los costes ambientales

Para Gómez y Gómez (2013) internalizar los costes ambientales es la unión estrecha resumida de los dos principios mencionados anteriormente: “el que contamina paga” y “el que conserva cobra”, donde el incentivo es la ganancia material, apegado a la relación entre la economía y la ecología dentro de la gestión ambiental empresarial. Además, Elías (2012) fomenta la internalización de los costes ambientales como un simple hecho de responsabilidad, mas no como política de organización obedeciendo a los estatutos de conservación del medio ambiente.

Por otra parte, el tratado mundial de La Comisión de Derecho Internacional (2010) plantea la internalización de los costes ambientales como la corresponsabilidad entre la industria con el Estado. En este sentido, los autores anteriormente mencionados, coinciden en vincular el tema financiero productivo en un solo indicador, además de proporcionar la tranquilidad económica para toda empresa a lo largo de su desempeño.

De tal manera, internalizar los costes ambientales para las empresas debe ser una tarea cotidiana al calcular los costos de los procesos de producción basado en las necesidades, recursos con los que cuentan, sistema de prioridades, por mencionar algunos de los aspectos a considerar en el marco de todo plan de gestión ambiental propio de las organizaciones ecointeligentes,

Lo verde vende

Para Gómez y Gómez (2013) el pensamiento o cultura verde más que una premisa pro ambiente es un catalizador de gestión para las empresas ecointeligentes, sin embargo, no solo garantiza el éxito de la planificación estratégica para la conservación de los recursos naturales. Por otra parte, Elías (2012)

expone la concepción de pensamiento verde de las organizaciones de vanguardia, es una forma de vida empresarial, cuyo paso del tiempo ha indicado la generación de bienes para las mismas. Asimismo, el acuerdo bilateral entre Estado Unidos de América y los países del Caribe dentro de La Comisión de Derecho Internacional (2011) dictaminó la legalidad de obtener ganancias como remuneración económica por parte del sector industrial al aplicar políticas ecologistas dentro de sus procesos de producción.

Esta aclaratoria es necesario hacerla debido a la confusión generada a partir del 2010 cuando empresas de los E.E.U.U. promovían como campaña ecológica empresarial las ganancias obtenidas por ellas a través de la implementación de los planes estratégicos medioambientales, por lo cual se destaca, la premisa de “lo verde vende” como un indicador de gestión interesante para todos los niveles gerenciales de las organizaciones socialmente responsables.

Pensar globalmente, actuar individual y localmente

En la gestión ambiental, el pensamiento macro es algo natural, sin embargo, a la hora de tomar acción sobre los problemas evidentes, cada organización debe hacerlo desde su localidad con el fin de comenzar un cambio para luego expandir el proyecto en caso de ser necesario, adaptado a las necesidades territoriales del momento, de esta manera lo expresa Gómez y Gómez (2013).

Por otra parte, Elías (2012) plantea la concepción global como un elemento independiente de la visión más cercana, por considerar a uno aislado del otro en sentido a la responsabilidad global en acciones pro conservacionistas del medioambiente, en contraste a, Naredo (2019) quien expone que la acción local promueve la global, por cuanto se vinculan una con la otra estrechamente.

Así mismo, es importante resaltar la importancia en cuanto a la aplicación de este indicador por los individuos de cualquier organización, al tener presente el bienestar del planeta en su conjunto y al realizar acciones pequeñas en sus propias comunidades, llevando a que cada uno actúe individualmente, acorde con las necesidades del planeta.

Métodos

La actual investigación es de tipo descriptiva que según Hernández, Fernández y Baptista (2017) ofrece un primer acercamiento al problema a analizar, sin embargo, se describe la realidad tal y como se presenta en el entorno en un contexto objetivo, debido a esto, se realiza para ahondar en una situación

tangible o vivencia sobre un tema específico, cuyos resultados aportan un panorama o conocimiento más profundo, pero es el primer paso para llevar a cabo investigaciones más rigurosas.

En este sentido, se utilizó un instrumento de recolección de datos tipo encuesta como técnica de recolección de datos con 51 ítems, con opciones de respuesta dicotómicas (Si y No) como factor distintivo con ponderación de respuesta de 1 y 0 respectivamente, tal y como se muestra en la tabla 1, a una población de 71 unidades informantes de cargos diversos de 4 empresas procesadoras de alimentos avícolas, ubicadas en la zona industrial de Maracaibo y San Francisco en el estado Zulia.

Tabla No. 1. Ponderación de los ítems

| OPCIONES DE RESPUESTA | PONDERACIÓN |
|------------------------------|--------------------|
| SI | 1 |
| NO | 0 |

Fuente: Quiva y Pernía (2021)

Aunado a ello, la técnica de análisis de resultados es cuantitativa presentando datos obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos, aunado a al análisis y comparación de otros escenarios empresariales en Latinoamérica, según Hernández, Fernández y Baptista (2017), esta técnica consiste en tomar datos provenientes de encuestas a criterio de unidades informantes de empresas ecointeligentes anteriormente mencionadas, con el fin de definir el objetivo planteado al inicio, aplicando un baremo de respuestas mostrado en la tabla 2.

Tabla No. 2. Baremo de interpretación de respuesta en porcentaje según su ponderación en respuesta

| Categorías | Rangos | Alternativas | Ponderación |
|-------------------|---------------|---------------------|--------------------|
| Ausente | 0 – 50% | NO | 0 |
| Presente | 51% - 100% | SI | 1 |

Fuente: Quiva y Pernía (2021)

Tabla 3. Comportamiento dimensión: principios de gestión generales.

| Alternativas de Respuesta | | SI | | NO | | TOTAL | | Promedio |
|---|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|------------|-------------|
| Indicadores | Ítems | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr | |
| Lo económico es ecológico y lo ecológico es económico | 10-12 | 44 | 61,97 | 27 | 38,03 | 71 | 100 | 0,62 |
| Responsabilidad compartida | 13-15 | 32 | 45,07 | 39 | 54,93 | 71 | 100 | 0,45 |
| Subsidiariedad | 16-18 | 30 | 42,25 | 41 | 57,75 | 71 | 100 | 0,42 |
| Prevención | 19-21 | 46 | 64,79 | 25 | 35,21 | 71 | 100 | 0,65 |
| Sostenibilidad de las actividades | 22-24 | 51 | 71,83 | 20 | 28,17 | 71 | 100 | 0,72 |
| El que contamina paga | 25-27 | 48 | 67,61 | 23 | 32,39 | 71 | 100 | 0,68 |
| El que conserva cobra | 28-30 | 41 | 57,75 | 30 | 42,25 | 71 | 100 | 0,58 |
| Internalizar los costes ambientales | 31-33 | 44 | 61,97 | 27 | 38,03 | 71 | 100 | 0,62 |
| Integración ambiental de las actividades | 34-36 | 37 | 52,11 | 34 | 47,89 | 71 | 100 | 0,52 |
| Lo verde vende | 37-39 | 48 | 67,61 | 23 | 32,39 | 71 | 100 | 0,68 |
| Pensar globalmente, actuar individual y localmente | 40-42 | 32 | 45,07 | 39 | 54,93 | 71 | 100 | 0,45 |
| Total Dimensión | 10-42 | 41 | 58,00 | 30 | 42,00 | 71 | 100 | 0,58 |
| Baremo de Interpretación del Promedio o Media | | | | | | | | |
| Categorías | Rangos | | Alternativas | | Media | | | |
| Ausente | 0 - 0,50 | | NO | | 0,58 | | | |
| Presente | 0,51 – 1 | | SI | | | | | |

Fuente: Quiva y Pernía (2021)

Discusión

En este sentido, para la dimensión principios de gestión gerenciales, la data obtenida de la aplicación del instrumento de recolección de datos arrojó 41 respuestas positivas en promedio de todos los indicadores analizados, en contraste a las 30 personas restantes que opinaron negativamente, dando como resultado una media aritmética de 0,58 que se ubica dentro del baremo de interpretación de respuesta diseñado por el investigador para medir la presencia y ausencia de las dimensiones, en la categoría de Presente dentro del plan de gerencia estratégica de las 4 empresas analizadas procesadoras de alimentos avícolas de la zona industrial de los municipios Maracaibo y San Francisco del estado Zulia.

En este mismo orden de ideas, se pudo describir los principios de gestión gerenciales a través de la presencia de sus indicadores, sin embargo se mostraron algunos apenas presentes y otros ausentes, donde el conocimiento en este ámbito es manejado por las unidades informantes, no obstante, es poco implementado por las cuatro empresas consultadas, dejando de lado estrategias claras insertas en un plan de gestión ambiental poco aceptable por no abarcar en su totalidad la importancia de su aplicabilidad para el desarrollo de la empresa y su responsabilidad con el medioambiente.

Todo esto basado en el postulado de Gómez y Gómez (2013) profundiza el concepto con una cantidad de elementos a tomar en consideración, como la responsabilidad compartida entre agentes contaminantes, comunidad y Estado, la subsidiariedad existente entre el Estado u organismos pro ambiente con todas las organizaciones de cultura verde, la prevención de afectaciones futuras, la sostenibilidad de las actividades diseñadas para tal fin, entre otras.

Asimismo, es destacable que la ausencia de algunos indicadores de esta dimensión contrasta el postulado de Juárez (2017), en su tesis doctoral titulada “Principios de una Gestión Ambiental integrada en las cuencas hidrográficas de alta montaña”, donde muestra que la presencia de todos los principios de gestión deben estar presentes y aplicables a corto y mediano plazo para poder llevar un verdadero plan estratégico empresarial, ya que las cuatro empresas consultadas desarrollan dicha planificación con éxito pero sin el pensamiento local trasladado a lo global, así como tampoco, reciben subsidio por parte del Estado para ejecutarlos.

Conclusiones

Dentro de las empresas procesadoras de alimentos analizadas que se tomaron en cuenta como población para la presente investigación se pudo evidenciar que muchas de las debilidades que presentaron a nivel de conservación del medioambiente en sus procesos productivos, se debe a la falta de formación e incentivo de una cultura verde dentro de cada organización, y al poco uso de sus recursos internos para promoverlo.

Por otra parte, la investigación llevó a describir los principios de gestión generales para cada una de las cuatro empresas en materia medioambiental, como parte del objetivo número dos concebido desde el inicio de la misma, sin embargo algunos de ellos mostrando mayor debilidad respecto a la responsabilidad compartida entre la empresa y Estado, la nulidad de subsidios por parte del Gobierno para planes ecológicos, además del poco interés en cuanto al pensamiento global llevado a la localidad, dejando de lado la participación de la mismos.

En la actualidad, las organizaciones modernas productoras de bienes y servicios se han visto en la imperiosa necesidad de insertar en sus planes de gestión empresarial, políticas en pro de la conservación del medio ambiente con el fin de entrar en un nuevo mercado transformado desde el interés del consumidor ecointeligente que busca productos de consumo propio que promuevan la vida y no la destrucción de los recursos no renovables, sin dejar de lado la practicidad y la calidad, que va desde comida, productos de aseo personal, calzado, dispositivos electrónicos, etc.

Sin embargo, existen empresas resistentes al cambio, tal es el caso de las empresas procesadoras de alimentos avícolas de los municipios Maracaibo y San Francisco, considerando la inyección de capital en materia medioambiental como un gasto innecesario que no generaría ganancia alguna, lo que se traduce en un error por desconocimiento total de los márgenes financieros a nivel mundial de empresas que han apostados por esta cultura verde como elemento altruista y económico, evidenciando un margen de ganancia mayor a los años anteriores a la aplicación de lineamientos ecológicos en sus procesos productivos.

Finalmente, las empresas ecointeligentes irán en aumento con el paso de los años debido a dos factores importantes, uno es el cambio climático cuya evidencia es más notoria en cada estación del año, más en unos hemisferios que en otros; y segundo la necesidad de los consumidores de adquirir productos biodegradables que ayuden a preservar el medioambiente y la vida en el planeta, mejorando la calidad de vida de todo ser vivo y el equilibrio de cada ecosistema, perdido en las dos últimas décadas producto de la industrialización.

Referencias Bibliográficas

- Arévalo, M. y Ortega, A. (2019) *Gestión Ambiental*. Editorial Síntesis, 2da. Edición. Madrid, España.
- Avellaneda, A. (2013). *Gestión ambiental y planificación del desarrollo*. Edoe ediciones. Barcelona, España.
- Blanco, J. (2016). *Below-ground interactions in ecological processes*. Editorial Frontiers. Missouri, EEUU.
- Elías, X. (2012). *Reciclaje de residuos industriales*. Editorial Díaz de Santos. 2da. Edición. Madrid, España.
- Gómez, V. y Gómez, S. (2013). *Elementos de la Gestión Ambiental*. Ediciones EDOE. Barajas, España.

- Gómez, D. y Gómez, M. (2013). Evaluación del Impacto Ambiental. Ediciones Mundiprensa. 3ra. Edición. España.
- Hernández, R. Fernández, C. y Batista, P. (2017). Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill. 6ta edición. Bogotá, Colombia.
- Juárez, L. (2017). Principios de una Gestión Ambiental integrada en las cuencas hidrográficas de alta montaña. Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.
- Martínez, J y Roca, J. (2015). Economía ecológica y política ambiental. Editorial CFE. 3era edición. México D.F., México.
- Naredo, J. (2019). Taxonomía del lucro ecológico. Editorial Siglo XXI. Madrid, España.
- Páez, J y Zamora, C. (2017). Elementos de la gestión ambiental. Editorial Mc. GRAW Hill. 4ta edición. Bogotá, Colombia.
- Cámara Venezolana de Avicultores. <https://www.fedecamaras.org.ve/>
- Cumbre para la Tierra. Tratado multilateral de conservación del Planeta Tierra. Organización de Naciones Unidas (ONU) <https://www.endvawnow.org/es/articles/536-tratados-y-convenios-de-las-naciones-unidas.html>

MERCADEO SOCIAL, MERCADEO ECOLÓGICO Y VOLUNTARIADO SOCIAL

IJCIJGH-30

*Leimar Cedeño **

Resumen

Este artículo tiene como objetivo presentar un breve esbozo de los temas de mercadeo social, mercadeo ecológico y voluntariado social, con base en los planteamientos teóricos de varios autores expertos en dichas materias. Se trata de una investigación de carácter documental, de tipo descriptiva y transeccional. Fundamentado con los soportes de Kotler y Keller (2016), Urdaneta (2014) Alonso (2003), Gallocchio (2015), citado por Salas (2018), Grant (2009), entre otros. Se concluye que los avances sociales y a la toma de conciencia de consumidores y empresarios respecto a temas de interés social que contribuyen a la vida sustentable, se han desarrollado varias modalidades de mercadeo, por lo cual, el beneficio perseguido no siempre es de carácter económico, sino que también puede ser un beneficio social de carácter intangible.

Palabras clave: mercadeo social, mercadeo ecológico, voluntariado social.

SOCIAL MARKETING, GREEN MARKETING AND SOCIAL VOLUNTEERING

Abstract

This article aims to present a brief outline of the topics of social marketing, ecological marketing and social volunteering, based on the theoretical approaches of several expert authors in these matters. It is a documentary, descriptive and transectional investigation. Based on the supports of Kotler and Keller (2016), Urdaneta (2014) Alonso (2003), Gallocchio (2015), cited by Salas (2018), Grant (2009), among others. It is concluded that the social advances and the awareness of consumers and entrepreneurs regarding issues of social interest that contribute to a sustainable life, have developed various marketing modalities, therefore, the benefit sought is not always of an economic nature, it can also be an intangible social benefit.

