

20
UJGH



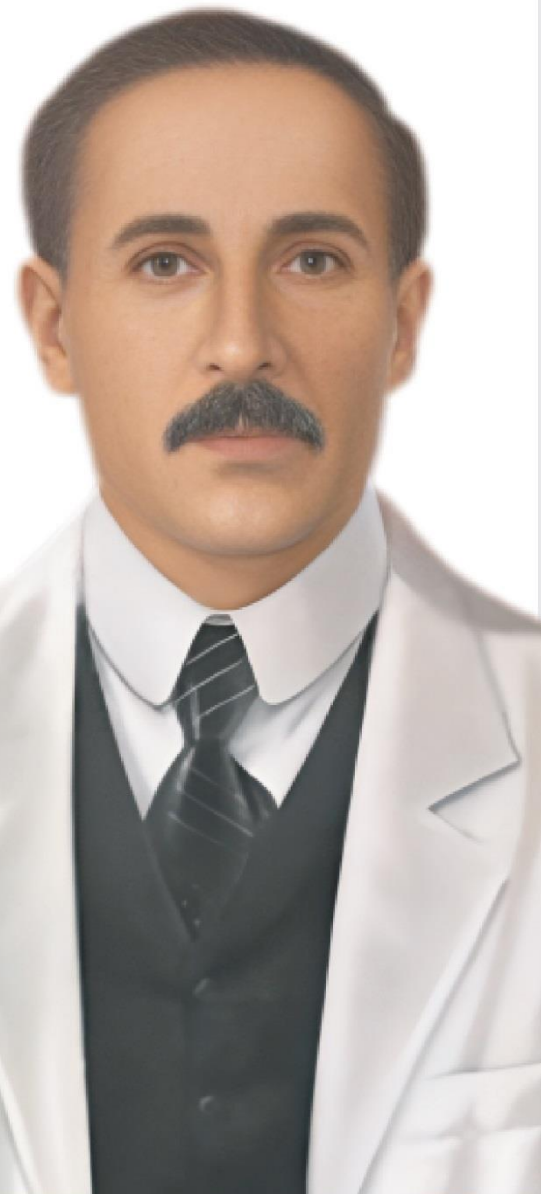
UNIVERSIDAD
DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ

La Universidad de los Valores

III JORNADAS CIENTÍFICAS INTERNACIONALES DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ

GESTIÓN CIENTÍFICA:

TRASCENDENCIA HACIA LAS
ORGANIZACIONES INTELIGENTES



www.ujgh.edu.ve



jornada.cientifica@ujgh.edu.ve

MODALIDAD
MIXTA

26, 27 Y 28
OCTUBRE 2023

III JORNADAS CIENTÍFICAS INTERNACIONALES DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GESTIÓN CIENTÍFICA: TRASCENDENCIA HACIA LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES

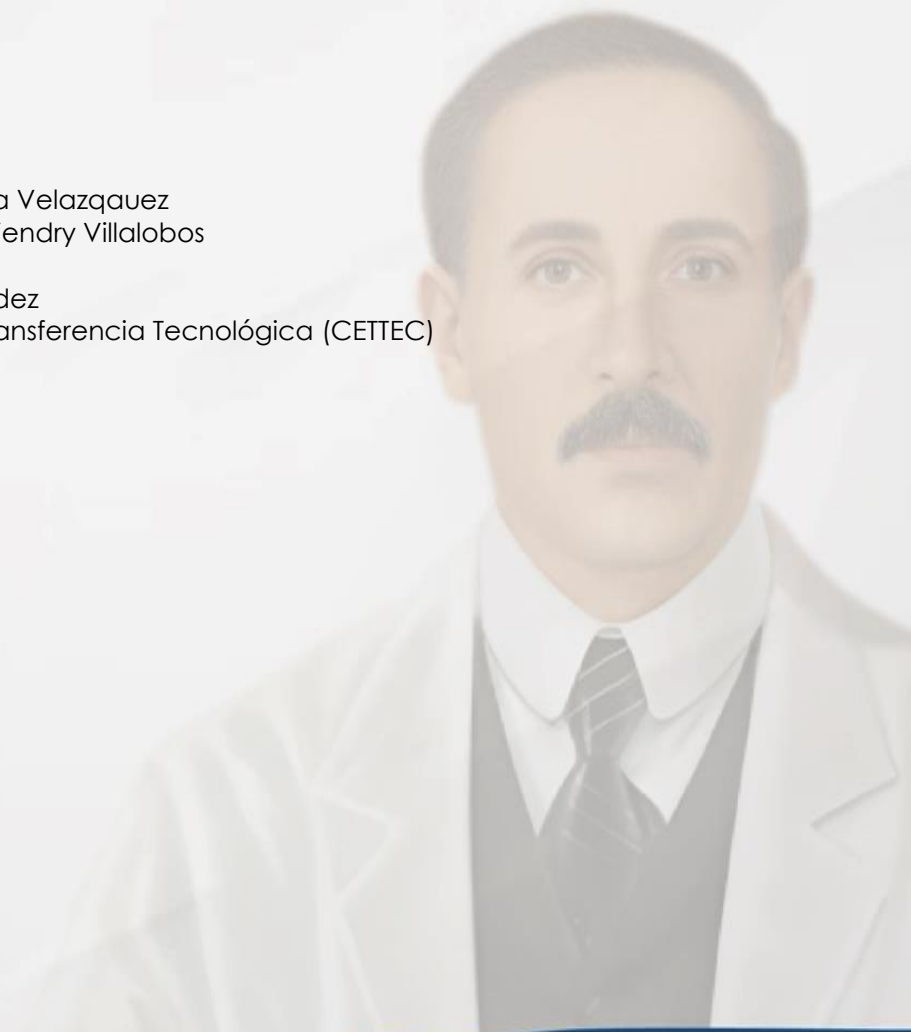
PUBLICACIÓN CIENTÍFICA ARBITRADA

ISBN: 978-980-7437-39-4

Depósito Legal: ZU2023000059

Concepto Gráfico: Harvin Fernández – Karla Velazquez
Montaje: Prof. Jean Ferrer – Miriam Peña – Yendry Villalobos

2023. Universidad Dr. José Gregorio Hernández
DEPENDENCIA RESPONSABLE / Centro de Transferencia Tecnológica (CETTEC)
Maracaibo-Venezuela.



COMITÉ HONORÍFICO

Prof. Gisela Quijada
Rectora

Prof. Juan Rincón
Vicerrector Académico

Prof. Aivel Calimán
Vicerrectora Administrativa

Prof. Loraine Palmar
Secretaria

Prof. Gabriela Pérez
Decana 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

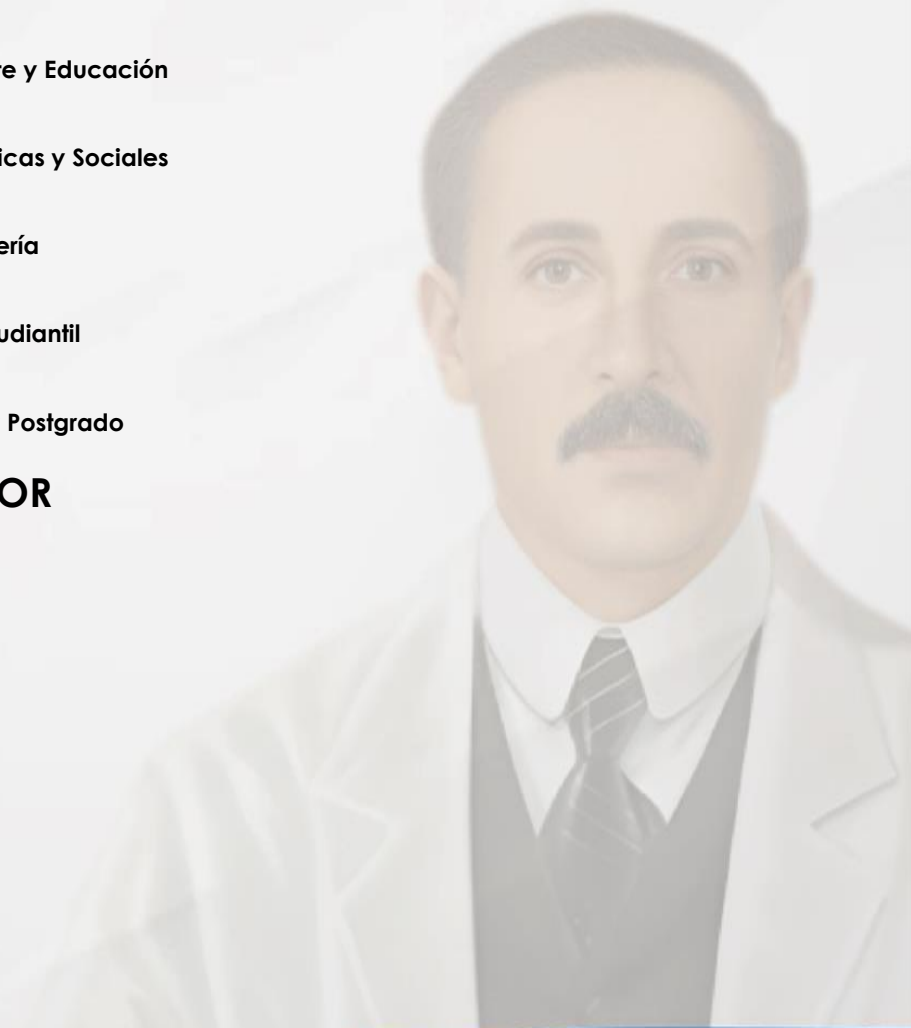
Prof. Oslando Rivera
Decano de Extensión y Desarrollo Estudiantil

Prof. Jean Ferrer
Decano de la División de Investigación y Postgrado

COMITÉ ORGANIZADOR

Coordinador General
Prof. Jean Ferrer

Coordinación Académica
Prof. Miriam Peña
Prof. Emilba González
Prof. Losangela Palmar
Prof. Zobeida Geles
Prof. Bárbara Ordoñez



PRÓLOGO

En la aproximación hacia las organizaciones inteligentes, la ciencia y tecnología juegan un rol imprescindible, cuya importancia es agilizar los procesos, para una mayor productividad, sin embargo, es el capital humano su principal objetivo a considerar para el éxito empresarial. Esto se traduce en la inexorable preparación del personal, basado en la transdisciplinariedad, hacia la búsqueda de soluciones efectivas.

Los paradigmas organizacionales del siglo XXI, representan la clara convicción de evolucionar y poner en práctica novedosos enfoques, que impriman un alto compromiso y valor, siendo estos tan solo unos de los elementos que marcan la diferencia entre las organizaciones tradicionales y las inteligentes.

En el mismo orden de ideas, las empresas no solo están asumiendo un cambio a nivel gerencial, tecnológico o económico, sino también humanista como característica fundamental de una Organización Inteligente, en la cual la innovación y satisfacción se articulan, para propiciar el crecimiento personal y profesional de los empleados, convirtiéndose en individuos activos y proactivos dotados de habilidades, pero, además, capaces de desempeñarse como seres conciliadores y empáticos.

Ante lo planteado, la Universidad Dr. José Gregorio Hernández, como propulsora de la transformación social y transición de las organizaciones, reafirma el compromiso de seguir trabajando como cada año, promoviendo los valores, fomentando el aprendizaje, la innovación y actividad científica, abriendo espacios para la disertación de diferentes temáticas, como las **III Jornadas Científicas Internacionales Dr. José Gregorio Hernández**, dejando significativos aportes para el desarrollo social.

Prof. Losangela Palmar
Directora Académica del Vicerrectorado Académico



**UNIVERSIDAD
DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ**

La Universidad de Maracaibo

**JORNADAS CIENTÍFICAS
INTERNACIONALES**
DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ
Gestión Científica: Trascendencia hacia las organizaciones inteligentes

TABLA DE CONTENIDO

ACREDITACIÓN

COMITÉ HONORÍFICO

COMITÉ ORGANIZADOR

PRÓLOGO

TABLA DE CONTENIDO

MESA Nº 1. ORGANIZACIONES INTELIGENTES

MESA Nº 2. TIC, GESTIÓN EMPRESARIAL, AMBIENTE,
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, FINANZAS,
UNIVERSIDAD PRODUCTIVA

MESA Nº 3. GESTIÓN EDUCATIVA

MESA Nº 4. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

MESA VIRTUAL. PERSPECTIVAS MULTIDISCIPLINARIAS



**MESA Nº 1.
ORGANIZACIONES INTELIGENTES**

	CÓDIGO
Comunicación como factor integrador de la excelencia en PYMES del sector hotelero Annherys Paz, Jhon Muñiz, Yina Magdaniel	<u>3JCIJGH-23</u>
Plan estratégico de comunicación interna para optimizar el funcionamiento del Sagas Maracaibo José Guerra, Adriana Vera	<u>3JCIJGH-25</u>
Inteligencia social como estrategia gerencial Leidy D. González G., Mary C. Moran R.	<u>3JCIJGH-30</u>
Influencia de redes sociales en el emprendimiento de Venezuela: ayer y mañana Urdaneta Jenny, Croes Joseney	<u>3JCIJGH-40</u>
Formación del talento humano para el trabajo en equipo en organizaciones inteligentes Wuilmaira Pérez, Paola Urdaneta	<u>3JCIJGH-41</u>
Perspectiva sistémica de la innovación, una mirada al marco legal venezolano Kenny Rubio, Maryury Valles	<u>3JCIJGH-44</u>
Evolución del Proceso Tecnológico e Innovativo en Venezuela, y potencialidad en los próximos años. Oscar Martínez, Katiuzka Moran	<u>3JCIJGH-47</u>
Inteligencia artificial en la educación superior Lina Sánchez	<u>3JCIJGH-48</u>
Liderazgo resiliente aplicado a través de una gerencia emprendedora en Venezuela Gerardo Cardozo, Rafael Cristalino	<u>3JCIJGH-53</u>
Gestión estratégica: la clave para revitalizar las instituciones educativas Deidy Cubillán	<u>3JCIJGH-54</u>
Incidencia del elemento temporal en el impuesto sobre publicidad y propaganda comercial Roxana Hernández	<u>3JCIJGH-55</u>
Estatuto de los refugiados a la luz del ordenamiento jurídico venezolano Alejandra Ugarte, María García	<u>3JCIJGH-60</u>
Liderazgo visionario como elemento clave en el desarrollo organizacional Vanessa Gómez, Ana Perozo	<u>3JCIJGH-62</u>
Industria 5.0 y gerencia logística en cadenas de farmacias Vanessa Gómez, Ana Perozo	<u>3JCIJGH-63</u>
Equipos de trabajo como gestores de éxito en la universidad de la Guajira Annherys Paz, Angel Acevedo y Agustín Álvarez	<u>3JCIJGH-64</u>

Comunicación como factor integrador de la excelencia en pymes del sector hotelero

3JCIJGH-23

*Annherys Paz
**Jhon Muñiz
***Yina Magdaniel

Resumen

El objetivo del estudio fue analizar la comunicación organizacional como factor integrador de la excelencia en pymes del sector hotelero del distrito de Riohacha. Metodológica, fue un paradigma cuantitativo, enfoque positivista e investigación descriptiva, diseño no experimental, transaccional, de campo, la población fueron 50 gerentes de pymes hoteleros, la recolección de información utilizó la técnica de la encuesta e instrumento un cuestionario validado por expertos, arrojando un 85 % de fiabilidad. En el análisis de los datos, uso la estadística descriptiva. Finalmente, la comunicación organizacional es un factor integrador para el alcance de los indicadores de excelencia en las pymes del sector hotelero, contribuyendo con su gestión a propiciar acciones de calidad de servicio, satisfacción de los colaboradores y clientes.

Palabras clave: comunicación, pymes, sector hotelero.

Communication as an integrating factor of excellence in smes in the hotel sector

Abstract

The objective of the study was to analyze organizational communication as an integrating factor of excellence in SMEs in the hotel sector of the Riohacha district. Methodological, it was a quantitative paradigm, positivist approach and descriptive research, non-experimental, transactional, field design, the population was 50 managers of hotel SMEs, the collection of information used the survey technique and instrumented a questionnaire validated by experts, yielding 85% reliability. In analyzing the data, I use descriptive statistics. Finally, organizational communication is an integrating factor for the achievement of excellence indicators in SMEs in the hotel sector, contributing with its management to promote service quality actions, employee and customer satisfaction.

Keywords: communication, SMEs, hotel sector.

*Doctora Administración. Magister en Gerencia Recursos Humanos. Licenciada Administración de Empresas. Docente e investigadora de la Universidad de La Guajira Colombia. E-mail: aipaz@uniguajira.edu.co. Grupo AIKA, Categoría A Colciencias. Investigador Senior, Colciencias. Orcid.org/0000-0001-7538-1563. <https://scholar.google.es/citations?user=ZuuYMOYAAAAJ&hl=es>

**Doctor en Ciencias Gerenciales. Magister Gerencia de recursos humanos. Ingeniero industrial. Director de Talento humano de la Gobernación del Departamento de La Guajira. Docente e investigador Catedrático de la Universidad de La Guajira. Email: jmuniz@uniguajira.edu.co. <https://orcid.org/0000-0002-6038-6772>

***Licenciada Administración de Empresas. Magister Gerencia de Recursos Humanos. Doctora Ciencias Gerenciales. Docente e investigadora de la Universidad de La Guajira-Colombia. Email: gmagdaniel@uniguajira.edu.co. <https://orcid.org/0000-0002-2234-4061>

Introducción

El mundo se configura como una sociedad compleja caracterizada por transformaciones incesantes, que implica cambios para ofrecer respuestas a las necesidades que demandan los entornos globalizados, donde el ecosistema productivo configuran una gestión efectiva de las empresas, entre ellas las pequeñas y medianas, estando su desempeño sumido a eventos volátiles e incertidumbres, convirtiéndolas en estructuras dinámicas donde deben buscar la realización de sus objetivos mediante la adopción y adaptación de tendencias que surgen de la constante evolución de los entornos, la comunicación a gran escala, la tecnología y el conocimiento humano, pudiendo diseñar formas de lograr la competitividad y, por ende, obtener beneficios compartidos.

Si bien es innegable que la economía global alberga una diversidad de tipos de empresas como: las industriales, comerciales, gubernamentales, militares, de servicios e institucionales, tanto públicas como privadas, todas ellas comparten una estructura basada en recursos humanos, financieros, operativos, tecnológicos, productivos y materiales, entre otros; en el cual los elementos deben estar armoniosamente integrados para llevar a cabo los procesos de manera eficiente y efectiva. Entonces, en este proceso, el factor esencial lo aporta el talento con la contribución de los colaboradores, conllevado a una fusión a través de una sinergia para alcanzar los objetivos establecidos; aunado a integrarse en los aspectos sociales, empresariales, políticos, administrativos y tecnológicos. Sin embargo, uno de los aspectos vitales, que representa el núcleo de toda gestión empresarial, es el factor humano, este componente favorece la permanencia en un mercado que generan y distribuyen bienes y servicios.

Es esencial destacar que la base de toda organización está conformada por un conjunto de individuos que trabajan por el bien común, su colaboración implica coordinación de actividades y su desempeño conjunto para adquirir resultados deseables. Por tanto, para lograrlo, es crucial la aplicación de competencias que faciliten el intercambio fluido de ideas e información, siendo la comunicación un factor que integra las personas para trabajar hacia el éxito empresarial. Por consiguiente, aquellos que forman parte de la estructura funcional de una organización deben poseer la capacidad tanto de adquirir como transmitir conocimientos, tomar decisiones y colaborar en equipo, pudiendo apoyarse en el uso de las tecnologías de información, que en la actualidad se presentan como herramientas vanguardistas, consintiendo el acceso incluso en entornos remotos y distantes del contexto empresarial, agregando también valor cuando las condiciones adecuadas están presentes para interactuar y fusionar procesos laborales a pesar de la distancia.

Así pues, el personal, en su rol dinámico como colaboradores empresariales, ya sean parte de grandes corporaciones, pymes u otros tipos de empresas, debe aplicar su conocimiento en sus tareas laborales, donde la comunicación se erige como un factor integrador que ofrece ideas, responsabilidades, funciones, compromisos y toma de decisiones acertadas que aseguren la sostenibilidad de la empresa. Según Chiavenato (2011, 2013), la comunicación organizacional es el proceso mediante el cual la información fluye e intercambia entre las personas que constituyen una organización.

En este sentido, la comunicación organizacional se convierte en un factor influyente en el funcionamiento de la empresa, ya sea en su ámbito administrativo u operativo, incluyendo la gestión gerencial, pues su interacción entre los colaboradores y directores permiten la consecución de objetivos. Refieren (Paz et al, 2015; Díaz et al, 2018) aportan que la comunicación implica la habilidad humana para transmitir y recibir mensajes, expresar sentimientos, creencias y opiniones propias o ajenas de manera imparcial, objetiva y comprensible, fundamentada en principios que regulan el comportamiento en el entorno.

Desde esta perspectiva, la comunicación organizacional enlaza intercambio de mensajes entre los colaboradores de una organización y su entorno, tales mensajes adoptan diversas formas, viajando por canales formales e informales, medios de comunicación avanzados, formas verbales y no verbales, para garantizar el flujo exitoso de la información expresada en el entorno laboral, de tal modo que las estructuras administrativas representan uno de los retos que las organizaciones contemporáneas enfrentan en la actualidad, esto se traduce en la capacidad de satisfacer la demanda de la sociedad en términos de productos y servicios ofrecidos.

Por consiguiente, es crucial que las empresas adopten enfoques innovadores con la implementación de estrategias que les permitan generar ventajas competitivas, a pesar de la intrincada naturaleza de los procesos productivos empresariales, ya que sus acciones deben mantener un enfoque constante en la ejecución de métodos, herramientas y programas de gestión; por ello la comunicación se erige como un factor que promueve en las pymes del sector hotelero la calidad del servicio, fomenta iniciativas, estimula la creatividad y brinda espacio a la innovación en los procesos laborales, entonces estas interacciones sirven para asegurar el funcionamiento efectivo y eficiente de la organización.

Además, el rol desempeñado por los directores de las pymes del sector hotelero, coadyuva a ejercer un liderazgo orientado a la excelencia en la gestión de las actividades con la praxis de una comunicación organizacional a fin de aumentar la eficiencia, al tiempo que se mantiene la cohesión entre los

colaboradores con las actividades fundamentales de la organización. Partido de los aspectos planteados, surge como objetivo en este artículo analizar la comunicación organizacional como factor integrador de la excelencia en pymes del sector hotelero del distrito de Riohacha

Fundamentación teórica

Comunicación organizacional

Para (Hellriegel, Jackson y Slocum ,2016) la comunicación es una competencia que no es al que puede ser por otras personas, sino se hace con ellas y suele ser formal e informal; asimismo escrita, oral y no verbal. Según Kinicki y Kreitner (2009), la comunicación organizacional involucra el intercambio de información entre emisores y receptores, e interpretación de significados por parte de ambos. Estos autores enfatizan que las funciones y actividades administrativas incorporan algún tipo de comunicación. Robbins y Judge (2010), describen la comunicación como la transferencia y comprensión de significados, destacando que la base fundamental es la transmisión efectiva de información y conceptos.

Para Contreras y Garibay (2020), la comunicación organizacional como un ámbito compuesto por un recurso estratégico para las empresas, mediante el cual transmiten y divulgan información relacionada con su gestión, ya sea de carácter administrativo u operativo. Los autores coinciden en que una comunicación se basa en una relación imparcial y clara entre el emisor y el receptor mediante el uso de un canal que permita la captación de ideas que contribuyan a mejorar los indicadores de desempeño y a reducir fallos en los procedimientos laborales.

En este sentido, se explica que la comunicación es un pilar fundamental en la excelencia de las PYMES del sector hotelero en Riohacha, su importancia radica en aspectos clave que pueden contribuir significativamente al éxito y la eficiencia de ellas, ya que una comunicación clara y efectiva en las pymes en estudio, agiliza los procesos y evita malentendidos, por lo que esto se traduce en una mayor eficiencia operativa, lo que significa que los colaboradores pueden realizar sus tareas de manera más rápida y precisa. Asimismo, una comunicación abierta y transparente crea un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo, propiciando en los colaboradores que se sienten valorados y escuchados, lo que aumenta su compromiso y motivación.

Por otra parte, una comunicación efectiva con los clientes es esencial, ya que permite comprender sus necesidades y expectativas, lo que lleva a un servicio más personalizado y satisfactorio, mostrando un equilibrio donde se sienten atendidos y valorados. Por consiguiente, por tratarse de un sector tan

dinámico como el hotelero, la capacidad de comunicar cambios en políticas, procedimientos o servicios de manera efectiva es crucial, conllevado adaptarse a nuevas circunstancias o tendencias del mercado global.

De la misma manera, se explica que la comunicación abierta y constructiva es esencial para abordar y resolver conflictos en el lugar de trabajo; contribuyendo a reconocer e identificar problemas, pudiendo aportando soluciones que beneficien a todas las partes involucradas. No obstante, el fomento de una cultura de comunicación efectiva y asertiva ayuda a la generación de nuevas ideas y la mejora constante de procesos y servicios; creando cohesión con los colaboradores para que esos se sienten cómodos compartiendo sugerencias y contribuyendo al crecimiento de la empresa asegurando que todos estén alineados con los objetivos y metas de la organización.

Por tanto, la comunicación no es solo una herramienta, sino un factor integrador que permea todos los aspectos de una PYME del sector hotelero en Riohacha., ya que una comunicación efectiva fortalece la cultura organizacional, mejora el servicio al cliente, impulsa la innovación y contribuye al éxito a largo plazo de la empresa. Por lo tanto, invertir en el desarrollo de habilidades de comunicación y en la creación de una cultura de comunicación abierta y efectiva debe ser una prioridad para la excelencia empresarial.

Así, al observar las perspectivas de los autores previamente mencionados en relación a la comunicación organizacional, se deduce que para Kinicki y Kreitner (2009), se trata de un intercambio informativo entre partes, mientras Robbins y Judge (2010), es la comprensión y transferencia de significados. En general se alude que la comunicación organizacional facilita la transmisión objetiva, transparente e imparcial de información entre los emisores y receptores, pudiendo mejorar la comprensión y minimizar los errores en los procesos empresariales, lo cual resulta esencial para una gestión de excelencia.

Tipología de la Comunicación organizacional

Formal: Robbins y DeCenzo (2008), la comunicación formal se orienta hacia los aspectos relacionados con las tareas y tiende a ajustarse a la jerarquía establecida dentro de la organización, esto se materializa con las directrices impartidas a los colaboradores, equipos de trabajo en los diversos departamentos, así como la presentación de sugerencias y la interacción entre supervisores, entre otras dinámicas. Indica Münch (2012), argumenta que la comunicación formal surge a raíz de la estructura y los procesos inherentes a la empresa. Estos autores concuerdan en la importancia crucial de la comunicación en el contexto organizacional, ya que esta desempeña una función fundamental al

mantener vínculos sólidos entre los individuos y la autoridad establecida. No obstante, se recomienda que la comunicación formal sea regulada y su responsabilidad sea claramente definida, lo cual resulta imperativo para una gestión eficaz.

Por tanto, la comunicación formal en las PYMES del sector hotelero es esencial para la operación eficiente y el cumplimiento de sus objetivos, siendo apoyada en la estructura organizativa y los procesos internos, y su correcta regulación, mediante la definición de responsabilidades, representando la clave para una gestión efectiva, ya que al garantizar una comunicación formal y fluida se contribuye a la excelencia en el desempeño e integración de la empresa en su conjunto.

Informal: Según lo planteado por Robbins y DeCenzo (2008), la comunicación informal abarca diversas direcciones, obviando niveles jerárquicos y satisfaciendo necesidades sociales que contribuyen a la consecución de tareas. Por su parte, Münch (2012) sostiene que esta comunicación surge a partir de las relaciones personales entre los miembros de la organización. De acuerdo a Robbins y Judge (2010), la comunicación informal está presente en la gran mayoría de las organizaciones, y lo esencial desde una perspectiva gerencial es la capacidad de analizar su funcionamiento, los canales utilizados y las personas que actúan como vectores clave de la información. En virtud de esto, los gerentes pueden adquirir conocimientos sobre asuntos relevantes para los empleados, empleando esta información para difundir mensajes importantes.

Davis y Newstrom (2003), sostienen que esta forma de comunicación surge de la interacción social, reflejando la motivación innata de las personas para comunicarse. De hecho, solo los colaboradores completamente desinteresados en su labor se abstendrían de participar en esta comunicación, el cual se caracteriza por dos aspectos el chisme y los rumores. Los autores argumentan, que la comunicación informal tiende a funcionar como una cadena unidireccional, donde el mensaje se distorsiona de emisor a receptor, donde a lo largo de su trayecto, la información se modifica y ajusta al contexto en el que circula.

La comunicación informal en las PYMES del sector hotelero es un aspecto esencial para la dinámica de ellas, pues esta surge de las relaciones personales, el cual permite un intercambio de información flexible y ágil. Reconocer y comprender este tipo de comunicación, resulta crucial para los gerentes, ya que les permite utilizarla como una herramienta efectiva para la difusión de mensajes y la construcción de relaciones positivas en el equipo de trabajo. Es importante destacar que, si se maneja adecuadamente, la comunicación informal puede ser una herramienta poderosa para construir un ambiente laboral positivo

y productivo. Fomenta la confianza y la colaboración entre los miembros del equipo, lo que puede llevar a un aumento en la creatividad y la resolución de problemas.

Comunicación Escrita: De acuerdo con Robbins y DeCenzo (2008), la comunicación escrita consiste en transmitir mensajes en forma escrita, generando documentos oficiales que documentan discursos verbales y proporcionan un registro tangible para acciones y decisiones en disputa. De manera similar, Münch (2012), la define como la difusión de información a través de material escrito o el uso de símbolos y gráficos. A partir de las perspectivas de estos autores, se concluye que la comunicación escrita destaca como un método confiable para respaldar conversaciones y sustentar decisiones.

En las PYMES del sector hotelero, la comunicación escrita es un pilar fundamental que proporciona un registro tangible y confiable de interacciones y decisiones. Es esencial para respaldar conversaciones y evitar malentendidos. Además, el uso de símbolos y gráficos puede mejorar la representación de información; De la misma manera, fomentar una comunicación escrita clara y efectiva contribuye al alcance de los indicadores de éxito y la eficiencia en este sector.

Comunicación Oral: Para Robbins y DeCenzo (2008), la comunicación oral implica la transmisión rápida de información mediante palabras, potencialmente acompañada de elementos no verbales que refuerzan el mensaje. Münch (2012), identifica la comunicación oral como sinónimo de comunicación verbal, en la cual la información se trasmite a través del habla. La comunicación verbal, es una expresión de palabras que toman forma en frases de diversas estructuras y longitudes, este tipo de comunicación incluye gestos faciales y corporales y, según los autores, se considera altamente confiable para transmitir información. Al respecto, es importante destacar que la comunicación escrita no solo se refiere a la redacción de documentos formales, sino también a la claridad y precisión en la comunicación cotidiana usada para emitir información en correos electrónicos, mensajes de texto, notas y otros medios escritos.

Comunicación Electrónica: Robbins y Judge (2010), aluden que algunos miembros de organizaciones han preferido la mensajería instantánea sobre el correo electrónico debido a su carácter interactivo y en tiempo real, que facilita la comunicación entre usuarios de redes informáticas. Según Robbins y DeCenzo (2008), la comunicación electrónica es una de las formas más eficaces y versátiles de comunicación en la actualidad, abarcando medios como el correo electrónico, mensajes de voz, dispositivos electrónicos de localización, teléfonos móviles, videoconferencias y transmisiones basadas en módem, entre otros. Davis y Newstrom (2003), describen la comunicación electrónica como un sistema basado en computadoras que permite el envío instantáneo de mensajes a individuos o grupos.

A partir de estas perspectivas, se concluye que la comunicación electrónica es sofisticada, confiable y segura para la transmisión de información, siendo crucial para mantener conexiones en el mundo actual y evolucionando constantemente para aumentar la velocidad y eficiencia del proceso comunicativo. La comunicación electrónica es una herramienta en la gestión de las PYMES del sector hotelero, ya que su carácter interactivo y en tiempo real, así como su versatilidad y seguridad, la convierten en un medio eficaz para mantener conexiones y facilitar la coordinación en un entorno dinámico como el hotelero. Asimismo, la continua evolución contribuye a optimizar la velocidad y eficiencia del proceso comunicativo en ellas.

Metodología

En esta investigación, se adoptó un enfoque epistémico cuantitativo que se centró en la exploración de hechos característicos de la variable de comunicación organizacional. Se emplearon herramientas metodológicas para compendiar datos, los cuales se utilizaron como referencia para obtener la opinión de los sujetos involucrados en la situación bajo estudio. Las técnicas y métodos estadísticos se utilizaron para interpretar estos datos. Según Gómez (2016), el enfoque de investigación implica la adopción de una perspectiva epistemológica que guía la investigación, mientras Gallardo (2017), el enfoque es la posición del investigador en relación con un punto de vista específico con el propósito de lograr un objetivo.

De acuerdo con (Gómez, 2016; Bernal, 2016; Hernández y Mendoza, 2018), el enfoque cuantitativo se basa en la recolección y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis predefinidas. Se fundamenta en la medición numérica y el uso de la estadística para identificar patrones en una población. En este contexto, el paradigma utilizado es el positivista, donde se recolectó información de los sujetos de la población y se evaluó el comportamiento de la variable de comunicación organizacional en pymes del sector hotelero, permitiendo conocer la presencia de dichas modalidades.

En términos del propósito de la investigación y su objetivo general, se trata de una investigación descriptiva que busca caracterizar elementos presentes en la variable de estudio, con apoyo de técnicas y métodos metodológicos en función de los objetivos específicos formulados. Méndez (2013), la investigación descriptiva busca identificar elementos, componentes e interrelaciones en un estudio, mientras Guevara et al. (2020), y Paz et al. (2022), se enfoca en describir en detalle una realidad en todos sus aspectos principales.

En relación a los aspectos específicos del problema, la investigación se realizó en un entorno de campo, recopilando información en escenarios reales, como las pymes del sector hotelero en Riohacha. Arias (2016), y Paz et al. (2022), la investigación de campo implica la recolección de datos directamente en el lugar donde ocurren los hechos, sin manipular variables. Este estudio de investigación es de naturaleza no experimental, ya que no se manipularon los datos proporcionados por los encuestados, sino se analizaron e interpretaron. Hernández et al. (2014), un diseño no experimental se basa en la observación de fenómenos en su ambiente natural y se caracteriza por no manipular deliberadamente variables. El diseño es de tipo transversal descriptivo, lo que significa que se recolectaron datos en un momento específico. Para Hernández et al. (2014), los diseños transversales descriptivos buscan analizar la incidencia de modalidades o niveles de una variable en una población en un momento dado.

La población de estudio estuvo compuesta por directores o gerentes responsables de la gestión en pymes del sector hotelero, tratándose como un censo ya que todas las pymes pertenecían a la Cámara de Comercio del Distrito de Riohacha. Esto permitió estudiar todos los elementos involucrados en la población, siendo especialmente adecuado cuando la población es finita y se requiere información inmediata, según Méndez (2013; Parra, 2019).

Para la recopilación de datos, se utilizó la técnica de encuesta e instrumento un cuestionario diseñado por los investigadores. Según Hernández et al. (2014), y Arias (2016), la recolección de datos implica la planificación y recopilación de información. Una encuesta es un instrumento de observación que involucra una serie de preguntas cuyas respuestas son anotadas por el encuestador. Por otro lado, un cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas por el investigador para recopilar información específica.

La validez del instrumento se aseguró con la consulta de expertos en el área de investigación. Para Hernández et al. (2014), la validez de expertos es el grado en que un instrumento de medición evalúa la variable en cuestión. Además, se calculó la confiabilidad del instrumento a través de una prueba piloto utilizando la fórmula de Alfa Cronbach, obteniendo un valor del 85% que indicó una alta confiabilidad en la medición de la variable. Los datos recopilados se analizaron con técnicas estadísticas, empleando el tipo descriptivas que permiten representar los valores y puntuaciones procedentes de la variable, cuyos resultados se explicaron con un baremo de interpretación de datos promedios, con el objetivo de hacerlos comprensibles para el lector. (Ver Cuadro 1).

Cuadro 1. Baremo de interpretación de datos promedios

RANGOS	CATEGORÍAS
1,00 ≥ 1,80	MUY BAJA
1,81 ≥ 2,60	BAJA
2,61 ≥ 3,40	MODERADA
3,41 ≥ 4,20	ALTA
4,20 ≥ 5,00	MUY ALTA

Fuente: Elaboración propia (2023).

Resultados y discusión

La Tabla 1 presenta diversas tipologías para lograr una comunicación organizacional integradora y efectiva en los espacios de trabajo, en particular las pymes objeto de estudio del sector hotelero de Distrito de Riohacha, desglosadas en indicadores, los valores en la tabla reflejan la frecuencia de respuestas de los encuestados en términos de "Frecuencia Absoluta" (FA) y "Frecuencia Relativa" (FR%). En relación a la Tabla 1, se puede observar que, en el contexto del primer objetivo de la investigación, que se centra en identificar los tipos de comunicación organizacional en pymes del sector hotelero de Distrito de Riohacha, los encuestados expresaron sus opiniones en función de diferentes indicadores, como formal, informal, escrita, oral y electrónica. A continuación, se presentan algunos de los resultados clave:

Tabla 1 Tipos de comunicación Organizacional

Indicadores	Alternativas de respuestas											Valores Promedios		
		S	Cs		Av		Cn		N		Ítem	Ind.	Dim.	
	Ítems	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Ítem	Ind.	Dim.
Formal	1	3	60%	1	20%	1	20%	0	0%	0	0%	4,4	4,4	4,30
	2	2	40%	3	60%	0	0%	0	0%	0	0%	4,4		
Informal	3	2	40%	2	40%	1	20%	0	0%	0	0%	4,2	4,0	
	4	1	20%	2	40%	2	40%	0	0%	0	0%	3,8		
Escrita	5	0	0%	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	3,8	3,9	
	6	2	40%	1	20%	2	40%	0	0%	0	0%	4,0		
Oral	7	2	40%	3	60%	0	0%	0	0%	0	0%	4,4	4,5	
	8	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	4,6		
Electrónica	9	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	4,6	4,5	
	10	3	60%	1	20%	1	20%	0	0%	0	0%	4,4		

Fuente: Elaboración propia (2023)

Comunicación Formal: Los resultados muestran que el 60% de los encuestados considera que los directivos plantean tareas mediante instrucciones, con un 20% que indica que esto sucede casi siempre y

un 20% que lo considera ocasional. En cuanto a promover una buena comunicación entre emisor y receptor, el 60% mencionó que casi siempre se logra, mientras que el 40% indicó que siempre se promueve. El promedio del indicador fue de 4,4 con muy alta presencia en el contexto de estudio.

Comunicación Informal: En este enfoque, el 40% de los directivos se dirigen a sus colaboradores utilizando ejemplos de experiencia. El 40% sostiene que esto ocurre casi siempre, y el 20% menciona que a veces se emplea este método. Además, el 40% recurre a sus colaboradores para conocer sus conocimientos en el trabajo, con un 40% que casi siempre recurre y un 20% que siempre lo hace. El promedio del indicador fue de 4,0 con alta presencia en pymes del sector hotelero de Distrito de Riohacha

Comunicación Escrita: Un 80% de los encuestados indicó que la comunicación escrita permite documentar mensajes y decisiones cuestionadas. El 20% señaló que a veces se logra este propósito. En cuanto a difundir mensajes a través de materiales escritos, el 40% siempre lo hace, mientras que otro 40% lo hace a veces, y un 20% casi siempre. El promedio del indicador fue de 3,9 con alta presencia en pymes de estudio del sector hotelero.

Comunicación Oral: El 60% de los encuestados mencionó que transmiten información mediante palabras y componentes verbales, con el 40% que siempre utiliza componentes verbales. Además, el 60% manifestó que buscan una comunicación estructurada en frases para transmitir el mensaje, mientras que el 40% afirmó que esto no siempre se aplica en la Universidad de La Guajira. El promedio del indicador fue de 4,5 con muy alta presencia en pymes del sector hotelero.

Comunicación Electrónica: En el caso del uso de correo electrónico como fuente de transmisión de información, el 60% lo utiliza siempre, el 40% casi siempre y el 20% a veces. Asimismo, el 60% de los encuestados siente que la comunicación fluye de manera eficiente a través de la tecnología, con un 20% que casi siempre lo percibe de esta manera y un 20% que a veces lo experimenta. El promedio del indicador fue de 4,5 con muy alta presencia en pymes del sector hotelero. En términos generales, los datos revelan que tanto la comunicación oral como la electrónica obtienen un promedio notablemente alto de 4,5, lo que indica un nivel de efectividad muy destacado según la interpretación de los datos promedios. Asimismo, el promedio global para la dimensión de tipos de comunicación organizacional se sitúa en 4,30; también considerado como excepcionalmente elevado en la categorización de los datos promedios.

Estos hallazgos respaldan los postulados de Kinicki y Kreitner (2009), quienes sostienen que la comunicación organizacional se basa en el intercambio de información entre el emisor y el receptor. Por

su parte, según la perspectiva de Robbins y Judge (2010), se trata de la transferencia y comprensión de significados a través de la transmisión de información o ideas. Contreras y Garibay (2020) complementan esta visión al subrayar que la comunicación organizacional se compone de tres aspectos fundamentales en la gestión empresarial: como fenómeno natural, como disciplina y como herramienta instrumental.

En esencia, los autores concuerdan en que la comunicación organizacional tiene la responsabilidad de transmitir información objetiva, transparente e imparcial entre el emisor y el receptor, lo que a su vez facilita la captación de ideas para minimizar los errores en los procesos de trabajo, lo que conduce a resultados altamente favorables en términos de una gestión empresarial efectiva. Para Paz, et al (2015), la tipología de la comunicación, es el resultado del intercambio de información en un espacio de trabajo específico.

Conclusiones

Basándonos en los resultados obtenidos de la investigación sobre el objetivo análisis de los tipos de comunicación organizacional en pymes del sector Hotelero del distrito de Riohacha, se infiere que en la mayoría de los encuestados perciben que los directivos emplean instrucciones para plantear tareas, siendo un enfoque común para la comunicación formal. Además, existe una percepción positiva en cuanto a la promoción de una comunicación efectiva entre el emisor y el receptor por parte de los directivos.

Por otra parte, la comunicación informal también juega un papel importante, con un considerable porcentaje de directivos que utilizan ejemplos de experiencia para dirigirse a sus colaboradores, donde esta práctica suele ser común, valorándola positivamente como un medio efectivo para integrar a los colaboradores en el quehacer de sus procesos de trabajos, y con ello en los resultados de los planes de acción estratégicas definidos en las pymes del sector hotelero, representando una guía para mantener su liderazgo , imagen y reputación en el mercado.

Dentro de este contexto, resulta esencial la comunicación escrita, especialmente con el uso de correos electrónicos, representando una herramienta frecuentemente utilizada para documentar mensajes y decisiones en los escenarios de trabajo. Sin embargo, existe una variabilidad en cuanto a la difusión de mensajes escritos, donde algunos directivos lo hacen siempre, mientras que otros lo hacen ocasionalmente. Aun así, la comunicación fluye de manera eficiente con el uso de la tecnología, aunque con ciertas las variaciones que se presentan desde los criterios asumido por los encuestados.

En referencia, a la comunicación oral es considerada efectiva en términos generales, con la mayoría de los encuestados, mencionando que transmiten información mediante palabras y componentes verbales. No obstante, hay una discrepancia en la estructura de las frases utilizadas para transmitir el mensaje, donde algunos la aplican de manera consistente y otros no.

En este particular a partir de las conclusiones obtenidas del estudio, se sugiere fortalecer la comunicación formal, pudiendo proporcionar instrucciones claras y precisas a los colaboradores, al momento de llevar a cabo sus actividades de trabajo asegurándose que todos los directivos utilicen este enfoque de manera consistente. Por otro lado, fomentar la comunicación informal, dado que esta también se valora positivamente, y podría alentar a los directivos a compartir ejemplos de experiencia y a mantener un ambiente de diálogo abierto, lo que contribuye a un mejor entendimiento entre los colaboradores. No obstante, estandarizar la comunicación escrita para garantizar la coherencia en la difusión de mensajes escritos, con la praxis de criterio que ayuden a los directivos a estructurar y transmitir sus mensajes de manera más efectiva.

Asimismo, mejorar la comunicación oral con capacitaciones a los directivos en técnicas de expresión efectivas y asertivas, que favorezcan el uso de frases estructuradas para la claridad en la entrega del mensaje, pudiendo conseguir el alcance de los resultados planificados con integración en la relación laboral en los directivos y colaboradores. Optimizar la comunicación electrónica, a pesar de que el correo electrónico es ampliamente utilizado en la gestión de las empresas, no son excepta las pymes, se podría ofrecer formación adicional sobre cómo redactar correos claros y concisos. Además, de explorar el uso de otras herramientas de comunicación electrónica que se adapten a las necesidades del sector hotelero.

Se recomienda que las pymes del sector hotelero evalúen periódicamente la efectividad de las tipologías de comunicación usadas en los espacios de trabajos, a fin de que se realicen ajustes según las necesidades, percepciones y experiencia de los colaboradores. De la misma manera, se implementen las sugerencias para contribuir a una comunicación más fluida y efectiva, lo que a su vez puede mejorar la colaboración y el rendimiento general de la gestión de ellas. Se recomienda que las PYMES del sector hotelero de Riohacha, evalúen periódicamente la efectividad de las tipologías de comunicación utilizadas en los espacios de trabajo y realicen ajustes según las necesidades y las percepciones de los colaboradores. Esto contribuirá a una comunicación fluida y efectiva, lo que a su vez puede mejorar la colaboración y el rendimiento general de la gestión de estas empresas.

Referencias bibliográficas

- Arias, F (2016) El Proyecto de Investigación. Venezuela. Editorial Episteme. Sexta Edición.
- Bernal, C (2016) Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia. Editorial Pearson Educación.
- Chiavenato, I (2011) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México. Editorial Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. Segunda Edición.
- Chiavenato, I (2013) Comportamiento organizacional. México. McGraw-Hill. Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Contreras, O. & Garibay, N (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *Inmediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70. Recuperado de 2020.<https://dx.doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>
- Davis, K y Newstrom, J (2003) Comportamiento humano en el trabajo. México. Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Díaz, E., Granados, S. & Padilla, M. (2018). La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad en empresas pymes. (Trabajo de grado). Santa Marta: Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/5979>
- Gallardo, E (2017) Metodología de la Investigación: manual auto formativo interactivo. Perú. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC05_84_2018.pdf
- Gómez, M (2016) Introducción a la Metodología de la investigación científica. Córdoba, Argentina. Editorial Brujas Segunda edición.
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista; M. (2014) Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana Editores, S.A. Sexta Edición
- Hernández-Sampieri, R & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hellriegel, D, Jakson, S y Slocum, J (2016) Comportamiento organizacional. México. Editorial Cengage Learning Editores.
- Kinicki, A y Kreitner, R (2009) Comportamiento en las Organizaciones. New York. Editorial McGraw-Hill Interamericana
- Méndez, C (2013) Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Colombia Editorial Limusa.
- Münch, L (2012) Administración. Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor. México. Editorial Pearson Educación.

- Parra, E (2019) Las fases del proyecto de investigación. Colombia.
<https://storage.ning.com/topology/rest/1.0/file/get/948103640?profile=original>
- Paz, A; Morillo E, y Celedón, A. (2015). Apertura de la Comunicación como Caracterización de los Valores Organizacionales en Universidades Públicas Venezolanas, 13 (2), p,p 7-21 DOI:
<http://dx.doi.org/10.15665/esc.v13i2.597>
- Paz, U; Paz, A; Estaba, R y Burgos, M (2022) Reflexiones sobre el proceso de investigación científica. Chile. Editorial Pragmatika
- Robbins, S. y Jugde, T. (2010). Comportamiento Organizacional. México. Pearson Educación.
- Robbins, S y DeCenzo, D (2008) Supervisión. México. Editorial Pearson Prentice Hall. Octava Edición

Plan estratégico de comunicación interna para optimizar el funcionamiento del Sagas Maracaibo

3JCIJGH-25

*José Guerra
**Adriana Vera

Resumen

El estudio se realizó en el SAGAS Maracaibo quien se maneja bajo una estructura jerarquizada y con procesos regularizados. La comunicación interna se ve afectada constantemente y repercute en las comunicaciones interdepartamentales, así como la gerencia. Para ello, se propuso un plan estratégico de comunicación interna para optimizar la comunicación entre la institución y su personal. Modalidad proyecto factible; se examinaron los resultados a través de encuestas. Validada por expertos, se obtuvo una confiabilidad del 0.89%. Para el análisis de la información se compararon los resultados según frecuencias absolutas y relativas por ítem, con respectivas alternativas de respuesta a empleados, en tablas y gráficos. Se consideraron e interpretaron los datos obtenidos para realizar el Plan estratégico de Comunicación Interna.

Palabras Clave: Comunicación, planificación, estrategia.

Strategic internal communication plan to optimize the operation of SAGAS Maracaibo

Abstract

The study was carried out at SAGAS Maracaibo, which is managed under a hierarchical structure and with regularized processes. Internal communication is constantly affected and has an impact on interdepartmental communications, as well as management. To this end, a strategic internal communication plan was proposed to optimize communication between the institution and its staff. Feasible project modality; The results were examined through surveys. Validated by experts, a reliability of 0.89% was obtained. For the analysis of the information, the results were compared according to absolute and relative frequencies per item, with respective response alternatives to employees, in tables and graphs. The data obtained were considered and interpreted to carry out the Strategic Internal Communication Plan.

Keywords: Communication, planning, strategy.

*Lcdo en contaduría pública. Diplomada salud ocupacional diplomado en implementación de la trinorma hseq. Actualmente me encuentro cursando el programa de la Maestría de Gerencia de Empresa perteneciente a la cohorte II. **E-mail:** Joseguelb@gmail.com

** Lcda. Administración. Estudiante del 7mo Semestre en Gerencia de RRHH. Actualmente me encuentro cursando el programa de la Maestría de Gerencia de Empresa perteneciente a la cohorte II. **E-mail:** adrianacveraz@gmail.com.

Introducción

El significado de la comunicación interna es una herramienta importante dentro de una organización, ya que, aunque las empresas cuenten con la mejor estructura organizacional o un desarrollado sistema de trabajo, sino se tiene un adecuado sistema de información para todos los niveles no se podrán obtener los resultados deseados, con esto se percibe que el desarrollo de un empleado dentro de la organización, empresa o institución puede verse condicionado por la correcta información que reciba.

Es por ello, que toda organización debe enfocarse en mantener una buena comunicación interna, porque las empresas en estos tiempos se han preocupado por desarrollarse en ambientes competitivos y han desviado su atención a esta problemática, que se requiere que cada vez, tengan una mejor información, pero es importante que esta comunicación se comience a dar desde el interior de la empresa la cual se utiliza para realizar actividades dentro de la misma para mejorar y mantener las relaciones entre los miembros de la empresa o institución, por medio de los diferentes mensajes transmitidos y por distintos medios de comunicación.

Así la comunicación en general, se entiende como un conjunto de métodos estratégicos para alcanzar un objetivo, además, de la totalidad de los mensajes que resultan de un mecanismo de diálogo; dicho de otra manera, es la suma de todos los esfuerzos internos que una empresa hace en una situación determinada de la vida de un organismo.

Ahora bien, la comunicación hoy en día tiene una importancia incalculable, para poder medir la efectividad de algún servicio, una buena comunicación interna es aquel conjunto de métodos y estrategias cuyo fin inmediato es la comercialización de un servicio. Además, toda comunicación interna se difunde a través de un buen diálogo y mecanismo de información, la comunicación interna debe estar diseñada en forma estratégica para lograr un buen objetivo y resolver algunos problemas internos. Se trata de un plan a corto plazo que, por lo general, funciona durante un año o meses.

En este sentido, el estudio de las principales variables que inciden sobre la comunicación interna revela la existencia de un proceso de concentración hacia proyectar la imagen de la institución. De este modo, existe un fuerte incremento en el servicio; para ofrecer una mayor calidad en el mismo. No obstante, en la presente investigación, se propuso un plan estratégico de comunicación interna, a fin de restablecer las relaciones interpersonales, que si bien en los últimos años ha perdido la preferencia en la comunicación. Ahora bien, esta institución satisface las necesidades y exigencias de los clientes,

ofreciendo los mejores servicios, apoyándose en la excelencia y calidad de los recursos humanos, comprometiendo y garantizando la permanencia de la misma en la sociedad.

Asimismo, se detectaron algunos aspectos relevantes en el ámbito de la comunicación y difusión de información en la empresa: la comunicación interna, que es un problema de cultura organizacional tanto que existe sobreactuación. Los jefes no dicen lo que piensan y no hacen lo que dicen. Abunda el doble discurso, e incluso se utiliza como escudo. Hay distintas versiones sobre los hechos y nadie se ocupa de aclarar nada. Habría que decir que la comunicación en la empresa no es coherente entre lo que dice puertas afuera y puertas adentro, se guarda información, no comunica todo lo que debiera y por lo tanto sagas no conoce a su receptor ni le interesa hacerlo, en otras palabras, la información no llega en tiempo.

Del mismo modo, hay que mencionar que las relaciones interpersonales y la desintegración de los miembros de la organización han tomado fuerza, ya que no existe unión (compañerismo), y a su vez existen muchas barreras de comunicación como la personal y física, empleando el uso de memorándums internos, desarrollando actitudes agresivas y a la defensiva en todo momento, bien sea con el personal gerencial hasta con cualquier compañero. En esta institución, existen diferentes problemas de comunicación que son evidente, y por lo tanto se debe crear estrategias que establezcan medidas que deban acatar para el mejoramiento de la comunicación interna.

Es por ello que, mediante esta investigación se abordaron algunos autores para dar una fundamentación teórica de la Comunicación Interna, así como la Planificación Estratégica, a fin de explicar las variables de esta investigación. Igualmente, se exponen los métodos aplicados, así como algunos análisis de las encuestas realizadas, y posteriormente las conclusiones.

Fundamentación teórica

La comunicación interna está íntimamente ligada a toda actividad propia de la vida productiva de cualquier organización y requiere de la incorporación de nuevos modelos organizacionales y de gestión. Las organizaciones cada vez permiten mayor valor a la comunicación dentro de sus estructuras y esto admite crear y apoyar una imagen institucional que facilite coherencia a todos los mensajes que se presentan, en especial los encaminados al personal interno. Los diferentes tipos de instituciones usan la comunicación para dar a conocer las actividades que desarrollan o los servicios que prestan, con la finalidad de crear una imagen positiva en la sociedad para que opten por la institución y sus servicios.

Comunicación

Según la definición de Cruz (2016), la comunicación es la transferencia de información y su comprensión entre una persona y otra. Es una forma de ponerse en contacto con otros mediante la transferencia de ideas, hechos, pensamientos, sentimientos y valores. Su objetivo es que el receptor razone el mensaje tal como lo pretende el emisor.

Para Robbins y Coulter (2009), la comunicación es la transferencia y la comprensión de significados, esto quiere decir que éstos se deben impartir y entender. La comunicación se establece cuando el receptor percibe un pensamiento o idea transmitido exactamente como lo previó el transmisor. Por su parte, Martínez de Velasco, A. y Nosnik, A. (2005), incluyen otros elementos que componen el proceso de comunicación y que también son importantes:

Codificación: es la fase en la que el emisor que tiene una idea para comunicar, debe traducirla en un código, que pueden ser palabras orales o escritas, o en algún tipo de símbolo que posea un significado claro y comprensible para el receptor.

Decodificación: esta fase consiste en que, una vez recibido el mensaje, el receptor encuentre el significado y lo interprete. La mayoría de las veces esta fase se verá afectada por las experiencias del receptor, por lo que siempre que se envíe un mensaje será necesario conocer quién o quiénes son los receptores. Cómo reciba el receptor el mensaje está relacionado con las habilidades, tanto de la fuente para transmitir el mensaje como del receptor para decodificarlo e interpretarlo.

Realimentación o Feedback: es un elemento muy importante dentro del proceso de comunicación, ya que a partir de ésta el emisor recibe una respuesta por parte del receptor. Además, que en esta fase se comprueba si el receptor ha recibido o no el mensaje inicial, así como también, si el emisor logró provocar el cambio de conocimientos, de actitudes, de opinión y de conductas deseadas en el receptor, según haya sido su objetivo. Dicha fase se puede dar tanto de manera directa, que sea visible por parte del emisor, como los gestos, las palabras y los movimientos corporales, o bien en forma indirecta, como podrían ser ausentarse del trabajo, demandas por la calidad en el trabajo por parte del receptor que se siente inconforme.

Cada uno de estos elementos es indispensable para establecer la comunicación. Cabe mencionar que cualquier falla en cada una de las fases hace imposible la transmisión del mensaje, o bien que el receptor lo tergiverse o distorsione. Por ende, para que todos los procesos establecidos dentro de una organización se cumplan eficientemente, es importante tener una buena comunicación entre todos los colaboradores, sin importar los niveles jerárquicos de la misma.

Comunicación interna

Pizzolante (2014), menciona que esta comunicación se produce dentro de la empresa y está destinada al ámbito interno que integra al propio personal, a la dirección, a accionistas, a secciones sindicales o grupos de empresas. Agregando a lo anterior, Brandolini (2010), establece que la comunicación interna es un instrumento indispensable para lograr mayor competitividad, compromiso y consenso dentro de toda la estructura organizativa. Así mismo hace la observación de que si esta se lleva a cabo eficazmente, conlleva a una mayor productividad y armonía dentro del ámbito laboral.

Sin embargo, para Capriotti (2019), la Comunicación Interna significa contar con la organización para lo que la organización está haciendo, es decir, hacer partícipes a todos los miembros de la organización de lo que la organización hace, instándoles a colaborar, a sugerir y a comentar, de modo que la comunicación sea bidireccional, de forma ascendente, descendente y horizontal.

Plan de comunicación estratégica

El plan de comunicación es un documento que recoge las políticas, estrategias, recursos, objetivos y acciones de comunicación, tanto internas como externas, que se propone realizar una organización, el cual ayuda a organizar los procesos de comunicación y guiar el trabajo comunicativo, facilitando la orientación y evitando la dispersión a la que puede llevar el trabajo día a día, por tanto, este promueve el seguimiento y la evaluación de estos procesos. (Pizzolante, 2014).

Asimismo, Capriotti (2009), afirma que para llevar a cabo esta planificación se deberá definir y establecer los públicos, los objetivos, la estrategia global, las acciones tácticas y la programación de las acciones de comunicación. Antes de plantear los objetivos y definir los públicos objetivos, es necesario analizar a la organización y su situación comunicativa y a partir de la información obtenida, definir los objetivos, los cuales deben estar cuantificados para controlar y medir su alcance, igualmente deben ser realistas y alcanzables. Posteriormente se determinan los públicos a quienes se dirigirá la comunicación, ya que ello nos ayudará a definir los canales a utilizar y el mensaje a transmitir.

Se debe conocer de igual manera, el presupuesto del que se dispone para cada acción y los recursos humanos a quienes se delegará la responsabilidad de cada una de estas actividades. A través de un plan de medios se definen los canales de comunicación adecuados a cada público, objetivo y mensaje, dentro de estos se cuentan las agendas informativas, los medios impresos, medios audiovisuales y medios digitales. Finalmente, este autor establece como fase final del Plan a la Ejecución y Evaluación de este,

a través del cual se compruebe el cumplimiento o no de los objetivos propuestos y de este modo realizar las adaptaciones necesarias.

Ahora bien, Flores (2013), coincide con las fases anteriores, sin embargo, hace su propia clasificación:

- **Descripción de la situación:** Expone las principales conclusiones del proceso de investigación y análisis, descubriendo los factores más relevantes que pueden influir en el proceso de comunicación, interpretando la situación de la empresa, señalando los elementos prioritarios con los que trabajará comunicación y por qué.
- **Objetivos de comunicación:** Son los fines que se pretenden lograr con el plan de comunicación. Puede haber un objetivo único y que englobe todo lo propuesto por el plan, pero lo más frecuente es que exista un objetivo general apoyado por otros objetivos específicos que cubren distintas áreas del negocio.
- **Estrategias de comunicación:** Son la expresión de cómo se pretende alcanzar esos objetivos. Describen de forma general las actividades que se detallan en el plan, pero no las concretan. Se tienen objetivos específicos para distintas necesidades, se formulan estrategias para cada uno de los objetivos.
- **Públicos objetivos:** Son los grupos de personas a los que nos estaremos dirigiendo con la comunicación. Tras elaborar los objetivos y la estrategia es mucho más fácil definir a qué públicos se debe dirigir el plan de comunicación. Sabiendo con qué públicos se requiere comunicarse, se sabe de antemano por qué y así se puede definir el objetivo de comunicación y las estrategias correspondientes.
- Es interesante siempre hacer una lista completa de todos los públicos a los que se dirigirá la estrategia y con los que se buscará alcanzar los objetivos de comunicación, factor que permite marcar prioridades y eliminar los menos importantes si por razones de recursos o capacidad se tiene que ser selectivo.
- **Mensajes clave:** Cuando se cuenta con un gran número de públicos distintos, en ocasiones se hace necesario también definir qué tipo de mensaje fundamental vamos a transmitir cada grupo.
- **Acciones recomendadas:** Son las actividades concretas que se llevarán a cabo según la estrategia marcada, e incluyen una descripción completa de cada actividad. Se deben ordenar por importancia o cronológicamente.

- **Calendario:** Es el detalle de cada actividad según las fechas previstas para llevarse a cabo. Se debe reflejar esquemáticamente en una sola hoja que a simple vista de un panorama completo del trabajo a realizar. Aquellas actividades continuas, es decir, aquellas que cuentan con largos plazos deben estar reflejadas en cada uno de los periodos del calendario.
- **Presupuesto:** Debe reflejar en detalle la estimación del costo de cada elemento del plan de comunicación. Se deben incluir honorarios de la agencia de comunicación; el costo del diseño de impresiones, folletos, etc.; reserva de gastos administrativos, alimentos, renta de equipos de sonido y mobiliario, entre muchos otros.

Por ello, la comunicación es vital entre todo ser humano, y ende, es importante que dentro de las actividades cotidianas o dentro de una institución, se cuenten con mecanismos adecuados que permitan ejercer una comunicación efectiva para el correcto desempeño de actividades. En lo laboral, una comunicación efectiva coadyuva a crear y mantener un adecuado clima laboral, genera confianza en los colaboradores e incrementa las relaciones interpersonales sanas. Es por ello que toda institución pública o privada, debe contar con un plan de acción que provoque y estimule la comunicación interna; este plan debe ser concebido tomando en cuenta el giro de negocio, la cultura del país y el presupuesto real de ejecución.

Metodología

Esta investigación se basó en un Proyecto Factible, tal como lo refiere Arias (2012) es una modalidad de investigación que se encuentra inmersa en el enfoque cuantitativo porque busca analizar e interpretar fenómenos de la realidad en función de buscar alternativas de solución viables ante cualquier contexto, un problema o un requerimiento acompañado de la demostración de su factibilidad. A su vez, es un estudio de campo no experimental que, según Tamayo (2007), implica que los datos se recogen directamente de realidad y se denominan primario, su valor radica en que permite cerciorarse de las verdaderas condiciones en la que se ha obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas. Y busca tomar datos directamente de la realidad.

El Proyecto Factible entonces, comprende las siguientes etapas generales, que según UPEL (2016) es inicia con un diagnóstico, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta; procedimiento metodológico, actividades y recursos necesarios para su ejecución; análisis y conclusiones sobre la

viabilidad y realización del Proyecto; y en caso de su desarrollo, la ejecución de la propuesta y la evaluación tanto del proceso como de sus resultados (p.21).

Ahora bien, la población de estudio estuvo conformada 53 empleados que conforman los diferentes departamentos del SAGAS Maracaibo. Esto permitió estudiar todos los elementos involucrados, siendo especialmente adecuado cuando la población es finita y se requiere información inmediata, según Méndez (2013; Parra, 2019).

Para la recopilación de datos, se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario diseñado por la investigadora. Según Hernández et al. (2014) y Arias (2012), la recolección de datos implica la planificación y recopilación de información. Por otra parte, una encuesta es un instrumento de observación que involucra una serie de preguntas cuyas respuestas son anotadas por el encuestador. Por otro lado, un cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas por el investigador para recopilar información específica.

La validez del instrumento se aseguró con la consulta de expertos en el área de investigación. Para Hernández et al. (2014), la validez de expertos es el grado en que un instrumento de medición evalúa la variable en cuestión. Los datos recopilados se analizaron con técnicas estadísticas, por lo que la encuesta realizada tuvo como objetivo determinar la efectividad de la comunicación interna institucional. Del cien por ciento, el 85% respondió mientras que el 15% restante no respondió a la encuesta por encontrarse fuera de la institución por diversas causas.

De los ítems del cuestionario los tres primeros evidencian la debilidad en cuanto a la comunicación interna, y se analizan a continuación:

Ítem No. 1

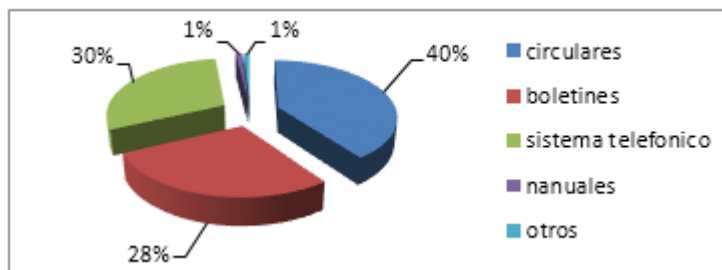
Por cuales de los medios internos de la institución, transmite información a sus empleados.		
Variable	dimensión	indicador
Plan estratégico	Situación comunicacional	Medios utilizados

Fuente: Investigador (2023)

Cuadro No.1
Medios utilizados

alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje %
circulares	37	40
boletines	25	28
Sistema de teléfono	28	30
manuales	1	1
otros	1	1
total	92	100

Fuente: Investigador (2023)



Fuente: Investigador (2023)

Al analizar los datos del ítem 1, 40% dijo que a través de los circulares la institución transmite información al público interno, un 28 % indicó que la reciben a través de boletines, un 30% a través de sistema telefónico, un 2% por manuales u otros. Lo antes expuesto evidencia que el medio más usado son los circulares ante esto Kottler (2013), define que los circulares tienen un contenido más ligero, pero su fin también es informar sobre un hecho específico que deba ser comunicado con rapidez al público interno.

Por otra parte, en el ítem 2, un 22% de los sujetos encuestados afirmó que los medios utilizados por la institución siempre cumplen con los objetivos organizacionales; mientras que un 13% casi siempre, otros del 63% dijeron que a veces y el otro 2% casi nunca. Y según Polen (2015), la naturaleza del mensaje que se va a comunicar, el número de objetivos que se pretenden lograr, la receptividad del público, la intensidad de las actividades y el presupuesto disponible.

Ítem No. 2

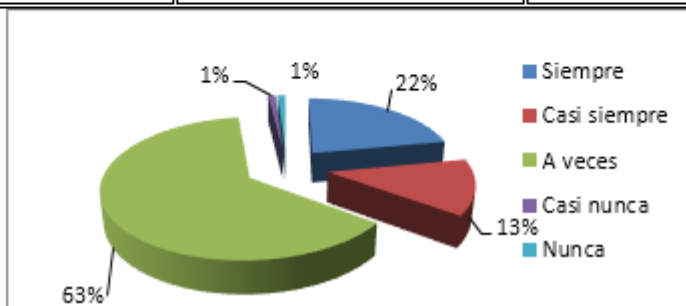
Los medios que utiliza la institución cumplen los objetivos organizacionales.		
variable	dimensión	indicador
Plan estratégico	Situación comunicacional	Medios utilizados

Fuente: Investigador (2023)

Cuadro No.2

Medios utilizados

alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Siempre	20	22
Casi siempre	12	13
A veces	58	63
Casi nunca	1	1
nunca	1	1
total	92	100



Fuente: Investigador (2023)

Cabe señalar que el Gráfico 3, refiere a la siguiente pregunta:

¿La estructura organizativa permite la fluidez de la comunicación?

El 14% expresa que la estructura organizativa permite la fluidez, mientras el 27% dice casi siempre, y un 59% refiere que a veces, por tanto, es preocupante la falta de intensidad en la comunicación. Todo esto indica que la comunicación interna no se da de forma fluida, es por lo general cerrada, los empleados se enteran de la información por medio de los medios de comunicación externos, existen rumores, el correo electrónico se satura, que los departamentos trabajan como islas, y toda la información es de carácter confidencial.

Ítem N 3.

La estructura organizativa permite la fluidez de la comunicación		
variable	dimensión	Indicador
Plan estratégico	Situación comunicacional	Medios utilizados

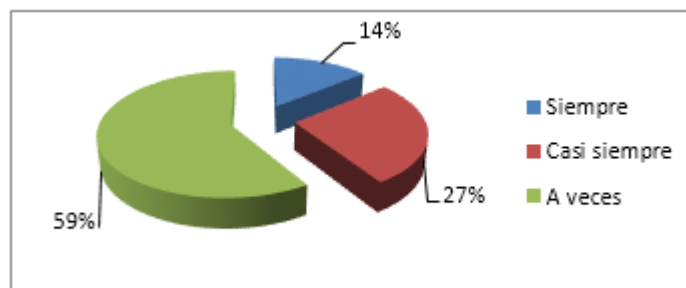
Fuente: Investigador (2023)

Cuadro No.3

Medios utilizados

alternativa	Frecuencia absoluta	Porcentaje %
Siempre	13	14
Casi siempre	25	27
A veces	54	59
Casi nunca	-	-
nunca	-	-
total	92	100

Fuente: Investigador (2023)



Fuente: Investigador (2023)

Se puede apreciar a través del gráfico No. 3 de la muestra, el 14 por ciento expresa que la estructura organizativa permite la fluidez, mientras el 27 por ciento dice casi siempre, del 59 por ciento que se refiere dice que a veces, según Polen (2015), quien manifiesta al desarrollar un programa de comunicación se debe considerar algo muy importante, la intensidad de la comunicación. En términos generales, se resalta la poca apertura al público interno, así como restricción de información a sus empleados, la comunicación es lineal y en una sola vía y no existen políticas de comunicación interna.

Conclusiones

La adecuada comunicación interna de una organización es el eje esencial en el desarrollo de las buenas relaciones de trabajo y de la correcta ejecución de las tareas laborales, asimismo, beneficia la mejora de los procesos y la motivación de las personas que la integran. La comunicación debe ser un proceso de intercambio dinámico y permanente de información entre los miembros de la organización.

Se trata de involucrar en lugar de imponer, de fomentar la toma de decisiones a partir de la experiencia de sus propios integrantes y de contar con el personal como recurso principal para el logro de los objetivos estratégicos de la organización.

Para la realización de esta investigación, fue necesario conocer a fondo la institución, ya que, por su naturaleza y función como entidad pública descentralizada, se caracteriza por particularidades en la visión de trabajo, cultura organizacional, nivel académico de su público interno y función como ente supervisor. El comprender estas características permitió tener una visión amplia y brindó una ruta específica para el establecimiento de las estrategias y actividades viables para su ejecución.

El plan se construyó con estrategias y tácticas puntuales que permitieron el logro de los objetivos planteados, estas buscaron cerrar las brechas encontradas e impulsar, no solo una adecuada comunicación, sino también la construcción de una comunicación efectiva para la toma de decisiones oportunas al planteamiento de acciones ejecutables, a un clima flexible y ágil para un elevado nivel de satisfacción laboral entre los empleados de la institución. Quedó a discreción de la institución que es objeto de estudio, realizar cambios al plan de comunicación interna según lo considere, adaptando los tiempos de ejecución, el presupuesto o cronograma según sea conveniente.

Este plan contribuyó como un aporte a la sociedad, en especial por ser considerado como antecedente para generar planes estratégicos de comunicación interna en otras instituciones de gobierno descentralizado o no, ya que todas comparten rasgos que las caracterizan referentes a la estructura organizacional, procesos, apego a las leyes y algunas particularidades en la forma en que se manejan las relaciones interpersonales y la cultura. De igual forma, puede ser considerado por cualquier institución privada o por todo profesional que se desempeñe en la industria de la comunicación y que desee iniciar un proyecto estratégico de comunicación interna, considerando que este plan contempla teorías y hallazgos interesantes de investigación que pueden aportar conocimientos a todo profesional.

Referencias bibliográficas

Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Caracas-Venezuela: Editorial Espítome C.A.

Brandolini, M. (2010) Comunicación interna: Claves para una gestión exitosa. Editorial Dircom.

Capriotti, P. (2019) La teoría y la práctica de la comunicación en las organizaciones. Vol. 15, N°1

Cruz Osorio, J. (08 de 05 de 2016). Emprendices. Obtenido de <https://www.emprendices.co/comunicacion-efectiva-las-organizaciones/>

- Flores, J. (2013) El Plan de Comunicación, Integrador de la Visibilidad Empresarial. Mi Espacio. Consulta en: Agosto del 2013. Disponible en red: <http://www.infosol.com.mx/espacio/cont/trinchera/plancom.html>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Chile. Editorial Mc Graw Hill.
- Kotler, (2013) La Comunicación. Décima edición. Pearson Educación, S.A.
- Martínez de Velasco, A., Nosnik, A., Vargas, V., Savage, G. (2005), “Comunicación horizontal, informal y rumor” en Comunicación y rumor, México: Trillas, 55-83.
- Méndez, J. (2013). El Protocolo de Investigación. Editorial Trillas. México, Argentina, España. Impreso en México.
- Normas Upel (2016). Normas para la Elaboración y Presentación de los Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. 5ta. Edición. Caracas.
- Pizzolante, I (2014) El poder de la comunicación estratégica. Bogotá, Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Polen, C. (2015) La Comunicación y sus efectos. Edit. Prentice Hall, Madrid.
- Robbins, P. y Coulter, M. (2009) Administración. Editorial: Pearson Educación de México.
- Tamayo, M (2007). El Proceso de la Investigación Científica. Ciudad de México D.F: Editorial Noriega Balderas.

Inteligencia social como estrategia gerencial

3JCIJGH-30

*Leidy D. González G.

**Mary C. Moran R.

Resumen

El propósito de esta investigación fue analizar la importancia de la inteligencia social en las organizaciones. Se presentan herramientas y elementos de la inteligencia social aplicados en diferentes ámbitos laborales y personales. Los autores destacados incluyen a Ardila (2010), Gardner (2000), Maldonado (2018). La metodología utilizada es descriptiva, documental Bibliográfica. Las reflexiones finales revelan técnicas como la comunicación, el trabajo en equipo y las estrategias organizacionales, que contribuyen a la inteligencia social en el entorno laboral. Las conclusiones resaltan los beneficios de la inclusión de la inteligencia social en las estrategias gerenciales, generando resultados positivos para el gerente y la organización. Este estudio es relevante en el contexto de la disciplina y enfatiza la importancia de la inteligencia social en el trabajo.

Palabras clave: Inteligencia social, estrategia, gerencial.

Social intelligence as a management strategy

Abstract

The purpose of this research was to analyze the importance of social intelligence in organizations. It presents tools and elements of social intelligence applied in different work and personal contexts. The prominent authors include Ardila (2010), Gardner (2000), and Maldonado (2018). The methodology used is descriptive and bibliographic. The final reflections reveal techniques such as communication, teamwork, and organizational strategies that contribute to social intelligence in the workplace. The conclusions highlight the benefits of including social intelligence in managerial strategies, generating positive results for the manager and the organization. This study is relevant in the discipline's context and emphasizes the importance of social intelligence in work.

Keyword: Social intelligence, management, strategy.

*Lcda en Administración de empresas. Universitaria, Universidad del Zulia
leidygonzalez036@ujgh.com;

**Lcda en Gerencia de Recursos Humanos. Universitaria, Universidad Dr. José Gregorio Hernández.
Email: mariyeya_10@hotmail.com

Introducción

La inteligencia social se refiere a la habilidad de entender y comprender el significado de situaciones sociales, y fue un término utilizado por primera vez por el psicólogo John Dewey. El concepto fue más tarde explicado por E. L. Thorndike con un ejemplo simple pero poderoso: sin inteligencia social, incluso el mejor de los trabajadores puede ser el peor de los supervisores. Por ende, la inteligencia social nos permite ganar la confianza y el respeto de nuestro entorno, así como ascender en la jerarquía laboral, lo que nos da más libertad de acción e influencia, pero también conlleva más responsabilidades.

Por tanto, La inteligencia social juega un papel esencial en el logro del éxito profesional porque permite a las personas interactuar de manera efectiva con los demás, comprender y regular sus propias emociones, y adaptarse a diversas situaciones sociales. Al desarrollar la inteligencia social, se fortalecen habilidades como la empatía, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos, lo que facilita la colaboración en equipo, el liderazgo y la construcción de relaciones sólidas. Además, la inteligencia social ayuda a reconocer las dinámicas sociales y a adaptarse a ellas, lo que resulta fundamental en entornos laborales cada vez más interconectados y colaborativos.

En resumen, la inteligencia social es clave para establecer relaciones positivas, fomentar la cooperación y lograr el éxito en el ámbito profesional. Numerosos estudios han demostrado que la inteligencia social es una de las competencias fundamentales para alcanzar el éxito profesional, y que puede ser responsable del 80% del éxito, mientras que solo el 20% se puede atribuir al coeficiente intelectual.

En esta investigación destacaremos la propuesta de Howard Gardner sobre la "inteligencia social" es una perspectiva importante en el ámbito profesional y gerencial. Gardner es un reconocido psicólogo y educador que desarrolló la teoría de las inteligencias múltiples, que sostiene que la inteligencia humana no se puede medir únicamente a través del coeficiente intelectual (CI), sino que existen diferentes formas de inteligencia que se manifiestan en distintas habilidades y capacidades. En el caso de la inteligencia social, Gardner sostiene que esta se refiere a la capacidad de comprender y manejar las interacciones sociales de manera efectiva. Según su propuesta, la inteligencia social no se limita a la habilidad de relacionarse con los demás, sino que implica una comprensión profunda de las dinámicas sociales, la empatía, la capacidad de persuasión, la resolución de conflictos y la habilidad para interpretar y responder adecuadamente a las señales sociales.

En el mundo profesional y gerencial, la inteligencia social se considera una herramienta valiosa debido a su impacto en el éxito y el rendimiento laboral. Los líderes y gerentes que poseen una alta inteligencia social son capaces de comprender y adaptarse a diferentes estilos de comunicación, establecer relaciones sólidas con sus equipos y colaboradores, y generar un ambiente de trabajo positivo y productivo. Además, la inteligencia social les permite identificar oportunidades, influir en las decisiones y negociaciones, y construir alianzas estratégicas.

Gardner enfatiza que la inteligencia social no es innata, sino que se puede desarrollar y fortalecer a lo largo del tiempo. Para mejorar la inteligencia social, es importante prestar atención a las señales sociales, practicar la empatía, desarrollar habilidades de comunicación efectiva y buscar oportunidades para aprender y crecer en entornos sociales diversos. En resumen, la propuesta de Howard Gardner sobre la "inteligencia social" destaca su importancia como una herramienta valiosa en el mundo profesional y gerencial. Desarrollar la inteligencia social permite comprender y manejar las interacciones sociales de manera efectiva, lo cual puede tener un impacto significativo en el éxito y el rendimiento laboral. Se espera que el desarrollo de esta investigación contribuya a la aplicación de estas herramientas en el ámbito profesional a nivel gerencial.

Fundamentos Teóricos

Inteligencia social

La definición tradicional de la palabra "Inteligencia", se ha asociado históricamente con la capacidad de una persona para resolver problemas mediante el uso del razonamiento lógico. Aunado con el "coeficiente intelectual" es uno de los indicadores que se ha utilizado para medir esta inteligencia, y se ha relacionado con las habilidades de una persona para desempeñarse bien en contextos educativos. Sin embargo, esta visión limitada y racionalista ha sido criticada por varios autores, que proponen una definición más amplia de la inteligencia que se relaciona con el rendimiento humano en general.

Entre los exponentes más difundidos de esta posición, Howard Gardner ha postulado la existencia de inteligencias múltiples, clasificándolas en física/kinestésica, musical/rítmica, espacial/visual, interpersonal, intrapersonal, naturalista, matemática/lógica, verbal/lingüística y existencial Gardner (2000).

Por otro lado, Ardila (2010), define la "Inteligencia es un conjunto de habilidades cognitivas y conductuales que permite la adaptación eficiente al ambiente físico y social". Donde se expresa que las habilidades cognitivas están inmersas en resolver problemas, planificar, pensar de manera abstracta,

comprender ideas complejas y aprender de la experiencia. Por ende, estas habilidades no están relacionadas con conocimientos o habilidades específicas, sino que son parte de las capacidades cognitivas en general.

En el enfoque social, los seres humanos cambian a lo largo de su vida, desde su creación hasta su muerte, a través de cambios en su maduración, habilidades perceptuales, capacidad de aprendizaje, procesos cognitivos y comportamiento social. Estos cambios permiten a las personas adaptarse a un entorno en constante cambio y son el resultado de la interacción entre la biología y la cultura. Este enfoque social considera la influencia tanto de factores biológicos como culturales en el desarrollo humano.

De esta forma se puede definir la inteligencia social, está relacionada con la capacidad de relacionarse con los demás, especialmente en situaciones de carencia y exclusión social. En este contexto, es importante enfocarse en los aspectos de la inteligencia social que se relacionan con la satisfacción de las necesidades sociales de las personas, como el trabajo, la educación, la salud, la vivienda, el transporte, la seguridad y el acceso a la justicia. Una acción socialmente inteligente no puede ignorar estas necesidades.

Estrategia gerencial

La estrategia es la búsqueda deliberada de un plan de acción que una organización realiza para crear y mantener ventajas competitivas. Se entiende por ventaja competitiva a una característica diferencial que una compañía tiene respecto a otras compañías competidoras que le confiere la capacidad para alcanzar unos rendimientos superiores a ellas, de manera sostenible en el tiempo. Maldonado (2018).

Por otro lado, La estrategia corporativa es de gran importancia para cualquier empresa, pequeña o grande. En las grandes empresas, suelen ser los altos niveles gerenciales quienes se ocupan del tema estratégico; sin embargo, a medida que un individuo asciende en la escala, tiene que ir pensando cada día más en forma estratégica Maldonado (2018).

En lo referente a La gerencia Flores (2005), la define como aquel proceso donde se relaciona un conjunto de elementos que aseguran la óptima utilización de un activo que siempre ha estado presente en la empresa, pero que no había sido debidamente aprovechado. Así mismo, Romero (2006) precisa que la gerencia es como una multidisciplina desprovista de condicionamientos sociales y como una entidad autónoma que soslaya el carácter epistemológico de la administración como ciencia de la dirección.

Por tanto, se concluye que La estrategia gerencial es un proceso autónomo que busca utilizar los activos de la empresa de manera óptima enfocados en la dirección de la organización, sin estar limitada por condicionamientos sociales, acorde a la planificación y ejecución de acciones específicas para crear y mantener ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, lo que permite que se diferencie de sus competidores y alcance mejores resultados. La estrategia corporativa es abordada por los altos niveles gerenciales, de manera estratégica.

Inteligencia social una estrategia gerencial.

Según el análisis descrito anteriormente, se puede afirmar que la inteligencia social como estrategia gerencial parte de la capacidad de una persona dentro de la organización para entender y gestionar sus propias emociones, y utilizar esta comprensión para guiar su comportamiento y relaciones interpersonales en el ámbito gerencial. La inteligencia social se considera una estrategia gerencial importante porque ayuda a los líderes a entender y motivar a su equipo, fomentando la colaboración y la comunicación efectiva, y construyendo relaciones sólidas con los clientes y socios comerciales. Por lo tanto, una estrategia gerencial socialmente inteligente no puede ignorar las necesidades sociales y debe considerarlas en su planificación y ejecución de acciones específicas, considerándola una estrategia gerencial efectiva ya que puede mejorar la comunicación, la colaboración y la productividad en el lugar de trabajo.

Variables que componen la aptitud social.

La sincronía o capacidad para relacionarse fácilmente a un nivel no verbal: Ledesma-Ayora (2014), en el análisis de la teoría de Lev Vygotsky, nos indica que Investigaciones han demostrado que: Áreas cerebrales que se activan durante el procesamiento de eventos sociales incluyen las áreas visuales, los lóbulos frontales, la corteza sensorial y estructuras internas responsables de respuestas emocionales, áreas que por otra parte han sido señaladas como participes en los procesos cognitivos lo cual podría explicar por qué los eventos sociales ejercen tan significativo efectos en la cognición Caicedo (2012).

Por otro lado, Toledo (2015), expresa que “el lenguaje corporal y la comunicación no verbal cuentan quiénes somos, cómo nos sentimos o cuáles son nuestros gustos. En la interacción, la conducta no verbal informa además de nuestro grado de comprensión y nivel de acuerdo, e incluso puede desmentir lo que estamos diciendo en ese momento”.

Se puede afirmar que la comunicación no verbal desempeña un papel fundamental en nuestras interacciones sociales y está estrechamente relacionada con los procesos cognitivos. A través de señales no verbales como el lenguaje corporal, que transmite información sobre las emociones, comprensión y acuerdo. Estas señales no solo complementan las palabras, sino que también pueden tener un impacto significativo en cómo se percibe y se comprende el mundo que nos rodea.

Ledesma-Ayora (2014), añade que “La inteligencia social podría ayudarse de parámetros que coadyuvan al aprendizaje flexible social también en base al pensamiento crítico”, dentro de los estándares intelectuales esta, la Claridad, Exactitud, Precisión, Pertinencia, Propósitos, Preguntas, Supuestos, Puntos de vista, Profundidad, Amplitud, y la Lógica. Y deben aplicarse a los elementos del pensamiento como, los Propósitos, Preguntas, Supuestos, Puntos de vista, Información, Conceptos, Inferencias, e Implicaciones. De esta forma desarrollar Destrezas intelectuales como la Humildad, Entereza, Empatía, Autonomía, Integridad, Perseverancia, Confianza, y la Imparcialidad.

Además, podemos resumir lo que Ledesma-Ayora (2014), nos explica acerca de la inteligencia social, está respaldada por parámetros que fomentan el aprendizaje social flexible y el pensamiento crítico, siendo un estándar intelectual que abarca la claridad, exactitud, precisión, pertinencia, propósitos, preguntas, supuestos, puntos de vista, profundidad, amplitud y lógica. Estos estándares deben aplicarse a los elementos del pensamiento, como los propósitos, preguntas, supuestos, puntos de vista, información, conceptos, inferencias e implicaciones.

A través de este enfoque, podemos desarrollar habilidades intelectuales como la humildad, entereza, empatía, autonomía, integridad, perseverancia, confianza e imparcialidad. ¡Esta perspectiva invita a ser conscientes y proactivos en la forma de pensar y relacionarse con los demás, creando un impacto significativo en la vida y en la sociedad en su conjunto!

Perfil de la Inteligencia Social como Estrategia Gerencial.

García-Bullé (2023), cita a Daniel Goleman siendo uno de los autores más reconocidos en el campo de la inteligencia emocional y ha explorado la importancia de la inteligencia social en sus obras. En su libro "Inteligencia Social", Goleman la define “como la capacidad de una persona para comunicarse y relacionarse con otros en forma empática y asertiva” y explora cómo la capacidad de comprender y relacionarse con los demás puede tener un impacto significativo en nuestras vidas y en el ámbito profesional.

En base a lo expresado, podemos definir que el perfil de la inteligencia social se refiere a las características y habilidades que una persona posee para comprender y manejar sus propias emociones, así como para interactuar y relacionarse efectivamente con los demás en diferentes contextos sociales. Esto implica la capacidad de percibir y comprender las emociones de los demás, así como responder de manera apropiada y empática. El perfil de la inteligencia social también involucra habilidades de comunicación efectiva, resolución de conflictos, liderazgo y cooperación en equipo.

La inteligencia social es una habilidad importante en la gestión empresarial y se refiere a la capacidad de una persona para comprender y manejar sus propias emociones, así como para comprender y relacionarse efectivamente con otras personas en su entorno. En el contexto gerencial, el perfil de la inteligencia social puede ser una estrategia efectiva para mejorar la comunicación, la colaboración y la productividad en el lugar de trabajo. Esto se logra a través del desarrollo de habilidades verbales, no verbales y conversacionales fluidas, así como del conocimiento sobre las situaciones sociales.

En el desarrollo de la inteligencia social se destacan las siguientes habilidades

La inteligencia social en el ámbito gerencial abarca una serie de habilidades fundamentales para una comunicación efectiva. Estas habilidades incluyen la expresión verbal fluida, que implica el uso de un lenguaje adecuado, un tono apropiado y una intención clara. Además, es importante tener conocimiento sobre los roles sociales y las costumbres, ya que esto facilita la interacción con personas de diferentes orígenes y culturas.

La capacidad de escucha efectiva es crucial en el desarrollo de la inteligencia social en el ámbito gerencial. La escucha activa permite establecer conexiones, prevenir conflictos y obtener aprendizajes a través del diálogo. Asimismo, la empatía y comprensión emocional son habilidades esenciales, ya que nos permiten entender y adaptar nuestro discurso y comunicación a las particularidades de nuestros interlocutores.

La adaptabilidad y eficacia social son también importantes en el entorno gerencial. La capacidad de adaptarse a diferentes entornos sociales y comprender las expectativas sociales en cada uno de ellos ayuda a reducir el estrés y garantiza interacciones más constructivas. Por último, la construcción y mantenimiento de una imagen externa consiste en presentarnos de manera auténtica y conectar con los demás. Esto implica mostrar empatía, consenso y comprensión de las particularidades de los demás, sin perder nuestra identidad profesional en el ámbito gerencial. Estas habilidades son fundamentales para desarrollar una inteligencia social efectiva en el entorno gerencial.

Beneficios de la inclusión de la inteligencia social como estrategia gerencial.

La inclusión de la inteligencia social como estrategia gerencial puede aportar varios beneficios a una organización, se pueden mencionar algunos beneficios potenciales:

Mejora de la comunicación: La inteligencia social promueve una expresión verbal fluida y efectiva, lo que facilita la comunicación entre los miembros de la organización. Esto puede ayudar a evitar malentendidos y conflictos, y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo.

Fortalecimiento de las relaciones interpersonales: La inteligencia social implica la capacidad de comprender y adaptarse a las emociones y necesidades de los demás. Esto puede ayudar a crear relaciones más sólidas y significativas entre los miembros del equipo, lo que a su vez puede aumentar la cohesión y la colaboración en la organización.

Mayor eficacia en la gestión de equipos: La inteligencia social permite a los gerentes comprender las diferencias individuales y adaptar su enfoque de liderazgo en consecuencia. Esto puede ayudar a motivar y guiar a los miembros del equipo de manera más efectiva, lo que a su vez puede mejorar el rendimiento y la productividad del equipo.