Key words: social marketing, ecological marketing, social volunteering.

* Universidad Rafael Bellosó Chacín . Correo electrónico: leimar0909@gmail.com Maracaibo, Venezuela

Introducción

En el ámbito mundial actual, donde la actividad económica está controlada por grandes corporaciones cuyo objetivo es maximizar su beneficio económico, resulta muy difícil de creer que grandes y medianas empresas, inviertan recursos en campañas sociales no lucrativas, ya que estamos usualmente, éstas inundan el mercado de publicidad para promocionar bienes y servicios, orientados al logro del objetivo de lucro económico. Sin embargo, a partir de la primera década de los años 1970, el mercadeo social se ha venido usando para promover actividades destinadas a motivar un cambio de actitud en el público, en relación con un problema colectivo, lo cual se convierte en una causa de tipo social, que, a la larga, sus resultados mejorarán la calidad de vida de la sociedad.

A medida que ha pasado el tiempo, en Venezuela se ha empezado a notar de una forma más contundente y definitiva el interés y susceptibilidad de muchas empresas y organizaciones con el fin de despertar concientización y sensibilidad entre su público consumidor acerca de la aceptación de ciertos productos de consumo, sin llegar a aprovecharse del cliente y mucho menos que éste se sienta obligado a un determinado consumo.

Los benefactores del mercadeo social son las organizaciones que disponen parte de sus ganancias a obras sociales; mientras que, los beneficiarios son quienes disfrutan de la ayuda obsequiada por parte de los entes no gubernamentales, (en la mayoría de los casos el benefactor hace llegar su aporte al ente gubernamental que esté encargado del segmento poblacional a quien va dirigida la ayuda). El mercadeo social no es más que las ventas de ideas sociales, pero no por eso esta modalidad debe ser menos apreciada, ya que ésta acarrea el mismo esfuerzo para llegar al objetivo final, el cual es vender una ideología o manera de pensar determinada en un público consumidor.

Por otra parte, existe otra tendencia de mercadeo denominada mercadeo ecológico, el cual define la estrategia comercial de una empresa dedicada, normalmente, a la venta de productos especialmente diseñados para disminuir su impacto en el medio ambiente. En la sociedad actual, donde es cada vez mayor la preocupación de los actores económicos, políticos y sociales por la preservación del ambiente, este tipo de mercadeo es cada vez más frecuente, debido a que es consistente con las estrategias de disminuir la contaminación ambiental en búsqueda de un futuro sustentable, buscando transformar la tendencia actual de consumo para ofrecernos productos que contribuyan a preservar la naturaleza.

Asimismo, las comunidades presentan necesidades relacionadas con problemas sociales y ambientales, cuya respuesta se aspira a gestionar mediante estrategias de mercadeo social, así como

ecológico. Es en este ámbito juega un papel relevante el voluntariado social, ya que los voluntarios ofrecen gratuitamente su tiempo, experiencia y talentos, en favor de la resolución de los problemas sociales, sin esperar contraprestación económica por su esfuerzo y dedicación; convirtiendo este acto en un compromiso de dar lo mejor de sí mismos por una causa social.

Mercadeo Social

Según Kotler y Keller (2016), “El marketing (traducido al español como mercadeo) es un proceso social por el cual tanto grupos como individuos obtienen lo que necesitan y desean mediante la creación, oferta y libre intercambio de productos y servicios de valor con otros grupos e individuos”. Por otra parte, Kotler y Zaltman (1971), mencionan que la organización debe establecer las necesidades, deseos e intereses de los mercados para que de este modo pueda promocionar a sus clientes, un valor superior, de tal forma que se mantenga o mejore el bienestar del consumidor y de la sociedad.

De acuerdo con Urdaneta, L. (2014) el mercadeo social es una tendencia innovadora dentro del marketing e ingrediente clave para que las empresas sean exitosas, porque sus bases se fundamentan en la adopción de prácticas correctas relacionadas con el beneficio de la comunidad. Se dice que es una tendencia innovadora porque no persigue un beneficio económico, sino más bien, un beneficio social. Así mismo, contribuye al éxito empresarial porque forma parte de la Responsabilidad Social Empresarial con el entorno. Además, fomenta la adopción de normas conductuales correctas, en beneficio de la comunidad.

Cada día se observa que los países enfrentan muchas dificultades y problemas de naturaleza social, por lo tanto; a fin de dar respuesta a dicha problemática ha sido necesaria la alianza entre el Estado y las empresas privadas como una alternativa para desarrollar estrategias que faciliten a la ciudadanía la convivencia social. En este sentido, el marketing social representa una propuesta para que las empresas divulguen su accionar en beneficio del bienestar social, a manera de crear o consolidar una imagen favorable en la opinión pública.

Ante la posibilidad de que los bienes y servicios que produce la empresa tengan una mala reputación en el mercado, las empresas realizan esfuerzos para dar respuesta a las diversas demandas de la sociedad, de manera especial, a las reclamaciones que afectan la calidad del producto o servicio, así como al medio ambiente y su conservación. En este orden de ideas, una conducta reveladora de atención y respeto a las causas sociales y ambientales representa, además de una forma de mantener y de

aumentar las ganancias, la disposición para satisfacer a sus clientes y para contribuir con la sociedad a la construcción de un futuro sustentable.

Es importante mencionar que, a través del marketing social, las empresas articulan sinergias de varios actores para ejecutar las estrategias propuestas a favor de los problemas sociales a resolver. Al respecto, vale mencionar la alineación con los clientes para generar en ellos el cambio que se requiere en beneficio de una mejor sociedad, se atraen voluntarios para asumir y compartir el compromiso de las acciones a ejecutar, tales como representantes del gobierno, ONG, iglesia, medios de comunicación, entre otros, e igualmente se establecen alianzas con la finalidad de captar fondos para financiar las acciones a ejecutar.

Esta tendencia presenta las siguientes características:

- Adaptación del mercadeo comercial. Se inspiró en el mercadeo comercial tradicional para aplicar estrategias similares de investigación de las necesidades, así como en la utilización de medios de comunicación para difundir mensajes y valoración de resultados.
- Se observa mayormente en organizaciones no lucrativas. Es decir, es practicada por organizaciones no lucrativas que trabajan para ejecutar causas sociales, como ej. La UNICEF (de las Naciones Unidas para cuidar del bienestar de la infancia en riesgo), pero también se ejecuta en organizaciones con fines económicos, ej. las campañas de la Fundación Cisneros, en Venezuela, a través de la TV para incentivar valores de convivencia social.
- El producto y/o servicio no existe y la adquisición del mismo no tiene un precio como tal, ya que no constituye un producto tangible a ofrecer, sino más bien un producto intangible (servicios o ideas), que se espera traducir en un cambio de actitud o de conducta en los ciudadanos, por lo cual es difícil cuantificar su beneficio.
- Es un proceso continuo, es decir, no tiene un comienzo ni un final muy definido, debido que continuamente surgen necesidades o problemas que atender, los cuales se generan de la dinámica impuesta por los cambios sociales.
- Está relacionado con los conceptos: mercadeo no lucrativo, mercadeo de causas y responsabilidad social, debida que no busca beneficio económico, sino una transformación social de mucho valor, pero sin un precio económico medible.

Entre los objetivos del mercadeo social se pueden mencionar:

- a. Proporcionar información. sobre las necesidades que deben atenderse en la sociedad.

- b. Estimular acciones beneficiosas para la sociedad, con base a las necesidades detectadas.
- c. Cambiar comportamientos nocivos, tales como alcoholismo, tabaquismo, contaminación, violencia, drogadicción, entre otros.
- d. Cambiar determinados valores de la sociedad, con la intención de generar actitudes deseadas frente a los problemas a resolver.

El mercadeo social presenta las siguientes ventajas:

- a. Promueve un cambio social orientado al bienestar del grupo objetivo, ya que se busca un cambio de conductas nocivas para lograr mejores comportamientos, procurando el bienestar de la población afectada.
- b. Convoca la participación de varios sectores y organizaciones, porque los objetivos sociales son compartidos, mediante la promoción de la ayuda de varias instituciones públicas o privadas para compartir objetivos.
- c. Las investigaciones generalmente aportan conocimientos que pueden enriquecer a otras organizaciones afines. Los resultados obtenidos al observar los cambios logrados en los comportamientos, pueden servir de insumos para el desempeño de otras organizaciones con similares objetivos.
- d. Muchas veces genera polémica por los temas que trata, invitando a la reflexión en diversos aspectos, sobre todo porque usualmente trata temas propios del comportamiento humano que, a veces, es difícil abordar por prejuicios o por intolerancia, de lo cual se puede derivar resistencia al cambio.

Para Alonso, M. (2003), el mercadeo social se clasifica en varios tipos, a saber, mercadeo social interno, externo e interactivo. Esta clasificación obedece al tipo de estrategia metodológica empleada para el despliegue de la campaña respectiva, aunada a la actitud del público receptor del mensaje emitido.

De esta manera, el mercadeo social interno pretende desarrollar y fomentar cambios culturales en los destinatarios influyentes en los medios de comunicación, tales como actores políticos, líderes sociales, profesionales, maestros, intelectuales, gremios de empresas, sindicatos, entre otros.

Por su parte el mercadeo social externo comprende la publicidad y la propaganda, campañas de tipo social y cultural, utilizadas como técnicas para comunicar socialmente y que se usan para fomentar el

cambio de valores, para transformarlos en patrones de conducta deseados. Su objetivo es establecer una manera de dar a conocer valores y actitudes dentro de la sociedad y crear una matriz de opinión sobre la forma en que se debe pensar, sentir y actuar. Es muy usado en las campañas de ideologización política. Utiliza como plataforma los medios de comunicación de masas para influir en la mayor cantidad de personas posible, en un espacio y tiempo definido.

En el mercadeo social interactivo los receptores del mensaje (personas) son agentes pasivos, debido a que poseen capacidad para criticar y analizar la información recibida, y a la vez, establecen relaciones de causa y efecto por un proceso de lógica racional. Tienen valores, creencias y actitudes que causan consecuencias de tipo positivo en el desarrollo de la sociedad.

Mercadeo Ecológico

Según indica Gallocchio (2015), citado por Salas (2018), el marketing ecológico surge como disciplina en 1975, ya que en dicho año la American Marketing Association (conocida por sus siglas en inglés como AMA) organizó la primera conferencia sobre el tema en cuestión. Sin embargo, desde la década de 1960 ya se comenzaba a manifestar la preocupación por los aspectos medioambientales, enfocada en la contaminación de los suelos, aire y agua, y los esfuerzos por combatirlas eran de parte de organizaciones no gubernamentales y ambientalistas.

El marketing ecológico, también denominado marketing verde, es una forma de promocionar productos y servicios mientras, cuidando la preservación de los recursos naturales y la protección del medio ambiente. Su principal objetivo es proteger los recursos materiales no renovables y, a la vez, dar a conocer el compromiso ecológico de la marca. De esta manera, es altamente probable que, al mencionar el marketing ecológico, definitivamente se asocie con una empresa o marca que demuestre compromiso con el medio ambiente o que tenga trayectoria en la ejecución de procesos relacionados con el reciclaje, energías renovables, entre otros.

La principal diferencia del mercadeo ecológico con respecto al mercadeo tradicional es que el primero está orientado hacia la idea de encontrar la manera de ofrecer productos que, a la vez que satisfagan al cliente, ayuden a disminuir la contaminación del medio ambiente, mientras que el mercadeo tradicional se enfoca en la gestión de ventas persiguiendo el beneficio económico.

Señala Grant (2009), que existe un vínculo muy estrecho entre marketing y ecología, dentro del cual se busca que los objetivos ambientales se encuentren alineados con los objetivos empresariales,

procurando la rentabilidad económica; además, dicho autor argumenta que cuando la relación entre ambas es favorable, todo aquello que se realice para preservar el medio ambiente, también tendrá efectos positivos en la organización, llegando a convertirse en una ventaja competitiva.

A finales del siglo XX, con la ocurrencia de varios accidentes ambientales, las sociedades se hicieron más conscientes del impacto que las empresas estaban causando en el planeta. Así surgió el marketing ecológico tomando forma mediante la aprobación de muchas regulaciones y la constitución de organizaciones para proteger el medio ambiente. De esta manera, las empresas comenzaron a utilizar el marketing ecológico como una estrategia para recuperar la confianza de los consumidores que se volvieron escépticos de las corporaciones. Actualmente, el marketing ecológico forma parte de la cultura empresarial de muchas organizaciones.

La estrategia recomendable es combinar la relación empresa-cliente y relación social, desglosarlos y analizarlos punto por punto tanto en las acciones emprendidas como en la selección de productos, materiales y sistemas para el desarrollo de la empresa y su producción. De esta manera se puede saber cómo proceder para hacer mercadeo verde que esté en sintonía con la reducción de la contaminación del medio ambiente. Además de marcar esta línea, resulta esencial manifestárselo al mundo a través de un mercadeo verde o ecológico, diseñado mediante una consultoría de mercadeo especializada en estas campañas y estrategias.

Siguiendo a Kotler y Keller (2016), expresan que los consumidores han convertido sus legítimas preocupaciones ambientales en palabras y acciones, enfocándose en los productos verdes, la sustentabilidad corporativa y otros temas ambientales. Lo cual significa una actitud de toma de conciencia por parte de la población, expresada en sus hábitos de consumo.

Asimismo, en relación a las perspectivas de las empresas, ambos autores refieren que, en el pasado, los programas de “marketing verde” no siempre lograban un éxito completo. Las campañas exitosas convencían a los consumidores de que actuaban por su bien y, al mismo tiempo, a favor de los intereses de la sociedad si compraban los productos que promocionaban, por ejemplo, alimentos orgánicos, los cuales eran más saludables, más sabrosos y más seguros. Igualmente ocurría con las ventas de aparatos ahorradores de energía con un costo de operación más bajo.

En ocasiones suele ocurrir que algunos consumidores también se han vuelto escépticos acerca de discursos ecológicos difíciles de comprobar. Un desafío es la dificultad que enfrentan para experimentar u observar los beneficios ambientales de los productos, lo que ha provocado acusaciones de “lavado

verde” en casos cuando los artículos no son tan ecológicos ni benéficos para el ambiente como su marketing podría sugerir.

Algunos expertos recomiendan evitar la “miopía del marketing verde” al concentrarse en el posicionamiento del valor para el consumidor, entendiendo que los consumidores deben conocer y ejercer sus reclamaciones sobre la credibilidad de los productos. Especialmente durante las épocas económicas difíciles, resulta fundamental contar con la propuesta de valor correcta y asegurarse de que los productos ecológicos sean considerados como efectivos y asequibles.

Señala Taylor (2007), que los ecologistas corporativos reconocen la necesidad de integrar las cuestiones ambientales en los planes estratégicos de las empresas. En este sentido, los especialistas en marketing deben estar atentos a las tendencias en el entorno natural relacionadas con la escasez de materias primas, especialmente agua; el aumento del costo de la energía; el aumento de los niveles de contaminación y las políticas cambiantes de los gobiernos.

Algunas de las principales acciones a aplicar en este tipo de mercadeo en las empresas son las siguientes:

- a. Identificar posibles problemas en la empresa relacionados con el riesgo de contaminación generada en el proceso productivo de los bienes y servicios producidos.
- a. Orientar el negocio de camino al uso de materiales menos contaminantes.
- b. Aumentar la clientela enfocada a un sector cada vez más concienciado del cuidado de la naturaleza.
- c. Evitar que los competidores puedan usar este recurso contra el negocio que toma la iniciativa verde.

Debido a la importancia de este proceso, es muy importante que la elaboración del proyecto sea confiada en manos de una consultoría de mercadeo que guíe tanto la aplicación de los protocolos, como la contribución a su correcta difusión por medios digitales, sociales y/o tradicionales. Además, podrá afrontar o prevenir cualquier ataque sufrido por parte de lobbies pro-ecologistas, a veces incentivadas por las marcas competidoras con el respaldo de profesionales de la comunicación, el mercadeo y la publicidad. De esta forma se puede asegurar un servicio de mercadeo razonable, compatible con el resguardo de la imagen corporativa, y a la vez, relacionado con el cuidado del medio ambiente.

Este servicio de consultoría establecerá la conexión que existe entre la relación social de la empresa con el exterior y con los clientes; de esta forma podrá saber cuáles son los principales problemas a enfrentar y la solución efectiva y profesional para atenderlos. En el mercadeo ecológico existen diversos tipos de acciones a llevar a cabo, algunas más grandes o más pequeñas y con un menor o mayor coste, tales como:

- a. Reduce las materias primas que se consumen y/o minimiza los residuos que se generan: una de las mayores tendencias de mercadeo ecológico es optar y promover la cultura Cradle to Cradle (de la cuna a la cuna) que prima que todo sea reutilizable y volver al ciclo de vida del producto.
- b. Promueve el consumo responsable: el primer punto es ofrecer productos sin obsolescencia programada pero también promover la cultura de la reutilización y la lucha contra el consumo rápido en favor de productos más elaborados y “especiales”. La época navideña y las rebajas son momentos perfectos para promover esta cultura.
- c. Logra que los productos estén avalados por etiquetas o certificaciones, con las cuales se obtiene una mejor colocación en los mercados.
- d. Participa y colabora en eventos en defensa del medio ambiente, con lo cual se puede consolidar la marca como una alternativa verde. Se puede participar de muchas formas, desde una ponencia hasta con un stand para mostrar los productos. Mientras que a nivel local se pueden promover eventos y acciones que fomenten el cuidado ambiental: campañas de reciclaje, concienciación, acciones comunitarias de limpieza de espacios públicos, entre otras.

Voluntariado Social

El voluntariado social es una actividad que está estrechamente vinculada con el mercadeo social y el mercadeo ecológico, ya que, mientras que ambos tipos de mercadeo realizan campañas comunicacionales para generar la toma de conciencia sobre problemas sociales y ambientales, respectivamente, el voluntario social desempeña su gestión mediante la ejecución de acciones concretas a favor de ambas causas.

Conforme al concepto emitido por Definición ABC, “ el voluntariado es el trabajo de las personas que sirven a una comunidad o al medio ambiente por decisión propia y libre. El término también hace referencia al conjunto de dichas personas: los voluntarios. Por definición, los voluntarios no cobran por su trabajo, ni reciben honores o gratificaciones de clase alguna, ni para sí mismos, ni para terceros”.

A nivel mundial, los diferentes países han experimentado crisis que han impactado su entorno político, social y económico, ello ha agudizado aspectos como la pobreza, la desigualdad, el acceso a los recursos, la violencia doméstica, el abuso y el maltrato tanto contra las personas y los animales, situaciones que han adquirido relevancia en las comunidades y que anteriormente no eran objeto de atención. El término de voluntariado se ha dado a conocer a raíz del surgimiento de las organizaciones no gubernamentales (ONG) y otras formas de organización social, cuyo objetivo principal aportar soluciones a dichos problemas. En tal sentido, el voluntario actúa en este contexto como principal actor, ya que esta figura es quien impulsa el funcionamiento de dichas organizaciones.

Es una actividad que contribuye al crecimiento personal porque sensibiliza al voluntario al proporcionarle conocimiento de otras realidades que viven sus semejantes. A la vez, brinda la satisfacción de cumplir con un compromiso social mediante su contribución al logro de una causa. Adicionalmente, ayuda al desarrollo de competencias personales y profesionales, tales como liderazgo, flexibilidad, resiliencia, comunicación, trabajo en equipo, respeto por la diversidad, entre otras. Por tratarse de ser una acción altruista, sin esperar nada a cambio y muchas veces silenciosa, el voluntariado es un gran desconocido en la sociedad

El voluntariado se realiza en varias esferas de la vida cotidiana, sin embargo, hasta el presente resalta su desempeño en aspectos relacionados con difusión y salvaguarda de manifestaciones culturales, campañas educativas, protección de los derechos humanos, protección del ambiente y fomento de relaciones de cooperación internacional, protección civil, atención a personas con discapacidad y de la tercera edad, entre otras.

Aunque no existe un marco normativo de obligatorio cumplimiento, existe la Declaración Universal sobre el Voluntariado 2001, la cual constituye una guía para las entidades gubernamentales y de carácter privado. En dicho documento se establece que el voluntario social tiene derechos y deberes, los cuales se mencionan a continuación.

- a. Ser formado y acompañado en la actividad de voluntariado.
- b. Debe ser tratado sin ningún tipo de discriminación. El voluntario es una persona más que trabaja con los mismos objetivos que el resto de empleados de la entidad, debe ser tratado por igual.
- c. Debe ser cubierto de los riesgos derivados de la actividad. Las entidades sociales suelen cubrir los seguros de los voluntarios, es importante preparar esto con antelación.

d. Acordar libremente las condiciones de su acción voluntaria.

Asimismo, el voluntario social tiene deberes que cumplir, los cuales se describen seguidamente:

- a. Cooperar en la consecución de los objetivos del programa donde se participe.
- b. Realizar la actividad a que se ha comprometido con responsabilidad, buena fe y gratuidad.
- c. Rechazar cualquier contraprestación económica o material. La entidad es libre de decidir si quiere abonarle los gastos derivados de la actividad (transporte, por ejemplo), pero el voluntariado no debe de ser retribuido como si de un trabajo se tratase.
- d. Mantener la confidencialidad de la información que administra.
- e. En caso de renuncia, ésta debe ser notificada con antelación.

A juicio de la fundación Ayuda en Acción (2018), “el voluntariado internacional juega un papel clave en la transformación de la realidad. Y su acción en zonas desfavorecidas puede servir para mejorar los entornos afectados y generar un efecto de sensibilización en la población de los países desarrollados. Solo así conseguiremos que muchas personas que viven ajenas a la trágica realidad de innumerables áreas territoriales en los cinco continentes tomen conciencia y adopten una actitud activa con la que, todos unidos, consigamos hacer del mundo un lugar mejor.”

Conclusiones

La mercadotecnia social es una tendencia reciente, por lo que aún resulta difícil evaluar su efectividad en relación con otras estrategias de cambio social. Cada tipo de mercadotecnia representa un problema único; los cuales pueden abordarse mediante el uso juicioso de ciertas estrategias de mercadotecnia tradicionales, adaptadas a la situación particular objeto de análisis. Ha sido aplicado para crear conciencia sobre asuntos tales como la planeación familiar, la protección ambiental, la conservación de la energía, el mejoramiento de la salud y nutrición y en la conveniencia social. Cada día se desarrollan a nivel mundial nuevas campañas para cambiar actitudes y crear valores relacionados con estos tópicos, en la permanente búsqueda de construir una mejor sociedad.

Las empresas de bienes y servicios deben de dar el ejemplo; ejecutando planes de ayuda social por medio del lanzamiento de productos de interés social que convengan a la población sobre un cambio de conciencia y actitud sobre temas de interés común. Como en cualquier otro tipo de asociación, el éxito de una campaña solidaria se basa en encontrar el socio adecuado y trabajar de manera coordinada para ejecutar un proyecto que responda a las dos partes implicadas.

El mercadeo ecológico toma cada vez mayor relevancia, a raíz de la toma de conciencia a nivel mundial, respecto al cuidado y protección de la naturaleza, para garantizar un futuro sustentable a las nuevas generaciones. En esta modalidad, además de ofrecer productos más naturales y sanos para resguardo de la salud de los consumidores, la tecnología para su procesamiento se traduce en ahorro de materias primas, ahorro de energía, reciclaje de desechos y menor riesgo de contaminación ambiental.

Los productos certificados bajo procesos productivos ecológicos tienen una mayor aceptación en los mercados internacionales, ya que esta actitud forma parte de la responsabilidad social empresarial, la cual es un tópico bien valorado en las economías desarrolladas, al reconocer la conducta ecologista como aporte de las empresas para la preservación de la vida en el planeta.

El voluntariado social representa una acción altruista que se desempeña para contribuir a una causa de interés social, donde el voluntario aporta lo mejor de sí mismo para lograr el objetivo, sin esperar nada a cambio, sólo la satisfacción del bien social. A través del voluntariado social, es posible llevar a cabo las acciones propuestas en las campañas de marketing social y ecológico para contribuir a resolver los problemas sociales y ambientales que enfrenta la sociedad.

El voluntario social tiene sus derechos que deben ser resguardados por la institución para la cual presta su apoyo, e igualmente, tiene sus deberes que debe cumplir como si se tratara de un empleo a una empresa. Lamentablemente, muchas veces la gestión del voluntario no es reconocida adecuadamente por tratarse de una actuación silenciosa.

Referencias Bibliográficas

Alonso, M. (2003). Marketing social corporativo. Una nueva estrategia de desarrollo comercial en España. Disponible en: <https://www.apps.econ.unicen.edu.ar>.

Ayuda en Acción. (2018). El papel del voluntariado internacional en los países en vías de desarrollo. Disponible en: <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/voluntariado/voluntariado-internacional/>

Grant, J. (2009). Green Marketing. Il Manifesto. (M. Peroggi y A. De Marinis, Trad.) Milano, Italia: Brioschi. Disponible en: <https://www.ibs.it/green-marketing-manifesto-libro-john-grant/e/9788895399218>.

Kotler, P. y Keller, K. (2016). Dirección de Marketing. Decimaquinta edición. México: Pearson. Disponible en: https://www.academia.edu/42632425/Libro_Direccion_de_Marketing_Kotler_Edi.

Kotler, P. y Zaltman, K. (1971). Social Marketing. An Approach to Planned Social Change. Disponible en: <http://www.healthedpartners.org/ceu/hm/d04socialmarketingplannedsocialchange.pdf>.

Salas, H. (2018). Marketing ecológico: La creciente preocupación empresarial por la protección del medio ambiente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica*. Vol.15, No.15. Universidad La Salle. Bolivia. Versión On-line ISSN 2071-081X. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000100010

Taylor, C. (2007). "Go Green. Get Rich." *Business 2.0*, enero/febrero de 2007.

Urdaneta, L. (2014). Mercadeo social: "Estrategia exitosa para las organizaciones modernas". *Boletín de Investigación y Postgrado*. Tercera edición. Universidad Rafael Bellosó Chacín. Venezuela. Disponible en: <http://www11.urbe.edu/boletines/postgrado/?p=176>.

HABILIDADES GERENCIALES COMO HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

IJCIJGH-32

*Alexi Samiento **

Resumen

El objetivo es analizar habilidades gerenciales como herramientas para el desarrollo organizacional. Autores tales como Jafarzadeh (2013), Whetten & Cameron (2011), Chiavenato (2012), Koontz et al (2012) entre otros. El tipo de investigación analítica documental, de diseño bibliográfica descriptiva. Se concluye que la habilidad para manejar el cambio para asegurar la competitividad y efectividad a un largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos, manejarlos efectivamente en búsqueda de soluciones, para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Esta formulación es un intento por sistematizar las habilidades gerenciales que requiere un gerente en el contexto actual para desempeñarse exitosamente y conducir así a su personal en dirección a los objetivos y metas corporativos para lograr el desarrollo organizacional.

Palabras Claves: Habilidades Gerenciales, Desarrollo, Organizacional.

MANAGEMENT SKILLS AS A TOOL FOR ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

Abstract

The objective is to analyze managerial skills as tools for organizational development. Authors such as Jafarzadeh (2013), Whetten & Cameron (2011), Chiavenato (2012), Koontz et al (2012) among others. The type of documentary analytical research, of descriptive bibliographic design. It is concluded that the ability to manage change to ensure long-term competitiveness and effectiveness. Openly raise conflicts, manage them effectively in search of solutions, to optimize the quality of decisions and the effectiveness of the organization. This formulation is an attempt to systematize the managerial skills that a manager requires in the current context to perform successfully and thus lead his staff in the direction of corporate objectives and goals to achieve organizational development.

Keywords: Skills Management, Development, Organizational.

* Dr. Ciencia Gerencias. (URBE). Especialista en Gerencia de Empresas. (LUZ). Ingeniero Mecánico. (LUZ). Correo: alexisarmiento2009@gmail.com.

Introducción

Las organizaciones de este milenio necesitan de directivos altamente capacitados, cuyas habilidades les permitan diseñar y ejecutar procesos de toma de decisiones que aseguren una continua adaptación a las múltiples situaciones a las que se enfrentan. En un mercado altamente cambiante y competitivo, la diferencia competitiva entre las empresas está definida por sus recursos humanos

Algunas empresas carecen de directivos que cuenten con habilidades gerenciales y pensamiento estratégico, lo que contribuye a una ejecución inadecuada de los procesos administrativos de sus diferentes niveles organizacionales. Las habilidades gerenciales son, por tanto, acciones específicas e identificables que las personas ejecutan y que producen resultados concretos. Hoy, estas habilidades son primordiales y se consideran el principal impulsor del cambio organizacional.

De esta manera, los gerentes de hoy deben combinar liderazgo, espíritu empresarial y habilidades específicas para enfrentarse a los complejos y cambiantes retos del entorno sociopolítico, económico y tecnológico. Asimismo, deben satisfacer y buscar superar las expectativas de los clientes. Una adecuada gestión permitirá mejorar la eficiencia, eficacia y capacidad de respuesta en las empresas. En ese sentido, no es suficiente que este posea conocimientos técnicos y estudios superiores, sino que también cuente con diversas habilidades para el ejercicio de sus funciones, con un muy alto nivel de eficiencia.

Una gerencia exitosa es un requisito indispensable para el desarrollo y crecimiento de una organización o empresa. Para el cumplimiento de las distintas actividades adecuadas de la gerencia, un administrador o gerente debe manejar ciertas habilidades fundamentales para el correcto funcionamiento de cada uno de los distintos procesos dentro de una empresa.

Asimismo, el término habilidad se refiere al talento que se tiene al desarrollar una tarea o una actividad específica. El liderazgo, es la principal habilidad que todo gerente debe aprender a manejar junto a la coordinación y organización; uniendo cada una de las habilidades mencionadas anteriormente se engloba el concepto de habilidades gerenciales. Según lo indicado Naranjo (2015), “las habilidades gerenciales son las herramientas de comunicación interpersonal, que engloba las destrezas comunes que cualquier persona necesita dominar para ejercer eficientemente su papel de comunicador con una óptica directiva” (p 146). De igual forma, Abuto y Bonnles (2011), definen las habilidades gerenciales como “los conocimientos gerenciales, que el cargo implica o comprende para lograr la capacidad de integración y armonización de funciones o subfunciones a distintos niveles tanto en las áreas operativas como administrativas de la empresa logrando un buen éxito en ellas” (p. 50).