Adaptabilidad a diferentes entornos y culturas: La inteligencia social implica tener conocimiento de los roles sociales y las costumbres de diferentes grupos. Esto puede facilitar la interacción con personas de diversos orígenes y culturas, lo que es especialmente importante en organizaciones globalizadas.

Mejora de la imagen externa de la organización: La construcción y el mantenimiento de una imagen externa positiva son habilidades relacionadas con la inteligencia social. Mostrar empatía, consenso y comprensión de las particularidades de los demás puede ayudar a la organización a establecer relaciones sólidas con clientes, proveedores y otras partes interesadas externas. Estos son algunos posibles beneficios que la inclusión de la inteligencia social como estrategia gerencial puede aportar a una organización. Es importante tener en cuenta que los resultados pueden variar según el contexto y las circunstancias específicas de cada organización.

Metodología

En cuanto a la metodología utilizada en este estudio, se llevó a cabo un enfoque descriptivo en el que se identificaron diferentes elementos característicos del objeto de investigación. Para recopilar la información necesaria, se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva que abordó tanto el origen como

el significado de la inteligencia social, así como estudios relacionados con estrategias gerenciales. De acuerdo con (Hernández, Fernández, & Baptista, 2020), la investigación descriptiva tiene como objetivo especificar las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno analizado. En este caso, se buscó describir las tendencias de un grupo o población, utilizando perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos u objetos como base para el análisis.

Por otro lado, Hurtado (2019), destaca que la investigación descriptiva tiene como propósito principal la descripción detallada del evento de estudio. El objetivo es exponer minuciosamente las características del fenómeno analizado, de manera que los resultados puedan obtenerse a partir de la comprensión del fenómeno estudiado y los objetivos perseguidos por el investigador. Además, se identificó que este estudio se clasifica como un estudio de tipo documental, según lo mencionado por (Nava, 2018). Esto implica el análisis de información contenida en documentos de diversa naturaleza. Asimismo, se utilizó un diseño bibliográfico, lo que significa que se seleccionaron autores relevantes en el campo de la inteligencia social y la gerencia, y se desarrolló el análisis basándose en sus obras para llevar a cabo el presente artículo.

El análisis de la información se realizó utilizando técnicas de análisis y síntesis del contenido, como menciona Jurado (2015). Esta técnica consiste en aplicar un sistema de codificación de la información para posteriormente organizarla e interpretarla en función de la orientación de sus contenidos. En resumen, la metodología utilizada en este estudio fue descriptiva, centrándose en la identificación de características y tendencias relacionadas con la inteligencia social y las estrategias gerenciales. Se utilizó un enfoque documental, con un diseño bibliográfico y técnicas de análisis y síntesis del contenido para obtener los resultados deseados.

Reflexiones

La inteligencia social desempeña un papel crucial en el desarrollo de habilidades gerenciales efectivas. Al asumir un puesto gerencial, es importante reconocer que se requieren habilidades interpersonales además de conocimientos técnicos. La inteligencia social engloba una serie de habilidades necesarias para liderar de manera efectiva. Una de estas habilidades es la comunicación. Ser capaz de comprender que cada persona tiene un estilo único de comunicación y utilizar la inteligencia social para adaptarse a ellos puede mejorar la efectividad de la comunicación con colegas y equipos de trabajo.

El liderazgo implica enfrentar desafíos, ya que cada miembro del equipo tiene su propia personalidad y forma de ser. Para lograr una meta común, es necesario equilibrar las habilidades de cada miembro y gestionar los conflictos de manera efectiva. Además, los gerentes deben demostrar habilidades de inteligencia emocional al realizar diferentes acciones, encontrando un equilibrio entre la sensibilidad y la insensibilidad.

El manejo de conflictos es una de las habilidades más complejas para un gerente. Es importante encontrar soluciones efectivas sin verse afectado personalmente por los conflictos, siempre buscando la mejor salida para cada situación. La inteligencia social se convierte en una herramienta valiosa en un cargo gerencial, ya que desarrolla profesionales integrales capaces de enfrentar diversos desafíos en la organización. Cuando las empresas reconocen el valor de sus empleados y lo integran en su rutina diaria, logran cumplir con sus estrategias de manera más fácil.

Cuando cada miembro de la organización se siente valorado y considerado en los procesos, se compromete y se motiva para alcanzar metas en conjunto con su equipo y en sincronía con las demás áreas. Esto crea un ambiente laboral más colaborativo y productivo. El compromiso de cada área puede ser impulsado por la administración por valores, donde la organización comunica claramente sus estrategias y metas, alineándolas con el crecimiento profesional de los individuos. Esto crea un equilibrio competitivo y convierte a la empresa en líder en términos de ambientes de trabajo únicos, lo que resulta atractivo para profesionales de otras compañías. Para aquellos que ya forman parte de la organización, es gratificante sentirse motivados en su trabajo diario y saber que son parte de una empresa sólida que les permite crecer tanto personal como profesionalmente.

Referencias Bibliográficas.

- Ardila, R. (2010). *Inteligencia ¿Qué sabemos y qué nos falta por investigar?* Colombia: Revista de la Academia Colombiana de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales. Recuperado el 2023, de <http://www.scielo.org.co/pdf/racefn/v35n134/v35n134a09.pdf>
- Flores, M. (2005). *Gerencia del conocimiento: Su relación con la generación de capacidades innovativas.* (R. d. [on-line], Editor) Obtenido de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc>
- García-Bullé, S. (08 de 2023). *Qué es la inteligencia social.* Obtenido de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/inteligencia-social/>
- Gardner, H. (2000). *Intelligence reframed: Multiple intelligences for the 21st century.* UK: Hachette . Obtenido de books.google.com

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2020). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc. Graw Hill Interamericana Editores, S.A. Quinta Edición.
- Hurtado, J. (2019). *Metodología de la Investigación*. Venezuela: Fundación Sypal. Editorial.
- Jurado, Y. (2015). *Metodología de la investigación*. México. : Editorial Thonson.
- Ledesma-Ayora,, M. (2014). *Análisis de la teoría de Vygotsky para la reconstrucción de la inteligencia social*. EDITORIAL UNIVERSITARIA CATOLICA (EDÚNICA). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/311457520_Analisis_de_la_teor%C3%ADa_de_Vygotsky_para_la_reconstruccion_de_la_inteligencia_social
- Maldonado, J. (2018). *La Estrategia Empresarial, Su Formulación, Planeación E Implantación*. Honduras.
- Nava, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Venezuela: (EDILUZ). Maracaibo.
- Romero, J. (2006). Aproximación a una sociología de la gerencia. Gerencia pública y compromiso social. *Gestión y Política Pública*, [on-line]. Obtenido de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc>
- Toledo, C. (30 de 08 de 2015). Lenguaje corporal y comunicación no verbal. Recuperado el 25 de 08 de 2023, de <https://www.analisisnoverbal.com/lenguaje-corporal-y-comunicacion-no-verbal/>

Influencia de redes sociales en el emprendimiento de Venezuela: Ayer y mañana

3JCIJGH-40

*Jenny Urdaneta

**Joseney Croes

Resume

Este estudio analiza la evolución de las redes sociales en Venezuela y su impacto en el emprendimiento del país. Se analizan las principales redes sociales como, Facebook, Instagram, WhatsApp, LinkedIn y Twitter, además, se destaca su importancia en la promoción de productos, la interacción con clientes y la construcción de marcas. Se utiliza una metodología documental y se concluye que las redes sociales son fundamentales para los emprendimientos venezolanos, permitiéndoles llegar a un público amplio y mantener sus negocios. En el futuro, se espera que estas plataformas sigan siendo cruciales para el éxito de los emprendedores, enfocándose en la personalización y la adaptación a desafíos económicos y políticos. La adaptabilidad será clave en un entorno digital en constante cambio.

Palabras clave: Redes sociales, emprendimiento, economía.

Influence of social networks on entrepreneurship in Venezuela: yesterday and tomorrow

Abstract

This study examines the evolution of social media in Venezuela and its impact on the country's entrepreneurship. The major social media platforms such as Facebook, Instagram, WhatsApp, LinkedIn, and Twitter are analyzed, emphasizing their significance in promoting products, interacting with customers, and building brands. A documentary methodology is employed, and it is concluded that social media plays a fundamental role in Venezuelan entrepreneurship, enabling them to reach a broad audience and sustain their businesses. In the future, these platforms are expected to remain crucial for entrepreneurs' success, focusing on personalization and adaptation to economic and political challenges. Adaptability will be key in an ever-changing digital environment.

Keywords: Social networks, entrepreneurship, economy.

*Maestrante del Programa de Maestría en Gerencia Empresarial (URBE). (Politécnico Santiago Mariño). Ing. en Sistema (UNIR). TSU en Informática, jennycurdaneta@gmail.com

** Maestrante del Programa de Maestría en Gerencia Empresarial (URBE). (Universidad del Zulia). Licenciada en Publicidad y Relaciones Públicas, Escuela de comunicación Social (LUZ). Diplomado en (URBE), Mercadeo y Ventas, joseneycroes@gmail.com

Introducción

En los últimos años, las redes sociales han tenido un impacto significativo en el emprendimiento venezolano, transformando la forma en que los emprendedores promocionan sus productos, interactúan con los clientes y desarrollan sus negocios. En un contexto económico y político desafiante, las redes sociales han brindado a los emprendedores venezolanos una plataforma accesible y económica para dar a conocer sus productos o servicios, establecer conexiones comerciales y acceder a nuevos mercados.

El objetivo principal de este estudio es analizar la influencia de las redes sociales en el emprendimiento venezolano a lo largo de su historia, evaluando su impacto hasta la fecha y anticipando su papel en los próximos 10 años. Esto se logrará evaluando el impacto histórico de las redes sociales en el emprendimiento venezolano, identificando cómo han facilitado la promoción de negocios, la adaptación a cambios económicos y políticos, y la creación de conexiones valiosas.

Las redes sociales han permitido a los emprendedores venezolanos superar las barreras tradicionales, como los altos costos de publicidad y la falta de acceso a canales de distribución convencionales. A través de plataformas como Facebook, Instagram, Twitter y WhatsApp, los emprendedores pueden promover sus productos o servicios de manera más eficiente y llegar a un público más amplio tanto a nivel nacional como internacional.

La influencia de las redes sociales en el emprendimiento venezolano se ha caracterizado por su capacidad para fomentar la comunicación directa entre los emprendedores y los clientes, así como para facilitar la creación de comunidades en línea en torno a marcas y productos específicos. Las redes sociales han permitido a los emprendedores recibir retroalimentación instantánea, adaptar sus productos a las necesidades del mercado y construir relaciones sólidas con sus clientes.

En cuanto a las perspectivas futuras, se espera que la influencia de las redes sociales en el emprendimiento venezolano continúe creciendo en los próximos años. A medida que más personas en Venezuela se conectan a Internet y adoptan las redes sociales como parte de su vida cotidiana, los emprendedores tendrán la oportunidad de llegar a un público más amplio y diverso. Además, se espera que las nuevas tecnologías y características en las redes sociales ofrezcan nuevas oportunidades para el emprendimiento, como la monetización de contenidos, el comercio electrónico integrado y la personalización de la experiencia del cliente.

Sin embargo, las perspectivas también están sujetas a los cambios económicos, políticos y tecnológicos que puedan surgir en los próximos años. Es crucial que los emprendedores venezolanos estén atentos a las tendencias y se adapten rápidamente a las nuevas dinámicas del mercado para aprovechar al máximo el potencial de las redes sociales en el emprendimiento en Venezuela en la próxima década.

Fundamentación teórica

Evolución de las redes sociales en Venezuela.

La evolución de las redes sociales en Venezuela ha sido influenciada por diversos factores, como la adopción de tecnología, el acceso a Internet, las preferencias de los usuarios y los acontecimientos socioeconómicos del país. A continuación, te proporciono una visión general de algunas de las principales redes sociales y su evolución en Venezuela:

Facebook: es una de las redes sociales más populares en Venezuela y ha experimentado un crecimiento significativo en la última década. Ha sido ampliamente utilizado tanto para la comunicación personal como para el marketing empresarial. En los últimos años, ha habido un aumento en el uso de grupos de Facebook para crear comunidades y promover actividades locales.

Instagram: ha ganado popularidad en Venezuela, especialmente entre los jóvenes. La plataforma se ha convertido en un canal importante para compartir fotos y videos, y muchos usuarios venezolanos utilizan Instagram para promocionar sus negocios o proyectos personales. La funcionalidad de las Historias de Instagram y las características visuales atractivas han contribuido a su crecimiento.

Twitter: también ha sido una red social relevante en Venezuela, proporcionando un espacio para discusiones públicas y noticias en tiempo real. Ha sido utilizado como una herramienta para la difusión de información, organización de protestas y debates políticos. A lo largo de los años, el uso de Twitter ha evolucionado y se ha adaptado a las dinámicas del país.

WhatsApp: es una aplicación de mensajería instantánea, su uso masivo en Venezuela ha llevado a considerarla como una red social en sí misma. Ha sido ampliamente utilizado para la comunicación personal y grupal, así como para la difusión de noticias e información. Muchas empresas venezolanas también han aprovechado WhatsApp como un canal de atención al cliente y ventas.

LinkedIn: este ha ganado popularidad como una red social enfocada en el ámbito profesional en Venezuela. Es utilizado para establecer contactos profesionales, buscar empleo y promover el desarrollo profesional. La plataforma ha experimentado un crecimiento constante a medida que más profesionales y empresas venezolanas se unen a ella.

Es importante tener en cuenta que estas son solo algunas de las redes sociales más prominentes en Venezuela y que su evolución ha estado sujeta a cambios constantes y a la influencia de diferentes factores. La adopción de nuevas redes sociales y el cambio en las preferencias de los usuarios pueden conducir a cambios en la popularidad y el uso de las plataformas mencionadas anteriormente.

Uno de los autores que ha explorado la influencia de las redes sociales en el emprendimiento es Andreas M. Kaplan. Kaplan (2010), es conocido por su trabajo en marketing digital y redes sociales. En su artículo titulado: "¡Usuarios del mundo, únios! Los desafíos y oportunidades de las redes sociales", Kaplan explora cómo las redes sociales están cambiando la forma en que las personas emprenden y desarrollan negocios. Ya que estas plataformas digitales, permiten una comunicación más efectiva y directa con los clientes, además, funciona como una poderosa herramienta de promoción, construcción y ayuda a promover marcas personales, entre otras.

No obstante, la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en los emprendimientos venezolanos, y la utilización de redes sociales ha desempeñado un papel crucial durante este período. Con las restricciones impuestas durante la pandemia, muchas personas han optado por realizar compras en línea y utilizar servicios a través de plataformas digitales. Los emprendimientos venezolanos que han sabido adaptarse y promover sus productos o servicios a través de las redes sociales han tenido la oportunidad de llegar a un público más amplio y mantener sus negocios en funcionamiento.

La utilización de las plataformas sociales ha permitido a los emprendimientos venezolanos ampliar su visibilidad y llegar a potenciales clientes más allá de las limitaciones geográficas. Además, han proporcionado un canal de comunicación directo y efectivo para promocionar productos, ofrecer servicios y establecer relaciones con los clientes, sin la necesidad de una presencia física.

Durante la pandemia, los emprendimientos venezolanos han tenido que ajustar sus estrategias de marketing para satisfacer las nuevas necesidades y demandas de los consumidores. Las redes sociales han sido una herramienta invaluable para comunicar cambios en horarios de atención, métodos de entrega, promociones especiales y medidas de seguridad implementadas.

Con la limitación de las actividades presenciales, los emprendimientos venezolanos han tenido que apostar cada vez más por el comercio electrónico. Las redes sociales han servido como una plataforma para promover y vender productos o servicios en línea, ya sea a través de tiendas virtuales o mediante el uso de enlaces de pago y plataformas de mensajería para concretar ventas.

Las redes sociales han sido un medio para que los emprendedores venezolanos se conecten entre sí, compartan experiencias, brinden apoyo mutuo y generen alianzas estratégicas. Grupos y comunidades en línea han surgido como espacios para el intercambio de conocimientos, la colaboración y la superación de desafíos comunes.

Impacto económico, político e influencia de redes sociales en los emprendimientos.

Los emprendimientos en Venezuela enfrentan dentro de su sistema económicos y políticos, factores significativos que afectan su desarrollo y éxito. Aquí se presentan algunos aspectos relevantes:

Impacto económico.

Inflación y devaluación: Venezuela ha venido experimentado una alta inflación y una devaluación de su moneda en los últimos años. Esto puede afectar negativamente a los emprendimientos, ya que los costos de producción y las inversiones pueden aumentar rápidamente, erosionando los márgenes de ganancia.

Acceso a financiamiento: El acceso a financiamiento puede ser un desafío para los nuevos emprendimientos en Venezuela debido a la falta de crédito disponible y a las restricciones financieras. Las altas tasas de interés y la escasez de recursos financieros dificultan la obtención de préstamos o inversiones para el crecimiento empresarial.

Escasez de insumos y productos: La escasez de insumos y productos básicos en Venezuela puede afectar la capacidad de los emprendimientos para operar de manera eficiente. La falta de suministros puede generar retrasos en la producción, aumentar los costos de adquisición y limitar la variedad de productos disponibles.

Impacto político.

Regulaciones y marco legal: Las regulaciones y el marco legal pueden influir en la creación y operación de nuevos emprendimientos en Venezuela. Los cambios normativos y las restricciones

burocráticas pueden generar incertidumbre y dificultar los procesos administrativos y legales para establecer y hacer crecer un negocio.

Inestabilidad política y social: La inestabilidad política y social en Venezuela puede generar incertidumbre y volatilidad en el entorno empresarial. Las tensiones políticas, las protestas y las situaciones de conflicto pueden afectar la seguridad, la confianza y la estabilidad económica del país, lo que a su vez impacta a los emprendimientos.

Expropiaciones y nacionalizaciones: En el pasado, se han producido casos de expropiaciones y nacionalizaciones de empresas en Venezuela. Estas acciones gubernamentales pueden generar preocupación y riesgo para los emprendimientos, ya que podrían enfrentar la pérdida de sus activos o cambios en las condiciones de operación.

Sin embargo, la influencia de las redes sociales juega un papel importante en este contexto. A continuación, se presentan algunas formas en las que la situación económica y política puede afectar a los emprendimientos venezolanos y cómo las redes sociales pueden influir en esta dinámica:

La situación económica puede limitar el alcance de los emprendimientos venezolanos debido a la escasez de recursos financieros y la falta de acceso a infraestructuras adecuadas. En este sentido, las redes sociales pueden ofrecer una alternativa económica para llegar a un público más amplio sin incurrir en altos costos de marketing y publicidad, promoviendo la visibilidad a sus productos o servicios, incluso en medio de limitaciones físicas y restricciones publicitarias. Esto les permite llegar a potenciales clientes y construir una audiencia a nivel local e internacional.

La situación política en Venezuela puede ser volátil y sujeta a cambios rápidos. Los emprendimientos deben ser adaptables y ágiles para responder a estos cambios y ajustar sus estrategias en consecuencia. Las redes sociales facilitan esta adaptabilidad al permitir cambios rápidos en las estrategias de marketing, la comunicación con los clientes y la promoción de nuevos productos o servicios, accediendo a una retroalimentación instantánea sobre productos, servicios, necesidades y preferencias. Esta información puede ser invaluable para ajustar y mejorar los productos o servicios ofrecidos y fortalecer las relaciones con los clientes.

A pesar de las limitaciones económicas y políticas, las redes sociales ofrecen la posibilidad de expandir los emprendimientos venezolanos más allá de las fronteras del país. La conectividad global

permite llegar a clientes internacionales, explorar nuevos mercados y establecer alianzas con emprendedores de otras regiones.

Auge de los startups.

A principio de la década los 2000, los Startups comienzan a tomar fuerza con la expansión de Internet y el desarrollo de tecnologías digitales, se crearon las condiciones propicias para el surgimiento de startups en Venezuela. La facilidad de acceso a la información, el uso de herramientas tecnológicas y la conectividad impulsaron el espíritu emprendedor en el ámbito digital.

Aunque en los años 90 y principios de los 2000, Venezuela experimentó una serie de crisis económicas y sociales que afectaron el mercado laboral. La escasez de empleo y la necesidad de generar ingresos impulsaron a muchas personas a emprender y crear sus propios negocios. En ese momento, el gobierno venezolano implementó programas y políticas para fomentar el emprendimiento y la innovación, lo que incentivó la creación de startups. Se crearon instituciones como el Fondo de Ciencia, Tecnología e Innovación (FONACIT) y se establecieron programas de financiamiento y apoyo técnico para emprendedores.

Por otra parte, el aumento de la oferta educativa en áreas tecnológicas, como ingeniería informática y desarrollo de software, proporcionó a los emprendedores venezolanos las habilidades necesarias para desarrollar sus startups. La formación en estas disciplinas se convirtió en una base sólida para la creación de proyectos innovadores inspirándose en los éxitos de startups en otros países, como Estados Unidos, donde el modelo de negocio y las historias de éxito de empresas como Google y Facebook sirvieron de referente. Esto incentivó a los emprendedores locales a perseguir sus propias ideas y proyectos innovadores.

Estos factores contribuyeron al surgimiento y crecimiento de los startups en Venezuela. A lo largo de los años, el ecosistema emprendedor en el país ha evolucionado, enfrentando desafíos y aprovechando oportunidades en diferentes sectores, como tecnología, servicios financieros, comercio electrónico, salud y educación. Los inicios de los startups en Venezuela sientan las bases para el desarrollo de una comunidad emprendedora en constante crecimiento y búsqueda de soluciones innovadoras. Los startups se están convirtiendo en los motores de cambio del mundo, pero ¿Por qué? La respuesta está en la velocidad de cambio provocada por los avances tecnológicos.

Conjeturas de las redes sociales en los próximos años.

En los próximos 10 años, es posible que las redes sociales continúen teniendo un impacto significativo en los emprendimientos venezolanos considerando ofrecer a los mismos una plataforma aún más amplia para promocionar sus productos o servicios. Con el crecimiento continuo de la penetración de Internet y el acceso a las redes sociales, los emprendedores podrán llegar a un público más amplio tanto dentro como fuera de Venezuela. Esto abrirá nuevas oportunidades para expandir sus negocios y atraer clientes potenciales.

Se espera que las redes sociales sigan mejorando sus capacidades de personalización y segmentación. Esto permitirá a los emprendimientos venezolanos dirigirse de manera más precisa a su público objetivo, ofreciendo contenido y ofertas adaptadas a sus necesidades e intereses específicos. La personalización ayudará a establecer relaciones más sólidas con los clientes y a generar un mayor compromiso.

Las redes sociales seguirán desempeñando un papel clave en el impulso del comercio electrónico en Venezuela. Con características como tiendas en línea integradas, opciones de pago seguras y funciones de compra directa desde las redes sociales, los emprendimientos podrán aprovechar al máximo el auge del comercio electrónico y llegar a clientes que prefieren realizar compras en línea.

En este sentido, continuarán siendo una herramienta esencial para construir y fortalecer la marca de los emprendimientos venezolanos. Las plataformas permitirán a los emprendedores comunicar su propuesta de valor, mostrar su diferenciación y establecer una imagen positiva. La gestión de la reputación en línea será fundamental, ya que los clientes confiarán cada vez más en las opiniones y comentarios de otros usuarios en las redes sociales.

Las redes sociales facilitarán la colaboración entre emprendimientos venezolanos y el establecimiento de alianzas estratégicas. Plataformas como LinkedIn y grupos especializados en redes sociales permitirán a los emprendedores conectarse entre sí, compartir conocimientos, experiencias y recursos. Esto fomentará la colaboración y el intercambio de ideas, impulsando el crecimiento y la innovación en el ecosistema emprendedor venezolano.

Es importante tener en cuenta que estas conjeturas se basan en tendencias actuales y en la evolución de las redes sociales en general. Sin embargo, el entorno económico, político y tecnológico puede cambiar, lo que podría afectar la influencia de las redes sociales en los emprendimientos venezolanos. Por lo tanto, es crucial que los emprendedores se mantengan actualizados, adapten sus estrategias y aprovechen las oportunidades que surjan en el panorama digital en constante evolución.

Metodología

La investigación desarrollada es de tipo documental, el cual Hernández Sampieri (2018) menciona que la investigación documental es el proceso de búsqueda, selección y análisis de documentos impresos y electrónicos, así como de otros materiales escritos, para responder a preguntas de investigación o alcanzar objetivos académicos y científicos. Por otra parte, la población se refiere al conjunto completo de elementos o individuos que cumplen con ciertas características o criterios específicos y son objeto de estudio, no obstante, el presente estudio se emplea en la obtención de información en base de datos secundaria.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), estos autores definen la investigación de campo como el proceso que consiste en obtener información de los sujetos de estudio en su ambiente natural. En este sentido, la población y muestra corresponde a toda la documentación que se recolectará en la investigación referente al tema objeto de estudio el cual será analizado con la finalidad de evaluar la evolución de las redes sociales en el entorno venezolano, en consecuencia, del tipo de investigación aplicado.

Discusión.

En los últimos años, los emprendimientos venezolanos han utilizado cada vez más las redes sociales como parte fundamental de sus estrategias de marketing y comunicación. Han aprovechado las ventajas que ofrecen estas plataformas para promocionar sus productos o servicios, interactuar con los clientes y establecer relaciones sólidas con su audiencia. Muchos emprendedores han logrado construir marcas reconocidas y generar ventas a través de una presencia efectiva en las redes sociales.

En cuanto a los próximos años, se espera que los emprendimientos venezolanos continúen utilizando y aprovechando las redes sociales de manera creciente. Algunas tendencias y expectativas conforme las empresas reconozcan el potencial de las redes sociales para llegar a una audiencia masiva, es probable que aumenten su inversión en publicidad en estas plataformas. Esto implica destinar más recursos a la creación de contenido de calidad, anuncios pagados y estrategias de marketing digital más sofisticadas.

Los emprendimientos estarán cada vez más enfocados en ofrecer una experiencia personalizada y relevante a sus seguidores en redes sociales. Utilizarán herramientas de segmentación y análisis de datos para entender mejor a su audiencia y ofrecer contenido y ofertas adaptadas a sus intereses y necesidades, además utilizando el avance de la tecnología, es posible que empiecen a explorar el uso de tecnologías

emergentes en las redes sociales, como la realidad aumentada (AR) o la inteligencia artificial (IA). Estas tecnologías pueden proporcionar experiencias interactivas y atractivas que cautiven a los clientes y les brinden un valor adicional.

La colaboración con influencers y personalidades relevantes en las redes sociales seguirá siendo una estrategia efectiva para los emprendimientos. El poder de influencia de estas figuras puede ayudar a aumentar la visibilidad de la marca y generar confianza entre los seguidores. Además, se espera que haya más colaboraciones estratégicas entre emprendedores y entre marcas para expandir su alcance y llegar a nuevas audiencias.

Las adaptaciones a los cambios en los algoritmos de las redes sociales y a las preferencias de los usuarios por parte de los emprendedores, utilizando una variedad de formatos de contenido, como videos, imágenes, historias efímeras (Stories) y transmisiones en vivo. Esto les permitirá mantenerse relevantes y captar la atención de su audiencia en un entorno cada vez más competitivo.

En resumen, se espera que los emprendimientos venezolanos continúen aprovechando las redes sociales en los próximos años, invirtiendo en publicidad, personalizando la experiencia del cliente, utilizando tecnologías emergentes, colaborando con influencers y adaptándose a los cambios en las preferencias del contenido. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estas proyecciones están sujetas a cambios en el entorno empresarial y en las tendencias de las redes sociales.

Conclusión

El estudio sobre la evolución de las redes sociales en Venezuela y su impacto en los emprendimientos revela una realidad dinámica y en constante cambio. A lo largo de las últimas décadas, las redes sociales han desempeñado un papel fundamental en la promoción y supervivencia de los negocios en un entorno económico y político desafiante. Además, el auge de los startups en el país ha demostrado la capacidad de los emprendedores venezolanos para innovar y adaptarse a las circunstancias adversas.

Mirando hacia el futuro, las redes sociales seguirán siendo una herramienta esencial para los emprendimientos venezolanos. Se espera que estas plataformas evolucionen, brindando oportunidades para una mayor personalización y segmentación, así como la adopción de tecnologías emergentes. La colaboración con influencers y la diversificación de formatos de contenido serán estrategias clave para mantenerse relevantes en un mercado competitivo.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que las proyecciones están sujetas a cambios, ya que el entorno empresarial y las tendencias de las redes sociales pueden fluctuar. Los emprendedores deben mantenerse flexibles y adaptarse a medida que surgen nuevas oportunidades y desafíos en el panorama digital en constante evolución. En última instancia, el uso efectivo de las redes sociales seguirá desempeñando un papel crucial en el éxito de los emprendimientos venezolanos en los próximos años.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez, Víctor (2015). "Venezuela pierde músculo empresarial". Revista Dinero. Grupo Editorial Producto. Vol. 2, No. 299. Caracas, Venezuela. Pp. 123-131.
- Andreas M. Kaplan (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681309001232>. Consultada el 22 de septiembre de 2023.
- Banco Central de Venezuela, BCV (2023). Información Estadística, Indicadores Sectoriales. Disponible en: <https://www.bcv.org.ve/estadisticas/comercio.asp> Consulta realizada el 09 de junio de 2023
- Castañón Rodríguez, J. C., Baca Pumarejo, J. R., Macías Villarreal, J. C., y Villanueva Hernández, V. (2021). Red social Facebook como herramienta de marketing en micro, pequeñas y medianas empresas. Revista Venezolana de Gerencia (RVG), 26(95), 882-897. <https://doi.org/10.19052/rvgluz.27.95.27>
- Encovi (2014). Encuesta sobre Condiciones de Vida en Venezuela. Elaborada por la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), Universidad Central de Venezuela (UCV) y Universidad Simón Bolívar (USB). Venezuela. Disponible en: <http://www.rectorado.usb.ve/vida/sites/default/files/pobreza.pdf> Consulta realizada el 11 de junio 2023.
- Gutiérrez, J., Romero, J., Díaz, M. y Sulbarán, N. (2017) Emprendimiento y redes sociales en Venezuela: un análisis de la situación actual" de Luisa Fernanda Rondón fue publicado en la Revista de Ciencias Sociales de la Universidad del Zulia disponible en <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/issue/view/2813>. Consultada el 11 de junio de 2023.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. Metodología de la Investigación. Tercera Edición. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana. México.

- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Herrera, Ketty y Gutiérrez, José Manuel (2014). “El emprendimiento como iniciativa para la creación de empresas: Análisis de la perspectiva psicológica y contextual”. Revista de Ciencias Sociales. Vol. XX, No. 2. Maracaibo, Venezuela. Pp. 579-590.
- K. Rosgaby Medina. Estadística de la situación Digital en Venezuela 2021 – 2022. Publicado en Branch Agencia. Disponible en <https://branch.com.co/marketing-digital/estadisticas-de-la-situacion-digital-en-venezuela-2021-2022/>. Consultado el 13 de junio de 2023.
- Levy-Carciente, 2017. Situación del emprendimiento en Venezuela y el gasto público. Disponible en <https://cedice.org.ve/observatoriogp/portfolio-items/situacion-del-emprendimiento-en-venezuela-y-el-gasto-publico/>, consultado el 13 de junio de 2023.
- Martínez, D. y González, D. (2020). Emprendimiento y responsabilidad social empresarial en Venezuela. Revista de estudios gerenciales y de las organizaciones. 2020, 4(8), 225-252.
- Montes de Oca (2019). Perspectivas del emprendimiento social y redes socioproductivas de pequeños productores en Venezuela, artículo elaborado en la Universidad del Zulia, publicado por la revista de Ciencias Sociales. Disponible en <https://www.redalyc.org/journal/280/28063104024/html/>. Consultado el 12 de junio 2023.
- Perspectivas del emprendimiento en Venezuela: el papel de las redes sociales" de María Alejandra González y otros autores fue publicado en la Revista Venezolana de Gerencia en el año 2018.
- PWC. Venezuela, Servicios Tributarios y Legales, Encuesta empresarial de gestión fiscal 2022 “Definiendo la estrategia para una función fiscal eficiente”, disponible en [https://www.pwc.com/ve/es/publicaciones/assets/PublicacionesNew/Boletines/Encuesta%20de%20gesti%C3%B3n%20fiscal%202022_Feb2023%20\(1\).pdf](https://www.pwc.com/ve/es/publicaciones/assets/PublicacionesNew/Boletines/Encuesta%20de%20gesti%C3%B3n%20fiscal%202022_Feb2023%20(1).pdf). Consultado el 12 de junio 2023.
- Rossangelis Carolina Santiago Abreu (2012). Desarrollo de las redes sociales en la gestión de mercadeo en Venezuela durante el período del 2007 – 2012. Tesis Universidad Metropolitana.
- Torres Torres, Ángel O., Bernal Álava, Ángel F., & Peñafiel Moncayo, I. R. (2021). La afectación de los emprendedores en Época de pandemia. Revista Publicando, 8(32), 51-60. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2267>

Formación del talento humano para el trabajo en equipo en organizaciones inteligentes

3JCIJGH-41

*Wuilmaira Pérez

**Paola Urdaneta

Resumen

La investigación tuvo como objetivo analizar si la formación del talento humano para el trabajo en equipo en empresas del sector de producción de pinturas, los identifica como organizaciones inteligentes. Se asumieron los aportes de Torres (2018), Gómez (2023), entre otros. La metodología, es descriptivo con diseño no experimental, transversal y de campo. La población estuvo conformada por 26 sujetos (gerentes y empleados) de tres empresas que fabrican pinturas. La técnica fue la encuesta, con un cuestionario válido y confiable, analizando los datos con estadística descriptiva. Los resultados indican una formación del talento humano adecuado mientras el trabajo en equipo es moderado por lo cual se concluye que estas empresas aún están en proceso de convertirse en organizaciones inteligentes.

Palabras clave: Formación, Talento Humano, Organizaciones inteligentes.

Training of human talent for teamwork from the perspective of intelligent organizations

Abstract

The objective of the research was to analyze whether the training of human talent for teamwork in companies in the paint production sector identifies them as intelligent organizations. The contributions of Torres (2018), Gómez (2023), among others, were assumed. The methodology is descriptive with a non-experimental, transversal and field design. The population was made up of 26 subjects (managers and employees) from three companies that manufacture paints. The technique was the survey, with a valid and reliable questionnaire, analyzing the data with descriptive statistics. The results indicate adequate human talent training while teamwork is moderate, which is why it is concluded that these companies are still in the process of becoming intelligent organizations.

Keywords: Training, Human talent, Intelligent organizations.

* Ingeniero Químico. Cursante de la Maestría en Gerencial Empresarial de la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Trabajo en Grupo Pinytex, C.A. Cargo: Gerente de Producción. Correo: wuilmairaperez@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-6052-077X>

** Licenciada en Administración de Empresas. Cursante de la Maestría en Gerencial Empresarial de la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Trabajo en Belizca Group Inc. Cargo: Analista de Ventas. Correo: paourdanetag@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-1470-6410>

Introducción

El nuevo milenio resalta el papel de la sociedad de cambios trascendentes dando relevancia como clave del éxito, al conocimiento que poseen las personas en las organizaciones, en particular, asumiendo el modelo de organizaciones inteligentes, donde la adecuada gestión del talento humano, es la mejor alternativa para alcanzar con eficiencia y eficacia a los nuevos retos que se presentan, generando la necesidad de ser competitivos en este entorno, teniendo como factor primordial, el aprendizaje a todos los niveles y en todos los procesos operativos, de servicio y producción de las empresas, incorporando la tecnología, la innovación y la creatividad. En ese orden de ideas, una organización inteligente:

Es aquella que se caracteriza por reflexionar, adaptarse y aprender de los procesos que la afectan, apoyándose en disciplinas como el dominio personal, los modelos mentales, la visión compartida, el aprendizaje en equipo y el pensamiento sistémico (Senge, 1992). Estas disciplinas fomentan la reflexión, el mejoramiento y la alineación de objetivos en las organizaciones, como un proyecto en constante desarrollo (Gómez, 2023, p.4525).

De esta manera, se considera que, en estas organizaciones, el aprendizaje es continuo y donde todos los miembros de la organización desempeñan un papel activo y autónomo, mediante la mejora de las relaciones, la creación de un ambiente de aprendizaje participativo y la actualización constante de contenidos. En tal sentido, las organizaciones inteligentes “son aquellas que tienen la capacidad de evolucionar permitiendo así expandir sus posibilidades en un crecimiento constante” (Basantes et al., 2021, p. 102), por lo que se debe aprender expandiendo la capacidad personal para crear los resultados que se desean y crear un entorno empresarial que aliente a todos sus integrantes a desarrollarse con miras a las metas y propósitos que escogen, por ello, el individuo aumenta su capacidad personal para el logro de sus resultados esperados, por cuanto se prepara para darle respuesta a las exigencias internas y externas de la organización en función de lo que se requiere en la sociedad.

Por tanto, estas organizaciones inteligentes también llamadas organizaciones que aprenden, están involucradas en un proceso de cambio y transformación mediante el aprendizaje, para lo cual, es importante “la forma de cómo crean modelos para afrontar los cambios y sus evoluciones internas son un reflejo de las necesidades externas” (Navarrete y Sánchez, 2022, p.102), al mismo tiempo que, la organización de aprendizaje es un esfuerzo para continuamente aprender, mejorar, gestionar, transmitir y transformar el rendimiento individual y organizacional a través del aprendizaje que se comparte y sirve para generar trabajo en equipo.

Entonces, una organización en la que todos tienen una misma misión o un proyecto, es

definitivamente una organización inteligente ya que todos van a trabajar para conseguir un mismo fin, poseen una visión compartida, siendo vital para la empresa porque brinda concentración y energías para el aprendizaje (Torres, 2018), de allí que en el quehacer empresarial, las actividades deben estar orientadas e inspiradas por una idea conjunta que permitan crear una sensación de pertenencia e inclusión de todos los miembros, donde todos se sientan responsables por los resultados de las actividades de la empresa, prevaleciendo el talento humano que ha adquirido un mayor protagonismo gracias al rápido avance y desarrollo de las soluciones tecnológicas en todo tipo de mercados, esto implica nuevos retos frente a como las organizaciones son capaces de poner en sintonía el crecimiento tecnológico y la gestión de sus equipos de trabajo, con miras de innovar y competir en el mercado empresarial.

A este respecto, en la medida que en toda organización, su talento humano periódicamente es capacitado en los conocimientos que demanda la empresa, así cada día se va desarrollando y fortaleciendo, esto es esencial, porque dentro del equipo de personas que empiezan a trabajar y a dar soluciones en conjunto se van estableciendo complementaciones adecuadas, por lo cual, el aprendizaje colectivo se traduce en un cambio organizacional, donde se desarrollan enormemente las potencialidades de los individuos, no individualmente sino socialmente, tomando en cuenta que el saber se solidifica con el hacer y esto propicia el desarrollo del ser.

En ese sentido, en las organizaciones actuales para medir el comportamiento de la persona en el trabajo y su integridad personal en función de diversas habilidades, hay que establecer la posibilidad que tenga las competencias en relación a sus capacidades o habilidades necesarias para cumplir con sus tareas, desempeñándose de manera integral y acorde al tener que analizar, relacionarse o comunicar algo, en busca del desarrollo organizacional, el cual es generado por la fuerza y/o talento humano de las empresas y “se posibilita a través de la gestión de sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, entre otras palabras, de las competencias -ser, saber, saber hacer- que evidencian la capacidad del personal para la actividad laboral” (Ramírez, 2023, p.83).

En efecto, el talento humano debe demostrar sus capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes y valores, que les permiten desempeñarse de manera eficaz y eficiente en sus funciones para lograr la productividad y competitividad, y son importantes porque mediante estas se alcanzan los objetivos estratégicos de la organización, así como para mejorar el clima laboral, la satisfacción y el compromiso de los trabajadores consigo mismos y con la empresa. Este desarrollo productivo y competitivo basado en la fuerza laboral de los empleados requiere la capacidad de las empresas para innovar en el diseño e implementación de su plataforma administrativa y operativa, donde es necesaria la utilización de

los recursos (financieros, tecnológicos, infraestructura, entre otros) y las capacidades tanto del personal como de la dirección gerencial, de esta forma, los directivos de las empresas puedan planear sus líneas de acción estratégicas, innovando al aplicar el conocimiento en su trabajo para elevar el nivel de valor en el mercado e implantar estrategias competitivas generadoras de resultados efectivos, tomando en cuenta como prioridad la formación de su talento humano.

Por lo tanto, está comprobado que para lograr organizaciones inteligentes productivas y competitivas, se requiere contar con un talento humano formado expresándose que es “el activo más valioso mediante el cual es posible gestionar y alcanzar cualquier propósito empresarial; esto a su vez, implica la necesidad de analizar el contexto y la realidad que rodea a los colaboradores” (Jaramillo, 2023, p.48), toda vez que, de su abordaje depende la creación de valor para las organizaciones y por lo tanto, su crecimiento implica el trabajo de todos, en equipo, con aprendizajes colaborativos y pensamiento sistémico con una visión compartida.

Desde un punto general, las empresas exitosas y competitivas a nivel mundial, son las que alcanzan y se mantienen en el estado de la excelencia, y el ser competitivo hoy en día significa tener características especiales que hacen ser escogidos dentro de un grupo de empresas que se encuentran en un mismo mercado buscando ser seleccionados (González, 2020), situación pertinente con cualquier empresa sin importar su rubro, si es grande, mediana o pequeña, porque en cualquiera de ellas se debe fortalecer la formación del talento humano para que estén cónsonos sus conocimientos, habilidades y destrezas con el trabajo que debe realizar al practicar la innovación y la tecnología, de allí la importancia del desarrollo personal, ayudándolos a tener el éxito esperado en relación con las exigencias sociales.

De igual manera, en estas empresas el trabajo debe dinamizarse a través de equipos, y por eso, en las organizaciones inteligentes se plantean dimensiones como la visión compartida y el aprendizaje colaborativo que posibilita los procesos de producción al trabajar las personas según sus talentos para el logro de los objetivos y metas, tomando en cuenta como lo expresan (Arano et al., 2012) que para transformar las empresas en organizaciones inteligentes, deben entender que es de suma importancia que el talento humano desarrolle en sus actividades y en sus diversos entornos, la capacidad de aprendizaje, cuestión que, según los autores, se debe hacer a través de equipos de trabajo porque, aunque aprenden de manera individual, deben enfocarse al aprendizaje organizacional, lo que provocaría una mejor ventaja competitiva.

Con base a los planteamientos antes expuestos, se propone estudiar la realidad de las empresas de producción, en este caso, del sector pintura, en especial en Maracaibo, donde a través de distintos encuentros, sus gerentes han evidenciado debilidades que los alejan de ser una empresa con características de organización inteligente, por lo cual, se asume en esta disquisición, la observación de esta realidad, partiéndose de lo que se está haciendo para formar a su talento humano en cuanto a los requerimientos de la organización inteligente, y caracterizar el trabajo en equipo, de manera de identificar los esfuerzos que se están desarrollando en ellas.

Por tanto, se tiene como objetivo analizar si la formación del talento humano para el trabajo en equipo de las empresas del sector de producción de pinturas, especialmente en Maracaibo, estado Zulia, Venezuela, los identifica como organizaciones inteligentes, con el propósito de saber cuál es su realidad, y de allí, tomar medidas estratégicas dirigidas al cambio esperado.

Fundamentación Teórica

Se exponen los aportes teóricos de expertos en formación del talento humano y trabajo en equipo contextualizando estos fundamentos en el enfoque de las organizaciones inteligentes.

Formación del Talento humano según lineamientos de las organizaciones inteligentes

Dentro de las empresas se ha considerado el capital intelectual como el conocimiento de quienes la conforman, quienes serán en conjunto los que brindan las ideas, las tecnologías, los procesos y operaciones para hacerla más productiva que “se convertirá de beneficio en el futuro” (Geraldo et al., 2020, p. 10) y dentro de este capital, está el humano conformado por las habilidades, la experiencia, la capacidad para aprender así como adaptarse, y la capacidad de innovación y desarrollo, ayudando a mejorar la actividad de la empresa, por lo cual, debe invertirse en dicho capital para incrementar la productividad a través de su desarrollo personal.

En ese sentido, la formación del talento humano en las organizaciones inteligentes, se mide a través de sus dimensiones dominio personal, modelos mentales y desarrollo personal. Estas disciplinas consisten en invertir todo lo necesario para crear un entorno que ayude a los individuos a fortalecer sus capacidades y a su vez, “les permita alcanzar la visión personal, concentrar las energías en lo que quiere, desarrollar paciencia y ver la realidad objetivamente” (Quintero et al. 2015, p.94), y se basa en aumentar y desplegar las aptitudes o habilidades de las personas que integran una organización, comprendiendo que esta crece y se fortalece si sus integrantes también lo hacen.

De esta manera, una organización inteligente ofrece una atención permanente al desarrollo de las personas, indagando sobre los valores personales y organizacionales, al favorecer la práctica del dominio personal mediante el uso de las orientaciones proactivas, creativas e interdependientes. Esta disciplina parte de la premisa que, con el clima apropiado, todos cooperan porque desean aprender, trabajar bien, ser respetados y reconocidos como personas, además, implica expandir la capacidad personal para crear resultados organizacionales y propiciar un entorno que aliente a todos sus integrantes a desarrollarse con miras a concentrar energías para alcanzar metas y propósitos.