Por su parte, Chiavenato, (2012) define el termino desarrollo organizacional como "la respuesta al cambio, una estrategia que tiene la finalidad de cambiar creencias, actitudes, valores y estructuras de las organizaciones, de modo que puedan adaptarse mejor a las nuevas tecnologías, a los nuevos desafíos y al ritmo vertiginoso del cambio" (p. 13) para dirigir dicho proceso no es necesario solamente el conocimiento, sino también el uso asertivo de habilidades gerenciales competentes. De hecho, Koontz, et al. (2012) define el desarrollo organizacional de esta manera: "Conjunto de personas que conforman las gerencias en las instituciones deben conocer todas las actividades que se realizan, para cuando existan conflictos internos encontrar solución, mejora continua y bienestar a la empresa" (p 6)

Para ello, el enriquecimiento del trabajo suele estar asociado al desempeño de un gerente, ya que es él quien está en la parte superior de la estructura organizacional; donde la supervivencia de la organización depende de su habilidad, teniendo que tomar constantemente decisiones sobre objetivos, acciones, recursos en busca de la mejora de la eficiencia en las tareas, como también de la satisfacción del personal como ser humano que es.

Por consiguiente, existen una serie de competencias o habilidades que debiese manejar un gerente, ya sea en su interacción laboral y/o personal, destacando que el desempeño que posea un miembro de la organización no sólo es responsabilidad del sujeto, sino que esta responsabilidad es compartida, tanto por este miembro como por las condiciones que ofrece la organización a través de procesos y líderes. Los gerentes son determinantes en organizaciones de todos tamaños; pueden crear oportunidades para los empleados, juzgar el desempeño con exactitud y fomentar al máximo la mejoría de la productividad.

En tal sentido, cuando el gerente logra valiosos resultados, la gente que está bajo su responsabilidad puede llegar a ser muy productiva. El manejo de las competencias o habilidades por parte del gerente contribuiría al cumplimiento de las funciones de la organización, dotando a ésta del personal más competente, puesto que los recursos humanos son particularmente importantes en entornos dinámicos; y es aquí donde los empleados si son adecuadamente gestionados, facilitan la adaptación y renovación continua de la empresa para adecuarla a las demandas del mercado. Por lo antes expuesto, surge la necesidad de analizar habilidades gerenciales como herramientas para el desarrollo organizacional. Finalmente, el presente artículo presenta la siguiente estructura: Introducción, Fundamentación teórica, Método, Conclusiones y Referencias Bibliográficas.

Fundamentación Teórica

Habilidades Gerenciales

Según Jafarzadeh (2013, p. 76) sostuvo: “La habilidad es la capacidad de convertir el conocimiento en acción para dirigir el buen desempeño. En las organizaciones esa capacidad y disposición para hacer se convierte en una parte fundamental para el desempeño laboral”. Asimismo, Whetten & Cameron (2011, p.36) define las habilidades gerenciales como “Los conjuntos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados. Las habilidades pueden ser observadas por otros, a diferencia de los atributos que son puramente mentales o fijos en la personalidad”.

Por otro lado, Hellriegel et al. (2009, p. 5), define las habilidades gerenciales como: “El conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales dentro diversas empresas y organizaciones”. Es importante destacar, las habilidades gerenciales son muy extensas pero todo gerente debe tener la capacidad de liderazgo sumamente desarrollada.

En este sentido, las habilidades de un gerente son de suma importancia, ya que le van a permitir determinar el rumbo de su empresa y su permanencia en el sector empresarial donde se desarrolle. Por esta razón, las herramientas adquiridas en el transcurso de su preparación le facilitarían la tarea de direccionar de la forma más adecuada su gerencia para obtener buenos resultados.

Clasificación de las habilidades gerenciales

La relación de un gerente con sus colaboradores es muy significativa, ya que implica el tratarlos con respeto y dignidad, esto se consigue a través de una formación directiva concreta y una actitud positiva. Primeramente, Hellriegel et al. (2009) clasifica las habilidades gerenciales en tres: las habilidades personales compuesta por la capacidad de aprender, el desarrollo de la visión, la inteligencia emocional, gestión del tiempo, gestión de estrés, desarrollo personal, toma de decisiones y resolución de problemas. En segundo lugar, las habilidades interpersonales la cual está compuesta por la capacidad de comunicación cooperación y trabajo en equipo. En tercer lugar, la gestión de reuniones grupales la cual está compuesta por asertividad de negociación, habilidades de dirección de personas, liderazgo, motivación y desarrollo de personas”. (p. 36)

Por otra parte, Whetten & Cameron (2011), clasifican las habilidades gerenciales igualmente en tres categorías como: personales (contemplan las habilidades de la persona en sí), interpersonales (contemplan las habilidades con relación a las demás personas) y grupales (contemplan la capacidad de liderazgo y trabajo en equipo).

Por último, Madrigal (2009) considera que las habilidades que un gerente debe dominar en primer lugar es la comunicación, saber tomar decisiones, estar conscientes del riesgo que cada una conlleva, tener creatividad para innovar, improvisar, planear, liderazgo, saber manejar el tiempo, capacidad para solucionar de forma analítica y creativa de problemas. También el manejo de conflictos, motivación de los empleados, comunicación de apoyo, ganar poder e influir. Lo más importante, la facultad de delegación de las tareas. Tener claro la dirección hacia el cambio positivo, finalmente la formación de equipos eficaces.

Cabe destacar, el concepto propuesto por Whetten & Cameron (2011), donde explican de manera detalla las tres clasificaciones de la variable de estudio, como: las habilidades personales contemplan a la persona en sí, cuando una persona se conoce a sí misma (carácter, conducta, reacciones, entre otras) permite relacionarse e interactuar con las demás personas más fácil, estas interacciones ponen en evidencia las habilidades de comunicación, tolerancia, y solidaridad en las que los vínculos con los demás se verán beneficiados. Las destrezas grupales se refieren a la forma en que una persona toma la batuta de un grupo para dirigirlos a una meta en común.

Es importante la introspección de cada gerente ya que permite reconocer sus respectivas habilidades gerenciales para luego aportar a nivel directivo, además mencionar su capacidad de desenvolvimiento en las relaciones interpersonales con sus respectivos trabajadores y la correcta habilidad para dirigir grupos dentro de la organización para el beneficio de esta.

Habilidades personales

Según Hellriegel et al. (2009) define las habilidades personales como “Las competencias técnicas, psicológicas y sociales que posee un individuo para poder desempeñar una labor con éxito ya sea en el campo profesional o en su respectiva vida privada” (p. 3) Asimismo, Jafarzadeh (2013) define las habilidades personales como “La aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, una determinada actividad, trabajo u oficio.” (p. 15)

Dentro del mismo orden de ideas, Whetten & Cameron (2011) manejan las habilidades personales como “El conjunto de habilidades que todo gerente o directivo debe poseer internamente como el desarrollo de autoconocimiento, el manejo de estrés personal, solución analítica y creativa de problemas”. (p. 18) Cabe destacar, que los autores también , donde explica que las habilidades personales del gerente tienen que ver más con su yo que con una interacción con otros usuarios, para desempeñar una labor con éxito en el campo profesional específicamente a nivel directivo tiene que contar con ciertas características personales como desarrollo de autoconocimiento, el manejo de estrés personal, y solución analítica y creativa de problemas.

Habilidades Interpersonales

Según Whetten & Cameron (2011) manejan las habilidades interpersonales como “El conjunto de habilidades que todo gerente debe poseer a nivel de grupo e interacción con los demás. Como: establecimiento de relaciones mediante una comunicación de apoyo, ganar poder e influencia, motivación de los demás y manejo de conflictos” (p. 18)

A su vez, Hellriegel et al. (2009) define las habilidades interpersonales como “aquellas que te permiten tener una mejor comunicación e interacción con otras personas”. (p. 12) Por su parte, Jafarzadeh (2013) las define como “Comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción con otros con la finalidad de Lograr los objetivos de desempeño” (p. 9).

Asimismo, Whetten & Cameron (2011), explica que las habilidades interpersonales del gerente tienen que ver más con el nivel de grupo e interacción con los demás, para desempeñar una labor con éxito en el campo profesional específicamente a nivel directivo tiene que contar con ciertas características interpersonales como una comunicación de apoyo, ganar poder e influencia, motivación de los demás y manejo de conflictos.

Habilidades grupales

Whetten & Cameron (2011) manejan las habilidades grupales como “El conjunto de habilidades de un gerente bien sea como líder o dentro de un grupo de personas” (p. 18) Asimismo, Hellriegel et al. (2009) menciona que estas habilidades “Garantizan el continuo aprendizaje y crecimiento del individuo a través de su interacción con los demás. Permitiendo que las fortalezas y dones particulares de cada individuo se transfieran efectivamente a los grupos” (p. 15). Cabe señalar que el concepto propuesto por Jafarzadeh (2013) donde define las habilidades grupales como “Un grupo o conjunto de habilidades

empleadas únicamente en un grupo que permite el aprendizaje y obtención de buenos resultados a la compañía mientras este liderado por un gerente con las destrezas correctas” (p. 17).

De igual forma, Whetten & Cameron (2011) explican que las habilidades grupales del gerente tienen que con su interacción y desenvolvimiento a nivel de grupal e interacción con los demás, bien sea como líder o integrante de este. Para desempeñar una labor con éxito en el campo profesional específicamente a nivel directivo tiene que contar con ciertas características como facultamiento, delegación, formación de equipos efectivos, trabajo en equipo y liderar el cambio positivo.

Factores de comunicación

Aunque para todas las organizaciones es importante el factor comunicación gerente-empleados, para llegar a lograr los objetivos pautados por cada uno de sus empleados a su mando. Whetten & Cameron (2011) Nos señalan tres factores de comunicación que se presentan dentro de las organizaciones, como: el factor Oral-escrito, entrevista y reuniones de trabajo.

A su vez, Madrigal (2009) explica el termino comunicación desde un punto de vista genérico donde expresa su idea principal para luego orientarlo a nivel organizacional, de la siguiente manera “Cuando se habla de comunicación, por lo regular se piensa en las palabras emisor, receptor, medio, código y mensaje, que es el proceso básico de la misma” (p. 15). También, el autor Hellriegel et al. (2009) menciona que la comunicación es “El proceso o La manera de establecer contacto o interacción con las demás personas a través de ideas, hechos, objetivos, pensamientos y conductas, buscando siempre una reacción o respuesta al comunicado que se ha enviado” (p. 18).

Dentro de este contexto, es importante el entendimiento y hacer énfasis en que un gerente eficiente debe saber manejar la comunicación entre colaboradores. Una de las causas más comunes de los fallos de los trabajadores, se debe a que los directivos no han dado la información precisa para que éste no se equivoque, aunque también en muchas ocasiones los jefes no saben escuchar, por lo tanto, no están pendientes de las necesidades de su equipo de trabajo, lo que crea un clima desfavorable. Por eso es fundamental que en las reuniones de trabajo se enfatice la importancia de manejar una solo vía de comunicación que permita que todos sepan lo necesario.

Tomas de decisiones

Según Koontz et al (2012) mencionó que la toma de decisiones es una capacidad netamente humana, deriva del poder de la razón y el poder de la voluntad, es decir, pensamiento y querer unidos en

la misma dirección; Hellriegel et al. (2009) a su vez, menciona que la toma de decisiones es una acción que debe tomarse cuando ya no hay más tiempo para recoger información. Cabe destacar, para el administrador o gerente tomar decisiones representa una de las mayores responsabilidades que debe asumir a nivel laboral. Tomar la decisión correcta es una de las metas de quienes practican la gerencia, para ello deben contar con ciertos conocimientos, una amplia experiencia en el tema y seguridad personal.

Desarrollo Organizacional

Para Koontz et al (2012) el desarrollo organizacional es “Un proceso sistemático y planificado en el que se utilizan los principios de las ciencias del comportamiento para incrementar la efectividad individual y la de la organización” (p. 7). Asimismo, el concepto de Burke (1994), citado por Guízar (2013, p. 6) definió que el desarrollo organizacional “Es el proceso de cambio planificado en la cultura de una organización. Mediante la utilización de las tecnologías, las ciencias de la conducta, la investigación y la teoría”

De acuerdo con Guízar (2013) la variable desarrollo organizacional como “El Conjunto de intervenciones de cambio planeado que cubre a toda la organización, administrado desde la alta dirección, fundadas en valores, para mejorar la eficiencia de la organización y el bienestar de los trabajadores” (p. 7).

En este mismo orden de idea, dando apoyo al concepto de Burke (1994) citado en Guízar (2013, p. 6), se concluye que el desarrollo organizacional es una serie de métodos aplicados por gerente y personal de alta dirección con el fin de incrementar la efectividad de cada uno de los trabajadores dentro de la empresa para favorecer a la organización.

Métodos

El tipo de investigación analítica documental, bibliográfica descriptiva Chávez, (2007) considera un estudio documental, cuando la finalidad de la investigación es recolectar información a partir de documentos escritos susceptibles de ser analizados. El diseño de la investigación es de tipo bibliográfico no experimental, la investigación es transeccional, puesto que los datos se analizaron e interpretaron en un solo momento, la población es netamente documental. La técnica utilizada para el análisis e interpretación de los datos es la técnica cualitativa de análisis crítico. Puesto que se tomaron estudios

que recogen todo aquello último y novedoso a través de libro, artículos científicos, así como consultas en línea.

En tal sentido, para (Arias, 2016, p.25) la investigación documental es definida como:

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.

Por otro lado, el tipo de investigación, es documental, porque se orientó a recolectar información a partir de los documentos escritos susceptibles de ser analizados, realizando evaluaciones precisas para determinar el comportamiento de las variables objeto de estudio. Al respecto, de la investigación documental o bibliografía plantea Bunge (2014) constituye un procedimiento científico sistemático de indagación, recolección organización, interpretación y presentación de datos e información alrededor de una estrategia de análisis de documentos. De igual manera, Bavaresco (2013), indica que ésta permite el conocimiento previo o bien el soporte documental o bibliográfico vinculante al tema objeto de estudio, conociéndose los antecedentes y quienes han escrito sobre el tema.

El diseño de la investigación es de tipo bibliográfico no experimental. Sabino (2014) dice que el diseño de tipo bibliográfico no experimental, se refiere a que los datos e informaciones que se emplean proceden de documentos escritos. En los diseños bibliográficos los datos ya han sido recolectados en otras investigaciones y son conocidos mediante los informes correspondientes, los cuales son considerados documentos; también pueden provenir de fuentes originales pasados de información de primera mano.

En el mismo orden de ideas, Hernández, et al (2014) expone que se está en presencia de una investigación no experimental, toda vez que la misma se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes. Lo que se hace realmente es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, en su realidad, para después de analizarlos.

Discusión

El conocimiento de las Habilidades Gerenciales puede constituir una noción que permita trabajar la adquisición y el aprendizaje de éstas, pues permite explicar la manera en que los gerentes deben entender y manejar procesos básicos en un contexto determinado, posibilitando al mismo tiempo el desarrollo de acciones concretas. El alto rendimiento de las personas pasa por consiguiente por los

conocimientos, pero también por una serie de creencias, actitudes y conductas, que es preciso identificar en cada organización.

A menudo surgen reservas sobre la posibilidad de desarrollar algunas de las competencias en personas que no parecen poseerlas; sin embargo la formación básica de cada gerente debería ser reforzada a través de una formación continua que requiera de un contenido práctico, de experiencias en situaciones de trabajo. Estos aspectos, como las habilidades, las competencias y las capacitaciones; constituyen elementos esenciales para la gestión de los recursos humanos y exigen, para ello la atención de parte de la organización, de esta forma al estar todos involucrados participan en el propósito que es lograr que las organizaciones alcancen y mantengan desempeños que respondan a las condiciones constantemente cambiantes del mundo de hoy.

Los cambios que sufren las organizaciones afectan sin duda alguna el operar de los funcionarios, por lo que surge la necesidad de asegurar la mejor contribución de éstos a los resultados esperados por la organización, es aquí donde los gerentes tienen que tener la capacidad de obtener lo mejor de los trabajadores, propiciando al mismo tiempo la satisfacción profesional, por lo que se hace cada día más imprescindible que todos los gerentes estén dispuestos a asumir estos desafíos y ello implica tener un manejo de las competencias básicas y esenciales en lo que respecta a su labor en el interior de las organizaciones.

Consideraciones Fínanles

Gerenciamiento de la Motivación del Personal: capacidad de poder hacer que los demás mantengan un ritmo de trabajo intenso, teniendo una conducta autodirigida hacia las metas importantes de conducción de grupos de trabajo: capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo alentando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad. Liderazgo: Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada. Inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

El establecer objetivos, darles adecuado seguimiento y retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Comunicación Eficaz: Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva. Capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Capacidad de dar reconocimiento verbal, expresando emociones positivas, lo que fortalece la motivación de las personas y el equipo de trabajo. Dirección de Personas: Esfuerzo por mejorar la formación y desarrollo, preocupándose tanto por

la propia como por la de los demás, a partir de un apropiado análisis previo de las necesidades de las personas y de la organización.

En tal sentido, la habilidad para manejar el cambio para asegurar la competitividad y efectividad a un largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos, manejarlos efectivamente en búsqueda de soluciones, para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Esta formulación es un intento por sistematizar las habilidades que requiere un gerente en el contexto actual para desempeñarse exitosamente y conducir así a su personal en dirección a los objetivos y metas corporativos.

Referencias Bibliográficas

- Aburto, H.; Bonales, J. (2011). *Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional*. Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, México, 51: 41-49.
- Arias, F. (2016). **El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica**. 7ª Edición. Caracas: Editorial Episteme.
- Arroyo, R. (2012). **Habilidades Gerenciales. Desarrollo de destrezas, competencias y actitud**. ECOE Ediciones. Colombia.
- Bavaresco, A. (2013). **Proceso metodológico en la investigación. Como hacer un diseño de investigación**. Sexta Edición. Maracaibo: Imprenta Internacional.
- Bunge, M. (2014). *La investigación científica. Su estrategia y su filosofía*. España: Editorial Siglo XXI editores, s.a.
- Calvo, P. (2014). **Gestión por Competencias como factor de mejora de la calidad asistencial**. Ediciones Díaz de Santos. Madrid.
- Chávez, N. (2007). **Introducción a la Investigación Educativa**. Segunda Edición. Maracaibo: Universal.
- Guízar, R. (2013). **Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones**. (4ta ed.). México D.F: McGrawhill Education.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2009). **Administración. Un enfoque basado en competencias**. (11ª. Ed.). México: Editorial Cengage Learning Editores, S.A.

Hernández, R; Fernández, C; Baptista, M. (2014). **Metodología de la investigación**. Sexta Edición. México: Editorial. Mc Graw Hill.

Jafarzadeh, S. (2013). Investigation of Managers' Skills Relation with the one of Iran's Central

Madrigal, Berta. 2009. **Habilidades directivas**. México: McGraw-Hill.

Martínez, F., & Urribarrí, A. (2011). Habilidades gerenciales existentes en las organizaciones de la economía social en el estado Trujillo. *Tecnología, Gerencia y Educación*, 12(24), 160-179.

Naranjo A. (2015). Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia. *Gestión eficaz del tiempo y control del estrés*, 38, 119-146.

Sabino, C. (2014). **Metodología de la investigación**. Décima Edición. Guatemala: Editorial Episteme.

Whetten, D. y Cameron, K. (2011). **Desarrollo de habilidades directivas**.. (8va. ed.). México D.F., México. P. H. Pearson

RASGOS DE LOS LÍDERES EN EMPRESAS DE INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE AIRES ACONDICIONADOS

IJCIGH-33

*Arianna Petit **

Resumen

El objetivo analizar los rasgos de los líderes en las empresas de instalación y mantenimiento de aires acondicionados de la parroquia Olegario Villalobos del Municipio Maracaibo. Autores Robbins y Judge (2013), Newstron (2011), entre otros. La investigación fue descriptiva, diseño no experimental transeccional y de campo. La población de estudio estuvo conformada 10 trabajadores de las empresas de instalación y mantenimiento de aires acondicionados. Validado por cinco expertos y se determinó el coeficiente Alpha Cronbach, con 0.96. Se concluyó que los Rasgos de los líderes como extraversión, afabilidad, meticulosidad, estabilidad emocional y apertura a la experiencia, son características deseables en los supervisores para poder ejercer un liderazgo adecuado, las mismas están presentes, para tener la mayor posibilidad de éxito.

Palabras clave: Afabilidad, Extroversión, Liderazgo, Rasgos.

TRAITS OF THE LEADERS IN AIR CONDITIONING INSTALLATION AND MAINTENANCE COMPANIES

Abstract

The objective is to analyze the characteristics of the leaders in the air conditioning installation and maintenance companies of the Olegario Villalobos parish of the Maracaibo Municipality. Authors Robbins and Judge (2013), Newstron (2011), among others. The research was descriptive, non-experimental, transeccional and field design. The study population consisted of 10 workers from the air conditioning installation and maintenance companies. Validated by five experts and the Alpha Cronbach coefficient was determined, with 0.96. It was concluded that the Traits of the leaders such as extraversion, agreeableness, meticulousness, emotional stability and openness to experience, are desirable characteristics in supervisors to be able to exercise adequate leadership, they are present, to have the greatest possibility of success.

Keywords: Affability, Extroversion, Leadership, Traits.

* Doctora en Ciencia Políticas (URBE). MSc. En Gerencia de Empresa mención: Gerencia Financiera (URBE). Economista. Correo: arinnapetit@gmail.com

Introducción

Para ello, el papel del factor humano en el desempeño empresarial es indispensable por cuanto por medio de éste se logran los objetivos propuestos en la organización. Por lo tanto, en la actualidad la gestión del recurso humano, es de suma importancia, en las relaciones interpersonales que se desarrollan razón por la cual la figura del líder se erige como una herramienta fundamental en toda institución.

En este sentido, los líderes han adquirido cada vez mayor importancia dentro de las organizaciones, debido a su influencia motivadora en las actividades laborales, lo cual contribuye al buen funcionamiento, puesto que estos velan por el trabajo de las demás personas, convirtiéndose así en responsables del trabajo en conjunto. Por lo tanto, pueden guiar al talento humano a lograr una mejor calidad de servicio.

A partir de esta óptica, el liderazgo se concibe como habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como la que proporciona una jerarquía administrativa de una organización (Robbins y Judge, 2013). Por lo tanto se muestra como un elemento que permite el logro de los objetivos organizacionales.

De esta forma, se requiere para comprender el liderazgo, su influencia en la organización, estudiar los actores que intervienen como son el líder, los seguidores, la situación, reconocer los diferentes estilos y habilidades del liderazgo a fin favorecer cumplir con las metas empresariales. Por lo tanto, se concibe el liderazgo como el proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo en el logro de ciertos objetivos, siendo el factor crucial que ayuda a un individuo o grupo a identificar sus metas, los motiva y los auxilia para alcanzarlas (Newstron, 2011).

En otro orden de ideas, a nivel nacional, se visualiza la necesidad de que los supervisores hoy en día desarrollen un liderazgo positivo, al tratar con los demás miembros de la organización, permitiendo mantener relaciones más transparentes, e integrando las acciones de un modo que encauce la actividad de la gente en la dirección adecuada, independientemente de la situación que se puedan presentar en pro de mejorar constantemente la calidad de servicio.

Bajo este contexto y a nivel regional, se encuentran las empresas de instalación y mantenimiento de aires acondicionados, que buscan permanecer en el mercado, ofreciendo productos y servicios de calidad a clientes residenciales y empresariales, garantizando la estabilidad laboral de sus trabajadores, además de generar respuestas al proceso productivo del país.

En este sentido, el liderazgo de estas empresas podría influir en el desempeño de las personas que prestan el servicio y de allí la calidad percibido por los clientes, debido que a través de él se plantean los objetivos a lograr, orientando las capacidades del grupo, motivando, adiestrando, innovando con una visión de éxito. De esta forma, proporcionar un servicio que satisfaga las expectativas de los clientes de manera precisa y confiable, considerando el manejo de los problemas sin errores, cuidando las instalaciones y equipos.

En relación a los planteamientos antes expuestos, se requiere analizar los rasgos de los líderes en las empresas de instalación y mantenimiento de aires acondicionados de la parroquia Olegario Villalobos del Municipio Maracaibo del estado Zulia. Finalmente, el presente artículo presenta la siguiente estructura: Introducción, Fundamentación Teórica, Métodos, Resultados, Conclusiones y Referencias Bibliográficas.

Fundamentación Teórica

Liderazgo

El liderazgo es un fenómeno complejo que involucra al líder, los seguidores y la situación, algunos autores se han enfocado en la personalidad, rasgos, habilidades o comportamientos de los líderes, otros en aspectos de la situación que afecta la actuación de los líderes. En tal sentido, Hughes, et al (2009) plantean que el fin del liderazgo incluye obtener resultados a través de otros y los medios, así como la capacidad de construir equipos en una variedad de situaciones para obtener resultados. Es decir es el proceso de influir en otros hacia el logro de metas de grupo.

Asimismo, Franklin y Krieger (2012) afirman que el liderazgo desde la perspectiva organizacional es la capacidad de influir en las actividades de una persona, grupo o equipo que forma parte de una empresa, y está orientado a alcanzar objetivos y metas en cierta situación. Por lo que liderar implica influir, orientar, marcar el rumbo, convencer, contener, comprender, motivar, capacitar, dar el ejemplo, innovar, tener una visión de éxito. Es decir que el líder se enfoca en las personas, equipos, inicia y origina procesos; se interesa por desentrañar el porqué de las cosas. Es capaz de asumir riesgos, busca superar la cotidianidad, piensa de manera estratégica, su visión es a mediano y largo plazo.

Por otra parte, según Robbins y Judge (2013) el liderazgo se concibe como habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas. La fuente de esta influencia

puede ser formal, como la que proporciona una jerarquía administrativa de una organización. Por lo tanto, se muestra como un elemento que permite el logro de los objetivos organizacionales.

Asimismo, según Newstron (2011) se requiere para comprender el liderazgo y su influencia en la organización, estudiar los actores que intervienen como son el líder, los seguidores, la situación, reconocer los diferentes estilos y habilidades del liderazgo a fin favorecer cumplir con las metas empresariales. Por lo tanto, se concibe el liderazgo como el proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo en el logro de ciertos objetivos, siendo el factor crucial que ayuda a un individuo o grupo a identificar sus metas, los motiva y los auxilia para alcanzarlas.

Por otra parte, para Robbins (2011) el liderazgo es la habilidad de influir en un grupo para que alcance las metas. Igualmente, Koontz, et al (2012, p. 413) plantean que “el liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo”.

Considerando los autores anteriormente referidos, se puede observar que coinciden al plantear que el liderazgo como el proceso de influencia para el logro de objetivos (Hughes et al, 2009; Koontz et al, 2012; Newstron, 2011), así como la habilidad o capacidad para influir en otros (Robbins, 2011; Robbins y Judge, 2013) requerida para dicho proceso, es decir, es de vital importancia en el entorno laboral la presencia de un líder que guie los equipos de trabajo para obtener mejores resultados en su trabajo.

Por lo tanto, en la presente investigación se considera la definición de Robbins y Judge (2013) concibiéndola como la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas, la cual puede ser formal a través de los supervisores de la organización, quienes cuentan con una serie de rasgos, habilidades y estilos para guiar y alcanzar la participación de los empleados con disposición y entusiasmo.

Rasgos de los líderes

Los autores han estudiado una serie de características que pueden distinguir a los líderes. En este sentido, Robbins y Judge (2013) refieren el modelo de los cinco grandes de la personalidad que subyacen a todas las demás y agrupan la mayoría, cuyas puntuaciones son muy útiles para pronosticar el comportamiento de los individuos en diversas situaciones. Dichos rasgos son los siguientes:

- **Extraversión:** esta dimensión capta el nivel de comodidad con las relaciones. Los extrovertidos tienden a ser asertivos y sociables; en tanto que los introvertidos suelen ser reservados, tímidos y callados.

- Afabilidad. se refiere a la propensión de un individuo para mostrar respeto o cortesía hacia los demás. Las personas muy afables son cooperativas, cálidas y confiables. La gente con baja puntuación en la afabilidad es fría, inconforme y antagonista.

- Meticulosidad. La dimensión de meticulosidad es una medida de la confiabilidad. Una persona muy meticulosa es responsable, organizada, confiable y persistente. Aquellos con baja puntuación en esta dimensión se distraen con facilidad, y son desorganizados y poco confiables.

- Estabilidad emocional: describe la habilidad de una persona para manejar el estrés. Los sujetos con una gran estabilidad emocional tienden a ser tranquilos, confiados de sí mismos y seguros. Quienes obtienen puntuaciones bajas suelen ser depresivos e inseguros, así como a estar nerviosos y ansiosos.

- Apertura a la experiencia: se refiere al grado de interés y fascinación por lo novedoso. La gente abierta en extremo es creativa, curiosa y con sensibilidad artística. Aquellos que están en el extremo opuesto de esta categoría son convencionales y se sienten cómodos con lo que les resulta familiar.

Por otra parte, Newstron (2011) plantea como rasgos más importantes (primarios) los siguientes:

- Alto nivel de impulso personal: caracterizado por dinamismo, determinación, fuerza de voluntad y tenacidad.
- Deseo de dirigir: motivación para influir en otros.
- Integridad personal: sentido de la ética, honradez y autenticidad.
- Confianza en sí mismo: optimismo y creencia en la eficacia personal como líder.

Asimismo, la capacidad cognitiva (analítica), conocimiento del negocio, carisma, creatividad, flexibilidad (elasticidad) y calidez personal (sociabilidad, humildad y modestia) también son deseables, pero a menudo se consideran de importancia secundaria. Una conclusión importante sobre estos rasgos es que no garantizan necesariamente un liderazgo exitoso. En el mejor de los casos se ven como competencias o recursos personales que pueden o no desarrollarse y aprovecharse. Muchas personas tienen capacidad para ser buenos líderes, pero algunas optan por no demostrar esos rasgos. Otras pueden tener los rasgos necesarios y el deseo de aprovecharlos, pero nunca surge la oportunidad para ponerlos en práctica. Un asunto final es precisar si alguien que aspira a ocupar puestos de liderazgo adquiere o mejora los rasgos necesarios.

Sin embargo, Newstron (2011) plantea que un liderazgo exitoso depende más de la conducta, habilidades y acciones apropiadas que de los rasgos personales. La diferencia es que los rasgos proporcionan el potencial básico, mientras que las otras (las conductas, habilidades y acciones) implica

la liberación y expresión de dichos rasgos. Esta distinción es significativa, ya que las conductas y habilidades se pueden aprender y modificar, en tanto que, en el corto plazo, muchos rasgos son relativamente fijos. Los tres tipos amplios de habilidades que los líderes utilizan son los técnicos, humanos y conceptuales. Aunque estas habilidades se interrelacionan en la práctica, se pueden considerar por separado.