En ese sentido, la nota principal del dominio personal es que se trata de una cualidad intrínseca de cada individuo. La organización meramente tiene la capacidad de establecer unas condiciones adecuadas donde cada individuo pueda ejercer este dominio, pero si éste no pone su espíritu o carece de la vocación para mejorar continuamente, esta disciplina no estará presente en la organización, por ello, se necesitan personas comprometidas e implicadas en las mismas, que estén dispuestas a dar lo mejor de sí día a día, mejorando continuamente y ayudando a la organización a crecer, a través de su auto formación y de lo que le ofrezca la empresa para prepararse, actualizarse e innovar.

Asimismo, como parte del individuo, se entiende que en las organizaciones inteligentes se desarrollan los modelos mentales considerados una representación mental de la percepción que tiene el ser humano frente a la realidad, para dar una respuesta a la misma, “el problema surge cuando estos modelos chocan con las novedades que van surgiendo en las prácticas organizacionales” (González et al. 2020, p.18). Por tanto, un modelo mental es un mecanismo del pensamiento mediante el cual un ser humano, intenta explicar cómo funciona el mundo real, es un tipo de símbolo interno o representación de la realidad externa, hipotética que juega un papel importante en la cognición, en lo que sabe el individuo y le sirve para actuar.

Entonces, cuando se trata de organizaciones inteligentes, se asume que la visión sistémica que se tienen en esas empresas, “permite que se incentive en su personal, la toma de consciencia de los modelos mentales o formas de pensar, debido a que los mismos no sólo influyen en el modo cómo se interpreta el mundo, sino también en el modo de actuar de las personas” (Quintero, et al., 2015, p.95), de allí que son activos, y estos inciden en la toma de decisiones gerenciales que han mantenido en las organizaciones los procesos administrativos anticuados con producciones inertes, pero que deben transformarse en la medida que se forma el talento humano, desde la gerencia hasta sus empleados. Los modelos mentales, también son conocidos como teorías de la acción, y no sólo determinan el modo de interpretar el mundo sino el modo de actuar. Estas teorías de la acción son sistemas de creencias que están en la base de lo

que se hace como personas y de lo que hacen las organizaciones, e incluyen las estrategias de acción, los valores y criterios que gobiernan la selección de las estrategias y los supuestos que están detrás de esos criterios. El objetivo de esta disciplina sería “comprender estos mapas mentales que nos inclinan a comportarnos de determinadas formas, alineándolos con la realidad y los objetivos organizacionales para aprovechar al máximo los mismos y no quedarnos estancados en prácticas anticuadas que limiten nuestra creatividad” (Quintero et al., 2015, p.95).

Otro aspecto importante que se busca con la formación dentro de las organizaciones inteligentes, es el desarrollo personal, que se considera un proceso que consiste en ayudar a las personas a lograr mayor claridad en las cosas que hacen y dicen, con base a “la potenciación de sus actitudes, habilidades técnicas, analíticas, toma de decisiones, informáticas, humanas, comunicacionales, conceptuales, interpersonales y las de rol de liderazgo que le permitirán alcanzar destrezas y valores” (Torres, 2018, p.161), para que estos, bajo una organización en red, lleven a cabo sus prácticas laborales en forma común, mediante el trabajo en equipo.

Trabajo en equipo en organizaciones inteligentes

Uno de los elementos del trabajo en equipo en las organizaciones inteligentes es el aprendizaje en equipo, esta disciplina se inicia con el estímulo del diálogo a un grupo de personas para que den órdenes, suspendan situaciones hipotéticas y trabajen juntos orientados hacia una meta y resultado común, es un pensamiento conjunto, teniendo en cuenta identificar los patrones de comportamiento que afecten el aprendizaje, por ello, si se detectan, se maneja de manera creativa, se intensifica el aprendizaje compartiendo saberes y actuaciones.

El aprendizaje colectivo se traduce en un cambio organizacional, por lo que una organización que basa su trabajo en equipos, es la que va a poder desarrollar enormemente las potencialidades de los individuos, no individualmente sino socialmente, y es esencial, porque dentro del equipo de personas que empiezan a trabajar en conjunto y a dar soluciones en conjunto se van estableciendo complementaciones adecuadas (Torres, 2018), porque lo que no sabe uno, lo aporta el otro, por lo tanto, el trabajo en equipo fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo, y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes.

Además, en las organizaciones inteligentes todos sus miembros deben trabajar en una misión o proyecto, porque todos van a trabajar para conseguir un mismo fin. Al respecto se tiene, pues que la visión compartida es vital para la organización inteligente porque brinda concentración y energías para

el aprendizaje (Torres, 2018). En el quehacer empresarial las actividades deben estar orientadas e inspiradas por una idea conjunta que permitan crear una sensación de pertenencia, identidad e inclusión de todos los miembros, donde todos se sientan responsables por los resultados de las actividades de la empresa.

Por lo tanto, las organizaciones ya no se configuran como estructuras rígidas, sino que ahora son cada vez más flexibles, buscando integrar, articular y potenciar el talento que poseen sus colaboradores (Thomson, 2018), afirmándose que muchas empresas están probando nuevas formas relacionales y/o contractuales, donde el trabajo ya no es un lugar al que ir, es una actividad con un propósito de aprender, donde todos participan y por eso se habla del trabajo colaborativo, y sobre el mismo se tiene que: “Es un modelo cooperativo, disruptivo y sostenible” (Mendoza y Saltos, 2021. p.15), cooperativo, porque se basa en la colaboración mutua y se comparte con otro lo que se tiene y le sirve y viceversa, propiciando la relación entre las personas que garantiza un beneficio mutuo, porque rompe esquemas, cambia las estructuras y plantea nuevos enfoques, transformando la manera de entender la propiedad y el consumo, con un modelo sostenible, ya que la economía colaborativa contribuye al consumo razonable y hace más accesibles los bienes y servicios a todos.

Asimismo, como componente de las organizaciones inteligentes, se menciona el pensamiento sistémico que permite medir el trabajo en equipo, referido a atender al todo que constituye la organización, lo cual es diferente a la suma separada de cada una de sus partes. “Según Senge, los cambios diarios que tienen lugar en el seno organizacional van acumulándose a lo largo del tiempo, de forma que dan lugar a valores profundamente arraigados a largo plazo” (Torres, 2018, p.163), aplicado en el seno organizacional, se produce cuando tienen lugar cambios pequeños, que se aprecian a largo plazo.

Por eso, cuando surge un problema, si no se tiene un pensamiento sistémico, lo más probable es que se culpe del mismo a alguna acción determinada llevada a cabo poco antes de verificarse dicho problema, cuando este es mucho más complejo y se remonta más atrás en el tiempo, de allí que, el pensamiento sistémico es una disciplina que se encarga de mirar la organización en su conjunto, estudiando cómo los cambios de las distintas partes de la misma afectan al todo. Se encarga de enlazar las otras disciplinas estableciendo el marco general sobre el que se constituye la organización inteligente, por cuanto todo lo que se hace dentro de la empresa, debe ser beneficioso para todos.

Metodología

En cuanto a lo metodológico, la investigación responde al paradigma positivista, pues tiene como finalidad asegurar precisión con rigor científico, cuya recolección de datos está fundamentada en la medición (Hernández y Mendoza, 2019). Está concebida bajo el enfoque cuantitativo donde lo que interesa “es la medición y la cuantificación, puesto que a través de la medición se pueden obtener tendencias, plantear nuevas hipótesis y de esa manera construir teorías” (Arispe et al, 2020, p.58).

Además, la investigación responde metodológicamente a un estudio de tipo descriptivo, siendo su propósito exponer el evento estudiado, haciendo una revisión sobre las características, “se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad” (Guevara et al, 2020, p.165). En relación al diseño de investigación, es no experimental, transversal y de campo, debido a que son estudios ejecutados sin la manipulación de la variable, solo se observa el fenómeno en su ambiente para posteriormente examinarlos; es transaccional porque se recolectan datos en un solo intervalo, en un tiempo único, y de campo porque la recolección se recoge directamente de los individuos seleccionados, de la realidad donde ocurren los hechos sin alterar las condiciones de las mismas en las empresas de producción de pinturas objeto de estudio.

La población, está conformada por empresas fabricantes de pinturas, propias del estado Zulia, siendo en total seis (06): Grupo Pinytex, C.A., ZuPinturas, C, A., La cuesta, C.A., Bituplast, C.A, Rebplast, C.A y Pinsuca, seleccionándolas para el estudio por cuanto sus gerentes y directores en reuniones realizadas donde participan las investigadoras de este estudio, han manifestado que estas empresas se catalogan como organizaciones inteligentes. De este modo, fue necesario establecer la unidad de muestreo probabilístico, donde los componentes tienen la misma posibilidad de escogencia (Hernández et al., 2014).

Bajo este enfoque, se consideraron como criterios teóricos de inclusión: las empresas fabricantes de pinturas; ubicadas en el estado Zulia; cuya actividad productiva se encuentra activa y pertenecen al Comité Técnico de Normalización CT35 pinturas, pigmentos y afines, Fondonorma (2023), que en su diario reto para avanzar de acuerdo a los acelerados cambios en el entorno mundial y cumplir con su papel en la sociedad de estos tiempos como entidad de normalización y certificación de la calidad, forma especialistas en la materia, distinguiéndose con base a los parámetros de selección, tres (03) empresas: Grupo Pinytex, C.A (A), Bituplast, C.A (B) y ZuPinturas, C.A (C), seleccionando como unidades informantes según los criterios de inclusión, a los gerentes de producción, director general, y empleados (cuadro 1).

Cuadro 1

Unidades Informantes

Empresas	Gerente de Producción	Director general	Empleados
A	1	1	6
B	2	1	6
C	2	1	6
Subtotal	5	3	18
Total	26		

Fuente: Nómina de las empresas de pintura seleccionadas (2023)

En cuanto a la recolección de datos, se utilizó como instrumento un cuestionario que es una herramienta derivada de la encuesta, por lo cual, las preguntas fueron redactadas de forma concisa y entendible, siendo a su vez, cerradas, buscando datos no ambiguos (Palella y Martins, 2017). El cuestionario constó de un total de veinte y uno (21) ítems, constituido por preguntas cerradas con respuestas de escala tipo Likert, con tres (3) opciones: Siempre (S), Algunas Veces (AV) y Nunca (N), codificadas con puntaje, 3, 2, y 1 punto respectivamente.

El cuestionario fue validado por 5 expertos y se aplicó una prueba piloto cuyos datos con Alfa Cronbach, reflejaron 0,94 de coeficiente, indicando alta confiabilidad. El análisis de los datos fue con estadística descriptiva, con el programa estadístico SPSS versión 23.0, calculándose la distribución frecuencial, las medidas de tendencia central y de variabilidad. Para la interpretación de los resultados se asume que los valores entre 1 a 1.66 indican que es inadecuada la formación del talento humano y el trabajo en equipo, de 1.67 a 2.33 moderada o regular, de 2.34 a 3.00 las variables son adecuadas.

Resultados

Luego de aplicarse el cuestionario a las unidades informantes de las tres empresas fabricantes de pintura seleccionadas en el estudio, se estructuraron las tablas, obteniendo que:

Tabla 1

Formación del talento humano en organizaciones inteligentes

Dimensiones	Alternativas			Medidas de tendencia central		Categoría
	Siempre %	Algunas Veces %	Nunca %	Media	Desviación Estándar	

Dominio Personal	40,74%	58,80%	0,46%	2,42	0,30	Adecuada
Modelos Mentales	90,09%	9,90%	0,00%	2,89	0,28	Adecuada
Desarrollo Personal	87,46%	12,53%	0,00%	2,86	0,30	Adecuada
Totales	72,76%	27,07%	0,15%	2,72	0,29	Adecuada

Fuente: Elaboración propia (2023)

Puede observarse en la tabla 1, que el 72,76% de los encuestados, considera que se están desarrollando acciones de formación en estas empresas de producción en cuanto al dominio personal, los modelos mentales y el desarrollo personal, de manera que es adecuado el proceso, lo cual indica que en estas empresas se propicia el crecimiento personal de cada individuo que integra la organización, realizando actividades como charlas, talleres, cursos online, entre otros, que coadyuven a ahondar continuamente la visión personal, concentrar las energías, desarrollar paciencia y ver la realidad objetivamente, tomando en cuenta la importancia de ayudar a crecer a sus miembros con fundamentos que tengan como propósito estimular la capacidad de aprender que es la base de toda organización inteligente.

En los resultados se evidencia que los modelos mentales establecidos en los miembros de estas empresas siempre se desarrollan, de manera que se representan en las imágenes, supuestos e historias que los integrantes comparten en lo implícito e influyen en sus actos dentro de la empresa y por ello, se arraigan a través del subconsciente, influyendo en el modo que tienen de pensar y actuar, tomando en cuenta la visión y misión de las empresas.

Como se observa, se da siempre importancia al desarrollo personal, de acuerdo al 87,46 % de los encuestados, indicando con esto que los gerentes, directores y empleados, consideran que se modela ante el personal haciendo muestra de la necesidad de moldear su actitud, sus habilidades gerenciales bajo un enfoque estratégico que se logra con el aprendizaje en la organización involucrando a todos los miembros de la misma, por cuanto se da relevancia al proceso de producción donde se involucran conocimientos, experiencias, habilidades, en conjunto con la innovación y la tecnología necesaria para fabricar las pinturas.

Tabla 2

Trabajo en equipo en organizaciones inteligentes

Dimensiones	Alternativas	Medidas de tendencia central	Categoría
--------------------	---------------------	-------------------------------------	------------------

	Siempre %	Algunas Veces %	Nunca %	Media	Desviación estándar	
Visión Compartida	46,30%	53,70%	0,00%	2,26	0,49	Moderado
Aprendizaje Colaborativo	30,60%	63,90%	5,50%	2,25	0,55	Moderado
Pensamiento Sistémico	36,10%	63,90%	0,00%	2,32	0,48	Moderado
Total	37,66%	60,50%	1,80%	2,27	0,50	Moderado

Fuente: Elaboración propia (2023)

Con respecto al trabajo en equipo en las empresas productoras de pintura, al analizarse según la perspectiva de las organizaciones inteligentes, pueden observarse los valores en la tabla 2 donde algunas veces se logra la visión compartida, el aprendizaje colaborativo y el pensamiento sistémico, con un comportamiento moderado de estas variables al asumirse estos componentes en el talento humano de estas empresas para el desarrollo de las operaciones que en ellas se lleva a cabo, considerando necesario el trabajo en equipo para algunas actividades.

El de mayor valor es el pensamiento sistémico que según lo manifiestan los encuestados, algunas veces en estas empresas de producción se procura integrar las dimensiones personales (dominio personal, modelo mental, desarrollo personal) con las dimensiones organizacionales como son la visión compartida y el aprendizaje colaborativo, con el fin de analizar las fuerzas e interrelaciones que modelan el comportamiento de los sistemas, proponiendo cambios en los procesos al tomar en cuenta los elementos motivación, liderazgo, comunicación y relaciones para conformar el sistema directivo dentro de la empresa, coordinando las acciones entre todo el personal para que el esfuerzo sea interactivo e integrado, de manera que se pueda obtener la eficacia en cuanto a las metas logradas en el menor tiempo y la eficiencia, al minimizar los costos y maximizar los resultados, contribuyendo con la efectividad de los objetivos.

No obstante, se muestran debilidades en el aprendizaje colaborativo por cuanto solo algunas veces se considera cambiar las aptitudes colectivas para el pensamiento y la comunicación, de manera que estos grupos de individuos obtengan una inteligencia y una capacidad superior a la equivalente al total del talento individual de sus integrantes, tal como se aspira en las organizaciones inteligentes.

Discusión

Con respecto a la formación del talento humano, los resultados obtenidos, indican que se está desarrollando en los miembros de estas empresas fabricantes de pintura, lo cual concuerda con el

postulado que indica que los modelos mentales son piezas cognitivas que capturan elementos significativos de la realidad y son clave en el razonamiento humano para actuar en el mundo con las experiencias y los conocimientos adquiridos (Botero, 2017), por cuanto se asume que el razonamiento humano se basa en contenidos y no en la forma, construyendo modelos mentales sobre lo que se percibe y sobre los discursos, por tanto, se infiere que son contruidos por los sujetos para representar la realidad y presentan un carácter implícito e inconsciente (Flórez et al., 2017) entre los miembros de la organización.

Al observarse que los componentes de las organizaciones inteligentes están presentes y se definen en las empresas fabricantes de pinturas, hay coincidencias con los sustentos que manifiestan que estas tienen su fundamento en las responsabilidades de un gran equipo, el cual debe ir generando transformaciones relacionadas con un aprendizaje amplio, surgiendo novedosas actitudes y creencias que sensibilizan al grupo sobre sus aptitudes y capacidades, las cuales se hacen efectivas cuando en la organización se percibe un ambiente de confianza, relaciones armoniosas, sinergia y compromiso de cambio (Torres, 2018).

En ese orden de ideas, puede asumirse que la formación del talento humano de las empresas de producción de pinturas, se considera siempre, por lo tanto, se manifiesta que la alta gerencia forma a su talento humano, porque de no ser así, no se lograrían sus objetivos organizacionales, propiciando un acercamiento integrado para alcanzar la competitividad en los procesos (Rojas, 2019), implicando que el gestor, debe dirigir sus estrategias de negocio apalancadas con el sistema de recursos humanos, generando cambios significativos en los grupos de interés de la empresa, que lo conducen a tener productividad y competitividad.

Puede observarse un comportamiento moderado del trabajo en equipo lo cual diverge del ideal de las organizaciones inteligentes, en las cuales, la visión compartida, el aprendizaje colaborativo y el pensamiento sistémico, son fundamentales para el logro de la productividad y la competitividad en aras de manejar la tecnología y la innovación en sus procesos operativos de producción, lo cual implica que en estas empresas de fabricación de pinturas, objeto de la presente investigación, no siempre se asume el aprendizaje individual con sentido de humanización, implementación de información y conocimientos para renovar tanto las aptitudes como actitudes de los empleados, de allí que hay debilidades al impulsar el fortalecimiento para mejorar el entorno organizacional de manera que sea sólido, adaptable y duradero, ya que esto le permitiría a la empresa avanzar rápidamente en el mercado, teniendo resistencia ante los cambios competitivos a nivel global, los cuales son un reflejo de la capacidad de agregarle valor a los

productos o servicios que ofrece (Navarrete y Sánchez, 2022), cuestión característica de las organizaciones inteligentes.

Conclusiones

Para darle respuesta al objetivo de este estudio Analizar si la formación del talento humano para el trabajo en equipo de las empresas del sector de producción de pinturas, especialmente en Maracaibo, estado Zulia, Venezuela, los identifica como organizaciones inteligentes, se pudo evidenciar con respecto a las disciplinas dominio personal, modelos mentales y desarrollo personal como elementos esenciales para la formación del talento humano, que la preparación que se está ofreciendo a su personal gerencial y empleados es cónsono con los requerimientos de una organización inteligente, considerando que es a través de ésta, que están adquiriendo los conocimientos, habilidades, destrezas y actitud positiva ante el cambio, y de esta forma, se están logrando las transformaciones pertinentes en estas empresas, tomando en cuenta que es capaz de convertir la información en conocimiento útil innovador, creativo, aplicándose las nuevas propuestas tecnológicas, que coadyuvan a trabajos más efectivo y de calidad, para la satisfacción interna y de los clientes.

Por supuesto, esta situación dentro de las empresas se asume como adecuada por estarse llevando a cabo acciones de formación que permiten el desarrollo de competencias y habilidades en todos sus trabajadores, propiciando la toma de decisiones creativas que revolucione la cotidianidad en algo innovador para satisfacer a los consumidores con constantes cambios y exigencias, impulsando el alto rendimiento organizacional, propiciando un crecimiento empresarial, con beneficios y fortalezas organizacionales en relación a los requerimientos de esta sociedad del conocimiento.

No obstante, al revisar los hallazgos referidos al trabajo en equipo estos resultaron moderados, lo cual es contrario a lo planteado en las organizaciones inteligentes, al detectarse que solo algunas veces se asume la visión compartida, el aprendizaje colaborativo y el pensamiento sistémico, por lo que se infiere que aun los miembros de estas empresas, no han consolidado el trabajo colaborativo y cooperativo, cuestión que en ciertos casos afecta el buen rendimiento laboral, al detectarse que cada miembro trabaja por su lado, según su interés personal y no del colectivo.

Por tanto, al encontrar estas debilidades en cuanto al trabajo en equipo, se considera que estas empresas fabricantes de pinturas, aún no se enlistan dentro de las organizaciones inteligentes, a pesar que sus directivos opinan que lo son, por lo cual, se asume que es importante continuar con los procesos de cambio, de manera que todos los miembros de estas empresas objeto de estudio, basen su

comportamiento en el aprendizaje dinámico entre todos los individuos conformándose para participar con responsabilidad, empatía y apertura a las transformaciones a los que la empresa se pueda enfrentar.

Al respecto, se requiere que, según los principios y características de una organización inteligente, estos cambios deben propiciar la construcción de una estructura organizacional acompañados de auto transformación, experimentación, proyección, transdisciplinariedad, disminución jerárquica, visión de logro, financiamiento, asertividad para crear estrategias, habilidades y un principio de aprender a innovar, la cual, ayudará a desarrollar una dinámica de conocimiento activo y pertinente para cada una de las empresas estudiadas.

Referencias Bibliográficas

- Arano, R.; Cano, M. y Olivera, A. (2012). Las organizaciones inteligentes como generador de entornos competitivos. *Ciencia Administrativa* 2012-1 IIESCA. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/04/04CA201201.pdf>
- Arispe, C.; Yangal, J.; Guerrero, M.; Lozada, O.; Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Guayaquil Guayaquil/uide/2020 <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Basantes, J.; Bonilla, E.; Centeno, X. y Alvarado, J. (2021). Análisis y descripción de las organizaciones inteligentes: Una revisión bibliográfica. *Revista Alpha Publicaciones, Economía Social*, Vol. 3 (2) p. 101-118, DOI: <https://doi.org/10.33262/ap.v3i2.58>
- Botero, A. (2017). *Enseñar a escribir críticamente en la educación superior: un análisis hermenéutico temático desde los modelos mentales*. *bol. redipe*,6(8):115-31. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/298>
- Flórez, L., Martínez, D., & Bernal, V. (2017). *Modelos mentales sobre enseñanza que poseen los docentes de educación inicial*. *universidad de Manizales, Manizales*. Colombia: Facultad de Ciencias Sociales y Humanas <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/3201>
- Fondonorma. *Comités Técnicos de Normalización* (2023). *Formación del talento humano*. <https://www.facebook.com/170099663011875/posts/5653185818036538/>

- Geraldo, L.; Soria, J. y Tito, P. (2020). Modelo SEM basado en valores organizacionales y capital intelectual: un estudio realizado en entidades del sistema financiero peruano **RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía**, 10, (19), DOI: <https://doi.org/17163/ret.n19.2020.01>.
- Gómez, M. (2023). El impacto de las organizaciones inteligentes en el aprendizaje de las ciencias sociales escolares: una investigación en el aula de grado décimo. **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades** 4(2), 4521–4539. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.916>
- González, L.; Porras, I. y Quintero, L. (2020). **Modelos mentales y campos de la psicología. El constructo modelos mentales y campos de la psicología: una revisión bibliométrica.** (Tesis de Grado). Universidad Cooperativa de Colombia.
- González J. (2020). Indicadores de la gestión de calidad en las empresas de fluidos de perforación. **Enfoques. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración.** 4 (15), pp. 185 – 191. <http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i15.90>
- Guevara, G.; Verdesoto, A; Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación -acción). **Revista Recimundo**,4 (3). 163-173. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). **Metodología de la Investigación.** México. Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2019). **Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta.** México. Mc Graw Hill Interamericana.
- Jaramillo Sierra, D. (2023). Talento humano en las organizaciones una aproximación a su contexto y realidad. **Revista Sinergia**, 1(13), 48-57. Recuperado a partir de <http://190.71.63.135/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/191>
- Mendoza, E. y Saltos -Riera, J. I. (2021). Coworking: Una alternativa para el emprendimiento sostenible. **Journal Business Science** 2(2), 13-21- Recuperado de https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/view/119.
- Navarrete, G.; Sánchez, A. (2022). Organizaciones inteligentes y su incipiente incursión en la esfera turística. Una aproximación al estado del conocimiento. **Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales**, 24 (1), pp. 100-122). DOI: www.doi.org/10.36390/telos241.07
- Palella, S. y Martins, F. (2017). **Metodología de la Investigación Cuantitativa.** Caracas: FEDUPEL.

- Quintero, N.; Nava, G.; Hernández, C. y Millán, M. (2015). Estrategias para fortalecer las disciplinas dominio personal y modelos mentales. *Impacto Científico Revista Arbitrada Venezolana del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago*, 10 (1). pp. 90-102 Depósito Legal: pp 200602ZU2811. ISSN:1836-5042
- Ramírez-Torres, W. E. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>
- Rojas, J. (2019). Capital humano: un desglose teórico para su operatividad en organizaciones inteligentes. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16 (1). Pp.43-54. Depósito Legal: PPX200102ZU2313 / ISSN: 1856-6189.
- Thomson, P. (2018). *Reinventar la empresa en la era digital. Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro*. Open mind. BBVA. <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/nuevas-formas-de-trabajar-en-la-empresa-del-futuro>.
- Torres, L. (2018). *Organizaciones Inteligentes. Como desarrollarlas*. Tercera Edición, Editorial: CreateSpace Independent Publishing Platform. ISBN 9781986037884

Perspectiva sistémica de la innovación, una mirada al marco legal venezolano

3JCIJGH-44

*Kenny Rubio
**Maryury Valles

Resumen

El propósito del artículo se basó en analizar si el marco legal venezolano fomenta la perspectiva sistémica de la innovación. Se utilizaron los postulados de los autores Saldarriaga y Aguirre (2014), Seclen y Barrutia (2019), Méndez (2020), para abarcar la parte conceptual. Metodológicamente se desarrolló dentro de la investigación documental; se revisó la literatura para llegar a la conclusión que la perspectiva sistémica de la innovación es una forma de entender e implementar los cambios desde una visión global, considerando los factores que intervienen en el proceso. La innovación es un proceso complejo y multidisciplinario donde intervienen diferentes áreas de una organización; involucra la cultura organizacional, interacción clientes/proveedores, y para ello requiere del fomento legal para su debida aplicación.

Palabras Clave: Innovación, Perspectiva Sistémica, Marco Legal.

Systemic perspective of innovation, a look at the venezuelan legal framework

Abstract

The purpose of the article was based on analyzing whether the Venezuelan legal framework promotes the systemic perspective of innovation. The postulates of the authors Saldarriaga and Aguirre (2014), Seclen and Barrutia (2019), Méndez (2020) were used to cover the conceptual part. Methodologically it was developed within documentary research; The literature was reviewed to reach the conclusion that the systemic perspective of innovation is a way of understanding and implementing changes from a global vision, considering the factors that intervene in the process. Innovation is a complex and multidisciplinary process where different areas of an organization intervene; It involves the organizational culture, customer/supplier interaction, and for this it requires legal promotion for its proper application.

Keywords: Innovation, Perspective Systemic, legal framework

* Cursante de la Maestría en Gerencia Empresarial (URBE, 2022-Actualidad). Abogado (LUZ, 2008). Libre Ejercicio de la Profesión E-mail: kennyrubiop@gmail.com

** Cursante de la Maestría en Gerencia Empresarial (URBE, 2022-Actualidad). Abogado (LUZ, 2008). Libre Ejercicio de la Profesión E-mail: maryuryvallesrico@gmail.com

Introducción

El objetivo del artículo se basó en analizar la perspectiva sistémica de la innovación y su contextualización el marco legal venezolano. La perspectiva sistémica de la innovación, es un enfoque que busca entender el proceso de innovación como un sistema complejo, en el que intervienen múltiples actores y factores. Se concibe como la capacidad que tiene el ser humano de formar ideas en modo de análisis, con el fin de evaluar e interpretar distintos estímulos para llegar a nuevos conceptos, conflictos, pensamientos e incluso para tomar decisiones

En el desarrollo de la perspectiva, se reconoce que la innovación no surge de forma aislada, sino que es el resultado de una serie de interacciones y sinergias entre diferentes actores y entidades. Asimismo, se reconoce que las innovaciones no solo se producen dentro de un sistema dado, sino que también pueden originarse en otros contextos y ser transferidas y adaptadas a diferentes entornos. Por lo tanto, el proceso de innovación se ve como un fenómeno que se desarrolla en múltiples niveles y en diferentes ámbitos, desde lo local hasta lo global.

Al adoptar esta perspectiva, se pone de relieve la importancia del diálogo y la colaboración entre diferentes actores y disciplinas. La innovación se entiende como un proceso que implica la interconexión de diferentes campos de conocimiento y prácticas, y requiere de la generación de nuevos conocimientos y capacidades para abordar los desafíos actuales y futuros en la sociedad cambiante.

En el desarrollo de la perspectiva sistémica de la innovación, no se limita a la creación de nuevos productos o tecnologías, sino que se comprende como una fuerza impulsora del cambio socioeconómico y ambiental. Esto implica que la innovación tiene un potencial transformador, tanto en términos de desarrollo económico y social, como en la solución de problemas ambientales y desafíos globales.

El planteamiento anterior, se marca con mayor tendencia en los países emergentes, donde en forma explícita no se visualizan los elementos con anterioridad; donde al intentar desarrollar y aplicar la voluntad organizacional de innovar no se capaz de aprovechar el impacto que generan los cambios planificados. Razón por la cual, se requiere plasmar la innovación y su impacto sobre la práctica del desarrollo económico, social, financiero, tecnológico, legal. Esto se basa en los innumerables intentos de apoyar organizaciones formadas bajo estándares con las mejores prácticas organizacionales; las mismas se encuentran inmersas en un modelo económico soportado en políticas con fomento de la innovación.

En el tránsito o trayecto hacia la innovación, se han ejecutado variados intentos para apoyar a empresas emergentes, estas se pueden constituir siguiendo todos los estándares de mejores prácticas mundiales (en relación a estructura organizacional, procesos y operaciones); todo ello bajo un modelo económico con estructura operativa capaz de soportar la estrategia de negocios. Por lo tanto, gran parte del éxito de toda empresa, depende del impacto de la innovación para agregar valor a las prácticas empresariales a la par de incorporar la vinculación con la academia y entes gubernamentales.

Los procesos de innovación dentro del seno de las naciones, instituciones, entes, organizaciones y sociedad en general, deben ofrecer una respuesta inmediata a los elementos que se desarrollan en el mercado; con base a las actualizaciones que se desarrollan dentro del mercado, el cual es cada día menos estable y predecible. Existen una serie de factores de origen externo que ejercen fuerza a las organizaciones a gerenciar sus procesos internos en forma diversa y proactiva; implementando una mentalidad abierta en pro del cambio planificado.

Consecuentemente, las empresas, en su desarrollo de interacciones, difieren en la aplicación del tipo y grado de innovación, siendo considera como el reflejo o impacto al alcanzar las ventajas competitivas en el mercado. El escenario donde se desarrolla el cambio con base a la tecnología, no se encuentra homogéneamente distribuido entre los diversos sectores industriales, haciendo que el conocimiento adquirido de estos procesos de innovación sea tácito, es decir, no articulados y no transmisible a toda la organización y al sector en general.

La innovación es uno de los motores fundamentales de las organizaciones, porque fomenta la sostenibilidad económica, evolución y crecimiento con aplicación en las entidades, donde las actividades que de ella se derivan, requieren de la participación del capital humano con rol protagónico al proponer un conjunto de ventajas competitivas dentro del escenario de las economías consideradas como avanzadas. Tener un marco legal que sustente la innovación es parte del impulso del Estado para el crecimiento de la Nación.

Fundamentación Teórica

Enfoques sobre la innovación y el cambio:

En lo que se refiere al proceso innovador, referida a las actividades económicas de los agentes que buscan introducir una innovación, que se traduzca en la aparición de nuevos negocios, bienes o servicios, existen distintas formulaciones teóricas, destacándose variados enfoques para su análisis; entre estas se determina la presencia en forma marcada la sistematicidad de la innovación como elemento fortalecedor de la actividad organizacional desarrollada.

En palabras de Saldarriga y Aguirre (2014), desde la visualización de las ciencias económicas, el enfoque evolutivo de la innovación, es una perspectiva amplia de las ciencias sociales. Se considera una visión inspirada en los elementos relacionados con el emprendimiento, es decir, se determina la presencia del emprendedor como elemento protagónico de la innovación: a partir de agentes económicos que transforman la sociedad, proporcionando un conjunto de respuestas creativas ante las situaciones presentes en el sistema económico; todo en el fortalecimiento de la innovación como una fuerza vital para el desarrollo económico a través de su destrucción creadora; es decir la reconstrucción de la sociedad a través de la generación del conocimiento.

Al describir la dinámica capitalista, como un proceso con intervención de la innovación y su posterior difusión; se determina el progreso y eficiencia dinámica; marcando diferencia en los términos crecimiento (asociando al conjunto de elementos con carácter gradual y acumulativo en el sistema económico) y desarrollo (relacionado con las acciones provocadas por la innovación, siendo esta la causa de los cambios estructurales y las fluctuaciones en los ciclos económicos que se desarrollan.

Continuando con la visualización propuesta por Saldarriga y Aguirre (2014), la innovación se considera la base para el fomento del desarrollo económico en la sociedad, el empresario es responsable de introducir nuevos parámetros en la actividad productiva, destruyendo con su innovación la posición del crecimiento lento, así como la ausencia de actividades con ejecución marcada dentro de procesos engorrosos y con dificultad de aplicación; siendo estos asociados a operaciones lineales, las cuales no se proyectan con amplia ejecución en el futuro.

A partir del planteamiento anterior, se visualiza la en el interior de las grandes empresas debido a su actividad investigadora; ello implica considerar el ejercicio de la innovación como una actividad no determinada directamente del talento determinado en los emprendedores en forma individual o grupal; sino también del equipo profesional (emprendedor corporativo) dentro de las grandes empresas.

En el mismo orden de ideas para Seclen y Barrutia (2019), la idea de emprendedor corporativo se apoya en el hecho de que el progreso tecnológico está, cada vez más, impulsado por especialistas

internos, con conocimientos, habilidades y destrezas para generar escenarios de innovación con aplicación de los elementos tanto tecnológicos como sistémicos en el ecosistema de innovación.

La perspectiva evolutiva que caracteriza el escenario de la innovación, como iniciativa fomentada por las organizaciones, se orienta a romper con el posible equilibrio en los mercados perfectos; donde la propuesta de innovación se orienta a generar rendimientos crecientes, los cuales únicamente no sucede a través saltos verticales, requiriendo la planificación y ejecución en forma sostenida para alcanzar el éxito.

Desde la teoría evolucionista, las opciones técnicas que enfrenta una sociedad, no conforman un menú determinado en forma previa; se determinan cambios en la medida en que resultan del ejercicio de su propia trayectoria; determinando énfasis en los procesos relacionados con la búsqueda de la innovación; permitiendo que la sociedad desarrolle un patrón de actividades productivas.

Con relación al patrón de acción, se determina como un conjunto de experiencias, en estas se señala la obtención de un mayor grado de acceso a la información, capacidad para adquirir y valorar el conocimiento y fomentar la capacidad para aprendizaje y adaptación a los elementos cambiantes en el mercado; fomentando la visión holística o integral; en la cual se plantea la necesidad de generar en las organizaciones un conjunto de competencias con base a la tecnología como variable interviniente en el desarrollo; siendo posible acelerar la adquisición del conocimiento.

El planteamiento anterior, se considera base para señalar la postura de Méndez, (2020), para quien la visión holística de la innovación se encuentra influenciada por la oferta presente en el entorno; con influencia de la integración comercial, apertura de mercados financieros y cambio organizativo acelerado. La innovación orientada al mercado, se relaciona con un proceso iterativo relacionado con el panorama competitivo en una economía globalizada, es una nueva forma de organización que busca eficiencias de descomposición vertical y flexibilidad. En ocasiones, se recurre a subcontratar funciones para reducir la escala y liberar recursos para la estrategia de innovación, las actividades que pueden agregar más valor organizacional.

Continuando con el planteamiento del mencionado autor, en el entorno organizacional el elemento innovación, requiere de la lógica de la oferta con base a incentivos de mercado y demanda técnica del sector productivo. Esta será una prioridad para definir criterios de política de tecnología e innovación cuyos procesos impactarán positivamente en la competitividad y las tasas de crecimiento; generados por la aplicación de programas orientados a fomentar la Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+I).

Enfoque sistémico de la innovación:

El sistema de innovación, determina la necesidad de realizar en forma exhaustiva el análisis de las relaciones entre empresas y agentes autosuficientes, así como los actores que interactúan en dominios definidos como empresas, redes de empresas, centros tecnológicos, instituciones, entre otros. El surgimiento de externalidades y la formación de relaciones cooperativas y competitivas que en conjunto generan dinámicas colectivas en las que cada elemento también depende del comportamiento del otro.

El criterio de Méndez (2020), señala que el enfoque sistémico de la innovación se asocia con un conjunto de agentes que desempeñan roles bajo reglas determinadas, que cumplen la función de velar por el control de insumos, actividades, procesos, mecanismos y resultados. Las organizaciones, que adoptan el patrón de la innovación, incrementan el desarrollo y aplicación de la gestión del conocimiento.

Para el mencionado autor, las interacciones entre los agentes que intervienen en el proceso de innovación se deben someter a las reglas del juego; donde las instituciones, entidades, organizaciones y grupos de interés en general deben adaptarse a las normas, hábitos, prácticas y procesos donde se intervienen las interacciones. Donde, la intervención del sistema de innovación, debe involucrar los senderos de la innovación, para expandir la actividad en todos los elementos que integran el sistema.

En continuidad al planteamiento anterior, se determina la necesidad de enfatizar la aplicación de cuatro (04) dimensiones, las cuales son: empresa innovadora, redes de innovación, procesos de innovación, y la innovación organizativa. Es decir, el aprendizaje organizativo, se convierte en un aliado de la innovación. Además de la importancia de las organizaciones e instituciones hay dos niveles de análisis predominantes: el espacial-geográfico, especialmente a niveles subnacionales, y el sectorial, de orientación más transnacional y global, con un enfoque netamente sistémico e integrador.

Plantean Solorzano y Marco (2022), que el enfoque sistémico de la innovación propone un conjunto de acciones orientadas a transferir las ideas fundamentales con relaciona a los cambios o actualizaciones en productos/servicios/procesos. Es decir, para competir en un contexto globalizado, complejo y totalmente conectado, se requieren: competencias medulares o estrategias de diferenciación y la segmentación de clientes, de productos o servicios, o tener una red de clientes actualizada. Actualmente, es necesario que además de toda organización se encuentre inserta en un ecosistema industrial que, en forma sistémica e integrada, puedan fortalecer sus interrelaciones.

Marco Legal Venezolano en el escenario de la economía para el desarrollo de la innovación:

Para Seclen y Barrutia (2019), en una economía global los diversos países o regiones cumplen distintas funciones dentro del sistema nacional o internacional de innovación o de producción. Un sistema de innovación fuerte es aquel que tiene vínculos sistémicos entre las fuentes de producción del conocimiento (universidades, organizaciones de investigación), intermediarios (gobierno y servicios de innovación privados) y las empresas operantes en la economía.

El desarrollo del aprendizaje, se refiere a construir nuevas competencias y capacidades técnicas, no limitándose a la obtención de un mayor acceso a la información. La aplicación del sistema de innovación, se basa en la aplicación y desarrollo de tres (03) pilares, los cuales son: conocimiento, aplicación de la tecnología, actores e instituciones. El enfoque muestra, dos contribuciones importantes:

La primera relacionada con la importancia de las organizaciones, sus relaciones, y la relevancia del conocimiento en unión a la tecnología como factor determinante del cambio entre los actores organizativos.

La segunda, fomenta la capacidad de observar para influenciar sobre los factores globales, nacionales, y regionales/locales; en las dinámicas sectoriales es donde mejor se observa la necesidad del análisis multinivel.

Ahora bien, Mattár, J. y Cuervo, L. (2017), plantean que en el escenario de América Latina, el desarrollo y aplicación de la inversión es insuficiente en innovación no se considera suficiente para dar el salto en materia de innovación disruptiva. La región se encuentra rezagada respecto a Estados Unidos y algunos países de Europa. Los sectores más dinámicos y con alto nivel de conocimiento no juegan un papel importante en la estructura productiva de los países de la región y las actividades de innovación generalmente se limitan a la adquisición de nuevas máquinas y equipos. Hoy en día existe una mayor coordinación entre las innovaciones de productos y servicios, las innovaciones de procesos y los nuevos modelos de negocio como parte de una revolución en los datos y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

En el marco legal establecido por el artículo 110 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) y los artículos 10 al 19 de la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (LOCTI), el Gobierno aprueba el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2005 – 2030. Este plan realiza un análisis situacional, tanto en lo nacional como en lo internacional. Expone las conclusiones diagnósticas. Describe el marco político estratégico que incluye las metas, los objetivos y las estrategias.

En el artículo 110 de la CRBV se expresa que:

El Estado reconocerá el interés público de la ciencia, la tecnología, el conocimiento, innovación y sus aplicaciones y servicios de información necesarios para 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 los mismos. 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... (Art. 110).

En el año 2001, es aprobada la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (LOCTI), donde se ordena apoyar la gestión del conocimiento y el seguimiento del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación a través del Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (ONCTI). El ONCTI es el organismo responsable de recopilar, sistematizar, categorizar, analizar e interpretar información a los fines de facilitar la formulación de las políticas públicas en ciencia, tecnología e innovación y sus aplicaciones. Fue creado el 7 de junio de 1990 según Decreto No. 34.386 y transformado el 23 de octubre de 2006 según Decreto No. 4.923. En 2006 asume las competencias de la Fundación Venezolana de Promoción del Investigador, transforma el Programa de Promoción al Investigador (PPI) en Programa de Estímulo a la Investigación y la Innovación (PEII).

MARCO LEGAL

Leyes Fundamentales

Constitución

Ley del Plan de la Patria

Ley Orgánica de Telecomunicaciones

Ley de Responsabilidad Social en Radio, Televisión y Medios Electrónicos

Leyes Referenciales

Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología en Innovación

Ley de Infogobierno

Ley para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes en Salas de Uso de Internet, Videojuegos y otros Multimedia

Ley Especial contra los Delitos Informáticos

Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas

Ley sobre Acceso e Intercambio Electrónico de Datos, Información y Documentación entre los Órganos y Entes del Estado

Ley Orgánica de la Administración Pública

Ley de la Función Pública de Estadística

Ley Antimonopolio

Ley sobre Protección a la Privacidad de las Comunicaciones

Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos

Ley de Simplificación de Trámites Administrativos

Reglamentos

Reglamento Parcial del Decreto Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas

Reglamento de Ley de Contrataciones Públicas

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica De Ciencia, Tecnología e Innovación referido a los aportes, el financiamiento y su resultado, y la ética en la Investigación, Tecnología e Innovación

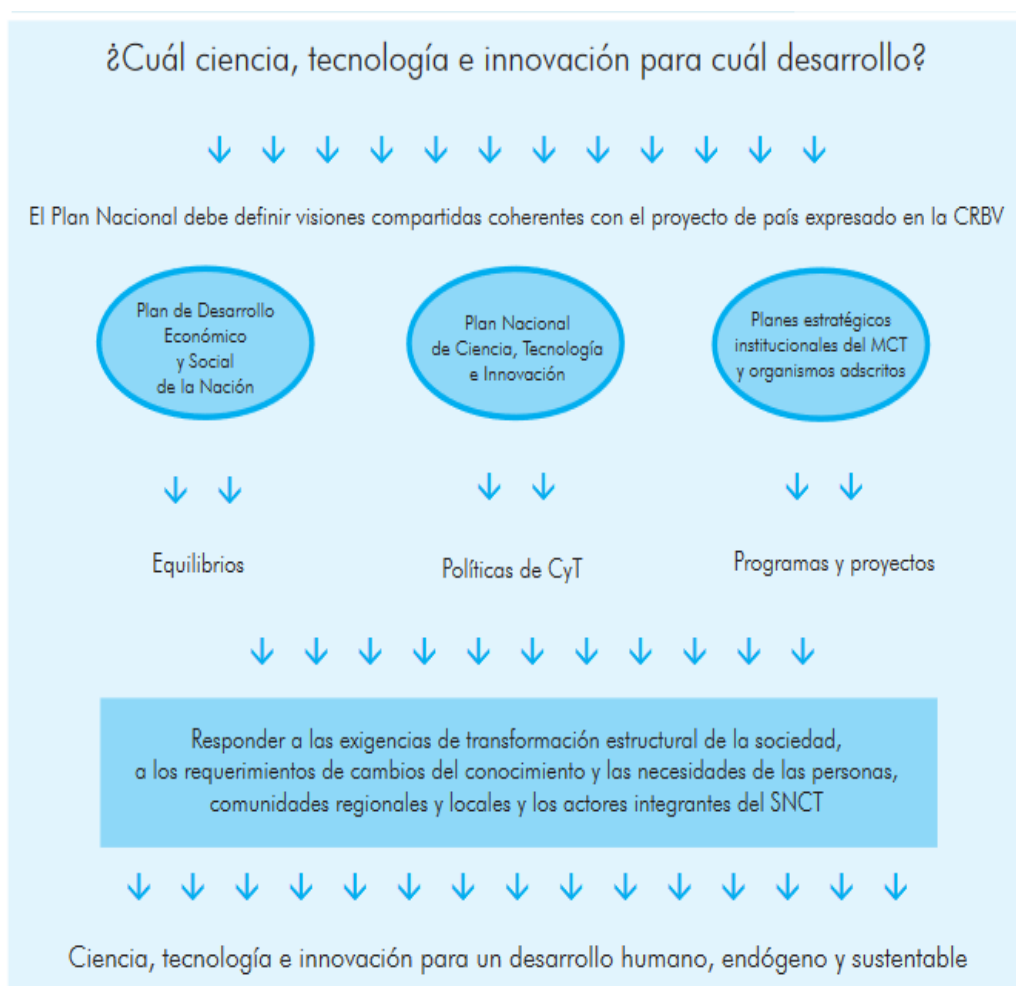


Figura 1. Objetivo del Plan Nacional 2005-2030 (Plan Nacional de Ciencia y Tecnología 2005-2030)

De igual forma se hace referencia a las principales leyes que directa o indirectamente hacen referencia al fomento o regulación de la tecnología e innovación:

Cuadro No. 2. Rubio y Valles (2023), desde el punto de vista institucional la innovación en Venezuela, está documentada a través del Registro Nacional de Investigadores e Investigadoras (ReNII) permite identificar las competencias del talento humano capaz de construir soluciones científicas y tecnológicas a problemas complejos y encontrar las respuestas a las necesidades reales y sentidas de la población, actuales y futuras.