- **Habilidad técnica:** se refiere al conocimiento y destreza de una persona en cualquier tipo de proceso o técnica. Las mismas son el rasgo distintivo del desempeño en el trabajo en los niveles operativo y profesional, pero a medida que los empleados ascienden a responsabilidades de liderazgo, sus capacidades técnicas pierden proporcionalmente importancia ya que dependen cada vez más de las habilidades técnicas de sus subordinados; en muchos casos, nunca han practicado algunas de las habilidades técnicas que supervisan.

- **Habilidad humana:** es la facultad que permite trabajar bien con la gente y construir el trabajo en equipo. Incluye un amplio arsenal de conductas: energizar a los individuos, retroalimentar, entrenar, interesarse por ellos, demostrar empatía y sensibilidad, y mostrar compasión y apoyo para las personas que lo requieren.

- **Habilidad conceptual:** es la facultad de pensar en términos de modelos, marcos de referencia y amplias relaciones, como en los planes de largo plazo. Adquiere más importancia en puestos superiores de administración. Esta habilidad está relacionada con ideas, mientras que la habilidad humana se refiere a la gente y la habilidad técnica a las cosas.

Por otra parte, Hughes et al (2009) exponen el modelo de cinco factores de personalidad, donde se plantean las siguientes:

- **Escrupulosidad:** también referida al dominio, confianza en sí mismo, necesidad de poder o dinámica, los cuales se manifiestan cuando se trata de influir o controlar a otros, orientados a las metas.

- **Empatía:** está relacionada con la amabilidad, sensibilidad interpersonal o necesidad de afiliación, tienden a ser comprensivos, de fácil acceso, optimistas y de preocuparse sinceramente por los demás.

- **Confiabilidad:** también conocida como conciencia o prudencia, los patrones de comportamiento dedicados al trabajo, hacer planes, son organizados, orientados a las metas cumplen los compromisos, es la tendencia administrativa del liderazgo

- Ajuste: también conocido como estabilidad emocional o autocontrol, se refiere a como las personas reaccionan al estrés, el fracaso y las críticas personales, tienden a ser tranquilos y a no tomar los errores o fracaso personalmente.
- Apertura a la experiencia: también conocida como intelectualidad, curiosidad, ser inquisitivos y enfocados al aprendizaje, tienden a ser imaginativos, mente abierta, curiosos, con pensamiento estratégico.

En este sentido, los autores Robbins y Judge (2013) así como Huges et al (2009) coinciden en cuanto a las características afabilidad o empatía, confiabilidad o meticulosidad, estabilidad emocional o ajuste, así como apertura de la experiencia. Mientras difieren en extraversión y escrupulosidad. Igualmente Newstron (2011) plantea otras como son el alto impulso personal, deseo de dirigir e integridad personal, pero se asemeja en cuanto a la confianza. Sin embargo las habilidades humanas se asocian a la empatía y las conceptuales a la apertura a la experiencia.

Por lo tanto, estas características son deseables en los supervisores para poder ejercer un liderazgo adecuado, que aunque no necesariamente las tengan todas, en la medida que las posean mayor posibilidad de éxito, por lo cual se consideran importantes las planteadas por Robbins y Judge (2013) por estar mejor desarrolladas y definidas.

Métodos

En este marco metodológico, describe minuciosamente el proceso general aplicado para obtener de manera concreta los objetivos de investigación. Según el método la investigación se clasificó como descriptiva, por cuanto la misma buscó analizar los rasgos de los líderes en las empresas de instalación y mantenimiento de aires acondicionados. De acuerdo con Arias (2012) la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento.

Asimismo, atendiendo a la investigación se tiene un diseño no experimental, debido a que la variable, fueron analizados en su estado natural, sin ser manipulados por los investigadores. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifiestan que la investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación de las variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Según Hernández et al (2010) la investigación transeccional son aquellas investigaciones que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Por ser la población finita y de fácil acceso

para el investigador, se tomó la totalidad de la misma, por lo cual se realizó un censo. Para Arias (2012) la investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos objeto de estudio.

En relación a lo antes enunciado, es importante mencionar que para el presente estudio la población está conformada por los trabajadores y clientes de las empresas de instalación y mantenimiento de aires acondicionados de la parroquia Olegario Villalobos del Municipio Maracaibo del estado Zulia, tal como se observa en el siguiente cuadro No. 1.

Cuadro 1. Población

| Empresas | Variable | Categoría | Sujetos | |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-------------------|---|
| Yo Use 2 | Liderazgo | | 1 | |
| Frio Millenium | | | 1 | |
| Frio y Tecnología | | | 1 | |
| Tecno servicios Mara | | | 1 | |
| Mega Soluciones Climática | | | 1 | |
| Mrs cool | | | 1 | |
| Air plus | | | 1 | |
| Servicio y refrigeración de occidente | | | 1 | |
| Ac plus | | | Dueños o Gerentes | 1 |
| Frio Ambiental | | | | 1 |
| Total | | | | |

Fuente: Elaboración Propia (2019)

En cuanto, a la recolección de información se diseñó un cuestionario escala tipo Likert, constituido por (15) ítems cuyas alternativas de respuestas fueron: Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca y Nunca. Se elaboró un formato de validación que permitió estimar la validez de las preguntas enunciadas en el cuestionario, este instrumento se sometió al juicio de (05) expertos en el área, los cuales evaluaron la relación de cada ítem con el objetivo que se pretende alcanzar; las observaciones hechas por los especialistas se tomaron en cuenta y en función de estas se procedió a elaborar la versión final. Luego de realizado el instrumento final se aplicó la prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, arrojando como resultado 0,96 lo que indicó una muy alta confiabilidad, los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario se analizaron a través del cálculo de distribución de frecuencia y medidas de tendencia central como la media aritmética.

En tal sentido, para el análisis de los resultados se elaboró un baremo de medición asumiendo las alternativas consideradas en el cuestionario. Esta técnica se construyó sobre el alcance del límite mayor

(LM) del rango de cada categoría respecto al límite menor (lm) de cada una respectivamente, considerando que al especificar el valor de la media aritmética de cada rango está asociado en forma lineal a una categoría determinada del mismo.

Cuadro 2. Baremo

| Intervalos | Categoría |
|-------------|-----------|
| 1,00 a 1,79 | Muy baja |
| 1,80 a 2,59 | Baja |
| 2,60 a 3,39 | Moderada |
| 3,40 a 4,19 | Alta |
| 4,20 a 5,00 | Muy Alta |

Fuente: Elaboración Propia (2019)

Análisis e Interpretación de Resultados

Tabla 1. Rasgos de los líderes

| Indicadores | Alternativas de Respuesta | | | | | | | | | | Media aritmética |
|---------------------------|---------------------------|-------|--------------|-------|---------|-------|------------|------|-------|------|------------------|
| | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Casi nunca | | Nunca | | |
| | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr | Fa | Fr | |
| Extraversión | 10 | 33,3 | 15 | 50 | 5 | 16,7 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 4,17 |
| Afabilidad | 15 | 50 | 12 | 40 | 3 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 4,4 |
| Meticulosidad | 8 | 26,7 | 18 | 60 | 4 | 13,3 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 4,13 |
| Estabilidad emocional | 16 | 53,3 | 12 | 40 | 2 | 6,67 | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 4,47 |
| Apertura a la experiencia | 7 | 23,3 | 12 | 40 | 8 | 26,7 | 3 | 10 | 0 | 0,0 | 3,77 |
| Media | 11,20 | 37,32 | 13,80 | 46,00 | 4,40 | 14,67 | 0,60 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 4,19 |

Fuente: Elaboración Propia (2019)

En este sentido, en la tabla 1 se puede observar que para el indicador extraversión, el 50% de los encuestados consideran que los líderes casi siempre presentan esta característica, el 33,3% responden siempre y el 16,7% a veces. Siendo el promedio de 4,17 que se interpreta según el baremo como alto. Es decir que es un rasgo importante en los líderes que capta el nivel de comodidad con las relaciones, donde tienden a ser asertivos y sociables, menos reservados, tímidos y callados.

Asimismo, Robbins y Judge (2013) consideran que en el modelo de los cinco rasgos de la personalidad, este rasgo es muy útil para pronosticar el comportamiento de los individuos en diversas situaciones. En este sentido, se considera que los líderes de las empresas estudiadas son asertivos en el

trato con los trabajadores, tiende a ser sociable en diversas situaciones y se siente cómodo en el trato con las demás personas.

Por otra parte, en el indicador afabilidad, 50% de los trabajadores responde a la alternativa siempre, el 40% casi siempre y el 10% a veces, siendo el promedio de 4,4 que se interpreta como muy alto. Es decir que los líderes muestran respeto o cortesía hacia los demás, son percibidas como personas afables, cooperativas, cálidas y confiables.

En el rasgo meticulosidad, el 60% respondió a la alternativa casi siempre, el 26,7% siempre y el 13,3% a veces, siendo el promedio en el indicador de 4,13 que se interpreta como alto. Es decir que los trabajadores encuestados consideran que sus líderes son responsables, organizados y confiables. En relación a este rasgo, Robbins y Judge (2013) La meticulosidad es una medida de la confiabilidad. Una persona muy meticulosa es responsable, organizada, confiable y persistente. Aquellos con baja puntuación en esta dimensión se distraen con facilidad, y son desorganizados y poco confiables.

Por otra parte en el rasgo estabilidad emocional, el 53,3% contestaron siempre, el 40% casi siempre y el 6,67% a veces, es decir que la mayoría considera que los líderes tienen habilidades para manejar el estrés, son confiadas en sí mismas lo que mantiene la tranquilidad en la organización, la cual es un rasgo importante para el manejo y las toma de decisiones. Siendo el promedio en este indicador de 4,47 que se interpreta como muy alto. En relación a este rasgo, Huges et al (2009) lo denomina ajuste o autocontrol, y se refiere a como las personas reaccionan al estrés, el fracaso y las críticas personales.

En cuanto a la característica apertura a la experiencia, el 40% de los encuestados considera que casi siempre los líderes tienen interés con los novedoso, se caracterizan por ser abiertos a lo nuevo y son creativos en la solución de los problemas, mientras que el 26,7% piensan que a veces, el 23,3% siempre y el 10%, por lo que el promedio de 3,77 se ubica en la categoría alta, aunque fue el más bajo de los indicadores.

En tal sentido, Robbins y Judge (2013) refieren que la apertura a la experiencia es el grado de interés y fascinación por lo novedoso, lo cual es un rasgo importante en los líderes para propiciar los cambios necesarios y poder resolver problemas de manera creativa, mientras que los convencionales se sienten cómodos con lo que les resulta familiar y tienden a mantener el estatus quo. Asimismo, Huges et al (2009) considera la apertura a la experiencia como intelectualidad, curiosidad, imaginación, ser inquisitivo y enfocado al aprendizaje.

En este sentido, los resultados develados coinciden con lo expuesto por Robbins y Judge (2013) quienes plantean que estos rasgos son importantes para tener éxito como líder en las organizaciones, que sean sociales, gusten de las relaciones, agradables en el trato, cooperativos, confiables, manejen el estrés y sean creativos. Sin embargo, Newstrom (2011) plantea que un liderazgo exitoso depende más de la conducta, habilidades y acciones apropiadas que de los rasgos personales. La diferencia es que los rasgos proporcionan el potencial básico, mientras que las otras (las conductas, habilidades y acciones) implica la liberación y expresión de dichos rasgos.

En relación a la dimensión Rasgos de los líderes se obtuvo el 46,00% en casi siempre, 37,32% se centro en siempre y el 14,67% opino A veces, la media fue 4,19 de acuerdo al baremo es alto, estas características son deseables en los supervisores para poder ejercer un liderazgo adecuado, las mismas están presentes, para tener la mayor posibilidad de éxito.

Lo antes planteado, tiene relación con el postulado teórico de Robbins y Judge (2013) refieren el modelo de los cinco grandes de la personalidad que subyacen a todas las demás y agrupan la mayoría, cuyas puntuaciones son muy útiles para pronosticar el comportamiento de los individuos en diversas situaciones. Dichos rasgos son los siguientes: Extraversión, Afabilidad, meticulosidad, estabilidad emocional y apertura a la experiencia.

Conclusiones y Recomendaciones

En este sentido, el análisis y discusión de los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos, se concluye lo siguiente:

En relación a la extraversión, los líderes casi siempre presentan esta característica, es un rasgo importante en los líderes que capta el nivel de comodidad con las relaciones, donde tienden a ser asertivos y sociables, menos reservados, tímidos y callados. Por otra parte, en el indicador afabilidad, los líderes muestran respeto o cortesía hacia los demás, son percibidas como personas afables, cooperativas, cálidas y confiables.

En el rasgo meticulosidad, los trabajadores encuestados consideran que sus líderes son responsables, organizados y confiables. Por otra parte en el rasgo estabilidad emocional, la mayoría considera que los líderes tienen habilidades para manejar el estrés, son confiadas en sí mismas lo que mantiene la tranquilidad en la organización, la cual es un rasgo importante para el manejo y las toma de decisiones. En cuanto a la característica apertura a la experiencia, considera que casi siempre los líderes

tienen interés con los novedosos, se caracterizan por ser abiertos a lo nuevo y son creativos en la solución de los problemas.

Para finalizar los Rasgos de los líderes como extraversión, afabilidad, meticulosidad, estabilidad emocional y apertura a la experiencia, son características deseables en los supervisores para poder ejercer un liderazgo adecuado, las mismas están presentes, para tener la mayor posibilidad de éxito. De igual forma, en las empresas de instalación y mantenimiento de aires acondicionados, se considera que el líder tiene rasgo de afabilidad, estabilidad emocional, extraversión y meticulosidad, aunque tiene menos apertura a la experiencia, siendo el estilo que más lo caracteriza es el autocrático y permisivo.

Recomendaciones para ser un buen líder.

- Equilibrio emocional:

Es importante aprender a tener la cabeza fría. Un líder se afianza logrando un equilibrio en las emociones que respaldan las decisiones.

- Motivación:

En situaciones de crisis interna o de baja productividad, los equipos necesitan más que nunca el aliento de un buen líder. Es una excelente oportunidad para potenciar esta figura e influir en los colaboradores para generar cambios.

- Justicia y ponderación:

El líder justo y equilibrado genera admiración en su entorno. Estas cualidades suelen ser especialmente valoradas por los equipos de trabajo, cuyas labores están en permanente evaluación y monitorización.

- Minimizar jerarquías:

Una estrategia que casi siempre da resultado es la de minimizar las jerarquías o rangos que existen en una estructura corporativa. Se trata de entablar un trato más directo con las personas que conforman los equipos de trabajo para mejores resultados.

- Dar ejemplo:

El liderazgo jamás se afianzará si el líder hace exactamente lo contrario de lo que inculca en sus colaboradores. El liderazgo es una cualidad que se demuestra en día a día y en primera persona.

- Optimismo y realidad:

El liderazgo sólo se afianza si las decisiones que se tomen poseen un fuerte anclaje en la realidad y son viables.

Referencias Bibliográficas

Arias, F. (2012). **El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica**. Sexta Edición. Caracas: Editorial Episteme, C.A

Franklin E. y Krieger M. (2012) **Comportamiento Organizacional**. 1º edición. México, Edit. Pearson.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). **Metodología de la investigación**. Quinta edición. México. McGraw Hill

Hughes R., Ginnett, R. y Curphy G. (2009) **Liderazgo**. 5º. Edición. México, Edit. McGraw Hill.

Koontz H., Weihrich H. y Cannice M. (2012). **Administración, una perspectiva global y empresarial**. 14º. Edición. México. Editorial McGraw Hill.

Newstron J. (2011) **Comportamiento humano en el trabajo**. 10º. Edición. México. Edit. McGraw Hill.

Robbins S. (2011) **Comportamiento organizacional**. 7º. Edición. México: Edit. Prentice Hall Hispanoamericana.

Robbins S. y Judge (2013) **Comportamiento organizacional**. 15º. Edición. México, Edit. Pearson

ACOSO LABORAL VS SÍNDROME DE CRONOS: UNA CARGA EMOCIONAL ÉTICA

IJCIJGH-40

*Diamela Nava **

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación tuvo como finalidad analizar el acoso laboral vs el síndrome de cronos como dos factores que afectan emocionalmente la salud mental del individuo. El estudio se basa en una metodología de tipo interpretativa, mediante un análisis documental. Así mismo, las teorías utilizadas se sustentaron en Seijo & Añez (2010), Piñuel & Zabala (2011), Lozano (2011), entre otros. Finalmente, se logró considerar que el objetivo fundamental de ambos riesgos psicosociales es transformar moralmente al trabajador y destruirlo lentamente a través del abuso de poder, y el acoso psicológico. No obstante, el jefe-cronos puede estar influenciado por el temperamento, carácter con sentimientos de inseguridad, miedo a ser desplazado, para poder sentirse identificado como una persona admirada.

Palabras Clave: Acoso, Síndrome, Emocional.

WORKPLACE HARASSMENT VS CHRONOS SYNDROME: AN ETHICAL EMOTIONAL BURDEN

Astract

The aim of this research was to analyze workplace bullying vs chronos syndrome as two factors that emotionally affect the mental health of the individual. The study is based on an interpretative methodology, through a documentary analysis. Likewise, the theories used were based on Seijo & Añez (2010), Piñuel & Zabala (2011), Lozano (2011), among others. Finally, it was possible to consider that the fundamental objective of both psychosocial risks is to morally transform the worker and slowly destroy him through the abuse of power and psychological harassment. However, the boss-chronos can be influenced by temperament, character with feelings of insecurity, fear of being displaced, in order to feel identified as an admire person.

Keywords: Harassment, syndrome, emotional.

* Licenciada En Gerencia de Recursos Humanos, Egresada de la Universidad José Gregorio Hernández. Magister en Gerencia de Recursos Humanos, Doctora en Ciencias Gerenciales. Egresada de la Universidad Rafael Beloso Chacin. Experiencia Laboral: Terminales Maracaibo, C.A. Filial No Petrolera de PDVSA, Tiempo de Servicio: 4 años. Cargo: Supervisora de Captacion, Educacion y Desarrollo. Correo electrónico: diamela.nava@gmail.com

Introducción

A través del tiempo en las organizaciones se han descubierto múltiples formas de liderar desde aquel que desempeñaba su autoridad de manera abusiva hasta el origen divino de aquellos que lo ejecutaron por las fuerzas de las armas. De esta manera, la evolución de las organizaciones algunas veces resultan ser improductivas, anárquica e incluso caótica cuando carece de una figura capaz de inculcar una cultura organizacional a través de unos valores y principios éticos ejemplares, para proporcionar congruencia en las relaciones y actividades. Sin embargo, cada individuo constituye un mundo, las experiencias son propias e incompatibles en virtud que, un grupo de personas están compuestas por unas características particulares, cualidades o potencialidades, y defectos.

Sin embargo, según Grettchen (2011), la gestión organizacional coordinada por un jefe autocrático puede padecer del síndrome de cronos que lo conlleva a sentir un miedo patológico para que otros no lo puedan superar profesionalmente y tampoco siente humildad para que los demás aprendan lo que sabe hacer, todo ello; con el propósito de tener una necesidad excesiva de mantenerse seguro, no obstante; de sentir una pasión enfermiza por su puesto de trabajo y así no ser desplazado o sustituido, creando en la organización puestos inamovibles. En este sentido, el síndrome de cronos está relacionado con otros comportamientos patológicos como el acoso laboral, egocentrismo, autoengaño, adicción al trabajo, y el presentismo. Asimismo, detrás de este comportamiento se puede esconder un agresor con conductas degradantes hacia los demás, con el objetivo de sacarlo de la empresa, especialmente ataca aquellos trabajadores con un nivel excelente de preparación y eficiencia.

Atendiendo a estas consideraciones, el perfil de un jefe-cronos ocupa un puesto con relativa importancia; desde un punto de vista emocional posee una baja autoestima, desconfianza hacia el equipo de trabajo, con poca preparación académica, carece de potencialidades y pueden tener cierto grado de antigüedad en la empresa, por tal motivo, trata de rodearse de gente sumisa para manipularla a su manera. Cabe destacar que, un verdadero líder es aquel que cumple éticamente y responsablemente el compromiso de servir a los demás a través de la confianza, y la credibilidad, para alcanzar la aceptación y el reconocimiento a través de la vocación y sensibilidad que se debe tener para guiar al talento humano.

Acoso laboral: Un riesgo psicosocial que afecta la salud mental del individuo.

Sobre la base de las ideas expuestas, las víctimas de acoso van más allá al afirmar que el acto violento constituye un atentado contra la integridad moral y ética de la persona, en virtud que; la

actuación del acosador va dirigida de modo directo para someter y manipular al mismo, con la intención de echarlo del territorio aunque algunas veces el psicópata no consiga sacarlo de la empresa, por lo menos le queda la satisfacción de hacerle la vida imposible con la mala impresión de hacer pasar al acosado como un trabajador incompetente, improductivo y problemático.

Es por ello que, una táctica muy utilizada es la provocación continuada, a través de la cual se intenta que la víctima o acosado, debido a la tensión o estrés al que vive sometido a diario, acabe “explotando” y traicionándose a sí mismo, bien de palabra o acto, con lo que ya se ha logrado el pretexto para la expulsión y así el acosador consigue el objetivo perseguido. A este respecto, según Verona y Santana (2012), el individuo durante el proceso de acoso en el ámbito laboral algunas veces son variados y suelen utilizarse una combinación de gestos, palabras, o cualquier tipo de actitud negativa para amedrentar a la víctima, a saber:

- Gritar, insultar y humillar a la víctima cuando la misma está sola o acompañado de otras personas, con el fin de ridiculizarlo.
- Asignarles proyectos con plazos de tiempo inalcanzables de cumplir.
- Quitarle actividades que son importantes en su área de trabajo y colocarle otras tareas rutinarias sin interés, con la finalidad de desarrollar en la víctima el Síndrome del Quemado o incluso aplica la técnica del ninguneo, es decir; “Matar a la víctima con la indiferencia y el menosprecio de no tomarlo en cuenta en ninguna actividad, con el propósito de desmotivarlo.
- Manipular y retener la información para inducirle a un error durante su desempeño laboral y acusarle ante su superior por falta de negligencia y deficiencia en sus actividades laborales.
- Difamar o levantar falsos en contra de la víctima, extendiendo comentarios destructivos por toda la empresa que influyan de manera negativa en contra de su reputación o imagen profesional.
- Ignorar por motivos de envidia sus éxitos profesionales ante otras personas.
- La víctima es criticada continuamente por sus trabajos, ideas, propuestas, entre otros factores, convirtiéndose en objeto de burlas.
- El acosador puede castigar duramente por cualquier iniciativa en el marco de sus responsabilidades y atribuciones, lo que conlleva a una supuesta falta de obediencia ante la jerarquía.

- Otra técnica utilizada es invadir y otra veces divulgar la vida privada de la víctima, accediendo a su correo electrónico, teléfono privado, documentos referentes a su vida personal, entre otros.
- En algunos casos se han visto situaciones de líderes acosadores que despiden injustificadamente al trabajador, sea por discriminación sexual, religiosa y/o política.
- Ausencia de sentimientos y culpabilidad.

Atendiendo a estas consideraciones, la víctima de acoso laboral no siempre le resulta fácil probar o demostrar los abusos desarrollados en su contra sin justificación alguna, a pesar de la profunda huella psicológica que esté deja en la salud mental del individuo, que se estén presentando por este tipo de violencia que en algunos casos el acosador siempre trata de no dejar ninguna evidencia y así evitar que la persona atacada pueda defenderse y dejarla como mentirosa por no tener las pruebas suficientes, siendo la palabra de la víctima contra el acosador.

Por tanto, según Piñuel y Zabala (2011), para la víctima por muy difícil que sea demostrar que ha sido lastimado emocionalmente por el acoso laboral es su deber como ser humano, dar a conocer el daño hasta las últimas instancias por el bienestar de su salud mental y física, aunque su reputación y autoestima esté seriamente afectada. Siguiendo este marco de ideas, en el ambiente laboral cuando se presentan situaciones inestables con el personal y que puedan perjudicar moral y psicológicamente al personal es necesario que la organización busque especialistas en el área de la psicología para mantener la armonía y alta autoestima de los trabajadores.

No obstante, según Martínez (2008) el acoso también afecta directamente al acosador en su bienestar mental y vida personal, que conlleva a fortalecer sus malestares físicos. Sin embargo, cualquier persona puede ser víctima de este tipo de violencia emocional, por lo que es importante analizar los factores que estén presentes para llevar a cabo el acoso.

En este sentido, el acoso laboral se presenta a través de un conjunto de conductas premeditadas, las cuales se ejecutan de acuerdo a una estrategia preconcebida y extremadamente sutil con un objetivo claro y concreto de parte del psicópata, es decir anular a la víctima o acosado. De esta manera, el mayor problema en las organizaciones es que la víctima de violencia psicológica algunas veces por causas del miedo, pasa a sufrir la situación en silencio hasta que llega el momento en que presenta la pérdida de control del bienestar físico y mental. No obstante, es un reflejo de las deficiencias de las organizaciones debido a la falta de información o desconocimiento y por no inculcar un sistema de valores necesarios para el bienestar común de todos los que la integran.

Síndrome de cronos: Una acción deliberada por la necesidad de obtener poder.

El ser humano es complejo e imprescindible en su comportamiento, de esta manera, a lo largo del tiempo se ha demostrado de lo que es capaz de hacer para satisfacer su necesidad de ambición de poder. No obstante, según Bedoya y Velásquez (2014) señalan que el individuo presenta una necesidad de poder, asegurando que aquellas personas que ocupan la mayor parte de su tiempo pensando sobre la influencia que tienen sobre otros y cómo pueden utilizarla para cambiar el comportamiento de sus subordinados son las que más lo demuestran, agregando que se satisfacen a través de ciertos riesgos psicosociales como el síndrome del burnout, acoso laboral, para controlar a sus subalternos, con la finalidad de evitar el crecimiento personal en la organización.

Sin embargo, una de las características principales que debe poseer un gerente o líder en la organización es la pasión por el trabajo, es decir cuando la persona siente amor por lo que hace; por tal motivo esta actitud tiene sus pro y sus contras; el líder se vuelve más productivo, valorado, consigue grandes logros a base de retos, llevándolo al éxito, por otro; en algunos casos la pasión por el trabajo a través del tiempo se puede convertir en obsesión o amor enfermizo sintiéndose indispensable en cuanto al desarrollo de sus actividades al pensar que es el único que puede realizarlas, con la finalidad de sentir adicción por el trabajo y estrés.

De esta manera, en las organizaciones el poder se obtiene en la medida que se asciende de cargo, a través del esfuerzo, dedicación, y una vez alcanzado es difícil aceptar que puede perderse al generar miedo al momento de delegar funciones, el cual conlleva al individuo a realizar cualquier cosa para evitar ser desplazado o sustituido.

De esta manera, según Sue y Sue (2010), cronos significa, miedo a ser desplazados del poder, pero en la mitología griega Cronos tenía tanta sed de poder que atentó contra su padre Urano, con la intención de ocupar su lugar a través de manipulaciones y engaños, debido a que éste era el amo y señor del universo. Sin embargo, Urano mal herido, le maldijo al experimentar la misma suerte en manos de sus hijos, por lo que Cronos decidió devorarlos al nacer, con el objetivo de alcanzar su propósito sin importar el daño que podría ocasionar, no obstante, y gracias a la astucia de la Diosa Era, uno de sus hijos, Zeus, logró salvarse de tan cruel destino dando cumplimiento años después a la maldición.

En virtud de estas razones, comparando la historia de Cronos en el ámbito laboral resultaría absurdo imaginar a un supervisor devorándose a un subordinado; literalmente hablando, no es menos cierto que algunas prácticas podrían ser fácilmente consideradas muy cercanas a tal situación, en estos casos se

haría referencia a las constantes explicaciones y excusas que se ofrecen a los empleados para justificar la ausencia de incrementos salariales, ascensos, traslados o cualquier otro tipo de mejora que lo acerque o iguale a su superior, estos factores en algunos líderes o directivos se presenta como una amenaza. Asimismo, según Cestaus (2002) no en todos los casos está presente el temor a ser desplazado por el subordinado, en aquellos donde la actuación del gerente se inclina a impedir el crecimiento de sus trabajadores podría decirse que se está en presencia del ahora llamado Síndrome de Cronos.

Por tanto, el síndrome de cronos no es más que la acción deliberada del supervisor de estancar a su personal por temor a ser desplazado o sustituido, evitando el crecimiento de los subordinados en el área en donde él ejerce su poder o lo posee generando preocupación, ansiedad, frustración, estrés, desconfianza al creer que la organización desea despedirlo o bajarlo a un puesto inferior y algunas veces posee actitudes perversas utilizando la manipulación, acoso laboral, con el propósito de eliminar a la persona o personas que tengan cierto potencial para ocupar cargos de mayor responsabilidad convirtiéndose en un enemigo letal de quienes lo rodean.

En este marco de ideas, según Bedoya y Velásquez (2014) esta "enfermedad gerencial o riesgo psicosocial" tiene unos síntomas particulares que pueden ser listados de la manera siguiente:

- Está presente en cualquier organización, independientemente de su tamaño y función.

Se lleva a cabo a través de personas con altos cargos y de mayor responsabilidad.

- No importa la edad, el sexo de la persona, usualmente esto se lleva cabo a través de personas con mucha preparación y experiencia laboral pero a nivel emocional son personas con inseguridad y con un grado de egocentrismo muy elevado.

Por su parte, el síndrome de cronos por parte del gerente inhibe en los demás el miedo al crecimiento personal, anulando las potencialidades en cuanto a conocimientos que posea el equipo de trabajo para ejercer puestos de alta jerarquía, también puede afectar el clima y la cultura organizacional de la empresa. En este sentido, el síndrome de cronos se evidencia con mayor facilidad en aquellas organizaciones donde las posibilidades de desarrollo en posiciones y/o niveles de conocimiento son muy escasas, por lo que el individuo tiende acelerar su territorio para evitar mostrar sus debilidades, carencias, temores o perder su poder delante de quienes se lo han otorgado, no siempre demostrando un comportamiento ejemplar o ético, orientando su administración a evitar el perfilamiento de algunos individuos que puedan atentar en contra de la estabilidad de su cargo.