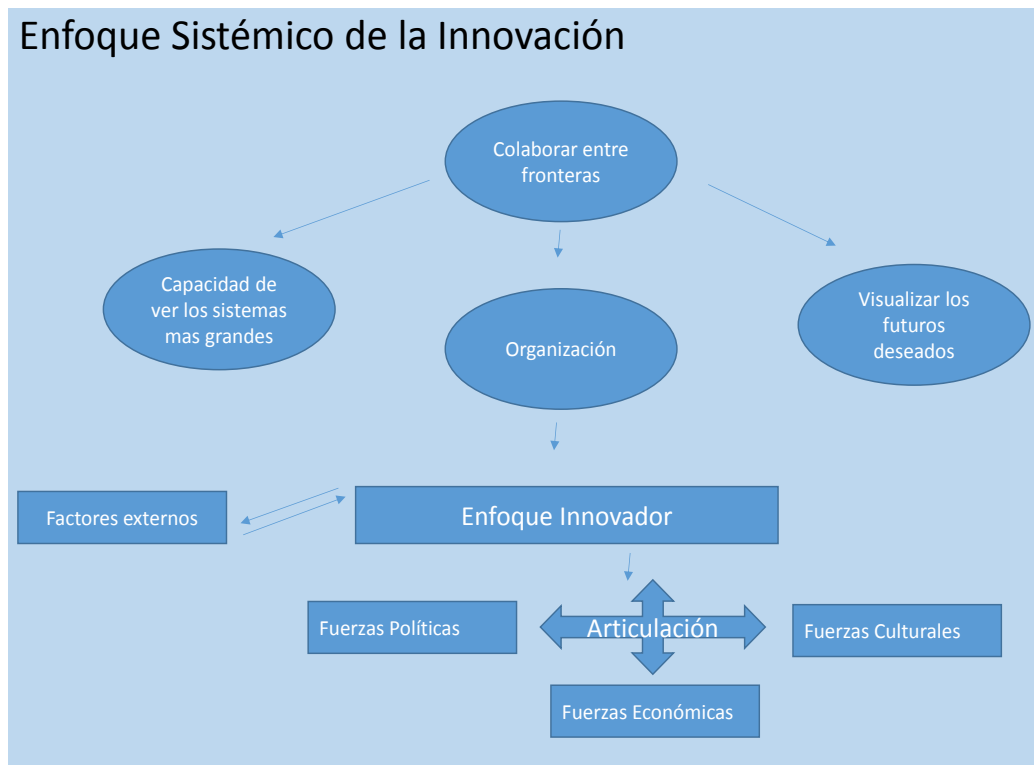


Figura No. 2. Rubio y Valles (2023)

La innovación bajo un enfoque sistémico:

De acuerdo con Morales (2014), se relaciona con las capacidades que deben estar presentes en las organizaciones que aprenden. Estas características son: a) tener la capacidad de ver a los sistemas más grandes b) colaborar entre fronteras y c) visualizar los futuros deseados. Para obtener éxito en el desarrollo de la implementación del enfoque de la innovación, se debe fomentar la aplicación y análisis de los factores externos que intervienen en ella. Lo cual, conlleva a democratizarse y tener una gobernanza para articular la función de todos los agentes impulsores de la innovación.

El éxito de la innovación, depende primordialmente de los efectos sobre la cadena de innovación. La innovación forma parte del fenómeno social; se considera un arma clave y competitiva en la era de la globalización, la cual puede ser analizada desde diferentes perspectivas. Donde, la innovación de productos y procesos, así como la innovación estratégica desde la perspectiva microeconómica, y otros añaden la innovación social y política como un componente importante propicio para llegar a ser comunidades netamente innovadoras.

Para Mattár, J. y Cuervo, L. (2017), los procesos de innovación y las estructuras sistémicas, parecen ser los detonadores comunes para el avance realizado por la sociedad; se busca ensamblar espacios a través de la combinación de fuerzas políticas, culturales y económicas, todas involucradas en la creación, difusión y uso del conocimiento, así como la atracción de trabajadores y de las actividades intensivas en conocimiento; siendo esto fundamental al administrar los procesos.

En los espacios de innovación se forja la coercividad, ideas, redes de individuos, comunidades colaborativas y de cambio; donde el hilo conductor se basa en un modelo de democratización en un plan integrado con base a la determinación de necesidades. Lo cual, conlleva a enfatizar que competir en innovación en un panorama globalizado, complejo y totalmente conectado, se requieren ideas diferenciadoras y conocimiento del mercado.

Metodología

En relación a la perspectiva metodológica, el artículo se desarrolló en el enfoque documental. Para Arias (2016), “es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito es el aporte de nuevos conocimientos”. (p.27) Las etapas que componen el proceso de investigación documental son: elección del tema, la delimitación de objetivos, localización de información, redacción y presentación del informe final.

Reflexiones finales

De la revisión de la literatura se determina como consideraciones finales, que la perspectiva sistémica de la innovación es una forma holística de pensar el fenómeno de la innovación, considerándolo como un proceso dinámico y complejo que se despliega en un contexto social, económico y ambiental determinado. La innovación es un proceso complejo que implica un conjunto de procesos, actividades y etapas, desde la generación de nuevas ideas hasta su implementación y difusión en el mercado; para finalmente generar procesos de reingeniería para optimizar los modelos existentes.

Aunque se pueden distinguir diversos tipos de innovaciones, como las tecnológicas, sociales u organizacionales, todas ellas comparten ciertos elementos comunes. En primer lugar, toda innovación requiere de una idea original o creativa; sin embargo, esto no significa que deban ser totalmente nuevas al mundo. Muchas ideas existentes pueden ser mejoradas o adaptadas para crear productos o servicios

más eficientes o mejorados. En segundo lugar, para convertirse en realidad las ideas deben pasar por un proceso de investigación y desarrollo y posteriormente materializarse a través del diseño y la producción del bien o servicio.

En el mismo orden de ideas, se determina con carácter primordial, considerar el aspecto comercial de la invención; es decir su introducción a los mercados nacionales e internacionales y su difusión y promoción a través de canales adecuados. Lo anteriormente expuesto, se basa en la participación de los siguientes elementos: a) la existencia de organizaciones que interactúan (sistema) b) la generación de mejoras tecnológicas y organizacionales (innovaciones) a partir del desarrollo de capacidades. El componente sistémico del enfoque surge como una respuesta crítica a la automaticidad de la teoría económica ortodoxa, que concibe la dinámica de producción capitalista como el resultado de la sumatoria lineal y simultánea de decisiones individuales, en un mundo en el que los agentes tienen racionalidad e información perfecta para el desarrollo de la toma de decisiones.

La perspectiva sistémica de la innovación es importante porque permite a las organizaciones comprender cómo intervienen los diferentes factores en el proceso de innovación y cómo pueden ser fortalecidos o mejorados. Además, esta perspectiva también permite identificar los puntos críticos en el proceso de innovación que pueden ser la fuente principal de algunos de los problemas y obstáculos en la implementación de innovaciones exitosas en la búsqueda del éxito.

Si bien Venezuela posee su marco legal e inclusive un Plan de Ciencia y Tecnología 2005-2030, el mismo debido a los cambios continuos ha quedado desactualizado, y se recomienda dejar de lado la sobrevivencia austera, aletargada e inerte, para construir una dinámica de innovación sistémica, sin embargo se advierte que esta transferencia es complicada, costosa y tardía, pues requiere rediseñar la burocracia gubernamental y la privada, y fomentar el uso adecuado con base a la tecnología, aunado a ello, la legislación siempre irá detrás de la tecnología en cuanto a velocidad se refiere.

En resumen, la perspectiva sistémica de la innovación es una visión integral y multidisciplinaria para entender e implementar la innovación en una organización. Una perspectiva en la que se consideran todos los factores que intervienen en el proceso, desde los internos hasta los externos, y donde se entiende la innovación como una red interconectada de acciones y elementos que se retroalimentan y se retroalimentan. Esta perspectiva sistémica es una herramienta poderosa para mejorar el proceso de innovación y aumentar la competitividad de una organización.

Referencias Bibliográficas

- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación*. 7ma. Edición. Editorial Episteme.
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta oficial N° 5.453 del 24 de marzo de 2000, Caracas, Venezuela
- Bernal, C., Correa, A., Pineda, M., Lemus, F., Fonseca, M., y Muñoz, C. (2014). *Fundamentos de Investigación*. Pearson Ediciones.
- Mattár, J. y Cuervo, L. (2017). *Planificación para el desarrollo en América Latina y el Caribe: enfoques, experiencias y perspectivas*. (2017). Ediciones Naciones Unidas-Comisión Económica para América Latina y el Caribe-
- Méndez, C. (2020). *Innovación Organizacional: Cultura, condición para la estrategia*. Universidad del Rosario.
- Morales, C. (2014). *El Emprendedor en Organizaciones Innovadoras*. Siglo del Hombre Editores.
- Palella, S. y Martins, F. (2017). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. 3ra. Edición. Fondo Editorial UPEL.
- Rangel, J. (2016). *Relación Entre Barreras a La Innovación Y Gestión Del Conocimiento*: Ediciones SSRN.
- Saldarriaga, J. y Aguirre, J. (2014). *Sistemas de Innovación como Sistemas Complejos*. Ediciones Instituto Tecnológico Metropolitano.
- Seclen, J. y Barrutia, J. (2019). *Gestión de la innovación empresarial: conceptos, modelos y sistemas*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Solórzano, M. y Marco, J. (2022). *Diseño y cambio organizativo: Fundamentos y nuevos enfoques*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- ONCTI, Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (2023) <https://www.oncti.gob.ve/nosotros/> {Consultado el 25 de septiembre de 2023}.

Evolución del Proceso Tecnológico e Innovativo en Venezuela, y potencialidad en los próximos años.

3JCIJGH-47

*Oscar Martínez
**Katiuzka Moran

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo describir históricamente el proceso de tecnificación y de innovación generado en el país, a partir de los años 40 hasta el presente, considerando como marco referencial las diferentes revoluciones industriales acontecidas, incluyendo la actual liderada por la Inteligencia Artificial. Para su logro, este se ejecutó, metodológicamente, bajo el paradigma positivista y el esquema empírico – inductivo. Se expone así un proceso de retroceso continuo, con sus consabidas excepciones, marco en el que las empresas e industrias venezolanas se enfrentan a los nuevos retos de tecnología e innovación propiciados y generados en los países desarrollados.

Palabras clave: revolución industrial, procesos tecnológicos, innovación, Inteligencia Artificial

Evolution of the Technological and Innovative Process in Venezuela, and potential in the coming years.

Abstract

The objective of this investigation is to historically describe the process of modernization and innovation generated in the country, from the 40s to the present, considering as a referential framework the different industrial revolutions that have taken place, including the current one led by Artificial Intelligence. For its achievement, it was executed under the positivist paradigm and the empirical - inductive scheme. Thus, a process of continuous regression is exposed, with its well-known exceptions, a framework in which Venezuelan companies and industries face the new challenges of technology and innovation promoted and generated in developed countries.

Keywords: industrial revolution, technological processes, innovation, Artificial Intelligence

*Participante en la maestría de Gerencia Empresarial (Universidad Rafael Belloso Chacín), Economista (La Universidad del Zulia)

**Participante en la maestría de Gerencia Empresarial (Universidad Rafael Belloso Chacín), Licenciada en Contaduría Pública (La Universidad del Zulia)

Introducción

El desarrollo de tecnología e innovación ajustadas al momento histórico que se vive, representa uno de los instrumentos fundamentales para promover la productividad, competitividad y el desarrollo socioeconómico de la sociedad en general. Este es un principio que se ha establecido en cualquier país del planeta, y Venezuela no es la excepción. Desde esta visión, el conocer el origen y trayectoria de ambos criterios es clave estableciendo a su vez, nuevos planes y rutas que permitan entonces, la elaboración de políticas que fortalezcan las capacidades tecnológicas e innovativas de la nación, dando lugar a la elevación de los niveles de progreso, así como de bienestar social de toda la población.

Los elementos señalados se deben enmarcar dentro de un proceso de cambio promovido, según Pacheco-Méndez (2017), citado por Villalobos (2020) por un desarrollo económico cuyo principal propósito ha sido dar respuestas prácticas, apoyadas con la intervención cada vez más elaborada de herramientas de naturaleza y alcance eminentemente técnico, abocadas a dar múltiples aportaciones bajo una perspectiva delimitada por condiciones geográficas, con base a la capacidad de adoptar avances que incidan en el desarrollo.

Para alcanzarlo, la sociedad poco a poco organizó elementos que configuraron momentos trascendentales, donde se perfilaron transformaciones radicales en la forma de abordar la solución a problemas, en consecuencia, dio paso al advenimiento nuevos productos, procesos y procedimientos; la magnitud de tales fenómenos económicos alteraron tan significativamente la vida humana, que se conocen como **Revoluciones Industriales**; (Maza Zabala en Pepe, 2008, citado por Villalobos 2020), se trató de fuerzas que penetraron en toda trama de las relaciones humanas, para modificar situaciones, posiciones, actuaciones, hábitos, nociones de espacio, tiempo, modos, así como medios de intercambio en lo económico y lo cultural dentro del marco social.

Por ende, y a juicio de Campero (2016), Aurik (2017) y González (2018), la **primera revolución industrial** significó la transformación de las fuerzas productivas en las relaciones de producción, al pasar de la elaboración manual a la manufactura mecanizada; **la segunda**, vino de la mano del uso de la energía, lo que supuso el perfeccionamiento de técnicas en el desarrollo de producción a gran escala, la reducción de costos y el incremento de la productividad; **la tercera**, incorporó el esfuerzo conjunto entre universidades con sectores productivos bajo el desarrollo de la investigación, el uso de la automatización en la gestión, la aparición de la comunicación global, así como la manufactura a los servicios.

Hoy día, el grado de sofisticación de las demandas económicas basadas en conocimiento, desafían los procesos en una búsqueda constante de innovación bajo una economía cimentada en el intercambio de información, experiencias y servicios; en la era del conocimiento, el objetivo es disponer de mecanismos de formación, a los fines de ampliar la capacidad de análisis, crítica y síntesis con compromiso ético, así como las habilidades relacionadas con la apreciación a la diversidad, la creatividad, la comunicación y el trabajo en equipos con el uso de la tecnología, en este sentido se comprende la necesidad de agilizar procesos en términos del desarrollo intensivo de conectividad alrededor de la transformación digital (Almarz et al., 2017).

En este escenario, el cambio radical de las fuerzas de transformación al que la sociedad y los poderes públicos deben hacer frente, modelan los factores que intensifican la aparición de plataformas con persistencia en innovaciones tecnológicas. Al respecto, tanto González-Páramo (2017) como Scarafia (2018) citados por Villalobos, et al (2020) advierten que el efecto combinado de tres tópicos dan lugar al arribo de la **Cuarta Revolución Industrial**; el primero, observado en el comportamiento del consumidor, en especial las generaciones acostumbradas al uso de la tecnología; el segundo, obedece a la masificación de uso, caracterizado por la movilidad, cadena de bloques, hiperconectividad, explotación de los datos, inteligencia artificial, así como el desarrollo de nuevas infraestructuras; y el tercero, se corresponde con los nuevos modelos de negocio devenidos del mundo digital.

Por tanto, y desde la perspectiva de González (2018), se entró a una época de ideas de transformación en marcha plena, soportada por el aumento de la conectividad tecnológica, donde la capacidad de procesamiento permite identificar, reducir y capturar datos con eficiencia, posibilidad de autoaprendizaje incorporado día a día como consecuencia de la autogeneración.

En razón a lo cual, Scarafia (2018) acota que la cuarta revolución es tan radical, que compromete mirar a futuro, pero viviéndolo hoy; tan profunda que obliga a pensar, pero también a cambiar la forma de pensar; de ahí que, ya no sirve, sentarse a esperar señales, luego analizarlas para realizar extensas planificaciones de las que se derivan acciones predeterminadas; tampoco los plazos para la implementación de las nuevas tecnologías son los mismos, todo es inmediato, hasta permanente, en este contexto, debe comprenderse apenas como un estar al día.

Comentario apuntalado por Rincón (2017), al sentenciarlo como un tsunami cognitivo, con base a la escala de cambios radicales a producir en poco tiempo, la obsolescencia tecnológica temprana, la necesidad de aplicación de programas de capacitación adaptables a la demanda de uso de la tecnología,

en consecuencia al incremento de la responsabilidad del liderazgo en acumular soluciones obtenidas a los problemas humanos; aún bajo el riesgo de incrementar la brecha existente o los efectos del uso de los avances tecnológicos en diseños que contravengan el bien social (Pombo, 2018).

A todo esto se añade, el impacto en los procesos sociales y ecosistemas económicos que sugieren transitar por nuevas direcciones, de allí que Basco et al. (2018) expresadas en un conjunto de transformaciones sobre la base en la convergencia de tecnologías, la colusión entre disciplinas, el enlace entre áreas de conocimiento, la formulación de novedosos procesos investigativos, así como la reintegración de los factores de producción; donde la cuestión de la protección de los datos, la privacidad o la propiedad intelectual se convierten en riesgos potenciales que fascinan y asustan a la vez (Sanz, 2018).

En este sentido, el sector empresarial en el que se desarrollarían los criterios a ser estudiados, presentaba en su origen (y todavía es vigente para muchas empresas hoy en día), las siguientes características, según Naim (1984), citado por Villalobos 2020: son empresas jóvenes donde el cambio generacional no está contemplado, donde el entorno interno y externo se modifica constantemente; son poco competitivas debido al tamaño de los mercados, tecnología extranjera adaptada a la producción de grandes volúmenes, amén de factores generados por el estado y factores de conducta de las empresas ya establecidas.

Cónsono con el planteamiento señalado, es que se va a examinar como un elemento clave, la tecnología, integrada a la innovación se han ido presentando en nuestro país, en que "lado de la acera" se encuentran, y hacia dónde van en este momento histórico; a su vez, aportar información que conlleve a fortalecer la capacidad de formulación, diseño o ejecución de nuevas tecnológicas que promuevan el crecimiento de los procesos productivos, la competitividad, y por ende, la innovación.

Referentes metodológicos

El paradigma que orientó esta investigación es el realista, enmarcado dentro del positivista ya que el problema enfocado es teórico, centrado en conocer la causa o causas del mismo, y avanzando en la explicación de las mismas, de acuerdo con el planteamiento realizado por Ballina (2004); de igual manera bajo el esquema empírico – inductivo. Con relación al tipo de investigación fue descriptiva donde se está describiendo un hecho particular; a partir de la técnica del análisis documental, donde las fuentes base de esta investigación la constituyen las fuentes bibliográficas (libros, revistas especializadas, etc) manejados en el desarrollo de la misma.

Tecnología e Innovación en Venezuela

El proceso tecnológico en Venezuela, hasta 1950, se generó bajo "una actividad de caballeros, nacida de una curiosidad intelectual, motivación totalmente divorciada de las cosas prácticas de la vida" (Naim 1984); en esta misma fecha se funda la Asociación Venezolana para el Avance de la Ciencia (ASOVAC), punto de partida clave para el proceso de apertura y cambio en el país. A partir de este año, y durante esta década, el estado aplicaría una política dirigida hacia el incremento presupuestario destinado a la mayor, mejor formación de investigadores, y crear más laboratorios de investigación; todo esto consecuencia de la exposición y presión generada por el cuerpo científico que se va constituyendo.

Entre las décadas del 60 al 80, destaca la creación del Consejo de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICIT), cuya relación de trabajo estado-comunidad científica estará guiada por prioridades formuladas en términos de interés nacional; amén de estar inspirada su fundación en las propuestas generadas desde la UNESCO, que reflejaban enfoques y experiencias exitosas en los países desarrollados, luego de la Segunda Guerra Mundial.

Sin embargo, el progreso o evolución tecnológico estuvo signado por un elemento clave a saber: el modelo de transferencia de tecnología caracterizado por las conductas de los proveedores de la misma y las condiciones desventajosas bajo las cuales los países dependientes se relacionan con estos. Intereses de las multinacionales, características del sistema de marcas y patentes, funcionamiento del mercado de tecnologías, etc se constituyen en aspectos que van afianzando este modelo, sin permitir que se vaya generando la integración de la producción de tecnología local, con la importación de la extranjera; llevando esta situación a la profundización de la dependencia tecnológica venezolana.

Consecuentemente, se va presentando otro modelo tecnológico a saber: el modelo de sustitución de importaciones, y dadas las características presentes (como un mercado doméstico suficiente, con alta rentabilidad, sin incentivo a la exportación gracias a una moneda cada día más sobrevalorada, y estar sujeto a requisitos internacionales de volumen, calidad, especificaciones, tiempos e entrega, etc), hacen que su aplicación no permita crecer con suficiente rapidez, por medio de una mayor integración de la industria con el resto de la economía, ni provocar avances tecnológicos significativos, suscrito por una alta dependencia tecnológica del exterior. En definitiva, el estado no tiene una política tecnológica que aborde los problemas correspondientes en el sector industrial en el país, Naim (1984).

En fechas posteriores (entre 1983 y 1993), el proceso tecnológico fue viviendo un proceso de reajuste, al hacerse más competitiva la industria nacional gracias a la política gubernamental de apertura

del mercado nacional, haciendo que se intensificara la actividad de comercialización de bienes, sustentada principalmente en otra política gubernamental: la fuerte devaluación que se dio al signo monetario; resultando en un proceso de reconversión y de oportunidad a la industria nacional. Esto no significó que se generase algún proceso innovativo en el país. ((Vianna y Cervila,1998) citados por Frances (2007)).

Para los siguientes años (1994 – 1999) una política pública que afectó con gran fuerza al sector empresarial fue el anclaje cambiario, el cual impulsó la sobrevaluación de la moneda, mientras la economía continuaba con su política de puertas abiertas, reduciendo la competitividad de la producción nacional frente a la extranjera. Se disminuyen las inversiones en el área manufacturera y se empiezan a abandonar sectores sin posibilidad alguna, entre los que se puede mencionar: ensamblaje de artefactos electrodomésticos, fabricación de confección y textiles; muchas empresas manufactureras se transforman en empresas comerciales, aprovechando sus redes de distribución. Frances (2007).

Considerando los aspectos precedentes, se puede inferir como el proceso tecnológico venezolano, al cierre del siglo XX, venía en un constante retraimiento y poco incentivo para su crecimiento y desarrollo: situación que no va ser contrastante para los siguientes años, todo lo contrario, con la instauración del modelo socialista se impulsa la generación de cooperativas, así como la cogestión donde la dirección de la empresa es compartida por accionistas y trabajadores, las Empresas de Producción Social (EPS) cooperativas con mayor control estatal, aunado a procesos de invasión y expropiación de fincas e inmuebles urbanos, factores estos que soportan el planteamiento en líneas previas.

En palabras de Juan Pablo Olalquiaga, presidente de Conindustria, “de acuerdo a las cifras oficiales del Instituto Nacional de Estadísticas, en 1996 había 12.700 empresas industriales, para el último año que se efectuó el censo industrial, 2007, quedaban 5.600; a partir de allí hasta la actualidad, no hay cifras oficiales, aunque el cierre de empresas e industrias a continuado”. Olalquiaga (2015).

Referido a la Innovación, se tiene que Schumpeter, para los años 40, la conceptualizaba como la introducción de nuevos bienes y métodos de producción, la apertura de nuevos mercados, la conquista de nuevas fuentes de producción y el desarrollo de una nueva organización. Para los años 80, en la visión de Peter Drucker aparece como una “herramienta” con la cual los emprendedores explotan el cambio como una oportunidad de negocios y crean recursos generadores de valor para la empresa y la sociedad.

Hoy en día, El Manual de Oslo, documento comúnmente aceptado como base de definiciones y estándares relacionados con la innovación, la define como la implementación exitosa de un producto o

proceso nuevo -innovación radical- o significativamente mejorado -innovación incremental- en el mercado o empresa. Auleta & Ojeda (2014)

En relación a este importante aspecto, en el marco productivo venezolano se fueron introduciendo y desarrollando algunas innovaciones importantes (entre las décadas de 1960 a 1980), siempre ajustándose a las condiciones antes descritas en el apartado del proceso tecnológico, lo cual refuerza el hecho de una mayor dependencia y poco incentivo en la búsqueda de nuevos derroteros que permitiesen al sector industrial surcarlos, generando nuevas luces y oportunidades en la economía nacional. Entre las áreas de excepción que se pueden mencionar, se tiene: Telecomunicaciones (telefonía inteligente, internet inalámbrico, redes sociales); Banca (toda el área de conectividad y servicios digitales, Blockchanges, Criptomonedas), Servicios (compras, envío y recibo de mercancía), etc.

A manera ilustrativa, se mencionarán tres empresas que destacan en su proceso innovador para las últimas décadas:

Banesco es el único banco nacional (para 2015) que cuenta con una unidad de innovación, dedicada a explorar tendencias y proponer nuevas soluciones al negocio. Esta unidad reporta a la Dirección de Tecnología. El banco cuenta con una unidad de desarrollo de productos (innovación incremental), y una unidad de innovación disruptiva, con prototipos y pilotos. Cuenta, además, con el apoyo académico de la universidad Simón Bolívar y su Diplomado en Innovación.

Chocolates El Rey se caracteriza por ofrecer productos hechos con cacao de un solo origen (rompiendo con la tradición de mezclar chocolates de distintos orígenes); de igual forma, innovó al acercarse al productor del campo en alianzas estratégicas, así como el desarrollar nuevos tipos de negocios con socios extranjeros.

Ron Santa Teresa: esta empresa con más de 200 años de vida, estableció su estándar de calidad apenas al salir al mercado, por medio del método solera, un proceso fraccionado de fabricación propio del jerez, aplicado al ron, generando un producto de calidad distintivo en el tiempo. En general, se basa en procesos de planificación estratégica internacionales, junto a estructuras organizacionales por áreas. A nivel social, destaca su proyecto Alcatraz, un proceso de cambio integral de vida aplicado a bandas delincuenciales completas y no solo a individuos.

Carlos Jiménez, director de Tendencias Digitales e investigador del IESA, expone que para el desarrollo de nuevos procesos innovativos, es clave que se conozcan los cambios en el comportamiento,

las actitudes y las expectativas del consumidor, esto generaría iniciativas empresariales para satisfacerlas. Esto permite al empresariado estar atento a los cambios que se vayan generando al momento e innovar no solo en productos, sino también en procesos y modelos de negocios.

Mención especial hace sobre la utilización de la Inteligencia artificial como nueva herramienta de trabajo, expresando que la misma acelerará el manejo de data y su procesamiento, facilitará la generación de nuevos métodos y procesos de producción y servucción; y recuerda lo citado en líneas anteriores: por encima del proceso tecnológico, está el ser humano, el consumidor objetivo final de toda empresa u organización.

Este aspecto es compartido y profundizado por el CEO de la plataforma HubSport (líder en gestión de relaciones con los clientes para empresas en crecimiento) quien plantea que la innovación que supone la IA es comparable a la revolución industrial.

Entre los cambios que se generarán se tienen:

La facilidad de conocer y extraer información de los clientes actuales y potenciales, es decir, las empresas centradas en su clientela.

Permitirá la automatización del análisis de la data para mejorar y potenciar la toma de decisiones, así no es necesario que las personas hagan todo el trabajo y se va a mejorar el proceso predictivo en el tiempo.

Lo anterior se traduce en una experiencia más personalizada para el cliente.

Dará lugar a un mejor manejo de gastos, mejorando su eficiencia. Se calcula que actualmente, la IA ya ahorra a cada empleado 2 horas y media de trabajo diario.

Nuevas oportunidades de empleo para personal con formación específica en IA.

Se debe destacar el uso de una nueva terminología en el área: ingeniería de prompts. La ingeniería de prompts es una habilidad que consiste en crear prompts efectivos y precisos que permitan una interacción natural y fluida entre el usuario y la IA. Un prompt es una pregunta o instrucción que se proporciona a un modelo de lenguaje de inteligencia artificial; es una señal o mensaje que indica que un sistema o programa está listo para recibir una entrada o comando del usuario. Un ingeniero de prompt es un profesional especializado en diseñar y perfeccionar los prompts para mejorar la experiencia del usuario.

En el contexto de la inteligencia artificial, un prompt es una entrada de texto que se proporciona a un modelo de lenguaje con el objetivo de obtener una respuesta o acción específica por parte del modelo. Es una forma de decirle a la inteligencia artificial qué queremos y cómo lo queremos a través de indicaciones

Conclusiones

El artículo presentado plasma una visión panorámica de la evolución tecnológica en Venezuela, desde los años 40 (aproximadamente) hasta la actualidad, resaltando el papel de La Asociación Venezolana para el Avance de la Ciencia (ASOVAC), su complementación con el Consejo de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICIT).

Se examinan los cambios en el modelo de desarrollo, la estructura productiva, la inserción internacional del país, donde el rol del Estado por medio del apoyo e implementación de determinados modelos tecnológicos, se sintió positivamente en todo el espectro económico y social del país hasta la década de los años 90.

Venezuela, hasta la década última citada anteriormente, vivió una etapa de dependencia tecnológica pasiva a una búsqueda de soberanía tecnológica activa; misma limitada entre otros factores citables como: el cambio en el sistema de gobernabilidad, factores económicos y culturales, frenando su potencial de desarrollo e impacto social.

Los procesos de innovación social, inclusión, etc. que se están generando a la luz de los cambios vertiginosos (especialmente en el área tecnológica) que principalmente, está viviendo la sociedad venezolana en la segunda década del siglo presente, aunados a las oportunidades de transformación y consolidación que el país tiene en los inmediatos años, daría lugar a un sistema nacional de innovación eficiente, dinámico y orientado al bienestar colectivo.

Referencias bibliográficas

- Auleta, Nuncia.; Jaén, María. (2015). Gobernar la Innovación. en Revista Debates IESA, volumen XX, Numero 4, octubre-diciembre 2015.
- Avalos, Ignacio (1984). Breve historia de la política tecnológica venezolana. en El Caso Venezuela: una ilusión de armonía., 1984, 5ta edición, editorial IESA.

Ballina, F. (2004) PARADIGMAS Y PERSPECTIVAS TEÓRICO-METODOLÓGICAS EN EL ESTUDIO DE LA ADMINISTRACIÓN
<https://www.uv.mx/iesca/files/2013/01/paradigmas2004-2.pdf>

Culshaw, Fabiana. (2015). Empresas Innovadoras explican sus modelos de negocios. en Revista Debates IESA, volumen XX, Numero 4, octubre-diciembre 2015.

Frances, Antonio (2013). La empresa venezolana se reinventa de nuevo. en Revista Debates IESA, volumen XII, Numero 1, enero-marzo 2007.

[Ingeniería de prompts | ¿Qué es un prompt? - YaPrompt.com](#) consultado el 16-06-2023

Jimenez, Carlos (2013). El venezolano es el consumidor soñado por cualquier empresa. en Revista Debates IESA, volumen XVIII, Numero 2, abril-junio 2013.

Lifeder. (2020) [Diseño de investigación: características, cómo se hace, ejemplo \(lifeder.com\)](#)

Naim, Moises (2013). La empresa privada en Venezuela: que pasa cuando se crece en medio de la riqueza y la confusión? en El Caso Venezuela: una ilusión de armonía., 1984, 5ta edición, editorial IESA.

Olalquiaga, Juan Pablo. (2015). Entrevista presentada en Revista Debates IESA, volumen XX, Numero 4, octubre-diciembre 2015.

Urriaga,G.(2023) [¿Qué es Prompt Engineering y cómo puedes convertirte en un experto? » Aprende IT](#)
<https://aprendeit.com/que-es-prompt-engineering-y-como-puedes-convertirte-en-un-experto/>
consultado el 16-06-2023

Rentero,A. (2022) [¿Qué es un “prompt”? \(trecebits.com\)](#) <https://www.trecebits.com/que-es-un-prompt/>
consultado el 16-06-2023.

Villalobos, J. (2021) Pilares Tecnológicos Universitarios dentro del contexto de la cuarta revolución industrial.

[https://www.researchgate.net/publication/352499947_pilares_tecnologicos_u8niversitarios_dentro_del_contexto_de_la_cuarta_republica_revolucion_industrial_-_Búsqueda_\(bing.com\)](https://www.researchgate.net/publication/352499947_pilares_tecnologicos_u8niversitarios_dentro_del_contexto_de_la_cuarta_republica_revolucion_industrial_-_Búsqueda_(bing.com))

consultado el 14-06-2023

Villalobos, J; Urdaneta, J; Gonzalez A. (2022). Transformación Digital en universidades en el contexto de la Cuarta Revolución Industrial.
<http://recitiutm.iutm.edu.ve/index.php/recitium/article/view/178/html> consultado e

Inteligencia artificial en la educación superior

3JCIJGH-48

*Lina Sánchez

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo fomentar las principales herramientas de la inteligencia artificial (IA): Sistemas de tutoría virtual, Asistente de escritura, etc., en la educación superior. Se realizó una revisión de la documentación de diferentes autores: Valle (2022), Vera (2013) y publicaciones de la UNESCO (2018), entre otros. Esta investigación es de tipo documental, realizando una contrastación de conceptos relacionados con la IA y su contexto en la educación superior. Es de vital importancia, que tanto docentes como estudiantes se inicien en la era digital a fin de lograr los objetivos del proceso de enseñanza-aprendizaje. Llegando a la conclusión, que el desafío es generar un pensamiento crítico y ético en el uso de la IA, estimulando la creatividad.

Palabras clave: Inteligencia artificial, educación superior, proceso educativo.

Artificial intelligence in higher education

Abstract

This article aims to promote the main tools of artificial intelligence (AI): Virtual tutoring systems, Writing Assistant, etc., in higher education. A review of the documentation from different authors was carried out: Valle (2022), Vera (2013) and UNESCO publications (2018), among others. This research is documentary type, carrying out a contrast of concepts related to AI and its context in higher education. It is vitally important that both teachers and students get started in the digital era in order to achieve the objectives of the teaching-learning process. Coming to the conclusion that the challenge is to generate critical and ethical thinking in the use of AI, stimulating creativity.

Keywords: Artificial intelligence, higher education, educational process.

* Prof. De ingeniería de la UJGH. Pregrado. Con varias cátedras. Maestrante de Gerencia de Empresa.
mail: linasan25@gmail.com

Introducción

La revolución tecnológica ha suscitado cambios sustanciales en las últimas décadas en la educación como lo prueban los procedimientos sustentados en procesos de gestión del conocimiento modernos, así en como la generación de nuevos entornos y modalidades de formación. No obstante, según la UNESCO (2018), a pesar de: los nuevos retos de la sociedad de la información, los ecosistemas, las bases de datos y los entornos inteligentes; el 56% de los adultos en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), carecen de competencias digitales relacionadas con las TIC o poseen solo las necesarias para desempeñar tareas simples, al punto de que ni siquiera los jóvenes, considerados “nativos digitales”, poseen las necesarias para cumplir las demandas de los empleadores.

Como una forma de solventar esta brecha la Agenda Política Europea, en el Marco de Competencia Digital para la ciudadanía conocido como DigComp (2022), otorga total prioridad tanto al desarrollo de competencias digitales, como a las tecnologías emergentes, el teletrabajo y aspectos ecológicos y sostenibles. En consecuencia, en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales se contempla como meta que al menos el 80% de la población posea competencias digitales básicas.

Sin embargo, a pesar de las recientes experiencias, según datos de Operti (2021, p.8), la mayoría de los países están reanudando sus programas de pruebas estandarizadas (tales como evaluaciones a gran escala y exámenes de alto nivel), olvidando que: “...el aprendizaje se da en diferentes espacios en todas las etapas de la vida, lo que pone en tela de juicio la filosofía educativa donde la escolarización es el único modelo, la enseñanza es solamente presencial y la homogeneidad es el principio rector de las propuestas educativas” (p.8).

En cierto modo, según Subirats y otros (2023) de la experiencia tras la pandemia puede afirmarse que las nuevas tecnologías llegaron para quedarse y la educación superior, no escapa de esta tendencia pues se debe ofrecer una formación vanguardista acoplada a la cuarta revolución industrial que prepare al futuro profesional en temas inherentes a transformación digital, robótica, inteligencia artificial (IA) y automatización.

Sobre esta realidad, Schapira (2020) señala que sin duda la IA se constituye en una herramienta fundamental de apoyo a la tarea educativa, aun en circunstancias imprevistas y aporta recursos para una mejor difusión del saber. En tal sentido, se hace imperioso repensar las políticas educativas y modificar paradigmas; de lo contrario, será inevitable frenar el aprendizaje a pesar del papel de las herramientas digitales como factor decisivo tanto en la calidad como en la cobertura de la educación.

Asimismo, la aplicación de la IA en la educación ha estado en el centro de las investigaciones académicas por más de treinta años. En esta línea se ha investigado, explorado el proceso de aprendizaje donde quiera que el mismo ocurre, ya sea en aulas tradicionales o en los puestos de trabajo con el fin de dar soporte tanto a la educación formal como a la educación a lo largo de toda la vida. Esto ha provocado el acercamiento de la IA (interdisciplinaria de por sí) y las ciencias cognitivas (educación, psicología, neuro ciencias, lingüística, sociología y antropología) para promover el desarrollo de entornos de aprendizaje adaptativos y otras herramientas de IA en la educación (AIEd) flexibles, inclusivos, personalizados, motivadores y efectivos.

Por tanto, es hora de transformaciones fundamentales en la educación. Hay que potenciar la efectividad de los profesores para maximizar las potencialidades de los estudiantes. Se está produciendo una convergencia entre las ciencias cognitivas (Filosofía, Lingüística, Antropología, Neurociencias, Inteligencia Artificial y Psicología y la Matemática) con vistas a dar solución a los problemas educacionales retadores de la actualidad. Así, el fin último de la Inteligencia Artificial en la Educación es definido como: “la consecución de un entendimiento más profundo y exacto de cómo ocurre el proceso de aprendizaje en los estudiantes.” (Luckin y otros, 2016). Aunque la educación de calidad siempre requerirá la participación activa de profesores humanos, la IA promete mejorar la educación en todos los niveles, especialmente proporcionando personalización a escala.

Ante esta situación, es de vital importancia promover las principales herramientas de la inteligencia artificial (IA) en la educación superior, lo cual conlleva a superar grandes desafíos, entre ellos, principalmente emplear herramientas de IA respaldadas por evidencia científica y que cumplan con estándares de seguridad y privacidad de datos. Así como, fomentar la participación activa del estudiantado y su interacción con los contenidos; con la finalidad de adaptarse a los cambios vertiginosos que se han suscitado en la era de la revolución digital, a fin de lograr los objetivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Este artículo está dividido en dos partes, en una primera parte se inicia con la fundamentación teórica: la cual comienza con la conceptualización de la Inteligencia Artificial (IA), seguido de su contribución y usos como generador de cambios en la educación superior. También sus aportes en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, además de las herramientas basadas en esta tecnología utilizadas en la educación superior. Finalmente, se abordan los desafíos de la integración de la IA en la educación superior. En esta parte, se analizan cada una de las teorías y para ello se realizó un aporte de la autora al contrastar los diferentes autores. En una segunda parte, una vez realizado la contrastación de

los diferentes autores, se realizó a modo de conclusión varios aportes, en la cual se procedió a realizar las reflexiones finales derivadas del análisis de cada una de las bases teóricas.

Fundamentación teórica

Conceptualización de la Inteligencia artificial

De acuerdo a D'Addario (2019) la inteligencia artificial (IA) es una ciencia con un amplio campo de estudio dedicado al estudio del cerebro humano y la inteligencia, con el fin de modelar matemáticamente diferente lógica y procesos que ayuden a facilitar y automatizar problemas en diferentes áreas de conocimiento. Sus aplicaciones son variadas y están presentes en muchos ámbitos en los que su modelo principal es el ser humano, y hay que tener en cuenta los diferentes problemas que se presentan.

Como lo señalan Beunza y col (2023, p.7), se habla de IA, cuando una máquina busca emular las funciones cognitivas del ser humano y posee la habilidad de retener, almacenar y procesar datos cuyo tamaño (volumen), complejidad (variabilidad) y velocidad de crecimiento “dificultan su captura, gestión y procesamiento o análisis mediante tecnologías y herramientas convencionales, dentro de un tiempo necesario para que sean útiles”.

En ese orden de ideas, Rouhiainen (2018), señala que la IA refiere la capacidad de las máquinas para usar algoritmos, aprender de los datos y utilizar lo aprendido en la toma de decisiones tal y como lo haría un ser humano, pero en grandes volúmenes, menor tiempo, sin descansar, disminuyendo el porcentaje de error y minimizando las amenazas cibernéticas. Para ello, la IA se valen de una ciencia de datos que emplea algoritmos que le permiten reconocer patrones y usarlos en la toma de decisiones, siendo su capacidad de aprendizaje, la cualidad que más destaca al otorgarle a las máquinas una habilidad típicamente humana.

Esta ciencia de datos (o data science) involucra métodos científicos, procesos y sistemas para extraer conocimiento en el que el “aprendizaje” puede ser: 1) supervisado (datos etiquetados y clasificados que requieren de la retroalimentación humana para proceder a categorizar la nueva información); 2) no supervisado (datos no clasificados ni etiquetados que deben ser categorizados por el algoritmo sin ayuda); 3) aprendizaje por refuerzo (requiere que se otorgue un refuerzo positivo al algoritmo cada vez que acierta); y 4) aprendizaje profundo (datos relacionados y con patrones complejos organizados en capas para su reconocimiento).

En tal sentido, señala Rouhiainen (2018) que el desarrollo de IA ha hecho posible examinar más datos no estructurados (textos, imágenes y videos) en vez de solo estructurados (valores numéricos, fechas monedas o direcciones) y utilizar los resultados para hacer tanto recomendaciones como predicciones. En general, entre más datos se ofrezcan, mejor será el resultado. El algoritmo responsable de estas funciones, según Beunza y col. (2023, p. 10), es un “modelo matemático que resume las propiedades de los datos utilizados en su entrenamiento, generalmente con un objetivo predictivo, aunque también pueden ser diagnóstico (exploratorio) o prescriptivo (predicción tras intervención)”.

Sus fundamentos, de acuerdo a García (2021) descansan en: 1) Machine Learning (identifica patrones en datos masivos para hacer predicciones); 2) Deep Learning (emplea una red neuronal artificial con niveles jerárquicos de aprendizaje); y, 3) procesamiento del Lenguaje Natural (formas de comunicación máquinas a personas que procesan, automatizan y organizan gran cantidad de datos).

Son precisamente, esos macrodatos tal como lo indica el autor, los que están ayudando a grandes empresas a mejorar sus operaciones para lo cual crean servicios tan útiles que la gente está dispuesta a ofrecer sus datos; tal es el caso de Google o Facebook, empresas que no serían tan poderosas si no tuvieran acceso a la información y tendencias sociales de sus usuarios. Sus aplicaciones actuales van desde el reconocimiento de imágenes, el procesamiento eficiente y escalable de datos, la predicción de eventos o situaciones, la detección y clasificación de objetos, la distribución de contenidos de redes sociales.

En suma, como lo expresan Purdy y Daugherty (2016), existen dos factores clave para el crecimiento de la IA: el acceso ilimitado a capacidad de procesamiento y el crecimiento del Big Data. De igual forma estos autores señalan que en el horizonte se vislumbra ya un nuevo factor de producción que puede transformar las bases de crecimiento en todos los países del mundo; por tanto, ya no son el capital y el trabajo los motores del crecimiento económico.

Este fenómeno, como lo refiere Beunza y col. (2023, p.1), prueba que la sociedad está siendo testigo de la cuarta revolución industrial caracterizada por poseer “ordenadores modernos y técnicas de inteligencia artificial y machine learning”, que permiten la gestión rápida y segura de grandes volúmenes de datos provenientes de la digitalización generalizada de la sociedad y de las empresas.

En resumen, se puede decir que la IA es cuando una máquina busca emular funciones cognitivas del ser humano y utilizar lo aprendido en la toma de decisiones tal y como lo haría un ser humano, en otras palabras, facilitar y automatiza problemas en diferentes áreas de conocimiento. Además, identifica

patrones en datos masivos para hacer predicciones (Machine Learning); emplea una red neuronal artificial con niveles jerárquicos de aprendizaje (Deep Learning); y, formas de comunicación máquinas a personas que procesan, automatizan y organizan gran cantidad de datos (procesamiento del Lenguaje Natural).

Contribución y Usos de la Inteligencia Artificial como generador de cambios a la Educación Superior.

De acuerdo al Centro de e-Learning UTN BA (2020) se plantean las formas o vías en que la IA puede contribuir a cambiar la educación, expresa como, “la inteligencia artificial podría cambiar cómo se aprende y cómo se enseña”. Por ello, no debe perderse de vista que el principal objetivo es y será: lograr un aprendizaje real y significativo por parte del estudiante.

Asimismo, para el Centro de e-Learning UTN BA (2020) refieren como, existen nueve (9) formas en que la IA puede contribuir a cambiar la educación, a saber: automatización de tareas (evaluación, revisión de plagios, estilos o formas de escribir); educación personalizada (enfaticando temas y adaptando ritmos); detección de necesidades (qué reforzar según las deficiencias); soporte de aula (realizando tareas básicas o desarrollando material acorde a necesidades, exigencias o evolución personal); monitoreo de los estudiantes (alertando sobre problemas de rendimiento o para elegir carrera); acceso a información (proporcionando información en tiempo real); resignificación del papel del docente (transformando el trabajo en el aula); recopilación de datos inteligente (ayudando a elegir cursos acordes); y cambiar la forma de aprender (integrando modelos de aula, gamificación o nuevas formas de educación).

Este enfoque es consistente con lo señalado por Vera (2023), cuando indica que la IA facilita la comunicación, el trabajo en equipo, la organización y la planificación de tareas, al estudiantado trabajar juntos de manera eficiente y efectiva. Afirma el autor que esta además permite observar el trabajo en equipo de los estudiantes, identificar sus roles y dinámicas de grupo y ofrecer retroalimentación sobre cómo mejorar la colaboración y eficacia del equipo.

Ante lo anteriormente expuesto, se deduce que la principal contribución de la IA es lograr un aprendizaje real y significativo por parte del estudiante. Igualmente, facilita la comunicación, el trabajo en equipo, la organización y la planificación de tareas, y permite al estudiantado trabajar juntos de manera eficiente y efectiva.

Por otra parte, entre los posibles usos de la IA en la educación superior destacan (D'Addario, 2019):

Ofrecer recursos educativos avanzados: La IA puede: 1) facilitar el acceso a recursos educativos en línea, como tutoriales interactivos, simulaciones y laboratorios virtuales, 2) enriquecen el aprendizaje por medio de experiencias prácticas y realistas.

Identificar nuevas temáticas de estudio y diseñar programas: La IA puede: 1) elaborar cursos de manera automática facilitando la labor del docente; 2) crear preguntas y ejercicios acerca de los contenidos; y 3) diseñar programas de estudio y materiales de aprendizaje personalizados.

Diseñar sistemas de tutoría virtual: Los tutoriales virtuales creados por medio de IA pueden: 1) proporcionar una experiencia de aprendizaje personalizada gracias al análisis de los datos de los estudiantes; 2) brindar retroalimentación personalizada (responder preguntas y proporcionar orientación en tiempo real); 3) mejorar habilidades y conocimientos en habilidades específicas y 4) ofrecer apoyo adicional a la enseñanza tradicional.

Comprender las necesidades y preferencias del estudiantado: La IA permite: 1) conocer y analizar las necesidades individuales y adaptar tanto el contenido educativo como las estrategias de enseñanza de acuerdo con las necesidades y el ritmo de aprendizaje de cada estudiante 2) proporcionar recomendaciones específicas para mejorar el aprendizaje; 3) analizar el rendimiento en diferentes áreas y 4) proporcionar recomendaciones para mejorar su rendimiento en esas áreas.

Retroalimentar instantáneamente: La IA puede: 1) proporcionar retroalimentación inmediata a los estudiantes sobre sus tareas y actividades, 2) identificar áreas de mejora de manera más rápida y efectiva, 3) fomentar un ciclo de aprendizaje continuo y 4) corregir errores de manera oportuna.

Recopilar datos sobre el rendimiento de los estudiantes y predecir riesgo de deserción escolar: La IA puede: 1) predecir el riesgo de deserción escolar mediante el análisis de los datos de los estudiantes; 2) proporcionar recomendaciones específicas para mejorar su comprensión y rendimiento académico y 3) reducir el riesgo de deserción escolar.

Aplicar en el reclutamiento y el asesoramiento académico: Para: 1) proporcionar recomendaciones específicas sobre qué cursos tomar o qué carreras seguir y 2) ofrecer operaciones simplificadas y posibles acciones innovadoras para el reclutamiento y la retención mediante el análisis de los datos de los estudiantes.

A modo de conclusión, tanto D'Addario (2019) como Vera (2023), coinciden en que la eficiencia y calidad de la educación superior pueden mejorarse significativamente con el uso de la IA, al proporcionar a tanto a estudiantes como a docentes, un marco estructurado de trabajo. Siendo, la principal contribución de la IA, el observar el trabajo en equipo de los estudiantes, identificar sus roles, dinámicas de grupo; ofreciendo retroalimentación sobre cómo mejorar la colaboración y eficacia del equipo.

Aportes de la Inteligencia Artificial en el Proceso de Aprendizaje de los Estudiantes

En la educación, la IA puede ayudar a mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiante, tal y como se ha venido evidenciando, las tecnologías de IA afectan cada vez más áreas como: la vida cotidiana (desempeñando actividades aburridas, difíciles o peligrosas); la educación (creándose sistemas educativos personalizados), la salud (descubriendo curas para enfermedades y aumentando el promedio de vida), la banca y las finanzas (logrando mejoras en los procesos comerciales y la productividad) y los negocios (creando oportunidades para emprendedores y empresas) así como la seguridad y la defensa (protección contra amenazas cibernéticas), entre otros sectores.

En torno a su desarrollo, hay una lista interminable de críticas dirigidas al impacto negativo que estas pudieran suscitar en el mercado laboral (disminuyendo puestos de trabajo o exigiendo la reeducación profesional), la sociedad (aumentando la soledad, el aislamiento y las desigualdades geopolíticas) o la ética (respecto al desarrollo y uso de productos o servicios); sin embargo, entender el panorama general y cuál sería la incidencia futuro de estas tecnologías tanto en el ámbito personal como profesional, proporcionaría una infinidad de beneficios a la hora de desarrollar nuevas ideas.

En otras palabras, vivir en la era de la inteligencia artificial exige comprender tanto su funcionamiento como sus implicaciones; por consiguiente, es imperioso vislumbrar que las tecnologías de la cuarta revolución industrial serán habilidades clave a desarrollar en un futuro cercano. Al respecto, Valle (2022) señala que la IA tiene el potencial de abordar algunos de los mayores desafíos de la educación actual, innovar las prácticas de enseñanza y aprendizaje y, en última instancia, acelerar el progreso hacia el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 establecido por las Naciones Unidas para 2030 (El ODS 4 se refiere a la educación de calidad y es uno de los 17 objetivos de desarrollo sostenible).

Las expectativas en el corto o mediano plazo, es que la IA se integre de manera rápida y eficiente, a estructuras como máquinas que logren simular características humanas tales como el aprendizaje, la adaptación, el razonamiento, la autocorrección y el mejoramiento implícito. Específicamente, la IA, en

el caso de la educación actuaría el papel de: una herramienta de uso, un posibilitador de nuevas estrategias de aprendizaje y un generador de cuestionamientos para la investigación educativa.

Entre sus aportes al proceso educativo de acuerdo con García (2021) la IA destaca en: la generación de espacios colaborativos y la incorporación de juegos como experiencias de aprendizaje, que modelen tanto al jugador, como su lenguaje natural. Asimismo, se espera que algunas de sus permitan el reconocimiento de patrones entre un muy complejo conjunto de datos, para realizar diagnósticos, o, como el chatbot, mejorar la flexibilidad de las clases y la administración del conocimiento dentro y fuera del aula, lo que desdibujaría las fronteras de espacio y tiempo.

Continúa el autor García (2021) señalando como en la actualidad hay muchos asistentes robóticos dentro y fuera del aula, mediados por la IA, e incluso, por funciones construidas por la misma IA; en tal sentido, el desarrollo y aplicación de las tecnologías de la IA a la educación, se ha concentrado en la Investigación y Desarrollo (I&D) de toda la diversidad de métodos de enseñanza aprendizaje, tales como: enseñanza uno a uno, aprendizaje constructivista, aprendizaje basado en caos, aprendizaje por reflexión, aprendizaje por demanda y aprendizaje cooperativo. Por consiguiente, promover su uso, supone crear oportunidades para las personas; especialmente, porque el tema de la empleabilidad a futuro, se conectará con el uso de la IA.

Según lo anteriormente señalado, aunque la educación de calidad siempre requerirá la participación activa de profesores; la IA promete mejorar la educación en todos los niveles; tal y como lo enfatizan Luckin y col (2016), al señalar que el fin último de la inteligencia artificial en la educación es entender de forma profunda y exacta, cómo ocurre el proceso de aprendizaje en los estudiantes. Para los autores, la IA servirá como:

Soporte al aprendizaje: Facilitando el aprendizaje continuo y auto dirigido dentro o fuera del aula:

Punto focal en el docente: Personalizando el aprendizaje al posibilitar la adaptación del proceso de enseñanza-aprendizaje a las necesidades y preferencias individuales, analizando no solo el comportamiento de estudio y el estilo de aprendizaje, sino también las fortalezas y debilidades de los estudiantes al proporcionar retroalimentación y recomendaciones de aprendizaje personalizadas.

Contexto para la actualización de programas educativos dentro del currículo para la mejora de la eficiencia y efectividad del proceso educativo: Automatizando tareas administrativas y rutinarias con

miras liberar tiempo y recursos que puedan enfocarse en actividades pedagógicas más creativas y de mayor valor agregado.

Medio de acceso a recursos de aprendizaje avanzados: Ampliando el acceso a recursos de aprendizaje avanzados que no estén disponibles o sean costosos

Apoyo para la mejora de programas educativos: Identificando patrones y señales de desafíos académicos e intervenciones para mejorar programas educativos. Ante lo expuesto, se puede resumir como dentro de los principales aportes de la IA en el proceso de aprendizaje de los estudiantes serían: Facilitar el aprendizaje continuo, personalizar el aprendizaje, automatizar tareas administrativas y rutinarias, permitir el acceso a recursos de aprendizaje avanzados y apoyar fundamentalmente la mejora de programas educativos.

Herramientas basadas en IA utilizadas en la educación superior

Las herramientas basadas en IA están transformando la educación superior, ofreciendo soluciones innovadoras para mejorar la enseñanza, el aprendizaje y la experiencia del estudiante. Tal como lo exponen Jalón, Molina y Culque (2022), los recursos educativos creados con técnicas de IA, visualizan el proceso de resolución automática de problemas a través de una manipulación simple, para que el estudiante pueda comprender el principio de autoaprendizaje práctico desde el aula.

Entre las principales herramientas basadas en IA utilizadas en la educación superior resumidas por Vera (2023) se encuentran:

Sistemas de tutoría virtual: Brindan retroalimentación personalizada, responden preguntas, proporcionan orientación en tiempo real y ayudan a los estudiantes a mejorar sus habilidades y conocimientos en áreas específicas. En tal sentido, constituyen un apoyo adicional a la enseñanza tradicional.

Plataformas de aprendizaje adaptativo: Personalizan el contenido de aprendizaje en función de las necesidades y preferencias de cada estudiante y ofrecen actividades, materiales y evaluaciones específicas. Por consiguiente, permiten optimizar el proceso de aprendizaje y adaptándose a cada ritmo y estilo de aprendizaje.

Herramientas de detección de plagio: Comparan contenido con una amplia base de datos de recursos en línea con el fin de detectar posibles plagios. Garantizan la originalidad de los trabajos académicos.

Asistentes de escritura: Ofrecen sugerencias y correcciones de gramática y estilo. Ayudan a los estudiantes a mejorar su redacción, estilo y precisión, permitiéndoles producir trabajos de mayor calidad.

Plataformas de análisis de datos educativos: Recopilan, analizan y visualizan datos sobre el rendimiento y el progreso de los estudiantes. Proporcionan información valiosa sobre el desempeño de los estudiantes, permitiéndoles tomar decisiones informadas y personalizadas para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

Sistemas de recomendación de cursos: Sugieren cursos y programas de estudio en función de intereses, habilidades y metas académicas. Ayudan a descubrir cursos relevantes y adaptados a sus necesidades, facilitando la planificación de su currículo.

En resumen, se puede decir que es de vital importancia fomentar las siguientes herramientas basadas en IA utilizadas en la educación superior, las cuales son primordialmente: 1. Sistemas de tutoría virtual, 2. Plataformas de aprendizaje adaptativo, 3. Herramientas de detección de plagio, 4. Asistentes de escritura, 5. Plataformas de análisis de datos educativos y 6. Sistemas de recomendación de cursos.

Desafíos de la integración de la IA en la educación superior

Resultan claros los beneficios potenciales de integrar la IA en la educación superior puesto que no solo mejoran la experiencia de aprendizaje de los estudiantes, sino que optimizan el trabajo de los educadores; sin embargo, su incorporación plantea también desafíos éticos y prácticos que deben abordarse de manera responsable, equitativa y transparente si se desea aprovechar al máximo el potencial de la IA y garantizar una educación de calidad.

Entre estos desafíos figuran:

Asegurar la privacidad y seguridad de los datos: La recopilación y el análisis de datos son fundamentales para la eficacia de la IA en la educación, pero deben implementarse medidas de seguridad para proteger la información confidencial; así como establecer políticas claras y transparentes que deben ser comunicadas a todos los miembros de la comunidad educativa.

Minimizar el sesgo algorítmico: Es fundamental promover la igualdad de oportunidades en la educación, así como garantizar la equidad y la imparcialidad. Para ello es necesario tener en cuenta la diversidad de los estudiantes al diseñar y aplicar algoritmos.

Capacitación y aceptación de los educadores: Es imprescindible brindar capacitación y apoyo a los educadores para que se sientan cómodos y competentes al incorporar la IA en sus prácticas pedagógicas de manera efectiva en el aula.

Es indudable que las IAs, particularmente ChatGPT y otras, representan una gran oportunidad para la educación superior con beneficios que van desde mejorar la eficiencia en la docencia hasta simplificar procesos propios de la gestión educativa, no obstante, deben también idearse estrategias para estrechar la brecha digital tanto de los estudiantes como de los docentes.

Al respecto, Vera (2023) propone conducir esfuerzos dirigidos a comprender: las necesidades y preferencias del estudiantado, su nivel de familiaridad con la tecnología, estilos de aprendizaje, intereses y desarrollo de competencias genéricas; así como asegurar que tanto profesores como estudiantes, y por qué no, los familiares y representantes, cuenten con la capacitación requerida para el uso adecuado de la IA en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Igualmente, coinciden Purdy y Daugherty (2016) cuando refieren como es menester preparar a la nueva generación para un futuro con IA, partiendo de integrar la inteligencia humana con la de las máquinas. Aseguran los autores que, en la actualidad, la formación tecnológica sigue una única dirección: las personas aprenden a cómo usar las máquinas; sin embargo, consideran que esta situación irá evolucionando hasta un punto en que las máquinas aprendan de las personas y las personas aprendan de las máquinas. Por ejemplo, los futuros agentes de atención al cliente tendrán que ser un “modelo a imitar” para sus colegas digitales, pero la relación también podría funcionar a la inversa.

Por otro lado, en la Vera (2023) plantea la necesidad de propugnar un código ético para la IA extendiéndose con rapidez en entornos que, hasta ahora, estaban ocupados exclusivamente por seres humanos. Esta situación plantea cuestiones éticas y sociales que ralentizan el avance de la IA. Ello supone legislaciones que regulen el ecosistema de la IA. Las normativas elaboradas por la British Standards Institution (BSI) para robots son un paso en la dirección correcta.

Aunque no se pueden negar los beneficios tangibles que puede ofrecer la IA, tales como: aumentar la satisfacción con el trabajo; minimizar problemas como el cambio climático (con transportes más eficientes); facilitar la toma de decisiones en campos como la planificación urbanística, la sanidad o los servicios sociales; actualizar normativas a la luz de nuevas evaluaciones de coste-beneficio; o el precario acceso a la sanidad (al reducir la carga a la que están sometidos los sistemas); surge la inquietud que despierta la incertidumbre sobre que la IA podría frenar la adopción y cerrar el paso a otras innovaciones.

Por ello, se debe propender a mitigar que la IA destruya puestos de trabajo, aumente las desigualdades y cause una pérdida de ingresos, por tanto, deben también preverse y evitar sus aspectos negativos identificando: posibles reacciones violentas, grupos en mayor riesgo a verse desplazados creando estrategias para reintegrarlos en la economía y crear normas que se modifiquen automáticamente para que la legislación evolucione a un ritmo similar al de la tecnología.

Para superar los desafíos que planea incorporar la IA a la educación se sugieren:

- Emplear herramientas de IA respaldadas por evidencia científica y que cumplan con los estándares de seguridad y privacidad de datos.
- Monitorear y evaluar continuamente el impacto del uso de la IA en las clases.
- Analizar datos y obtener retroalimentación de los estudiantes para identificar áreas de mejora y ajustar la integración de la IA en consecuencia.
- Promover la ética, responsabilidad, equidad y transparencia en el uso de la IA.
- Fomentar la participación activa del estudiantado y su interacción con el contenido.
- Adaptar el contenido y la metodología de enseñanza a las necesidades y preferencias de cada estudiante, ideando recursos y actividades que se ajusten a los estilos de aprendizaje, intereses y niveles de habilidad de los estudiantes.
- Fomentar la creatividad y la innovación en la asignación de proyectos y tareas.
- Garantizar que el uso de la IA beneficie a todos los involucrados.
- Impulsar leyes adaptadas a la IA.
- Disminuir las desigualdades.

Adicionalmente, a lo expuesto anteriormente, es importante reflexionar sobre como el desafío fundamental de la IA en la Educación Superior está dado por generar un pensamiento crítico, permitiendo analizar y evaluar información, potenciando una postura ética del uso de la tecnología, así como, de estimular procesos creativos a través de la generación de nuevas ideas. Promoviendo principalmente, la ética, responsabilidad, equidad y transparencia en el uso de la IA.

Conclusión

Al conceptualizar la Inteligencia Artificial, se afirma que es cuando una máquina busca emular funciones cognitivas del ser humano y utilizar lo aprendido en la toma de decisiones tal y como lo haría un ser humano, en otras palabras, facilitar y automatiza problemas en diferentes áreas de conocimiento. Además, identifica patrones en datos masivos para hacer predicciones (Machine Learning); emplea una red neuronal artificial con niveles jerárquicos de aprendizaje (Deep Learning); y, formas de comunicación máquinas a personas que procesan, automatizan y organizan gran cantidad de datos (procesamiento del Lenguaje Natural).

En este sentido, hay varios autores que coinciden en que la eficiencia y calidad de la educación superior pueden mejorarse significativamente con el uso de la IA, al proporcionar a tanto a estudiantes como a docentes, un marco estructurado de trabajo. Siendo, la principal contribución de la IA, el observar el trabajo en equipo de los estudiantes, identificar sus roles, dinámicas de grupo; ofreciendo retroalimentación sobre cómo mejorar la colaboración y eficacia del equipo.

Dentro de los principales usos de la IA en la Educación Superior se destacan: Ofrecer recursos educativos avanzados, Identificar nuevas temáticas de estudio y diseñar programas, Diseñar sistemas de tutoría virtual, Comprender las necesidades y preferencias del estudiantado, Retroalimentar instantáneamente, Recopilar datos sobre el rendimiento de los estudiantes y predecir riesgo de deserción escolar, y Aplicar en el reclutamiento y el asesoramiento académico.

Sin embargo, aunque la educación de calidad siempre requerirá la participación activa de profesores; la IA promete mejorar la educación en todos los niveles; siendo el fin último de la inteligencia artificial en la educación el entender de forma profunda y exacta, cómo ocurre el proceso de aprendizaje en los estudiantes.

Uno de los principales aportes de la IA en el proceso de aprendizaje de los estudiantes sería: Facilitar el aprendizaje continuo, personalizar el aprendizaje, automatizar tareas administrativas y rutinarias, permitir el acceso a recursos de aprendizaje avanzados y apoyar fundamentalmente la mejora de programas educativos.

Finalmente, se puede decir que es de vital importancia, promover, difundir o fomentar las siguientes herramientas basadas en IA utilizadas en la educación superior, las cuales son primordialmente: 1. Sistemas de tutoría virtual, 2. Plataformas de aprendizaje adaptativo, 3. Herramientas de detección de

plagio, 4. Asistentes de escritura, 5. Plataformas de análisis de datos educativos y 6. Sistemas de recomendación de cursos.

Adicionalmente, a lo expuesto anteriormente, es importante reflexionar sobre como el desafío fundamental de la integración de la IA en la Educación Superior es el generar un pensamiento crítico, permitiendo analizar y evaluar información, potenciando una postura ética del uso de la tecnología, así como, de estimular procesos creativos a través de la generación de nuevas ideas; promoviendo principalmente, la ética, responsabilidad, equidad y transparencia en el uso de la IA.

Referencias bibliográficas

- Beunza, J., Puertas, E., Rodríguez B., Condés, E. y Bonus, J. (2023). *Manual práctico de inteligencia artificial en entornos sanitarios* (2° ed.). España: Editorial Elsevier.
- Centro de e-Learning UTN BA. (28 de abril del 2020). 9 formas en las que la Inteligencia Artificial podría cambiar la educación. En: <https://blog.centrodelearning.com/9-formas-en-las-que-la-inteligencia-artificial-podria-cambiar-la-educacion/> [Consulta en línea el 08 de agosto de 2023].
- D'Addario, M. (2019). *Inteligencia Artificial. Tratados, Aplicaciones, Usos y Futuro*. Recuperado de https://www.google.co.ve/books/edition/Inteligencia_Artificial/Mo1DxQEACAAJ?hl=es-419
- European Commission. (22 de marzo del 2022). Digital Competences Framework (DigComp 2.2) update published. En: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=89&newsId=10193&furtherNews=yes>. [Consulta en línea el 06 de agosto de 2023].
- García, J. (2021). Implicancia de la inteligencia artificial en las aulas virtuales para la educación superior. *Orbis Tertius - UPAL*, 5(10), 31–52. Cochabamba: Universidad Privada Abierta Latinoamericana. En: <https://www.biblioteca.upal.edu.bo/htdocs/ojs/index.php/orbis/article/view/98>. [Consulta en línea el 07 de agosto de 2023].
- Jalón, E., Molina, L., y Culque, W. (2022). La inteligencia artificial como acelerador para la creación de recursos didácticos en la educación superior. *Revista Conrado*, 18(S3), 8-14.
- Luckin, R., Holmes, W., Griffiths, M., y Forcier, L. (2016). *Intelligence Unleashed: An argument for AI in Education*. London: Pearson. En: https://www.researchgate.net/profile/Rosemary-Luckin/publication/299561597_Intelligence_Unleashed_An_argument_for_AI_in_Education/links/5812782608ae1f5510c2aa4d/Intelligence-Unleashed-An-argument-for-AI-in-Education.pdf. [Consulta en línea el 02 de agosto de 2023].
- Operti, R. (2021). Educación en un mundo post-COVID: consideraciones adicionales. UNESCO: Oficina Internacional de Educación de la UNESCO. En: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375522_spa. [Consulta en línea el 06 de agosto de 2023].
- Purdy, M., y Daugherty, P. (2016). *Inteligencia Artificial: El Futuro Del Crecimiento*. Accenture Institute for High Performance. En: <https://underpost.net/ir/pdf/artificial/Inteligencia%20Artificial%20El%20Futuro%20del%20Crecimiento.pdf>. [Consulta en línea el 05 de agosto de 2023].

- Rouhiainen, L. (2018). *Inteligencia artificial: 101 cosas que debes saber sobre nuestro futuro*. Editorial Alienta.
- Schapira, D. (13 de septiembre del 2020). Inteligencia artificial en la educación postpandemia. *Los Andes*. Recuperado a partir de <https://www.losandes.com.ar/opinion/inteligencia-artificial-en-la-educacion-post-pandemia/>
- Subirats, L., Palacios Corral, A., Pérez-Ruiz, S., Fort, S., Gómez-Moñivas, S... (30 de mayo del 2023). Inteligencia artificial y hábitos de estudio en la era post-pandémica. *PLoS ONE* 18(2): e0282306.doi:10.1371/journal.pone.0282306. En: <https://www.uam.es/uam/investigacion/cultura-cientifica/noticias/inteligencia-artificial-pandemia-estudio>. [Consulta en línea el 08 de agosto de 2023].
- UNESCO.(2018).*Competencias para un mundo conectado.Educación 2030.La semana para el aprendizaje móvil*.Organización de las Naciones Unidas.ITU. En: <https://es.unesco.org/sites/default/files/unesco-mlw2018-concept-note-es.pdf>. [Consulta en línea el 06 de agosto de 2023].
- Valle, M.(8 de junio del 2022).*Aplicación de la inteligencia artificial en la educación superior*. En: <https://www.iesalc.unesco.org/2022/06/08/aplicacion-de-la-inteligencia-artificial-en-la-educacion-superior/>. [Consulta en línea el 05 de agosto de 2023].
- Vera, F.(2023).*Integración de la Inteligencia Artificial en la Educación superior: Desafíos y oportunidades*.Revista Electrónica Transformar.ISSN 2735-6302.Volumen 04 Nro.01 marzo 2023.Chile. En: <https://www.revistatransformar.cl/index.php/transformar/article/download/91/50>. [Consulta en línea el 05 de agosto de 2023].

Liderazgo resiliente aplicado a través de una gerencia emprendedora en Venezuela

3JCIJGH-53

*Gerardo Cardozo

** Rafael Cristalino

Resumen

Este artículo analiza la importancia del liderazgo resiliente para la gerencia emprendedora en Venezuela, utilizando la teoría de diversos autores como Bravo (2012), Drucker (2012) y Eslava (2013). La metodología aplicada para este artículo es cualitativa, descriptiva y documental. Venezuela, un país rico en recursos naturales y minerales, necesita líderes resilientes que puedan enfrentar los desafíos de un contexto caótico e incierto. El liderazgo resiliente se caracteriza por la creatividad, la emocionalidad, la espiritualidad y el autoconcepto del líder, permitiendo así aprender, generar alternativas y tomar decisiones en base a la participación activa de las personas. A través del emprendimiento basado en procesos de calidad, Venezuela puede avanzar hacia un desarrollo económico sostenible y agregar valor a su actividad económica.

Palabras clave: Liderazgo resiliente, gerencia emprendedora, Venezuela

Resilient leadership applied through entrepreneurial management in Venezuela

Abstract

This article analyzes the importance of resilient leadership for entrepreneurial management in Venezuela, using the theory of several authors such as Bravo (2012), Drucker (2012) and Eslava (2013). The methodology applied for this article is qualitative, descriptive and documentary. Venezuela, some country rich in natural and mineral resources, needs resilient leaders who can face the challenges of a chaotic and uncertain context. Resilient leadership is characterized by creativity, emotionality, spirituality and the leader's self-concept, thus allowing learning, generating alternatives and making decisions based on the active participation of people. Through entrepreneurship based on quality processes, Venezuela can advance towards sustainable economic development and add value to its economic activity.

Keyword: Resilient leadership, entrepreneurial management, Venezuela

*Industrial Engineer, URBE Business Management Master. E-mail. gcardozo@gmail.com

**Lcdo. Public Accounting. Master in Business Management URBE. E.mail. cristalino6@yahoo.com

Introducción

La sociedad actual enfrenta un cambio acelerado en los últimos años como producto de profundas transformaciones políticas, sociales, económicas, así como de salud, donde el papel organizacional, ya sean públicas como privadas, se ha visto en la necesidad de buscar los mecanismos estratégicos para poder mantenerse, elevarse, incorporarse, pero jamás negarse a la posibilidad de poder alcanzar su estabilidad, creando espacios incuestionablemente para ser competitivas. Mediante estas acciones buscan transmitir, a su personal conocimientos, cultura, prejuicios, valores, entre otros; además el estar sujetas a la integración e integridad de un talento humano convirtiéndose en el ápice de todas ellas, ya sea en bienes o servicios.

Sin embargo, en la actualidad estas organizaciones afrontan una diversidad de situaciones conflictivas afectando su adecuado desarrollo. Al respecto, se cita el impacto producido por la globalización, al traer consigo reformas a nivel mundial; permitiendo observar de cerca las necesidades requeridas para que estas respondan al ritmo de las transformaciones sociales y culturales. Los ciudadanos del futuro deben ser formados para enfrentar una realidad totalmente compleja orientada a la formación de valores, dirigida a individuos capaces de confrontar a las distintas dificultades y resolver problemas bajo una visión objetiva. Se habla entonces de nuevos líderes dispuestos a asumir cambios, rompiendo con esquemas adversos con disposición a cambiar la mentalidad de la organización, enfrentar los períodos de incertidumbre y generar confianza, es decir, un liderazgo resiliente.

Venezuela, se ha caracterizado ante el mundo por ser un país petrolero, viviendo su bonanza, la cual trajo crecimiento y desarrollo en las industrias de diferentes rubros, desarrollo de la infraestructura, comercio, educación; no obstante, actualmente vive la peor crisis de la época moderna, surgida a través de las acciones inherente a lo político, afectando su economía reflejada en una baja producción petrolera donde su industria se ha visto envuelta en afectaciones que potencialmente ha generado la caída productiva e incluso las alianzas comerciales con otros países por incumplimiento a los acuerdos.

El enfrentar estos retos, ha conducido a las organizaciones venezolanas a través de sus líderes a plantear soluciones para llevarlas a cabo mediante la práctica, esfuerzo social en conjunto y coordinado; basado precisamente en los diversos escenarios que se están viviendo; tales como elevar la calidad en la información y comunicación; requiriéndose tecnología que permita la fluidez de intercambios entre propios y foráneos, contando con una gestión proactiva capaz de asumir los cambios tal como lo plantea Peña (2015) al expresar que en la actualidad los modelos de la colectividad se encuentran en los linderos

de la sociedad del conocimiento, definida por la explotación del saber en beneficio de un desarrollo sustentado en la capacidad de hacer ciencia y generar tecnología.

Al respecto se puede interpretar lo anteriormente expuesto, en la necesidad de unificar criterios a través de un liderazgo resiliente, quienes al entender la presente crisis que vive el país, en función de combinar su liderazgo con una gerencia emprendedora la cual permita a las organizaciones fomentar el espíritu ambicioso entre sus miembros, gestionar adecuadamente el conocimiento y adelantar exitosamente procesos planificados con base a la innovación tecnológica. En todo caso, el presente artículo trata de combinar dos variables posmodernistas como el liderazgo resiliente y la gerencia emprendedora con el objeto de analizar sus acciones en un contexto particular, es decir, un país rico, donde la burocracia enmarcada de sus gobernantes la ha llevado a convertirse en pobre (Azocar 2021).

¿Cómo se percibe el liderazgo resiliente en las organizaciones actualmente?

Para entender como es percibido el liderazgo resiliente a través de su talento humano en cualquiera de sus niveles, vale la pena mencionar lo expresado por Eslava (2013), quien manifiesta que el gerente requiere dar un vuelco total al modo como viene ejerciendo el liderazgo, con el propósito de ayudar a su personal como a la propia organización a comprender a sus semejantes de manera igualitaria, en convivencia y entendimiento. En su visión debe desarrollar un liderazgo más humano, consciente de la realidad y del logro de las personas con las cuales trabaja; un liderazgo resiliente, que apunte al talento humano calificado y potenciado en las áreas del conocimiento. Quien gestione su praxis cotidiana con inteligencia emocional, desarrolla habilidades resilientes para entender e identificar la necesidad de fortalecerse en la adversidad.

En esa misma perspectiva Villalobos y Castelán (2017), señalan que la resiliencia se concibe como la capacidad que desarrolla una persona para no desanimarse, no dejarse abatir, sino al contrario superar la adversidad. Los autores, plantean el surgimiento de habilidades para adaptarse y recuperarse en las actividades diarias. En tal sentido, consideran que la resiliencia es construida por las personas en función de sí mismas y de su contexto; en este escenario cabe destacar que, ante estos tiempos de crisis en Venezuela, muchas organizaciones de bienes y/o servicios se han visto envueltas en grandes incertidumbres generadas por un ambiente saturado de malas políticas económicas, que afectan el desarrollo social y poniendo en riesgo incluso la salud física y mental de la propia sociedad.

Desde este contexto, se parte de lo referido por Robb (2017 p. 27) él definió una organización resiliente como aquella capaz de mantener la ventaja competitiva a lo largo del tiempo, a través de su

capacidad para hacer dos cosas simultáneamente: ofrecer un rendimiento excelente con respecto a los objetivos actuales; e innovar y adaptarse eficazmente a los cambios rápidos y turbulentos en los mercados y las tecnologías. De acuerdo con el autor citado para desarrollar tales organizaciones deben coexistir dos subsistemas (de rendimiento y de adaptación) para garantizar que todo el sistema organizativo pueda ajustarse, así como normalizarse rápidamente en respuesta a los cambios y condiciones medioambientales, donde se agrega, que además de las condiciones económicas que afectan a Venezuela, se suma las limitaciones presentadas a nivel de salubridad, agudizadas con la pandemia COVID19.

En este contexto, la gerencia actual debe promover valores para enfrentar situaciones difíciles con el apoyo del otro. La interacción debe efectuarse mediante acuerdos mutuos y orientados a comprender la realidad humana, las necesidades y el deseo de superar situaciones adversas. Visto de este modo, emergería el liderazgo resiliente, el cual se percibe en el concepto de líder expuesto por Prieto Figueroa (1987) citado por Azocar (2021), indicando que, solo aquel que se siente parte de un grupo y tiene influencia en él, así como permite que el grupo lo inflencie, puede ser considerado como líder.

Solo aquel que es capaz de entender los deseos, aspiraciones y anhelos de la comunidad a la que pertenece puede liderar. Quien pretendiendo estar por encima del grupo trata de imponer su voluntad sin considerar al grupo, puede ser llamado dictador o incluso jefe, pero nunca será un líder. Un líder se nutre de las influencias de cada uno de los miembros del grupo en el cual desarrolla su función, como si fuese un sistema de vasos comunicantes.

Interpretando al autor, un líder visualiza su membresía en la organización al considerarse parte de ella, acrecentando su sentido de pertenencia al propiciar una sensación recíproca con sus liderados, pues se comunican con confianza. Esta cercanía, le permite entender los propósitos organizacionales; por esta razón, no hay imposición en el cumplimiento de objetivos, porque fluye con naturalidad el desempeño, al igual que emerge el compromiso de cada participante con la calidad organizacional esperada. En tal sentido, un líder resiliente es visto de modo positivo por el grupo, pues manifiesta capacidad para interpretar sus anhelos, cualidad requerida para el ejercicio de la gerencia con un liderazgo comprensivo, la cual garantiza un trabajo en equipo efectivo, modalidad que se impone sobre el desempeño individual.

Es entonces que en cuanto a la percepción actual en las organizaciones y su talento humano sobre la resiliencia se toma lo expuesto por Bravo (2012) al decir que la resiliencia organizacional se manifiesta cuando una organización realiza ajustes positivos frente a condiciones desafiantes. Aunque comúnmente se relaciona con circunstancias desfavorables como crisis o adversidades, también abarca circunstancias

favorables como nuevas oportunidades. En el primer caso, la resiliencia implica la capacidad de superar dificultades y mantener o incluso mejorar el funcionamiento de la organización frente a contratiempos. En el segundo caso, una organización resiliente tiene más probabilidades de reconocer oportunidades y aprovecharlas al máximo.

En el contexto analítico, sobre lo expresado por el autor citado, se asume que una organización resiliente, puede brotar de ajustes para afrontar situaciones desafiantes al ejercer funciones gerenciales, funciones ejecutadas por líderes resilientes, quienes revelan apertura para manejar positivamente situaciones contraproducentes como favorables, es decir, actúan con optimismo para mejorar cada día a nivel personal y laboral. Todo lo señalado, ayuda a comprender la praxis del gerente que desea emprender con lo que ya tiene o desea obtener y el liderazgo resiliente, caracterizado por una actitud positiva ante la adversidad. Asimismo, su capacidad individual o social para mantener una orientación constante, inmutable, sin importar la complejidad de la situación, en el plano social, moral y emocional.

Como soporte a lo expresado en el análisis, se hace pertinente considerar la definición de resiliencia expuesta por la American Psychological Association (APA) (2011) como el proceso de adaptarse bien a la adversidad, a un trauma, tragedia, amenaza o a fuentes de tensión significativas, como problemas familiares o de relaciones personales, problemas serios de salud o situaciones estresantes del trabajo o financieras.

Así también enfatiza que “ser resiliente no quiere decir que la persona no experimenta dificultades o angustias, e incluye conductas, pensamientos y acciones que pueden ser aprendidas y desarrolladas por cualquier persona” (Zamudio, 2017, p. 70). Para este autor, el liderazgo entonces está directamente relacionado con cuán resiliente es una persona; su capacidad de afrontar las dificultades, superarlas y salir fortalecido de ellas

La gerencia del emprendedor venezolano en tiempos de crisis

Es importante manifestar, como la gerencia del emprendedor se ve influenciada por múltiples aspectos internos y externos a esta, explicando que lo interno hace referencia a las actitudes asumidas por el emprendedor y son diferentes en cada uno, debido a que los seres humanos son únicos e irrepetibles; quiere decir que son controlables. Por otra parte, lo externo está relacionado con las condiciones a nivel político, social, económico, salud y cultural del contexto donde se desenvuelven los emprendimientos, lo que significa que son difíciles de controlar. Para el padre de la gerencia moderna Drucker, (2012, p. 11). la gerencia “es el órgano distintivo y específico de toda organización.

Por otra parte, la gerencia actual debe ser integradora, fundamentada en el humanismo, los valores éticos y la convivencia, contraria a la tradicional que sigue persistiendo. Sin embargo, el mismo autor indica que actualmente se habla mucho sobre el tema del "fin de las jerarquías". Esto es completamente falso. En cualquier institución es necesario contar con una autoridad final, es decir, un líder, alguien que pueda tomar decisiones y esperar que sean acatadas.

En situaciones de peligro, algo que probablemente todas las instituciones enfrenten en algún momento, la supervivencia de todos depende de tener una estructura de mando clara. Si el barco está a punto de hundirse, el capitán no convoca a una reunión, simplemente da una orden. Para salvar el barco, todos deben obedecer esa orden, deben saber a dónde dirigirse y qué hacer, sin necesidad de "participación" ni discusiones. La "jerarquía" y su aceptación sin cuestionamientos por parte de todos en la organización se convierte en la única esperanza en una crisis.

Lo manifestado por Drucker (Ob.cit), proyecta las perspectivas de la gestión gerencial predominante en el presente y futuro, pero con respecto a la toma de decisiones de quien direcciona la organización. Por consiguiente, los encargados de gerenciar un emprendimiento, deben ser rigurosos al momento de seleccionarlas por medio del uso de estrategias adecuadas; en vista que una decisión equivocada puede llevar un negocio al éxito o fracaso. En este contexto es importante destacar que la gerencia data desde inicios del siglo XIX, debido al apogeo de los negocios y empresas. “Significa gestión y, a su vez, gestión significa administración. En tal sentido, Gerencia es, equivalente a administración”

Partiendo de la posición de Ramírez, (2010, p. 24) la gerencia puede definirse como “el conjunto de acciones que desempeña un gerente para dirigir y representar los negocios de una empresa.” Es importante entender a través de ella se organizan estratégicamente los recursos sean económicos, técnicos y humanos; para lograr los objetivos programados administrativamente. Referente a la palabra emprendedor, proviene del término francés entrepreneur, usada la primera vez por Richard Cantillon (1755), cual lo definió como “un individuo con capacidad de tomar riesgos, observando las discrepancias entre oferta y demanda y las diferentes opciones que le permiten comprar algo más barato para venderlo a un precio mayor” (Sornoza et al, 2018, p. 14).

Desde esta perspectiva, un emprendedor afronta enormes obstáculos y retos para asegurar la provisión de los recursos necesarios que permiten el aprovechamiento de las oportunidades de mercado y transformarlas en productos o servicios que generen rentabilidad, es entonces que dentro del contexto el emprendimiento se fortalece ante las adversidades, toda vez que el gerente emprendedor, buscará los

mecanismos para surgir elevando sus fuerzas y no sucumbir ante escenarios opuestos a sus necesidades y realidades.

Retos del líder resiliente en el contexto de la gerencia emprendedora

En correspondencia a querer mostrar el deber ser de un líder resiliente, se hace referencia su actuación dentro de una organización, la cual bien puede estar inmersa en el sector público o privada; y permite manifestar que son organizaciones resilientes si logra la capacidad de resistir ante una crisis y sobrellevar de manera exitosa, encarar ante los cambios y conflictos, todo esto como camino hacia el éxito y no solamente como mecanismo de supervivencia. Además, es importante mencionar que estas disposiciones pueden liberar el potencial real de una empresa, siendo muchas veces la principal causa de innovación y creatividad.

Al respecto, Serna-Silva, et al. (2021), hacen mención que las organizaciones a través de la gestión de sus líderes, que desarrollan ventajas competitivas diferentes a las demás e inclusive, no tuvieron este distintivo de resiliencia, tienen ciertas características; la primera es que toda empresa bajo esta variable tiene un esfuerzo constante y orientado a una mayor resistencia ante una adversidad; la segunda característica es que presentan un buen conocimiento del entorno de las amenazas como de las oportunidades que se presentan; la tercera, tienen un compromiso hacia la gestión de las vulnerabilidades claves; y la cuarta, presentan una cultura proactiva de las capacidades de adaptación.. Entendiendo con ello que sus líderes asumen postura de contingencia ante escenarios de incertidumbres.

Asumir el rol de líder hoy según Maraboto (2022), implica enfrentar diversos desafíos que van más allá de las capacidades técnicas y se encuentran más en el ámbito de aspectos emocionales como sociales, algo que ante la pandemia puso a prueba el crecimiento exponencial del uso de herramientas digitales, cambiando la forma de comunicación con los equipos de trabajo modificando además las dinámicas laborales.

Sin duda alguna, estos cambios han dado lugar a un nuevo entorno a nivel macroeconómico y a nuevas incertidumbres sobre los fundamentos de las empresas, así como de la sociedad o los líderes deben anticipar y gestionar. Entendiendo con ello que, en Venezuela, antes de la llegada de la pandemia, la crisis había comenzado pero que permitió de alguna forma los líderes emprendedores retaran las adversidades y se hicieran eco de la relevancia de hacer de sus organizaciones sostenibles en el tiempo.

Hacia dónde apunta en emprendimiento en Venezuela

Partiendo de la posición de Rodríguez (2021), Coordinador del Centro de Emprendedores del Instituto de Estudios Superiores en Administración, IESA, explica que alrededor de 2.000.000 de negocios se crean en Venezuela anualmente, pero la mayoría de estos no supera los tres años y medio de existencia. Es una tendencia que ha revelado el Monitor Global del Emprendimiento, GEM, por sus siglas en inglés (Global Entrepreneurship Monitor). Se trata de un estudio anual de la actividad emprendedora, que se realiza en más de 50 países del mundo desde 1999.

Afirma Rodríguez, (obcit) que esta tendencia se ha mantenido en el país durante los últimos 10 años. Precisa que esta institución aplicó este estudio en Venezuela desde 2003 hasta 2012, y que el año pasado no pudo adelantarlos por las dificultades que enfrentó para acceder a las divisas requeridas para pagar los derechos del mismo. Sin embargo, desestima que en el último año se haya registrado una variación significativa en esa tendencia. “Entre el 18 % y el 20% de los venezolanos mayores de edad están iniciando un nuevo negocio.

Todos los años el porcentaje de emprendimientos que pasan de los tres años y medio es alrededor del 1% o 1,5%, es decir, hay 20% de personas emprendiendo, y a su vez 1,5% de negocios con más de tres años y medio establecidos. Hay una brecha súper fuerte entre los que nacen y los que se mantienen después de los 3,5 años”.

Se explica que el venezolano tiene una alta motivación a emprender, pero las empresas que crea no tienen un gran potencial de crecimiento, son empresas micro. El emprendedor se ajusta a su entorno y se desarrolla de la misma manera que su entorno. Al hablar de las características de la estructura económica, señala que es más sencillo o hay más incentivos para importar que para exportar.

Al respecto, se atribuye el corto tiempo que suelen mantenerse la mayoría de los emprendimientos en Venezuela, no sólo a la estructura macroeconómica, también a la falta de formación adecuada para emprender. Aclara que tener un título universitario no implica que la persona esté preparada para iniciar su propio negocio. Sin embargo, destaca que cada vez hay mayor preocupación en las universidades por adelantar programas de apoyo al emprendimiento.

Una característica positiva que ha revelado el Monitor Global del Emprendimiento en cuanto a esta actividad en el país, es que el venezolano tiene una alta motivación a emprender, es decir, ve el tema del emprendimiento como una carrera deseable y muy buena. En otros países prefieren graduarse, tener una profesión y después emprender. El autor recomienda finalmente que, para evitar el fracaso y lograr que

el negocio perdure, es importante que los emprendedores busquen la formación y orientación adecuada, y probar la idea de negocios e ir ajustándola si es necesario.

Respaldo a los emprendedores

Dentro de Venezuela, existen diversas organizaciones que se dedican a brindar todo el apoyo posible para poder impulsar posibles emprendimientos exitosos, en esta oportunidad, traemos dos ejemplos concretos de estas organizaciones. La primera se trata del famoso Centro de Estudios para la Formación de Emprendedores, el cual tiene como misión principal, brindar todo el apoyo posible para poder generar distintas oportunidades a emprendedores con formación académica.