Sin embargo, en la gestión altamente productiva donde esté presente el síndrome de cronos, como característica principal ha de generar desinterés en la ejecución de las labores en los subordinados, afectando su nivel de productividad, como lo expresa Bustillo (2011) cuando explica que los trabajadores necesitan crecer y sentencia que cuando se impide el crecimiento, y la eficiencia, su desempeño no es el mismo.

Con base a lo expuesto se infiere que, un subordinado que observe la conducta deliberada o negativa del líder por mantenerlo siempre en la misma condición puede reaccionar, expresando su descontento a expensas de perder su empleo, es decir; que se sienta intimidado, se limita a comunicar lo estrictamente necesario, en espera de alguna oportunidad en donde pueda desligarse del supervisor. Atendiendo a estas consideraciones, si bien es cierto según Contreras (2010) el estancamiento a nivel psicológico produce una baja en la productividad del trabajador, asimismo; no es menos cierto que habrá de generar sentimientos de impotencia y resentimiento, los cuales tienden a servir de barreras comunicacionales.

En este sentido, los individuos idealizan las organizaciones en donde desean laborar y crecer como profesionales, pero una vez dentro, descubren en la realidad de la gestión administrativa, la presencia de conductas gerenciales absolutistas y perpetuas que merman los deseos de superación, obligándolo a perder el interés por el trabajo que desempeña y por ende no se sienten identificados con la empresa. Sin embargo, la pérdida de interés se traduce también en la baja de la productividad, de la calidad del trabajo y la responsabilidad con el mismo.

No obstante, ante la presencia del síndrome de cronos en la organización, el subordinado comienza a manifestar una conducta más orientada al desinterés y al percatarse de la imposibilidad de crecimiento o el nivel de estancamiento que esta conducta en la gerencia propicia según la teoría de Hirtz (2010), es posible también que presente síntomas de hostilidad, o indiferencia.

De acuerdo a ello, el síndrome de cronos es una conducta que atenta contra las cinco premisas básicas de la gerencia del talento humano, orientadas a ofrecer bienestar y desarrollo de toda organización, éstas son: productividad, comunicación, identificación, conducta y motivación. Sin embargo, estas premisas pueden ser comparadas con cada una de las extremidades del cuerpo humano, si alguna enfermedad la afecta, difícilmente éste podrá moverse con rapidez y acierto. En este sentido, esta conducta, que limita el crecimiento del individuo, ya sea a nivel de conocimiento; es sencillamente

una afección gerencial, la cual se debe identificar, combatir y erradicar en cualquiera de las áreas laborales en la que se desenvuelve.

Código de conducta ética en la gestión organizacional: Una herramienta para la armonización en las relaciones interpersonales.

En la actualidad la necesidad de adecuar las normas éticas en las organizaciones para lograr responder a las demandas y desafíos que genera un mundo cada vez más globalizado tanto en el sector público y privado, que conlleva al talento humano a estar sometido a continuas y complejas relaciones interpersonales. No obstante, este proceso no solo se lleva a cabo internamente en la empresa sino también externamente con la sociedad en general.

Es así como según Verona y Santana (2014), la ética no es algo extrínseco que constriñe, es decir, que impone en la actividad empresarial, tampoco pertenece al ámbito privado del directivo o líder, la ética es una condición necesaria para el correcto funcionamiento de la organización que conlleva a la excelencia individual y organizacional. De esta manera, el código de conducta ética no debe ser visto como un listado de prohibiciones o reglas que traten de inhibir la superación personal, sino que permita incentivar prácticas constantes de actitudes positivas que conlleve al bienestar general en las relaciones interpersonales.

Asimismo, la ética es una dimensión de la realidad humana que no puede quedar al margen de ninguna actividad empresarial. En virtud de estas razones, la empresa puede y debe tener conciencia, por tal motivo, los comportamientos irresponsables impiden la rentabilidad y viabilidad de la empresa a largo plazo y además debilitan la eficiencia, productividad y confianza del sistema económico o maximización de valor en la organización.

Con base a lo expuesto se infiere que, la reputación es uno de los principales activos que poseen y deben mantener las organizaciones para seguir llevando a cabo las buenas prácticas profesionales. Según la doctrina citada por Brealey y Marcus (2014) afirman, la importancia de tener presente el mecanismo de la buena reputación, por tal motivo, este ha sido tradicionalmente uno de los medios más indispensables para asegurar el cumplimiento en cuanto a los estándares éticos establecidos en el código de ética de la empresa.

Así, la reputación se podría definir como un ejemplo a seguir a través de ciertos comportamientos éticos y morales que se han formado desde el pasado, por ello; la misma constituye la base fundamental para predecir su comportamiento en el futuro a través de unos valores y principios éticos ejemplares.

En virtud de estas razones, las gerencias en las organizaciones actúan como encubridores de los acosadores laborales, se preocupan en la promoción de reflexiones colectivas entre sus miembros, con el fin de aportar a la consecución del bien máspreciado para el ser humano como es la felicidad. En la medida en que, los hijos, familiares, vecinos, amigos, comunidad y todos juntos practiquen comportamientos éticos y morales, en esa medida se logra construir la vida y el mundo que todos deseamos.

Para tal efecto, la falta de un código de conducta ética para el mejoramiento en las relaciones en las empresas, probablemente afloren los celos profesionales, la envidia y en el peor de los casos, perjudicar a quienes producto de su esfuerzo crecen profesionalmente y son promotores del fortalecimiento de la identidad organizacional.

Con base a lo expuesto, todo lo anterior es el resultado típico del hostigamiento psicológico en el trabajo. Como complemento, según Martínez (2012) define al “acosado laboral” como una persona con elevado sentido de la ética y la justicia, muy capacitado para su trabajo, fuerte sentimiento de compañerismo, iniciativa y trabajo en equipo, además aprecio entre los compañeros de trabajo. Por tanto, este perfil es el que promueve el Código de Ética a lo interno de las organizaciones.

En síntesis, las organizaciones deben tener una serie de valores éticos y conseguir que sus empleados, de cualquier nivel, alto, o intermedio, compartan esos valores y realicen su trabajo teniéndolos presente, y en el proceso de toma de decisiones consideren la ética como un criterio más, para el bienestar en las relaciones internas y externas. Por su parte, la eficacia de los códigos éticos depende en gran parte del proceso de la ejecución del mismo y de integrar la cultura ética en el día a día.

Asimismo, según Lozano (2011), la elaboración de estos códigos deben ser un proceso participativo y dialogado en el que todos y cada uno de los miembros de la organización logren tomar conciencia de las responsabilidades que se van asumir si deciden que la empresa haga público una determinada normativa ética, es decir; el objetivo de la empresa al establecer un código ético es crear una cultura donde se delimiten las conductas deshonestas que podrían estar perjudicando al talento humano y a la organización, con la finalidad de marcar el camino a seguir por todos los miembros. Bajo esta

perspectiva, la existencia de un código de ética en las empresas ayuda a mejorar la imagen y la credibilidad pública de las mismas, siendo esto un buen incentivo para su reputación.

No obstante, las empresas deben ser conscientes de los riesgos de prometer algo que no se pueda cumplir, pues en caso de no hacerlo, la desconfianza es mucho mayor, en virtud que un código ético es fundamental en las relaciones en el ámbito empresarial; por ello, la normativa debe ser realista y coherente.

Elementos constitutivos de la acción humana y su impacto en el individuo.

La afectividad humana, de acuerdo con lo planteado por Guillen (2006), es singular por estar unida a la capacidad de reflexión y a la voluntad libre; esta dimensión tiene relevancia en las decisiones humanas y constituye un eje fundamental para explicar su conducta. Es así como según Seijo y Carvajal (2010), los sentimientos son importantes por la indudable influencia que tienen en el comportamiento y en cómo los mismos afectan las decisiones. Además de definirse como el estado de ánimo producido por causas que lo impresionan, tales como el entusiasmo ante un nuevo proyecto, el temor a una posible decisión en la organización, la alegría provocada por un acontecimiento positivo inesperado o el desánimo que genera la ausencia de resultados esperados.

Según Guillen (2006), los sentimientos pueden ir a favor o en contra de la voluntad y por tanto facilitar las acciones libres, pero el dominio de estos por parte de la voluntad y la razón, no está asegurado, los mismos serán buenos en la medida en que cooperen con las acciones buenas y a la inversa.

En este sentido, la acción humana, es en la medida en que supone una decisión libre de la voluntad, motivada por una intención que puede ser racional y emocional; es decir, aunque la acción es una, en ella se puede distinguir una intención que es el resultado de un juicio querido de la razón, acerca de la conveniencia de actuar o no, y afectado a la vez por los sentimientos. La intención marca la meta, el resultado o la consecuencia vinculada a dicha acción. De acuerdo con lo mencionado, se ejemplifica al decir que se puede actuar con pocas fuerzas físicas (corporeidad) y además sin ilusión o sin ganas (afectividad); no obstante, esto no impide la responsabilidad ética si la acción fuera consciente (existe intención) y libre (decisión de la voluntad); de lo cual se deduce: no todo lo que se desea y ejecuta resulta conveniente.

También, junto a la intención y decisión de los medios para la puesta en práctica de la acción, existen unas circunstancias concretas, pues cada comportamiento, se produce en un momento, en un lugar y a partir de unos factores que afectan el mismo, y por tanto su juicio ético. En una organización éticamente enferma se pueden fomentar comportamientos deshonestos, mientras que en una saludable se puede contribuir con la mejora de sus miembros como personas, es decir, las circunstancias ambientales lógicamente afectan los comportamientos personales.

En este sentido, toda acción humana tendrá como resultado unas consecuencias más o menos previsibles, por cuanto aunque ya no formen parte de la acción en sí, en la medida en que son resultado de la misma, pueden haber sido consideradas por quien actúa. En este enfoque, no debe olvidarse que toda acción humana tiene implicaciones sobre otras personas, pero principalmente en la que actúa, es decir, quien estafa se hace estafador y quien actúa sin hacer continua ostentación de sus éxitos se hace humilde.

Por último, conviene destacar la necesidad de tener en cuenta los previsibles resultados de la actuación, por cuanto, toda acción acaba teniendo consecuencias sobre el actuante. Las personas que son afectadas por la decisión y de modo indirecto, por el efecto que el comportamiento provocado en terceros, tendrán en quien ha actuado, los resultados de sus propias acciones, denominadas también circunstancias que influyen en la valoración ética siempre y cuando sean previsibles y evitables. Desde el punto de vista ético, la importancia de la intención para juzgar la acción en su conjunto, se entiende al analizar con detalle cuando se trata de medir las consecuencias del comportamiento humano. Si se miente, aunque no se note externamente, el ejecutor de la acción se hace mentiroso, si la intención es mala, quien la realiza está siendo malintencionado, aunque su actuación resulte un efecto externo positivo.

Conclusiones

Es importante que en el comportamiento de las personas en especial de los líderes que ocupan cargos de mayor responsabilidad en la organización se analice a partir de una perspectiva psicológica, por tal motivo; se identificó la relación del acoso laboral y el síndrome de Cronos, ambos reconocidos como riesgos psicosociales que afectan la salud mental de los trabajadores, como la autoestima y la motivación, ello con la finalidad de no tener un buen desempeño y de esta forma incide negativamente en diversos objetivos organizacionales.

En este sentido, el miedo en el individuo producido a través del acoso laboral y el síndrome de cronos generan la pérdida del talento, en virtud que, causa enfermedades entre otras fuentes de estrés psicosocial. No obstante, sus consecuencias son dañinas para el trabajador, organización, y sociedad en general, por tal motivo, es cada vez más indispensable la necesidad con respecto a realizar intervenciones, que eviten este tipo de riesgos que afecta la reputación e integridad de la persona y de la organización.

De acuerdo a lo anterior, un ataque psicológico ocasionado por un jefe que implementa un liderazgo basado en el miedo causado por el síndrome de cronos; es así como el comportamiento del agresor obedece a una serie de disposiciones previas anormales o patológicas, con experiencias traumáticas causadas por el trastorno paranoide y antisocial en la personalidad que se reflejan a lo largo del tiempo no solamente en el ámbito laboral.

Referencias Bibliográficas

Bedoya, C. & Velásquez, A. (2014). **Análisis de la incidencia del miedo en la organización desde la perspectiva psicobiológica.** Revista Colombiana de Psicología, Vol. 23 N° (2). Artículo disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5016329.pdf> Universidad del Valle, Cali, Colombia.

Brealey, S. & Marcus. J. (2014). **Principios de finanzas corporativas.** 9na. ed. Editorial McGraw Hill.

Bustillo, F. (2011) **El síndrome de Cronos. La nueva enfermedad Organizacional.** Team Action. **Entrenamiento y desarrollo.** Extraído de <http://www.teamaction.com.ar/archivos/cronos.pdf>.

Cestau, D. (2002). Las diez causas principales del fracaso del liderazgo. Publicado el 21 de mayo de 2002. Accedido el 25 de julio de 2021. En:[http://www.degerencia.com/articulo/las diez causas principales del fracaso del liderazgo](http://www.degerencia.com/articulo/las_diez_causas_principales_del_fracaso_del_liderazgo).

Contreras, D. (2010). **Síndrome de Cronos.** Economía y Empresas. Diario On Line El Libre Pensador. 12/11/2010. Accedido el 25 de julio de 2016 En: <http://www.ellibrepensador.com/2010/11/12/sindrome-de-cronos/>.

Grettchen. S. (2011). **Síndrome de Cronos.** Revista Scielo. ISSN 0001-6002/. Disponible en: <http://www.scielo.sa.cr/pdf/amc/v53n3/art03.pdf>. Vol. 5. N°3. Costa Rica.

Guillen, M (2006). **Ética y Práctica de la Responsabilidad Social Empresarial.** Editorial Planeta Venezolana, S.A.

Hirtz B. (2010). **El miedo a ser reemplazados. El Síndrome de Cronos en la Empresa.** 13 Octubre 2010. Accedido el 25 de julio de 2016 En: <http://www.buscarempleo.es/riesgos-laborales/el-sindrome-de-cronos-en-la-empresa.html>

Lozano, F. (2011). **Qué es la ética de la empresa.** Editorial Proteus. España.

Martínez, M. (2012). **El acoso psicológico en el trabajo y mobbing: patología emergente.** Gaceta Internacional de Ciencias Forenses. ISSN: 2174-9019. N°3. Disponible en: http://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf España: Universidad de Valladolid.

Seijo, C & Carvajal, L (2010). **La ética como plataforma para la toma de decisiones en las empresas aseguradoras.** Revista Innovación y Gerencia. Revista científica arbitrada. Vol. I. No. 1. ISSN 1856-8807

Seijo, C; & Añez, N (2010). **La inteligencia ética y la dignidad de la vida: un horizonte actual en la humanidad.** Revista Ethos Venezolana. Vol. 2, No. 1, Enero-Junio, ISSN 1856-9862.

Sue, D. & Sue, S. (2010). **Psicopatología, Comprendiendo la Conducta Anormal.** (9a ed.). Editorial México. Cengage Learning.

Verona, M. & Santana, M. (2014). **Consecuencias y Responsabilidades de la Empresa ante el Mobbing.** Revista Ciencia y Sociedad Vol. 39. N° 3. Instituto Tecnológico de Santo Domingo. República Dominicana. ISSN: 0378-7680. Artículo disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/870/87031897002.pdf>.



**UNIVERSIDAD
DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ**

La Universidad de Maracaibo

I Jornada Científica
Internacional

**DR. JOSÉ GREGORIO
HERNÁNDEZ**

25 y 26 de noviembre 2021
MODALIDAD ON LINE