Su principal misión según lo reseña su página web es la de poder brindar opciones de emprendimiento a distintas organizaciones para que estas pueden crear a su vez ambientes de empleo bastante confortables y redituables. Dentro de la visión de esta organización es poder crear un capital humano excepcional y autosustentable, siendo enormemente creativas para poder generar emprendimientos exitosos dentro de un ambiente de crisis, algo fantástico para los que deciden estudiar en estos institutos que brindan las herramientas suficientes para lograrlo.

Otra de estas organizaciones es el *Impact Hub Caracas*. Esta se trata de una comunidad de emprendedores que es una de las más importantes en el mundo, la consigna de esta organización es la de poder enfocar todo su esfuerzo en crear un impacto en las personas que decidan emprender en *Venezuela*, creando soluciones reales para las problemáticas económicas de sus miembros.

Dentro de las modernas instalaciones de esta organización se prestan los mejores espacios de encuentro para todos los emprendedores que deseen compartir sus ideas, también se les brindan útiles herramientas didácticas para un mejor entendimiento del mercado. Otros de los servicios que presta este fascinante instituto es el de poder organizar talleres y seminarios para todos sus miembros.

Metodología

Para determinar el tipo de investigación se analizaron criterios metodológicos expuestos por distintos expertos en esta área. Inicialmente Hernández, et al. (2014), señalan que las investigaciones con alcance descriptivo tienen utilidad al momento de demostrar con precisión las dimensiones o ángulos de un fenómeno, suceso, comunidad o situación. Asimismo, Bernal (2016), señala que la investigación documental consiste en el análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito

de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio.

En este mismo orden de ideas, Bernal (2016), indica que las referencias bibliográficas son la lista de fuentes de donde los investigadores han tomado la información que da cuenta de la fundamentación teórica que soporta el estudio por realizar. Estas deben ser principalmente artículos científicos de los ámbitos mundial, nacional y local, en lo posible de reciente publicación.

Por todo lo antes expuesto, la presente investigación desarrollada es cualitativa porque se basa en la recopilación y análisis de datos descriptivos y subjetivos para obtener una comprensión profunda de situaciones complejas. De igual forma, se considera de tipo documental debido a que se utilizaron referencias bibliográficas como instrumentos para reunir y analizar la información.

Conclusiones

Se hace interesante una vez concluido el análisis expuesto en el presente artículo, en cuanto a la posición de diferentes autores, las cuales se compartieron con la realidad venezolana actual, donde sus organizaciones, tanto públicas o privadas, han tenido que enfrentar serias circunstancias, ante un ambiente poco sustentable. Sin embargo, es importante concluir que se necesitan líderes resilientes en cualquier tipo de organización. Se requiere personas formadas en liderazgo y con características personales resilientes, capaces de promover los cambios e innovaciones requeridas en sus organizaciones sin miedo, y afrontando con decisión las medidas necesarias.

En este sentido, como afirma Goleman (2012), las competencias emocionales resultan especialmente importantes en el campo del liderazgo, ya que apuntan a lograr que las personas lleven a cabo su trabajo del modo más eficaz posible. El estudio de Tun Lin Moe (2012) demuestra que los líderes son personas claves, que inician, administran y se comprometen con los sistemas ambientales y de gestión de emergencias.

Por lo tanto, la implementación exitosa y los resultados positivos del proceso de gestión dependen en gran medida de los líderes; su eficacia se basa en la visión. Los líderes crean una visión que proporciona un marco en el que se establecen los procesos ambientales de su gestión de emergencias. Para lograr sostenibilidad a largo plazo, el mejor enfoque es la resiliencia, incluida la creación de

capacidad adaptable para la gestión de recursos en sistemas socioecológicos complejos y dinámicos. La formación de la visión se ve influenciada por la comprensión de los conceptos de “vulnerabilidad”, “resiliencia” y “adaptación”, y la adopción de un enfoque de creación de esta variable.

Partiendo de esas premisas las organizaciones que han emprendido en Venezuela, que siguen en la lucha de su sostenibilidad, reconocen que, para seguir avanzando deben contar con una gerencia dispuesta a cambiar, a tomar decisiones que evolucionen las estrategias anteriores por unas nuevas, enmarcadas en el desafío a vencer las incertidumbres generadas por la crisis actual venezolana.

Es relevante que los emprendedores no cometan los mismos errores, es decir, muchos comienzan sin pensar en su modelo de negocio, así como tampoco realizan pruebas de su producto o servicio y cuando lo ponen en práctica no resulta y se hace muy costoso cambiar todo para volver a lanzarlo, lo que permite considerar la necesidad de contar con buenos asesores; en conclusión, los emprendedores en Venezuela cuentan con mucho entusiasmo, pero poca formación.

Referencias bibliográficas

Azocar, R. (2021) Compilación del argumento Pobre País Rico. Blog.

Bernal, C. (2016) Metodología de la Investigación (Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales)

Bravo, O (2012). Resiliencia organizacional y adaptabilidad. Documento en Línea. Disponible: [http.](http://) [Consulta: 2017, Abril21].

Drucker, P. (2012). Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI. Bogotá: Editorial Norma

Eslava, A (2013). Aproximación teórica del liderazgo emocional en la acción del docente universitario para la participación social de los estudiantes de contaduría. Tesis doctoral. No publicada. Universidad Fermín Toro de Cabudare Estado Lara.

Goleman, D. (2012). Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional. Ediciones B.

La American Psychological Association (APA) (2011) FORO EDUCACIONAL N° 34, 2020 ISSN 0717-2710 | ISSN 0718-0772 en línea|

Hernández Sampieri, R. (2014) Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta

Maraboto, J. (2021) Liderazgo resiliente, clave para enfrentar la incertidumbre de la crisis del Covid-19. Edgade ideas,

- Prieto Figueroa, L. (2006). *El Maestro como líder*. Ediciones Fundación Luis Beltrán Prieto Figueroa. 9na. Edición. Ministerio de Educación y Deportes. Caracas. Venezuela
- Robb, D. (2017). Building resilient organizations. *OD Practitioner*, 32(3), 27-32.
- Rodríguez, M (2021) Coordinador del Centro de Emprendedores del Instituto de Estudios Superiores en Administración, IESA.
- Serna-Silva, G., Zenozain Cordero, C., & Schmidt Urdanivia, J. (2018). La resiliencia: un factor decisivo para el crecimiento y mejora de las organizaciones [Resilience: a decisive factor for the growth and improvement of organizations]. *Gestión En El Tercer Milenio*, 20(39), 13–24.
- Sornoza, D.; Parrales, M.; Sornoza, G.; Cañarte, T.; Castillo, M.; Guaranda, V.; Delgado, H. (2018). *Fundamentos de emprendimiento*. (Primera Edición). Alicante – España: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. <https://www.3ciencias.com/wpcontent/uploads/2018/05/Fundamentos-de-emprendimiento.pdf>
- Ramírez, C. (2010). *Fundamentos de administración*. (3a ed.). Bogotá- Colombia. Ecoe Ediciones.
- Tun Lin Moe. (2012). Aiming for resilience and adaptation in managing environment, *International Journal of Disaster Resilience in the Built Environment*, 3(1), 42-51. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/17595901211201123>
- Villalobos M. y Castelán E. (2017). "Resiliencia el arte de navegar en los torrentes". *Revista panamericana de pedagogía*. ISSN 1665-0557.No.8

Gestión estratégica: la clave para revitalizar las instituciones educativas.

3JCIJGH-54

*Deidy Cubillán

Resumen

Se realizó la indagación considerando que la gerencia estratégica descansa en las potencialidades de la organización para alcanzar las metas, con base en la toma de decisiones. Fundamentado en, Chiavenato (2009) Drucker (2014), Peluffo (2012), entre otros. Metodológicamente dentro del paradigma cualitativa, tipo de investigación documental, analítica, con un diseño bibliográfico, analítico crítico, utilizando como método el tratamiento de la información, desde niveles de comprensión que desarrolle la interpretación del objeto y su aplicación en la praxis educativa. Aplicando como técnicas: el análisis de contenido y la observación encubierta. El proceso de interpretación toma como materia prima el análisis de los datos. Se evidencia que la revitalización de las instituciones potencia la capacidad del ser humano en el desarrollo profesional.

Palabras Clave: gestión, estrategia, educación.

Principles of smart organizations as a school management model in primary schools.

Abstract

The investigation was carried out considering that strategic management rests on the organization's potential to achieve goals, based on decision making. Based on Chiavenato (2009), Drucker (2014), Peluffo (2012), among others. Methodologically within the qualitative paradigm, type of documentary, analytical research, with a bibliographic, critical analytical design, using the treatment of information as a method, from levels of understanding that develop the interpretation of the object and its application in educational praxis. Applying as techniques: content analysis and covert observation. The interpretation process takes data analysis as raw material. It is evident that the revitalization of institutions enhances the capacity of human beings in professional development.

Key words: Estrategy, Revitalization, Organizations.

* Lcda. en Gerencia de Recursos Humanos, egresada de la universidad Dr. José Gregorio Hernández, y actualmente estudiante del Postgrado en Gerencia de Empresas.
Correo Electrónico: deidycubillan@ujgh.edu.ve

Introducción

En el mundo las organizaciones han tratado por todos los medios de conseguir ventajas sobre otros competidores direccionadas por un absoluto desempeño de gestión del conocimiento desde los más altos niveles gerenciales que conlleven a lograr las metas trazadas, donde el personal que tiene la responsabilidad de conducirlas tenga la disposición al trabajo colaborativo y en equipo, donde la sinergia aunada a la sistematización de las experiencias sea la base primordial.

En este contexto, UNESCO (2009), reseña que la gestión estratégica, comprende los problemas de la administración, pero no se restringe a ellos. Por gobernabilidad no debe entenderse administrar lo existente o mantener en funcionamiento; por el contrario, la gestión estratégica requiere que el gestor o los equipos de gestión construyan una visión sobre qué es lo que desean obtener como resultado. Las ideas fuerza de la gestión están señalando que, en contextos inciertos y bajo condiciones cambiantes, es preciso re-crear, re-tratar, sistematizar y mejorar continuamente los objetivos, estrategias, prácticas y culturas de las organizaciones.

Igualmente, para la UNESCO (2009), la gestión estratégica es vista como un conjunto de procesos teórico- prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático.

Ahora bien, en el mundo, la importancia de la gestión estratégica en las instituciones educativas está asociada al conocimiento como recurso para gestionar las organizaciones y conducirlas a la eficacia, pues esta viene acompañada de los sistemas de información como parte de la solución, permitiendo de este modo desarrollar procedimientos basados en la inteligencia de expertos, para lograr la eficacia en las organizaciones.

Al respecto, Drucker (2014), señala, como uno de los primeros en indicar la importancia que la información y el conocimiento están adquiriendo en la sociedad hace referencia a “trabajo del conocimiento y trabajadores del conocimiento”. Afirmando que se está entrando en la sociedad del conocimiento en la cual el recurso económico básico ya no es el capital económico, ni los recursos naturales, ni el trabajo, sino que es y será el “conocimiento” del ser humano.

De allí, que en la nueva sociedad los gerentes organizacionales instruidos deben direccionar sus conocimientos a usos productivos, puesto que estos jugarán un papel central importante, para alcanzar la integración de todo el equipo de trabajo bajo una misma directriz para llegar al objetivo trazado, ejecutando estrategias gerenciales efectivas que le permitan crear una comunidad consolidada que enfrenta cambios y transformaciones, a manera de solidificar el propósito fundamental de la organización.

Cabe resaltar, lo expresado por Bueno (2009), cuando afirma que a principios de los 90 EEUU, Europa y Japón, inician programas de gestión estratégica gracias, en parte al Internet, lo cual permitió crecer el número de conferencias y seminarios a nivel mundial, con el fin que las organizaciones se enfocaran hacia una nueva visión para lograr ventajas competitivas, convirtiéndose de este modo en un término institucional que contribuyó para que la sociedad empezara a experimentar una serie de cambios que han revolucionado e influenciando diferentes aspectos en el nivel económico, cultural y tecnológico.

Por otra parte, la gestión estratégica desde la función directiva como clave para la revitalización de las instituciones educativas detalla el desarrollo creciente de las TIC, la globalización y el incremento significativo de avances científicos como factores que posibilitaron el surgimiento de nuevas transformaciones en el ámbito educativo donde los docentes. En palabras de Senge (2015), desarrollan su capacidad de crear resultados que realmente desean, con un gran compromiso con el aprendizaje, utilizando tecnologías de la información como herramientas facilitadoras, el trabajo democrático en atención a una estructura integrada.

Por ello, se asume que la organización no puede crear conocimiento por sí sola, ya que quien genera el conocimiento es, en definitiva, los empleados y el papel que la organización debe jugar dentro del proceso de creación de conocimiento es el de proveer un contexto adecuado que facilite las actividades de grupo, la creación y acumulación de conocimiento en el nivel individual, a fin de desarrollar agentes potencializadores de aprendizaje que conlleven a alcanzar la eficacia de una organización.

Ahora bien, la intencionalidad de generar la gestión estratégica, no solo está dirigida a las empresas de producción, sino a todos los niveles de orden empresarial, destacando el ámbito educativo en todos los niveles y modalidades, donde se busca la fusión del conocimiento con la acción, puesto que en él la

cantidad de esfuerzo y aprendizajes no es suficiente, pues en él se inquiera la mayor productividad del equipo de trabajo para lograr las metas trazadas a mediano y corto plazo.

En este sentido, las instituciones educativas de primaria se suman al grupo de organizaciones que busca constantemente la actualización y la renovación de estrategias organizacionales que les permita mantener los objetivos trazados para lograr una educación de calidad, considerando para ello mantener al personal en formación permanente con el fin de original resultados efectivos, puesto que están convencidos que el éxito está en la calidad del personal que en ella labora.

De allí que, al reflexionar sobre cuáles serían los indicadores relevantes para monitorear el logro en la equidad de la educación, hizo emerger progresivamente la necesidad de iniciar cambios y reformas en varios aspectos de las organizaciones escolares. Más aun, el estado actual de la calidad y equidad de la educación en América Latina muestra la urgencia de transformar el sistema educativo buscando nuevas formas de organizarlo y dirigirlo. A lo largo de esta década, los sistemas educativos están transitando un largo proceso de reconversión iniciado incluso antes de haberse empezado a reflexionar sistemáticamente acerca de las alternativas globales para direccionar el cambio.

Según Braslavsky (2006), la gestión estratégica se enmarca en una estrategia generalizada en toda América Latina de mejoramiento en la eficiencia y eficacia del sistema educativo a través de la gestión local de los procesos y de los recursos educativos. Esto implica, no sólo reconocer la descentralización como movimiento nacional sino también los diferentes esfuerzos locales por promover la profesionalización docente, la apertura de espacios locales para la articulación de políticas, y el fortalecimiento de los centros educativos como unidad básica de decisión/operación del sistema y de las políticas educativas establecidas en cada país.

En este contexto, en la nueva sociedad los gerentes organizacionales instruidos deben direccionar su gestión a usos productivos, puesto que estos jugarán un papel central, para alcanzar la integración de todo el equipo de trabajo bajo una misma directriz para llegar al objetivo trazado. La intencionalidad de generar una gestión estratégica como clave para la revitalización de las instituciones educativas, no solo está dirigida a los procesos administrativos, sino a todos los niveles de orden institucional – académico, donde se busca a la fusión del conocimiento con la acción, puesto que en la cantidad de esfuerzo y aprendizajes no es suficiente, pues en él se inquiera la mayor productividad del equipo de trabajo para lograr las metas trazadas a mediano y corto plazo.

En este sentido, las instituciones educativas que busca constantemente la actualización de conocimientos y la renovación de estrategias que les permita mantener los objetivos trazados para lograr una educación de calidad en todas las modalidades y niveles, considerando para ello mantener al personal en formación permanente con el fin de original resultados efectivos, puesto que están convencidos que el éxito está en la calidad del personal que en ella labora y por ende en la gestión estratégica que desarrolla el rector.

Desde una perspectiva global, los procesos de gestión estratégica, difiere en cada uno de los institutos educativas, desvirtuando la realidad del diagnóstico inicial, definición de los objetivos, la reproducción de los conocimientos organizacionales, el almacenamiento y actualización, así como la generalización de los instrumentos de medición del desempeño. En definitiva, la gestión estratégica tiene como propósito mejorar el desempeño de los individuos y las organizaciones; así como mantener y aprovechar el valor presente y futuro de sus miembros.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Nociones teórico-conceptuales sobre gestión del conocimiento

Al indagar en el estudio sobre gestión estratégica implica el establecimiento de condiciones y acciones en el marco organizacional de cualquier institución, pues con dicha gestión se busca su desarrollo armónico, sistemático y estructural en todas sus instancias; por cuanto en un mundo donde la ciencia y tecnología avanzan a pasos agigantados, en donde el conocimiento anterior pasa a ser obsoleto rápidamente, entonces, uno de los valores más preciados y clave para revitalizar las instituciones educativas es su gestión.

Asimismo, las instituciones educativas deben estar en un continuo aprendizaje y estimulación de las facultades intelectuales, de multihabilidades como herramientas que impulsan la innovación lo cual las hace más proactivas para responder a las demandas de la sociedad actual. Desde esta perspectiva es trascendental estudiar algunas nociones teórico-conceptuales sobre la gestión estratégica.

Gestión Estratégica

La gestión estratégica, se desarrolla con el fin de hacer de estas instituciones más productivas y eficaces en la enseñanza que imparten. En palabras de Chiavenato (2009), la gerencia estratégica, es aquella donde se aprovechan las potencialidades de la organización, para alcanzar las metas propuestas, desde la perspectiva de la incidencia de los actores de la organización con base en la toma de decisiones

adecuada, donde se demanden acciones que sirvan de base para llevar a la consecución de las metas propuestas.

En el mismo orden de ideas, Klaus (2015), plantea que “la gestión estrategia presenta diversos procesos y elementos, que permiten la creación de una cultura adecuada, identificación de requerimientos de conocimientos, captura de conocimiento externo, asimilación de los conocimientos”. En consecuencia, exige la utilización de conocimientos y estrategias necesarias para llevar la institución y sus miembros al éxito, logrando de este modo la transformación propia.

Como complemento de lo antes expresado Alegre (2012), considera la gestión estratégica como lo más importante de las capacidades dinámicas de la organización y la base fundamental para el desarrollo de cualquier otra actividad, por lo tanto, relaciona la creación del conocimiento con la innovación continua y la ventaja competitiva entre los miembros.

Sin duda alguna, el conocimiento es valioso en la medida que sea accesible, con el fin de evitar reinventar constantemente la rueda, la duplicación de esfuerzo, puesto que el desarrollo y la transformación de una organización sientan sus bases en la eficacia de la gestión estratégica aplica por sus gestores.

Proceso de Gestión Estratégica

El proceso de la gestión estratégica consiste en una serie de pasos a seguir para lograr los objetivos propuestos tanto individuales como para la organización, en tal sentido, plantea, Gallego, Muñoz y Carmona (2012), trata de acercar al cuerpo directivo y docente un conjunto de herramientas de gestión para inducir el cambio hacia la eficacia, eficiencia, efectividad y trascendencia institucionales, a través de cinco etapas: diagnóstico, definición de objetivos, reproducción de conocimientos, almacenamiento/actuación, y medición del desempeño.

No obstante, Klaus (2015), refiere el proceso de gestión estratégica tiene cinco etapas denominadas: diagnóstico inicial, definición de objetivos, reproducción de los conocimientos, almacenamiento y actuación, y medición del desempeño. La mayor contribución del intercambio se realiza cuando existe una cultura para compartir el conocimiento, tal que el conocimiento organizacional no solo va a descansar en la mente de alguno de sus individuos, sino que puede estar disponible para el uso de cualquiera que lo necesite.

En este sentido, los autores visualizan los procesos de gestión estratégica desde perspectiva metódica aplicada en la organización considerando las debilidades presentes, pues su aplicación es específica sobre un aspecto específico que puede afectar el buen funcionamiento de la institución abordando en ello los conocimientos de sus miembros para aportar en un momento determinado.

Diagnóstico Inicial

El gerente educativo desde su gestión estratégica debe conocer la realidad de institución que dirige, con que cuenta, que le falta, para ello debe realizar un diagnóstico inicial el cual es el primer proceso de la gestión estratégica, en consecuencia, señala Cárcel (2014) se realiza el diagnóstico del estado inicial, detectando el mapa del conocimiento de la organización, sus prácticas más corrientes y la evaluación de las acciones críticas que afectan los aspectos estratégicos.

Siguiendo la idea, Klaus (2015) señala que el diagnóstico inicial es la fase previa que tiene como misión principal conocer todos los antecedentes de la unidad de gestión donde se va a implantar el cambio, para utilizarse cualquier diagnóstico previo estrategias o planificaciones ya realizadas, podrán ampliarse con aquellos elementos que se consideren de interés para lograr los objetivos.

En consecuencia, el diagnóstico inicial del proceso de la gestión estratégica se concibe como la etapa previa que permite al directivo conocer el estado o situación de la organización para emprender los cambios que pretende implantar, los recursos con los que dispone, así como las estrategias más apropiadas para lograr las transformaciones, en un contexto dinámico y continuo.

Definición de los Objetivos

A fin de poder generar cambios dentro de las organizaciones educativas el rector desde su función directiva debe definir los objetivos que se pretenden alcanzar, siendo esta una de las etapas de los procesos de la gestión estratégica. Ante esta percepción Chiavenato (2011), señala “los objetivos definen como los resultados futuros que se esperan alcanzar en cierto tiempo con determinados recursos disponibles posibles”. Los objetivos son pretensiones futuras que una vez, alcanzadas, dejan de ser objetivos para convertirse en realidad.

Aunado a lo anterior, Klaus (2015), expresa los objetivos son necesarios consideran el futuro de la organización, para que los planes trazados permitan la obtención de la utilidad máxima, de acuerdo con las condiciones que se presenten, además la coordinación de todas las actividades para obtener ese fin, y

asegurar así la transformación de esta. Lo que conlleva a la reflexión de lo que se espera alcanzar en la institución educativa en un tiempo determinado.

En tal sentido, los objetivos consisten en establecer lo que se quiere lograr en la organización en un período de tiempo determinado ya sea a corto, mediano y largo plazo, haciendo uso de estrategias y recursos necesarios para alcanzar las metas trazadas, a través de la gestión estratégica para transformar las instituciones básicas primarias.

Reproducción de los Conocimientos Organizacionales

Dentro del proceso de la gestión estratégica la reproducción de los conocimientos es la etapa que permite a los miembros de la organización involucrarse en la transformación de esta, en palabras de Klaus (2015), “el proceso de reproducción del conocimiento no es lineal, sino que forma una espiral del conocimiento en la que la interacción entre el conocimiento tácito y explícito tendrá una escalera cada vez mayor a medida que se sube de nivel”. De esta manera la reproducción del conocimiento organizacional es como un proceso que comienza en lo individual y se va ampliando hasta llegar a las comunidades de interacción, cruzando los límites entre secciones, departamentos, divisiones y organizaciones.

Desde la percepción, de Rey (2010), la reproducción de los conocimientos organizacionales; es un proceso que contribuye a instituir la cultura necesaria para generar las innovaciones en la organización, este proceso incluye mejorar e incrementar el nivel de comprensión y el interés de los principios básicos de la ciencia de la educación, pues a través de ello las potencialidades humanas de las instituciones se desarrollan para fortalecer la acción institucional y pedagógica.

En este sentido, la gestión estratégica tiene por norte divulgar los conocimientos necesarios para generar los cambios necesarios para transformar las instituciones básicas primarias, con el propósito de mejorar los procesos educativos cotidianos con criterios propios, La meta es lograr que los estudiantes se muestren interesados en el conocimiento para participar e intervenir educativa y socialmente de manera informada en la mejora de la práctica pedagógica, la toma de decisiones participativa, en el logro de metas comunes.

Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño reside en la presentación de juicios valorativos con la intención de observar el alcance de las metas trazadas en el puesto que desempeña, en el proceso

educativo hay acciones de carácter complejo, donde muchas personas están involucradas teniendo que adecuar sus esfuerzos para obtener grandes resultados que van en beneficio del colectivo por lo que el acompañamiento pedagógico es un papel determinante, puesto que esta es una acción de control, que permite comprobar que se estén llevando a cabo toda las actividades planificadas.

En palabras, Chiavenato (2011), sostiene la evaluación del desempeño “es una llave que integra los diferentes procesos de recursos humanos”. Es decir, con la evaluación se determinan las debilidades y fortalezas, se orientan las potencialidades de cada organización y se proveen estrategias que conduzca a un proceso de educativo productivo y satisfactorio conllevando a alcanzar la eficacia.

De igual forma, Klaus (2015), señala la evaluación del desempeño es “una apreciación sistemática, periódica, estandarizada y cualificada, del valor demostrado por un individuo en su puesto de trabajo, desde el punto de vista de la organización donde trabaje”. En este sentido la institución educativa se interesa por evaluar el desempeño de sus miembros, convirtiéndose esta actividad en un proceso sistemático, metódico, dinámico que permite mejorar la calidad educativa.

Elementos de Gestión Estratégica

La gestión estratégica es un proceso novedoso que hace uso del conocimiento para alcanzar sus fines, el mismo está constituido por una serie de elementos que le van a permitir obtener resultados favorables en la organización. A este respecto, Farías, (2012), señala, los elementos más importantes de la gestión estratégica son “la organización y gestión de materiales y herramientas que proveen de los conocimientos, además de habilidades necesarias para que pueda alcanzar con éxito los objetivos propuestos para la organización y sus miembros”.

En este mismo contexto, Klaus (2015), los elementos de la gestión estratégica están sustentados en: “base del conocimiento de una organización, conocimiento estratégico, flujo de conocimiento, palancas de cambio, factores críticos de éxito, estrategias de negocios y proceso de negocio, todas ellas se relacionan de modo que favorezcan la estructura”, permitiendo desarrollar una gerencia efectiva en las instituciones educativas.

En consecuencia, los elementos de gestión estratégica son una mezcla fluida de experiencia estructurada, valores, información contextual e internalización experta que proporciona un marco para la evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información, y se origina en la mente de los conocedores.

Flujo de Conocimiento

Para el desarrollo de cualquier proyecto tanto en la vida personal como profesional es necesario que las personas posean un flujo de conocimiento amplio. Al respecto, considera, Klaus (2015) el flujo de conocimiento lleva implícita la idea de difusión de conocimientos, a través de redes formales e informales esenciales para la creación de conocimientos en sí misma. En tal sentido, las estructuras que soportan el uso y exposición del conocimiento son cruciales para la habilidad de difundir la innovación, para absorber y maximizar procesos y para desarrollar bases culturales comunes para el intercambio de información.

Desde la percepción, Alburquerque (2009), señala el flujo de conocimiento, como una sucesión de eventos y proceso de mediación entre la generación de la información por una fuente emisora y su aceptación por la entidad receptora, conforma una de las bases de datos que se dice es la esencia de la ciencia del conocimiento la generación de conocimiento en el individuo y en su espacio de convivencia.

Al mismo tiempo, refiere el mismo autor el flujo de conocimiento mediante procesos de comunicación realiza la intencionalidad del fenómeno provocando una modificación; aquellos que reciben y pueden elaborar la información están expuestos a un proceso de desarrollo que permite alcanzar una etapa cualitativamente superior en las diversas y diferentes fases de la condición humana y ese desarrollo es trasladado a su mundo de convivencia.

Conocimiento Estratégico

Dentro del ámbito educativo se presentan constantes retos y cambios necesarios para ir a la par con los avances científicos y tecnológicos, es por ello que quienes gerencian que deben poseer la capacidad de superar condiciones y aceptar innovaciones que le permitan mejorar la práctica profesional y por ende desarrollar una gestión estratégica efectiva. Atendiendo a estas consideraciones Martínez (2011), el conocimiento estratégico puede ser visto como el tipo de conocimiento en la organización, en el cual está involucrado el saber sobre planificación, descripción, impacto, predicción, evaluación y generación de estrategias.

Al mismo tiempo, Martínez (2011), considera que el conocimiento estratégico es conocido como un conocimiento formado por una dimensión explícita compuesta por las informaciones estratégicas y de seguimiento, así como también por la dimensión tácita, formada por el conocimiento ya acumulado por los expertos en formular y decidir estratégicamente sus acciones.

Desde esta percepción, el conocimiento estratégico tiene su base en la formación y capacitación de cada individuo que, una vez puesta en práctica, e interactuar con otros y la experiencia del transitar profesional se fortalece construyendo un proceso cíclico y sistemático que favorece significativamente las organizaciones donde se desempeñan.

Palancas de Cambio

Los gerentes educativos desde su gestión estratégica deben tener la capacidad de conducir a los miembros de la organización a alcanzar las metas y objetivos propuestos. Al respecto, Agüera (2011), reseña la palanca de cambio se refiere a modificaciones, de mayor o menor preformas, que la organización va a tener que llevar a cabo en su estrategia. El cambio estratégico será necesario cuando se produzca una desviación importante, es decir, cuando se produzca un cambio en el entorno que rodea la institución que haga que la estrategia actual de la institución quede desfasada y, por tanto, sea necesaria su modificación.

En tal sentido, palanca de cambios se puede considerar como la opción que tienen las organizaciones para reorientar las estrategias para lograr los cambios deseados y transformarse en organizaciones inteligentes que permite la innovación y actualización de los procesos si afectar los objetivos de esta, y saciar a las necesidades del entorno escolar involucrado en el proceso.

Recorrido Metodológico

En la generación de conocimientos a través de la realización de una investigación, es requisito indispensable la elaboración y seguimiento de un diseño metodológico el cual permita llevarla a cabo de forma lógica, sistemática, coherente toda la investigación. Con este fin se utilizaron procesos, métodos, técnicas que garanticen su aplicación científica, con base en los planteamientos formulados, así como en sus objetivos.

Siguiendo a Corbetta (2013), la presente investigación se ubica en el paradigma postpositivista interpretativo, según su doctrina epistémica: En la comunidad científica se desarrolla la conciencia de que cualquier observación científica no es una descripción objetiva de la realidad, sino que está cargada de teoría, en el sentido de que hasta el simple acto de registrar la realidad depende del esquema mental del investigado.

Para el citado autor, según el interpretativismo existe una diferencia epistemológica fundamental entre las ciencias sociales y las naturales, ya que la realidad social no puede ser simplemente observada,

sino que necesita ser interpretada, donde el conocimiento sólo puede alcanzarse a través de un proceso totalmente distinto, el de la comprensión. Luego, Corbetta (2013), agrega que el mencionado enfoque permite adoptar sus propias técnicas de observación y modalidades de análisis del material empírico, que constituyen el cuerpo de la denominada investigación cualitativa.

En atención a lo anterior, esta investigación ocupa la epistemología cualitativa, cuyos atributos, de acuerdo con Paz (2003), responde a la comprensión de la conducta humana desde el propio marco de referencia de quien actúa, fundamentado en la realidad orientado a los descubrimientos de carácter exploratorio, descriptivo, inductivo, holista y se apodera de una realidad dinámica, desarrollada a partir de datos empíricos, cuya finalidad está centrada en la elaboración conceptual y el desarrollo teórico de la investigación.

Además, el antedicho autor destaca otras características como su carácter holístico por cuanto adopta un enfoque global de la situación, buscando una comprensión de ésta, en su totalidad; es contextualizado porque se produce en un ámbito determinado centrándose en la comprensión de una situación social; el investigador durante cierto tiempo está en el lugar del estudio; entre otras.

Desde esta perspectiva, la investigación se enmarca de acuerdo con el nivel de profundidad con el cual el investigador busca abordar el objeto de estudio en el tipo documental que en opinión de Finol y Nava (2012), constituye una vía científica para producir conocimiento, como es el caso de las tesis doctorales, informes de investigación, algunas tesis de especialización, maestría y otros. En opinión de ambas autoras el estudio documental:

Se trata de un tipo de investigación realizado dentro del marco de la ciencia, ya que, como estrategia de trabajo, aplica reglas y procedimientos intelectuales propios del método científico. Utiliza el pensar reflexivo, el pensamiento lógico, el análisis, la síntesis, lo cual permite desarrollar la capacidad creadora y de cuestionamiento propia del ser humano.

En relación al diseño, Corbetta (2013), lo define como el plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correcto las técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos. Igualmente, Hurtado (2015), enfatiza que el término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para responder a las preguntas de la investigación.

Atendiendo a las disposiciones conceptuales anteriores, el presente estudio responde a los criterios del diseño bibliográfico y análisis crítico. Es bibliográfico por cuanto se lleva a cabo una revisión exhaustiva

de teorías, documentos, tesis y trabajos de investigación, entre otros. De acuerdo a Corbetta (2013), el diseño bibliográfico permite el estudio abierto de diversas fuentes documentales en el plano de la reflexión, análisis e interpretación de datos y contenidos de interés para la investigación.

Con atención, al análisis crítico, Jañez (2014), lo refiere como el análisis detallado de una situación específica, apoyándose estrictamente en documentos confiables y originales, con un grado de profundidad aceptable, mediante la aplicación de criterios sistemáticos críticos que permitan resaltar los elementos esenciales como aporte significativo al área del conocimiento que se investiga. Por ende, se efectúa una sistematización del contenido en proceso, como también de aquellas observaciones que se hayan podido focalizar en las distintas situaciones relacionadas con la gestión del conocimiento dentro de las organizaciones educativas.

Puede afirmarse, que este método permite asimilar la esencialidad de los procesos y fenómenos de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento, al brindar un enfoque e instrumento metodológico para su interpretación, desde niveles de comprensión y explicación que desarrolle la interpretación del objeto de investigación y su aplicación en la praxis social. Desde esta configuración, el desarrollo teórico se comienza a construir a partir de la observación y la interpretación de sus procesos, siendo aquí donde se erige la hermenéutica como un método que transversa toda la investigación.

En el mismo recorrido metodológico se hizo necesario la aplicación de técnicas para la recolección de la información, la cual según Arias (2012), es el medio por el cual se pretende obtener la información que suministra el grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular.

Consideraciones Finales

Finalmente se infiere que la gestión estratégica: la clave para revitalizar las instituciones básicas primarias, permite la mayor contribución del intercambio, por cuanto el conocimiento organizacional no solo va a descansar en la mente de alguno de sus individuos, permite desarrollar la capacidad de aprendizaje referida a la actitud y conducta del ser humano de conocer, ejercitar o practicar lo aprendido para el mejor aprovechamiento de sus capacidades vitales en el entorno que se desenvuelve y lograr consolidar los objetivos institucionales en sus miembros.

Dentro de los hallazgos se evidencia que la revitalización de las instituciones en el marco de la gestión estratégica potencia la capacidad del gerente para convertir la organización en una edificación exitosa con una estructura académica comprometida al logro para ofrecer una educación de calidad.

Referencias Bibliográficas

- Agüero, J (2011) Liderazgo y Compromiso Social. Editorial Thomson S.A. México.
- Albuquerque, A (2009) Cambio Estructural en el Flujo del Conocimiento. Editora Ríó S.A. Rio de Janeiro Brasil.
- Allegre, G (2012) La Gestión del Conocimiento como Motor de la Innovación. Publicaciones de la Universitat Jaume I, D.L. Valencia. España.
- Arias Galicia, F. (2012). Introducción a la metodología de la Investigación en Ciencias de la Administración y del Comportamiento. México: Editorial Trillas.
- Arias, F (2012), “Perfil del Profesor de Metodología de la Investigación en Educación Superior”. Editorial Episteme. Caracas – Venezuela.
- Braslavsky, S (2006), Gestión Escolar, Un Reto Para Fomentar Una Organización Inteligente. Editorial EDA. México.
- Bueno, A (2009), Gestión del conocimiento, Editorial Thomson-Paraninfo. México.
- Cárcel, U (2014) Planteamiento de un modelo de mantenimiento industrial basado en técnicas de gestión del conocimiento. Editorial Publishir, S.L. Valencia. España.
- Chiavenato, E (2011) Administración de Recursos Humanos, El capital de las Organizaciones. Novena Edición. Mc Graw Hill/ Interamericana Editores, S.A. de CV.
- Corbeta, P. (2013). Metodología y Técnicas de Investigación Social. Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Drucker, K (2014) La Administración en una época de grandes cambios. Editorial Sudamericana. Buenos Aires. Argentina.
- Fariás, K (2012) Tendencias de investigación en organización del conocimiento. Ediciones Universidad de Salamanca. España.
- Finol, T y Nava, H. (2012). Procesos y Productos en la Investigación Documental. Maracaibo. Editorial LUZ.
- Gallego Muñoz y Carmona (2012) Dashboard Digital del Docente. Ediciones Elizcom. Bogotá - Colombia
- Hurtado, J. (2015). El Proyecto de Investigación Holística. Bogotá: Colección Holos Magisterio.
- Jañez, T. (2013). Metodología de la Investigación: Una orientación metódica. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial UCAB.
- Klaus, H (2015) Gestión del Conocimiento. Una guía práctica hacia la empresa inteligente. Editorial Díaz de Santos. Madrid. España.
- Madariaga, J (2014) nuevas miradas sobre la resiliencia. Editorial Gedisa. Barcelona. España.
- Martínez, M (2011) Orientación a mercado. Un modelo desde la perspectiva de aprendizaje organizacional. Editorial Printed. México.

- Martínez, M. (2011). *Epistemología y Metodología Cualitativa en las Ciencias Sociales*. México: Editorial Trillas.
- Paz, E. (2003). *Investigación Cualitativa en Educación. Fundamento y tradiciones*. Madrid. España: Editorial Mc Graw-Hill.
- Rey, K (2010), *Seguimiento de la actividad científica de los beneficiarios del Programa de Contratos de Investigadores en el SNA*. Editorial Trillas. Madrid. España.
- Senge, P (2015), *La Quinta Disciplina En La Práctica*. (9ª ed.) Editorial Gránica. Buenos Aires Argentina.
- UNESCO (2009), *Gestión Educativa Estratégica. Diez Módulos destinados a los Responsables de los Procesos de Transformación Educativa*. Buenos Aires Argentina.

Incidencia del elemento temporal en el impuesto sobre publicidad y propaganda comercial

3JCIJGH-55

*Roxana Hernández

Resumen

Este estudio tiene como propósito analizar la incidencia del elemento temporal en el impuesto sobre publicidad y propaganda comercial en el procedimiento de fiscalización, Autores como Villegas (2021), Ortega (2021), entre otros, siendo de tipo documental con diseño bibliográfico; se obtuvo como resultado que al ser su temporalidad tipo instantáneo es una circunstancia útil que favorece la evasión fiscal. El momento en el cual se genera el hecho imponible en el impuesto sobre propaganda y publicidad comercial está constituido por el instante desde que se produce la exhibición del anuncio o aviso que pretende dar a conocer un producto o servicio, dicha circunstancia incide en la determinación de la obligación de pago ante la imposibilidad del municipio de constatar su ocurrencia.

Palabras clave: Determinación, Impuesto, Propaganda.

Incidence of the temporal element in the tax on advertising and commercial propaganda

Summary

The purpose of this study is to analyze the incidence of the temporal element in the tax on advertising and commercial propaganda in the inspection procedure, Authors such as Villegas (2021), Ortega (2021), among others, being of a documentary type with bibliographic design; The result was that since its temporality is instantaneous, it is a useful circumstance that favors tax evasion. The moment in which the taxable event is generated in the tax on propaganda and commercial advertising is constituted by the moment from which the display of the advertisement or notice that aims to publicize a product or service occurs, said circumstance affects the determination of the obligation to pay due to the municipality's inability to verify its occurrence.

Keywords: Determination, Tax, Propaganda.

*Contador Público. Maestrante de Gerencia Tributaria. E-mail: roxanahernandez.gcv@gmail.com

Introducción

La propaganda o publicidad comercial, constituye una de las actividades seleccionadas por el Constituyente venezolano como hecho generador del pago de tributos, partiendo de la premisa que toda persona natural o jurídica dedicada al ejercicio de una actividad económica comercial tiene la necesidad de anunciar mediante cualquier medio su producto o servicio, ello con miras a motivar al público hacia una acción de consumo.

Dicha actividad realizada para promover la demanda y consumo de bienes o servicios, ha sido consagrada por el numeral 2 del Artículo 179 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), como ramo tributario atribuido a los municipios como medio generador de ingresos propios, siendo su marco regulatorio la Ley Orgánica del Poder Público Municipal (2010), norma marco en la cual se establecen los elementos del impuesto sobre propaganda y publicidad comercial, que deben ser tomados en cuenta por los Concejos Municipales al momento de crear la Ordenanza reguladora de dicho tributo.

Dentro de dichos elementos se ubica el hecho imponible como el acontecimiento generador de la obligación del pago tributario, de allí su importancia, pues solo aquellas personas que se encuentren dentro de dicho presupuesto, serán sujetos pasivos en calidad de contribuyentes, su descripción en la norma debe ser clara en cuanto al objeto del mismo, también debe especificar el momento en el cual debe considerarse acaecido, pues ello determina el momento de nacimiento de la obligación tributaria, la ley aplicable por su temporalidad y el instante desde que se hace exigible la prestación tributaria.

Para garantizar el acatamiento del mandato constitucional referido a la eficiencia de la recaudación tributaria, el municipio debe aplicar el Procedimiento de Fiscalización, a los efectos de constatar si el deber material fue cumplido por los sujetos obligados dentro del marco legal tributario; por cuanto, el hecho generador del impuesto sobre propaganda y publicidad comercial es de constatación inmediata, lo cual puede generar la existencia de publicidad cuya duración en el tiempo sea corta y si no existen elementos contables que soporten su realización, el municipio puede ver afectada la recaudación en este rubro, ante la imposibilidad de constatación del hecho imponible.

Es por ello que la relevancia de la presente investigación se encuentra ligada en aportar argumentos valiosos relacionados con la incidencia del elemento temporal del impuesto sobre publicidad y propaganda comercial, pues puede ser una circunstancia tendiente a inclinar la balanza hacia la evasión de este tributo local en detrimento de los ingresos municipales, más aun cuando se trata de un impuesto

cuya recaudación ha bajado en los municipios venezolanos, donde el hecho imponible puede desaparecer o variar de un momento a otro dependiendo de las estrategias publicitarias seleccionadas por el contribuyente.

Pues no sólo los avisos constituyen el objeto de este impuesto, es toda forma mediante la cual el anunciante da a conocer su actividad o producto, tal es el caso de los folletos, dípticos, volantes, vehículos, personas, boletos, aviones, entre otros medios, elementos que pueden tener una permanencia corta en el tiempo y por ende escapar del control fiscal del Municipio.

En razón de ello, el estudio persigue como objetivo general analizar la incidencia del elemento temporal en el impuesto sobre publicidad y propaganda comercial, el cual será abordado mediante la descripción del hecho imponible, la determinación de la temporalidad del mismo y finalmente la identificación de los elementos que en una fiscalización le permiten constatar la temporalidad del hecho imponible y su incidencia en la determinación del tributo.

Con relación a su estructura, se abordará dentro de la fundamentación teórica los aspectos relacionados con el hecho imponible del impuesto sobre propaganda y publicidad comercial, su elemento temporal y el procedimiento de fiscalización y determinación; luego se desarrollarán los aspectos metodológicos, así como los resultados relacionados con los objetivos de la investigación, posteriormente se presenta su discusión y las conclusiones.

Fundamento teórico

Hecho imponible del impuesto sobre propaganda y publicidad comercial

El estudio del hecho imponible hace necesario referenciar en primer lugar su conceptualización en el marco doctrinal, en este sentido, se entienda hecho imponible de la obligación tributaria según Villegas (2021), aquel acto que una vez sucedido en la realidad, origina el nacimiento de una obligación tributaria y tipifica el tributo que será objeto de la pretensión fiscal. De acuerdo con Ortega (2021), son los elementos objetivos contenidos expresamente en la ley tributaria que generan el crédito fiscal. Con base a los autores antes reseñados, que el hecho imponible es el suceso factico seleccionado por el legislador para originar la obligación tributaria, la cual finaliza con el pago de una suma de dinero a favor del Estado.

Por su parte, el Código Orgánico Tributario (2020), en su Artículo 36 concibe al hecho imponible,

como aquel presupuesto establecido por la ley para tipificar el tributo y cuya realización origina el nacimiento de una obligación tributaria, produciendo un efecto jurídico. En consecuencia, es el hecho imponible el acontecimiento jurídico que al materializarse genera el deber de pagar el tributo, sin él no existe obligación de pago alguno.

En el caso del impuesto sobre Propaganda y Publicidad Comercial, es un ingreso ordinario del Municipio, que tiene su sustento en el numeral 2 del Artículo 179 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), siendo la Ley Orgánica del Poder Público Municipal (2010), la normativa que define su hecho imponible en los artículos 202 y 203. Al respecto, apunta Vigilancia (2012), que se trata de un tributo local que impone un gravamen a los anuncios y demás elementos que constituyan una representación gráfica, visual del producto anunciado, siempre que sean exhibidos en bienes del dominio público municipal o que sean visibles desde esos bienes.

Por otro lado, según expone Díaz (2019), el hecho imponible del impuesto local en referencia está compuesto por los siguientes elementos: la existencia de un aviso, anuncio o imagen; la exhibición, proyección o instalación del aviso dentro del territorio de un municipio, en un bien inmuebles del dominio municipal o privados; también puede ser repartido de manera impresa en la vía pública o se traslade mediante vehículo dentro del municipio; que se encuentre visible al público y que esté dirigido a llamar la atención del público hacia un producto, persona o actividad específica, con fines comerciales.

Elemento temporal del hecho imponible del impuesto sobre propaganda y publicidad comercial

Para Ortega (2021), el aspecto temporal determina el instante en el cual el hecho imponible se entiende realizado, por lo cual se reproduce o causa el tributo; la determinación de ese instante temporal no es siempre sencilla, por lo cual es la ley la que debe establecer expresamente el momento exacto de la acusación y no dejarlo a la ocurrencia del último de los elementos configuradores del hecho imponible.

Bajo la misma perspectiva expone Iturbe (2013) que la temporalidad del hecho imponible determina el momento en el cual el legislador ha considerado que el tributo es jurídicamente causado y por ende, el sujeto pasivo está en el deber de satisfacerlo. En consecuencia, la realización en el tiempo del hecho imponible puede ser periódica o instantánea; en el primer caso, el hecho imponible se produce sucesivamente en el tiempo, pero se considera causado al final del período; mientras que en el segundo caso; la acusación del tributo coincide con la realización del hecho imponible o de las operaciones que dan lugar a su nacimiento.

De acuerdo con Villegas (2021), en cuanto a la temporalidad del hecho imponible, no interesa si la circunstancia fáctica es de verificación instantánea o periódica, lo que es importante es que el legislador haya previsto de manera específica, concreta y exacta la unidad de tiempo en la cual se tiene por materializado el acaecimiento del hecho imponible, pues su omisión no trae consecuencias para el legislador, sino para los ciudadanos y para el aplicador de la normativa, quienes se verán forzados a deducir el aspecto temporal del mismo a los efectos de determinar el régimen fiscal vigente al momento en que se tuvo como realizado o acaecido; y el momento cierto de la acusación de la obligación tributaria.

Al respecto apunta Iturbe (2013), que la temporalidad del hecho imponible marca el momento de la acusación del impuesto, lo cual no implica que sea exigible; pues la obligación tributaria se causa o nace en el momento que se materializa el hecho imponible, sin embargo, el sujeto activo puede exigir el pago una vez transcurrido el lapso establecido en la ley para proceder al pago voluntario del tributo por parte del contribuyente. En consecuencia, el efecto de la acusación del hecho imponible es que origina la obligación de pagar para el sujeto pasivo, mientras que la exigibilidad produce el efecto que el sujeto activo pueda cobrar la deuda tributaria.

En cuanto a la temporalidad del hecho imponible del impuesto sobre propaganda y publicidad comercial, la normativa contenida en la Ley Orgánica del Poder Público Municipal (2010), sólo prevé tres normas reguladoras del impuesto local objeto de estudio, donde los artículos 202 y 203, hacen referencia de los tipos o medios publicitarios que pueden ser gravados, describiendo el elemento material del hecho imponible; mientras que el Artículo 204, hace referencia al sujeto pasivo de este tributo.

Por ende, la Ley Orgánica del Poder Público Municipal (2010), no regula como norma marco tributaria local la aplicación en el ámbito o aspecto temporal del Hecho Imponible en relación al impuesto sobre propaganda y publicidad comercial, dejando su regulación a la potestad del Poder Legislativo Municipal, a pesar que el aspecto temporal reviste una singular importancia en la ordenación jurídica del hecho imponible, determinando el instante en que éste se entiende realizado íntegramente, produciéndose entonces el devengo del tributo.

Procedimiento de fiscalización y determinación

Se trata del procedimiento tributario a cargo de la Administración Tributaria que tiene como finalidad la realización de la revisión de la obligación tributaria del contribuyente, debiendo corroborar la ocurrencia de los elementos que configuran el hecho imponible y el quantum de la obligación tributaria. Para Villegas (2021) la determinación tributaria consiste en aquel acto o conjunto de actos

dirigidos a precisar en cada caso concreto si existe o no una deuda tributaria, y poder especificar quien es el obligado a pagar por concepto de algún tributo, es decir, poder conocer quién es el sujeto pasivo y cuál es el importe de la deuda.

Cuando conforme a las expresas disposiciones legales, ocurren los supuestos previstos en las normas para que se configure el hecho imponible y por consecuencia nazca la obligación tributaria, la Administración debe proceder a la aplicación de sus procedimientos respectivos de fiscalización y determinación de la obligación, sin la participación del sujeto pasivo, puede ella actuar de distintas maneras o procedimientos, en procura de un único fin: a recaudación del tributo debido.

En este procedimiento, previsto en los artículos 187 al 203 del Código Orgánico Tributario (2020), de acuerdo con Abache (2013) la Administración está facultada para revisar los documentos que soportan el monto del tributo debido, donde los elementos informativos y los datos precisos que requiere la Administración para ejecutar la actividad fiscalizadora, pueden ser suministrados por el propio sujeto pasivo involucrado en la realización del hecho imponible, pero también pueden ser obtenidos por solicitudes a terceros relacionados de alguna manera con la ocurrencia o nacimiento de la obligación.

Pero en el caso que a la Administración no le haya sido posible obtener la información, es decir, la documentación donde constan los datos necesarios para dar veracidad y certeza a los hechos, le es permitido acudir a los indicios o presunciones para llevar a cabo la tarea de determinación sobre base presunta o presuntiva, en merito a los hechos y circunstancias que por su vinculación o conexión normal con el hecho generador de a obligación tributaria, permitan determinar la existencia y cuantía de aquella, ello de conformidad con los artículos 141 y 142 del Código Orgánico Tributario (2020).

Como consecuencia de las ideas antes expuestas, es posible afirmar que el objeto del procedimiento de fiscalización y determinación tributaria no es más que constatar la ocurrencia del hecho que genera la obligación de pago, cuantificar el tributo e identificar al sujeto pasivo de dicha obligación, teniendo en cuenta que la obligación tributaria nace al materializarse temporalmente el hecho imponible, y no con la determinación realizada por la Administración Tributaria.

Metodología

El presente estudio es considerado una investigación analítica, documental y descriptiva, ya que se analiza la incidencia del elemento temporal en el impuesto sobre publicidad y propaganda comercial específicamente en el procedimiento de fiscalización y determinación tributaria a través de lo establecido

en fuentes documentales tales como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del Poder Público Municipal (2010); así como la doctrina venezolana relacionada con el objeto de estudio.

De acuerdo con lo señalado por Hurtado (2013, p.443) “la investigación analítica tiene como objetivo analizar un evento y comprenderlo en término de sus aspectos menos evidentes. Por su parte, Arias (2013, p.27) define a la investigación documental como el “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”.

Seguidamente, en opinión de Hernández, et. al (2014) los estudios descriptivos buscan identificar las propiedades importantes de personas, grupos o comunidades o cualquier otro fenómeno que se pueda someter a análisis, midiendo al mismo tiempo, de manera independiente, los conceptos o variables con los que tiene que ver.

En cuanto al diseño de investigación del estudio, el mismo califica como bibliográfico, para Bavaresco (2013), el diseño bibliográfico es una estrategia de investigación, donde la cuya fuente principal de datos está constituida por documentos escritos, los cuales selecciona el investigador, de acuerdo a la pertinencia del estudio que realiza. El diseño de la presente investigación se considera, en función del tipo de datos a ser recogidos como documental o bibliográfico, ya que se enfoca en el análisis de textos legales y de la doctrina nacional.

Asimismo, fueron empleados en el presente estudio dos (2) métodos para el análisis de los datos provenientes de fuentes secundarias a fin de generar otros conocimientos en torno al objeto de estudio. En primer lugar, destaca el análisis de contenido, definido por Sabino (2014, p. 113) como “una técnica de investigación que se basa en el estudio cuantitativo del contenido manifiesto de la comunicación”, el cual incluye normalmente la determinación de la frecuencia con que aparecen en un texto ciertas categorías previamente definidas, tales como ideas, exposiciones, vocablos o elementos expresivos de diversa naturaleza.

En segundo lugar, se encuentra el método de análisis crítico, el cual para Tinto (2013) forma parte del análisis de contenido y se centra en el carácter científico que se da al tratamiento de la información recopilada y analizada, basado en la generación de categorías de contenido y las unidades de análisis que luego de ser clasificadas e interpretadas, sus resultados están sujetos a ser reproducidos, validados o refutados bajo condiciones similares a otros investigadores.

Resultados

Dentro de los hallazgos del estudio, en primer lugar, en relación al hecho imponible del impuesto sobre propaganda y publicidad comercial, se encuentra regulado en los artículos 202 y 203 de la Ley Orgánica del Poder Público Municipal (2010); destacando entre los elementos que lo conforman el hecho imponible queda circunscrito a todo aviso, anuncio, imagen, logo o mensaje que sea exhibido, proyectado o instalado en el exterior de bienes del dominio público municipal o en inmuebles de propiedad privada que sean visibles para el público, destinado a dar a conocer, promover o informar sobre productos, espectáculos, servicios, empresas o establecimientos mercantiles y similares, con el fin de atraer de forma directa o indirecta, a consumidores, compradores o usuarios de los mismos.

También constituye propaganda o publicidad comercial el reparto de avisos o imágenes de manera impresa en la vía pública o su traslado mediante vehículos, dentro de la jurisdicción municipal. Quedando excluida de dicha obligación tributaria, la publicidad realizada para difundir las actividades realizadas por aquellas instituciones sin fines comerciales, es decir, cuyo objeto involucre actividades no mercantiles, y la publicidad meramente sonora.

En cuanto a la determinación de la temporalidad del hecho imponible del impuesto sobre propaganda y publicidad comercial, tomando en cuenta la regulación al respecto tanto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) como en la Ley Orgánica del Poder Público Municipal (2010), no se encontró norma alguna que regule el aspecto temporal de dicho tipo impositivo, quedando bajo la responsabilidad del legislador municipal determinar el instante en que se entiende materializado dicho hecho imponible, en aplicación de la autonomía legislativa tributaria prevista en el artículo 168 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Sin embargo, el Código Orgánico Tributario (2020), aplicable por vía supletoria a los municipios por mandato de su artículo 1; establece en su artículo 37 el momento en el cual debe considerarse ocurrido el hecho imponible y existente los resultados de cualquier tributo; consagrando dos momentos a saber: en primer lugar dispone que en las situaciones de hecho, se entiende ocurrido el hecho imponible desde el momento que se hayan realizado las circunstancias materiales necesarias para que produzcan los efectos que normalmente les corresponden y en el caso de las situaciones jurídicas, desde el momento en que estén definitivamente constituidas de conformidad con el derecho aplicable.

Por otro lado, en relación a los elementos que en un procedimiento de determinación tributaria le permiten al fiscal definir temporalmente la ocurrencia del hecho generador del impuesto sobre

propaganda y publicidad comercial, se obtuvo que los libros contables del contribuyente, así como el libro de compras del impuesto al valor agregado, y las facturas donde consta la contratación bien sea de servicios publicitarios o la compra de medios destinados al anuncio de sus bienes y servicios, son elementos que le permiten a la Administración Tributaria constatar sobre base cierta la ocurrencia del hecho imponible, con la consecuente cuantificación del monto del adeudo tributario, sobre los períodos no prescritos.

Sin embargo, cuando el contribuyente no entrega la información necesaria para la determinación del impuesto sobre propaganda y publicidad comercial, procede la determinación sobre base presunta prevista en los Artículos 141 y 142 del Código Orgánico Tributario (2020); bajo la condición que quede demostrado en el expediente que no se puede realizar sobre base cierta, pues se trata de un medio excepcional.

Dentro de los diversos mecanismos que permiten realizar este tipo de determinación, el que más se ajusta a la mecánica del impuesto sobre propaganda y publicidad comercial es el del “rendimiento normal del negocio o explotación de empresas similares”, que al ajustarlo al caso concreto se traduciría en ubicar empresas con objeto igual o similar al contribuyente objeto de revisión, verificar su carga tributaria en torno al impuesto sobre propaganda y publicidad comercial e imponerle la misma carga al contribuyente que no aportó la documentación para determinarlo sobre base cierta.

Otro mecanismo que es posible aplicar, determinando la publicidad vigente para el momento de la revisión, la cual debe constar en el expediente en fotografías, por ejemplo, o mediante otro instrumento demostrativo, de modo que se presuma su existencia durante los períodos objeto de fiscalización, determinando de esta manera la obligación tributaria. Quedará a cargo del contribuyente en sus defensas demostrar la propaganda y publicidad que tenía en el momento.

Discusión

Siendo que no existe norma que prevea específica y expresamente la temporalidad del hecho imponible en el caso del tributo local que ocupa esta investigación, al aplicar de manera supletoria el contenido del artículo 37 del Código Orgánico Tributario (2020), al hecho imponible descrito en los artículos 202 y 203 de la Ley Orgánica del Poder Público Municipal (2010); conlleva a precisar que cuando el anunciante coloca un aviso, anuncio o imagen con fin publicitario bien sea que lo exhiba, proyecte o instale en bienes del dominio público municipal o en inmuebles de propiedad privada siempre que sea visible por el público, o que sea repartido de manera impresa en la vía pública o se traslade

mediante vehículo, dentro de la jurisdicción municipal, en ese momento nace la obligación tributaria del impuesto sobre propaganda y publicidad comercial; salvo que la ordenanza prevea otra circunstancia.

Es el momento en el cual se produce la exhibición del anuncio el que da origen al nacimiento del deber tributario ante el municipio, razón por la cual, es posible afirmar que se trata de un impuesto cuyo hecho imponible es de constatación instantánea tal como lo expone Iturbe (2013), causándose desde el momento que el anunciante decide dar a conocer su servicio o producto dentro de los presupuestos descritos por los antes mencionados artículos 202 y 203 de la Ley Orgánica del Poder Público Municipal (2010), sin importar la duración o permanencia del anuncio, basta la exhibición del mismo, mediante cualquier medio publicitario para que nazca la obligación tributaria.

Al constituir su hecho imponible un elemento de constatación instantánea e inmediata, pues no es necesaria su perdurabilidad en el tiempo para que se considere materializado, en criterio de la investigadora, su constatación a los efectos fiscales es imposible realizarla de manera inmediata, siendo los medios a través de los cuales en un procedimiento de fiscalización se verifica su ocurrencia los deberes formales llevados por el contribuyente, a través de los cuales se evidencie el gasto publicitario. Lo cual coloca en desventaja al municipio cuando la publicidad que fue exhibida no se encuentra registrada en los asientos contables, y el contribuyente solo muestra en la fiscalización parte de su gasto o en su contabilidad no muestra al respecto gasto alguno publicitario, bajo dichos supuestos, es imposible que pueda constatar su realización, sufriendo una disminución de sus ingresos tributarios.

Pero si aun cuando de las evidencias contables no consta el gasto por publicidad, pero al momento que el fiscal actuante notifica la Providencia para revisar los períodos no prescritos constata visualmente que en el período en curso el contribuyente posee publicidad en el establecimiento que no se encuentra registrada en los libros de los años objeto de revisión, surge la duda sobre si el fiscal podrá presumir que dicha publicidad también existía para los períodos pasados objeto de revisión, y aplicar el procedimiento sobre base presunta, pues en este caso no consta que el contribuyente se negara a aportar información sobre base cierta; situación que ante la inmediatez de ocurrencia del hecho imponible coloca en desventaja al municipio como sujeto activo.

Otro aspecto interesante comentar, es el relacionado con la determinación de este tributo local sobre base presunta, el cual solo procede por vía excepcional cuando no es posible la determinación sobre base cierta por cuanto el contribuyente no realiza la entrega de la documentación solicitada por el fiscal actuante. Al respecto es importante acotar que uno de los métodos que permiten realizar dicho cálculo es

imponerle la misma carga tributaria que otro contribuyente con similares características que ha sido determinado previamente sobre base cierta, sin embargo, no hay certeza que dicho contribuyente aportara la información veraz sobre su gasto publicitario, habida cuenta que gasto no facturado sobre publicidad pasada, no es posible constatar su ocurrencia.

Conclusiones

En relación con el impuesto sobre propaganda y publicidad comercial constituye un gravamen cuyo hecho imponible es la actividad publicitaria realizada por los ciudadanos en el municipio, siempre y cuando la finalidad de la misma sea con fines comerciales, es decir, que persiga la obtención de un lucro; además sea realizada a través de medios visuales o gráficos ubicados en bienes del dominio público municipal o que sea repartido de manera de manera impresa en la vía pública o se traslade mediante vehículo dentro de la respectiva jurisdicción municipal.

Dicho hecho imponible en cuanto a su temporalidad es de tipo instantáneo, de modo que, el impuesto sobre propaganda y publicidad comercial se causa desde el momento en el cual el anunciante procede a realizar la exhibición del anuncio con fines publicitarios, dentro de los presupuestos descritos en los artículos 202 y 203 de la Ley Orgánica del Poder Público Municipal (2010); por lo tanto, la duración o permanencia del anuncio no incide en la ocurrencia del hecho generador, no es condición para su materialización, basta la exhibición del mismo, mediante cualquier medio publicitario para que nazca la obligación tributaria.

En cuanto a la incidencia del elemento temporal del impuesto sobre propaganda y publicidad comercial sobre la actividad de determinación oficiosa de la Administración Tributaria Municipal es posible afirmar que se constituye en una circunstancia que favorece la evasión fiscal, por cuanto su acaecimiento inmediato es posible solo verificarlo a través de la observación, es decir, usando el sentido de la vista, lo cual es imposible que las administraciones tributarias realicen visitas constantes a los contribuyentes para constatar la publicidad expuesta, por lo cual, la verificación se realiza mediante documentos contables, los cuales se pueden prestar para ocultar el gasto por publicidad.

De modo que, aun cuando las determinaciones de este tributo se realicen sobre base cierta, no hay total certeza que lo evidenciado mediante la documentación solicitada por el fiscal coincida con la realidad en cuanto a los anuncios exhibidos como propaganda y publicidad comercial durante el periodo objeto de revisión; pues el hecho imponible de este tributo local no es una manifestación de riqueza, sino

de una actividad de promoción comercial de bienes o servicios que se cumple instantáneamente y puede pasar desapercibida sino ha sido registrada como gasto, ante el control fiscal.

Referencias bibliográficas

Abache, S. (2013). La Determinación de la Obligación Tributaria. *Manual Venezolano de Derecho Tributario*. Tomo I. Pp. 460-488.

Arias, F. (2013). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. (6ta Ed). Editorial Episteme.

Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución de República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial N° 5.908 Extraordinario de fecha 19 de Febrero de 1999.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. *Ley Orgánica del Poder Público Municipal*. Gaceta Oficial N° 40.127 de fecha 12 de Marzo de 2010.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2020). *Código Orgánico Tributario*. Gaceta Oficial Extraordinaria No. 6.507 de fecha 29 de enero de 2020.

Bavaresco, A. (2013). *Proceso Metodológico de la Investigación. Como hacer un diseño de investigación*. (6ta Ed). Imprenta Internacional, C.A.

Díaz, V. (2019). El Impuesto sobre Propaganda y Publicidad Comercial. *Revista de Derecho Tributario*. Pp. 29-47.

Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta Ed). Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Hurtado, J. (2013). *El proyecto de investigación*. (6 ta Ed). Ediciones Quirón.

Iturbe, M. (2013). El Hecho Imponible. *Manual Venezolano de Derecho Tributario*. Tomo I. Pp. 305-313.

Ortega, J. (2021). *Explicación Jurídica de los Impuestos*. (1 era Ed). Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Sabino, C. (2014). *El Proceso de Investigación*. (10ma Ed). Editorial Episteme.

Tinto, J. (2013). El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realización de una investigación descriptiva. Un ejemplo de aplicación práctica utilizado para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de España y el efecto país de origen. *Revista Provincia*. Pp. 135-173.

Vigilanza, A. (2012). Impuesto Municipal sobre Propaganda y Publicidad Comercial en la Ley Orgánica del Poder Público Municipal: Tendencias Jurisprudenciales y Doctrinarias. *Temas de actualidad tributaria en Venezuela*. Pp. 300-326.

Villegas. (2021). *Curso de Finanzas, Derecho Financiero y Tributario*. (11 va Ed). Editorial La Ley.

Estatuto de los refugiados a la luz del ordenamiento jurídico venezolano

3JCIJGH-60

*Alejandra Virginia Ugarte

**María Victoria García

Resumen

Se avista el desarrollo de normas e instituciones para hacer frente al fenómeno de los apátridas; instaurándose figuras, a saber, un Alto Comisionado para los Refugiados y es, en 1951 que nace tal Estatuto. Este artículo pretende analizar el Estatuto de los Refugiados a la luz del ordenamiento jurídico venezolano. Fue abordado conforme al paradigma interpretativo, con un enfoque cualitativo, siendo un estudio documental, descriptivo con diseño bibliográfico, cuya técnica de recolección de datos fue el fichaje bibliográfico, la observación documental, aplicando como instrumento de recolección, la observación documental. En conclusión, los tribunales se obligan, mediante la Constitución, a aplicar preferentemente normas internacionales que versan sobre derechos humanos, en la medida en que contengan un efecto más favorecedor para los solicitantes.

Palabras clave: Estatuto, Refugiados, Ordenamiento jurídico.

Statute of the refugees under the Venezuelan system

Abstract

It is seen the development of norms and institutions to face the stateless people phenomena; setting up figures, namely, a High Commissioner for the Refugees and it is, in 1951, that such statute is born. This article aims to analyze the Statute of the Office of the United Nations High Commissioner for refugees under the Venezuelan legal system. It was approached under the interpretative paradigm, with a qualitative focus, being a documentary, descriptive study, with bibliographic design, whose data collecting technique was bibliographic registration, documentary observation, applying as collection tool the documentary observation. In conclusion justice courts are compelled, under the Constitution, to preferably apply international human rights norms, as long as they contain a more favorable effect for applicants.

Keyword: Statute, Refugees, Legal system

*Abogado. Funcionario adscrito al Circuito Judicial Penal del estado Zulia. Maracaibo; edo. Zulia. Venezuela. Dirección de correo electrónico: alejandraugartev@gmail.com

**Abogado. Asesor adscrito a la Consultoría Jurídica de PDV. Servicios de Salud – Sede Hospital Nuestra Señora de Coromoto. Maracaibo; edo. Zulia. Venezuela. Dirección de correo electrónico: mariavgarcia16@gmail.com

Introducción

La manifestación de la acepción “refugiados” tuvo lugar en el mundo en el siglo XX; específicamente, en ocasión a la Primera Guerra Mundial, acontecida en 1914, e instalada en el tiempo hasta 1918 y, de la Revolución Rusa, originada en 1917. El ut supra mencionado acontecer histórico, provocó como consecuencia lógica, el traslado de aproximadamente cinco (5) millones de personas que perseguían idéntico interés; asentar su patrimonio en lugares considerados, tal vez, lejanos a realidades violentas y desmesuradas. Precedentemente, cercano al siglo XIX, nace una representación vanguardista, a saber, de migración multitudinaria, situación que fue factible debido al acaecimiento de medios novísimos de transporte a la repoblación, y de manera especial, a la expansión de los Estados Unidos de América.

En ese orden de ideas, la acepción de refugiado más extendida, es la que se encuentra recogida en la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados emitida en el año 1951; la cual en su texto designa a un individuo que, en consecuencia, de fundados temores de ser perseguido por razones de raza, religión, nacionalidad, inclinaciones sociales o políticas, se encuentra fuera del país del cuál es natural; y, no pueda o no quiera acogerse a la protección de tal país razón que origina, por tanto, protección internacional. En todo caso, el Estado venezolano ha adoptado la noción universal dispuesta en los instrumentos internacionales sobre refugio. Asimismo, se hace referencia, al estatuto jurídico resultante de la interrelación entre la Convención señalada ut supra y el Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos; que surge de la Declaración Universal de DDHH.

En razón de lo anterior, la presente investigación tiene por objeto el Análisis del Estatuto de los Refugiados a la luz del ordenamiento jurídico venezolano; abordando de manera inicial una aproximación a su evolución histórica, seguidamente, se establecen divesas significaciones respecto a la figura del refugio por parte del derecho internacional; y por consiguiente, se destaca la institución del refugio dentro del ordenamiento jurídico venezolano, posteriormente, se señala su aplicabilidad preferente por parte de los tribunales de la República Bolivariana de Venezuela, determinando en último lugar, las tendencias globales según el ACNUR.

Fundamentación Teórica

Evolución histórica del derecho al refugio.

Primigeniamente, para el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados el refugio se conoce históricamente es entre 1846 y 1914; una vez acaecida la Primera Guerra Mundial, siendo el orden cronológico que se estima, aproximadamente más de treinta (30) millones de individuos partieron de Europa hacia América durante décadas; esta migración fue en gran medida gratuita y el documento exigible a las personas en cuestión, no era un pasaporte o alguna documentación en la cual certificara su identidad, sino un boleto de navío.

Seguidamente, establecida la afluencia de las personas, situación que era cada vez más común, afirma el ACNUR que, es a finales del siglo XIX y principios del XX, donde países como Estados Unidos de América y otros propenden controlar el ingreso de las mismas a su territorio; siendo cada vez más selectivos con respecto a quien se le otorgaba el ingreso al país; bajo que condiciones y con que derechos, de esta forma, a escala mundial se recurrió a más control fronterizo, lo que radica en el surgimiento del personaje de refugiado.

A tales efectos, el cambio fue apremiado también por la Revolución Rusa de 1917, que en conjunto con la Primera Guerra Mundial, abre paso a las crisis iniciales de refugiados en la zona territorial europea. Situación que se reitera en 1923, cuando sucede la división de ciudades, entre Grecia y Turquía forzando el reasentamiento de aproximadamente un millón setecientos mil (1,700.000) personas en ambas direcciones; sin tomar en consideración, el masivo movimiento que origina más tarde la Segunda Guerra Mundial iniciada el 1 de septiembre de 1939; extendiéndose hasta el 2 de septiembre de 1945.

Cómo seguimiento de estos, se avista el desarrollo de las primeras normas e instituciones para hacer frente al fenómeno de los denominados apátridas; instaurándose diversas figuras, tales como un Alto Comisionado para los Refugiados, la emisión de pasaportes Nansen y es, específicamente, en 1951 que nace la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, adoptada en Ginebra, Suiza, actualmente conocida también como la Convención de Ginebra.

En consecuencia, se denota que el refugio como institución históricamente deriva del resultado de los diversos conflictos; que obligaron a múltiples individuos a migrar de forma forzosa de sus países de origen, dando origen en últimas instancias a la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (1951), por parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), como marco internacional referente para la protección de los refugiados.

Acepciones de refugio en el derecho internacional.

La Convención sobre el Estatuto de los Refugiados adoptada en Ginebra, Suiza, el 28 de julio de 1951 acoge la definición del vocablo refugiado en su artículo 1, de la sección A, que se encuentra dividida en dos apartados. El segundo establece:

“Que, como resultado de acontecimientos ocurridos antes del 1.º de enero de 1951 y debido a fundados temores de ser perseguido por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país; o que, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él.”

Dadas las condiciones que anteceden, los Estados partes de la presente Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (denominada en lo sucesivo la Convención); consideraron que habían surgido nuevas situaciones de refugiados desde su adopción y que, en consecuencia, hallaren existente la probabilidad de que los refugiados interesados no quedasen comprendidos en el ámbito de la misma. Tomando en cuenta, igualmente, la pertinencia de la aplicabilidad de idéntico estatuto a todos los individuos que han pasado a tener tal condición; independientemente de que haya sido como resultado o no de los acontecimientos ocurridos antes del 1.º de enero del 1951.

Es en virtud de lo cual, nace el Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados firmado en Nueva York, Estados Unidos de América, el 31 de enero de 1967 que señala que, por el presente la palabra refugiado se define de conformidad con su Primer Artículo, en el inciso 2, el cual decreta:

“A los efectos del presente Protocolo y salvo en lo que respecta a la aplicación del párrafo 3 de este artículo, el término "refugiado" denotará toda persona comprendida en la definición del artículo 1 de la Convención, en la que se darán por omitidas las palabras "como resultado de acontecimientos ocurridos antes del 1.º de enero de 1951 y ..." y las palabras "... a consecuencia de tales acontecimientos", que figuran en el párrafo 2 de la sección A del artículo 1.”

Si bien es cierto, el significado del término refugiado resulta difícil de entender, por tener el carácter propio de lo que componen a los tecnicismos jurídicos; cuyo método de interpretación se atribuye en último lugar, a las correspondientes autoridades decisorias de los Estados partes que suscriben la suficientemente identificada Convención. En aras de simplificar y promover una exégesis de la significación de refugiado análoga, en los diversos Sistemas Regionales, ha llevado a la adopción del Comité Ejecutivo del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (como se citó en Morgades, 2016) de que inicialmente, todo refugiado es una persona que busca asilo.

Por lo que, resulta oportuno recalcar, que el ACNUR es la Agencia de las Naciones Unidas para los refugiados desde 1950; el mismo ha enfrentado múltiples crisis en los distintos continentes y brindando protección vital, asistencia a personas provenientes de migraciones forzadas, llámense solicitantes de asilo, desplazados internos o apátridas. Cuyo acto jurídico bilateral se proclamó como indefinido en el 2003.

En este propósito, en la Unión Europea, la escasez de criterios comunes de los Estados miembros, que posibilitara la cualificación de nacionales de terceros países de origen como beneficiarios de protección internacional; y, reforzara la consideración de países de origen seguros, llevó a la adopción en el marco del Sistema Europeo Común de Asilo de Directivas. Cabe agregar que en la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo (2013) a los efectos del artículo 37 apartado 1, se consagra:

“Se considerará que un país es un país de origen seguro cuando, atendiendo a la situación jurídica, a la aplicación del Derecho dentro de un sistema democrático y a las circunstancias políticas generales. pueda demostrarse que de manera general y sistemática no existe persecución en la acepción del artículo y de la Directiva 2011/95/UE, tortura o tratos o penas inhumanos o degradantes ni amenaza de violencia indiscriminada en situaciones de conflicto armado internacional. Al realizarse esta valoración se tendrá en cuenta, entre otras cosas, el grado de protección que se ofrece contra la persecución o los malos tratos mediante:

Las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes del país y la manera en que se aplican;

La observancia de los derechos y libertades fundamentales establecidos en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos o en la Convención contra la Tortura de las Naciones Unidas, en particular aquellos que, con arreglo al artículo 15, apartado L, del referido Convenio Europeo, no son susceptibles de excepciones; El respeto del principio de no devolución de conformidad con la Convención de Ginebra; La existencia de un sistema de vías de recurso eficaces contra las violaciones de dichos derechos y libertades (p.180/87).”

De los anteriores planteamientos se deduce que, el concepto de refugiado que se atañe a la Convención continúa siendo la noción aplicable a nivel global. No obstante, el gran número de personas necesitadas de protección que huyen de una misma nación, dificultándose la determinación momentánea de las causas que motivaron su movilización, han conseguido que determinados Estados de Derecho compartan su ampliación. Cabe decir que la Convención tiene rigurosidad de instrumento internacional

sobre los refugiados; sin embargo, son los Estados firmantes los que determinan su aplicación, distinguiendo a tales ciudadanos como refugiados en relación a sus normativas internas.

El refugio en el ordenamiento jurídico venezolano.

En Venezuela el refugio es un derecho consagrado en la Ley fundamental (1999), dentro de su capítulo IV titulado: de los Derechos Políticos y del Referendo Popular, Sección Primera de los Derechos Políticos, expresado en el artículo 69, a tenor de lo siguiente: La República Bolivariana de Venezuela reconoce y garantiza el derecho de asilo y refugio. Se prohíbe la extradición de venezolanos y venezolanas.

Sin embargo, la Constitución es una norma programática, con lo cual el contenido y ejercicio de ese derecho se encuentra consagrado en la Ley Orgánica sobre Refugiados o Refugiadas y Asilados o Asiladas (2001), el cual indica en su artículo 2:

“Toda persona puede solicitar asilo en la República Bolivariana de Venezuela, así como en sus misiones diplomáticas, navíos de guerra y aeronaves militares en el exterior, cuando sea perseguida por motivos o delitos políticos en las condiciones establecidas en esta ley.”

Del mismo modo, la legislación mencionada ut supra, define en su Capítulo I nombrado: de la Condición de Refugiado o Refugiada, manifestado en el artículo 5:

“El Estado venezolano considerará como refugiado o refugiada a toda persona a quien la autoridad competente le reconozca tal condición, en virtud de haber ingresado al territorio nacional debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, sexo, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, y se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o no quiera acogerse a la protección de tal país; o que, careciendo de nacionalidad, no pueda o no quiera regresar al país donde antes tuviera su residencia habitual.”

En lo que respecta, a esta nación del Caribe, ingresaron una gran cantidad de inmigrantes entre 1948 y 1961 cuando era un país de apenas cinco (5) millones de habitantes; puesto que el ordenamiento jurídico venezolano se ve en la obligación de tomar en cuenta la figura del refugiado; de modo que lo regula, y suscribe la normativa internacional. No emite jurisprudencias que vayan en perjuicio de los derechos humanos que protegen a estos sujetos. Que comparativamente con las normas internacionales de ingreso difícilmente obtenible para estos, independientemente de la figura que detenten, ya sean refugiados o demandantes de asilo, en el territorio venezolano acaecen mayores posibilidades.

Aplicación preferente por parte de los tribunales venezolanos.

Ahora bien, en aras de analizar la manera en que el ordenamiento jurídico venezolano aplica las disposiciones internacionales de las cuales forma parte; es menester otorgar especial atención al artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual sostiene que:

“Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.”

En este mismo orden y dirección, se concatena con el artículo anterior, el artículo 19 de la norma suprema, el cual consagra taxativamente lo siguiente:

“El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen.”

En relación con este último, se enfatiza lo que refiere de manera lacónica, el artículo 26 del texto constitucional:

“El derecho que tiene toda persona inclusive colectivos o difusos, a solicitar, hacer valer, y salvaguardar sus derechos ante los órganos de administración de justicia que hacen vida en todo el territorio venezolano, dejando establecido el carácter de una tutela efectiva ante una respuesta cronológicamente oportuna.”

Es evidente entonces que, eminentemente, todos los seres humanos independientemente de su raza, religión, género e incluso nacionalidad, tienen el derecho intrínseco de solicitar por ante los tribunales a los que correspondan en el territorio nacional; la institución del refugio o del asilo, si bien por razones políticas o de cualquier índole, en virtud de garantizar sus derechos humanos. Por lo que, los tribunales se obligan, a través de la Constitución, a aplicar preferentemente normas internacionales que versan sobre derechos humanos, en la medida en que contengan un efecto más favorecedor para los solicitantes.

Tendencias globales según el ACNUR.

En suma, para el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR, 2023), los datos y las estadísticas oficiales de poblaciones desplazadas por la fuerza y apátridas, son esenciales para guiar y nutrir los programas y la elaboración de políticas a nivel mundial; regional y nacional. Así, el ACNUR y sus socios pueden salvaguardar de mejor forma los derechos; y, el bienestar de las personas desplazadas.

Más cercano al tema sub examine, a finales de 2022, se encontraban ciento ocho millones cuatrocientos mil (108,400,000) personas, desplazadas por la fuerza a causa de persecuciones, conflictos, violencia, violaciones a los derechos humanos y acontecimientos que alteraron gravemente el orden público. Esta cifra refleja un aumento de diecinueve millones (19,000,000) de personas en comparación con el año 2021; además, supera la población de países como Ecuador, Países Bajos y Somalia. Se trata del aumento más pronunciado de un año a otro, según las estadísticas del ACNUR de desplazamiento forzado. Sumado a ello, una (1) de cada setenta y cuatro (74) personas en el planeta ha sido forzada a huir.

En tanto que, el desplazamiento forzado ha aumentado alrededor del mundo a causa de conflictos nuevos o prolongados, la invasión rusa de Ucrania en febrero de 2022, *verbi gratia*, provocó una de las crisis de desplazamiento de mayor proporción; y, que más rápido se ha desarrollado desde la Segunda Guerra Mundial. Al cierre de 2022, un total de once millones seiscientos mil (11,600,000) personas de Ucrania habían sido desplazadas, incluidos los cinco millones novecientos mil (5,900,000) desplazados internos, y los cinco millones setecientos mil (5,700,000) personas que cruzaron la frontera con otros países. Por otra parte, el conflicto y la inseguridad no han cesado o se reactivaron en otras partes del mundo; como en la República Democrática del Congo, Etiopía y Myanmar, más de un millón (1,000,000) de personas fueron desplazadas dentro de cada uno de estos países.

En la misma dirección, el número de personas refugiadas en el mundo aumentó de veintisiete millones cien mil (27,100,000) en 2021; a treinta y cinco millones trescientos mil (35,300,000) a finales de 2022. De acuerdo a las estadísticas de desplazamiento forzado del ACNUR (2023), este es el mayor incremento del que se tiene registro y se debe, sobre todo, a que un gran número de personas ha huido de la guerra en Ucrania. Adicionalmente, el cincuenta y dos por ciento (52%) de la totalidad de personas refugiadas y otras que necesitan protección internacional; proviene de tres países, a saber, la República Árabe Siria seis millones quinientos mil (6,500,000), Ucrania cinco millones setecientos mil (5,700,000) y Afganistán cinco millones setecientos mil (5,700,000).

En el mismo orden de ideas, la mayor parte de las personas forzadas a huir nunca cruza una frontera internacional, sino que permanece en su propio país. A estas personas se les conoce como desplazados internos, que representan el cincuenta y ocho por ciento (58%) del total de personas desplazadas por la fuerza. La cifra más alta de personas desplazadas al interior de su propio país corresponde a Siria; seis millones ochocientos mil (6,800,000) y se ha mantenido con respecto al año anterior. En otras palabras,

uno (1) de cada tres (3) sirios permaneció en su país a finales de 2022; poco más de una década desde que estalló el conflicto.

En efecto, además de la violencia y los conflictos, los desastres también han provocado desplazamiento interno. En el transcurso de 2022, se reportaron treinta y dos millones seiscientos mil (32,600,00) desplazamientos internos por desastres; de hecho, con base en el Centro de Monitoreo del Desplazamiento Interno, ocho millones setecientos mil (8,700,00) personas seguían siendo desplazadas a finales de ese mismo año. En adición a ello, los desastres provocaron casi la mitad del total de desplazamientos en 2023, cabe decir, un cincuenta y cuatro por ciento (54%).

Y bien, en 2023, los conflictos –tanto nuevos como prolongados– continúan forzando a las personas a huir, estos desplazamientos incluyen aquellos provocados por el conflicto en Sudán y en la República Democrática del Congo; la violencia en Myanmar y la inseguridad y la sequía, ambas persistentes, en Somalia. El aumento a nivel mundial de los precios de energía y mercancías, ha afectado de manera adversa a los países que ya eran frágiles. Estas circunstancias se han agravado con los estragos de la pandemia en virtud del COVID-19.

A pesar de estos riesgos sistémicos, lo que probablemente no cambiará en 2023, es el hecho de que la mayor parte del nodo focal del ut supra mencionado artículo; permanecen tan cerca de sus países como les es posible. A finales de 2022, el setenta por ciento (70%) de las personas refugiadas, –incluidas aquellas en situación similar a la de refugiados y otras que necesitan protección internacional–; había sido acogido por países vecinos. En las últimas cinco décadas, tres cuartos de estas poblaciones permanecieron en su región de origen.

Como puede observarse, en las distintas partes del mundo, ha sido extraordinaria la solidaridad mostrada a las personas refugiadas y otras poblaciones desplazadas por la fuerza. No obstante, no es algo que pueda darse por sentado, pues aún hace falta que la comunidad internacional comparta las responsabilidades y sea solidaria a nivel mundial. Esto implica, aliviar la presión que existe sobre los países de acogida, fortalecer la autosuficiencia de las personas refugiadas, ampliar el acceso a soluciones en terceros países; y, apoyar las condiciones en los países de origen para que los retornos voluntarios sean seguros y dignos. Por último, sin embargo, no de menor importancia, el Foro Mundial sobre los Refugiados (2022), ofrecerá la oportunidad en el año 2023 de demostrar que la solidaridad no menguará, puesto que, los Estados y otras partes interesadas, compartirán buenas prácticas y asumirán más compromisos para apoyar a las personas refugiadas y a las comunidades de acogida.

Métodos

El presente artículo fue abordado conforme al paradigma interpretativo, con un enfoque de tipo cualitativo, siendo un estudio de tipo documental y descriptivo con diseño bibliográfico, cuya técnica de recolección de datos fue el fichaje bibliográfico y la observación documental, aplicando como instrumento de recolección, la observación documental. Asimismo, los datos se analizaron mediante la aplicación del método deductivo, analítico, hermenéutico y exegético, así como técnicas de interpretación y análisis de contenido.

Resultados

Desarrolladas como han sido las bases teóricas de la presente investigación, se evidencia que, el derecho al refugio tiene su génesis en los movimientos migratorios forzosos de los individuos, siendo sus primeros vestigios los éxodos derivados de la Revolución Rusa y la Primera Guerra Mundial; dando origen a su codificación normativa bajo el desarrollo de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados en el año 1951.

En ese sentido, dicha norma se erigió como la norma programática, a través de la cual fue reconocido el derecho al refugio a escala global, como un derecho político y humano fundamental, siendo suscrita por la mayoría de los países del mundo, asociados a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), sirviendo de base mínima de protección para todas las personas de los países miembros.

Como resultado de ello, Venezuela al ser un país suscrito a la ut supra mencionada Organización, propendió a la adopción de forma interna, mediante el desarrollo de un instrumento normativo que, desarrollará el contenido programático de este reconocimiento internacional, pasando a integrarlo en su Carta Magna; y, posteriormente, legislar en esta materia, dando origen a la Ley Orgánica Sobre Refugiados o Refugiadas y Asilados o Asiladas (2001), siendo en consecuencia, de aplicación vinculante bajo la tutela judicial venezolana.

Discusión.

De las consideraciones que anteceden, resulta indefectible destacar que, el derecho al refugio constituye un derecho humano fundamental, perteneciente a los derechos políticos que asisten a todo ser humano, brindando protección ante la persecución por razones tales como la raza, el credo y la identidad, reconocidos a escala global dentro del cuerpo normativo dispuesto por la Organización de las Naciones

Unidas (ONU); bajo la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados en el año 1951, siendo esta la norma que impuso un piso y sentó las bases de esta garantía.

En ese orden de ideas, fue dicha preponderancia la que originó la necesidad de que los diversos Estados legislaran sobre esta materia; a los fines de desarrollar y en consecuencia, reglamentar, la forma en la cual estos derechos serían ejercidos dentro de su jurisdicción, dando origen en Venezuela a la Ley Orgánica Sobre Refugiados o Refugiadas y Asilados o Asiladas (2001), con lo cual, se instituyó la garantía vinculante de aplicación inmediata del derecho de los refugiados dentro del orden interno jurídico venezolano; obligando a su tutela ineludible por parte de los órganos de administración de justicia, inclusive de forma preferente, por medio de la aplicación del artículo 23 de la Carta Magna, donde se desarrolla la supraconstitucionalidad de estas disposiciones, en la medida en que contengan mejores derechos en favor del ser humano.

No obstante, aun cuando en Venezuela se evidencia una amalgama armonizada en materia de protección al derecho al refugio; en la cual se garantiza la aplicación preferente de normas que beneficien al refugiado, se destaca que, dichas normativas son antiguas, pudiendo en todo caso, encontrarse alejadas de realidades y fenómenos que no se tomaren en cuenta en las normativas anteriormente descritas; con lo cual corresponderá al operador de justicia, equilibrar dichas asimetrías en función de los valores axiológicos que inspira este derecho político; y, el mejor argumento en favor de la humanidad.

Conclusiones

Partiendo del análisis que antecede y de todas las consideraciones realizadas a lo largo del presente estudio; es posible concluir que la institución jurídica del refugio es el resultado de éxodos masivos, propiciados por los conflictos bélicos a nivel histórico, originando grandes temores, fundados en las represalias del Estado de origen para con su nacional en cuestiones de raza, credo, sexo y nacionalidad.

Asimismo, su reconocimiento internacional obtuvo el mayor auge posterior a la Segunda Guerra Mundial, donde la nueva Organización de las Naciones Unidas (ONU), propendió a la adopción de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados en 1951, como piso garante y programático regulador del derecho al refugio a nivel internacional; dentro del sistema internacional de los Estados contratantes.

En razón de lo anterior, la nación venezolana respetando dichas obligaciones internacionales, adoptó en su orden interno dentro de su Carta Magna el derecho al refugio como derecho político; el cual se encuentra inclusive reflejado actualmente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

(1999); y, expuesto en la Ley Orgánica Sobre Refugiados o Refugiadas y Asilados o Asiladas (2001) (denominado en lo sucesivo Ley Orgánica). Se dispone, en consecuencia, de una estructura normativa amplia en lo atinente al reconocimiento y protección de esta institución.

Finalmente, resulta indefectible destacar que, en virtud de la dualidad de normativas existentes, entiéndase la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (1951) en el marco internacional; y, la Carta Magna (1999) venezolana y la Ley Orgánica en el nacional respectivamente; los juzgados venezolanos deberán aplicar de forma inmediata y directa aquella que disponga el goce y ejercicio más favorable, en favor del demandante de refugio, tal y como reza el artículo 23 de nuestra Constitución.

Referencias Bibliográficas

Revistas periódicas

Morgades, S. (2016). Refugiado. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*. No. 10. (Pp. 234-249).

Páginas webs

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. (junio de 2023). *Datos y estadísticas Tendencias Globales*. <https://www.acnur.org/tendencias-globales>.

Foro Mundial de los Refugiados 2023. (septiembre de 2022). *Avances que han hecho los gobiernos y otras partes interesadas para cumplir con los compromisos y las iniciativas que se anunciaron en 2019*. <https://www.acnur.org/foro-mundial-sobre-los-refugiados-2023>.

Leyes, reglamentos y documentos legales

Asamblea General (1951). Convención sobre el Estatuto de los Refugiados. En su resolución 429 (V). Suiza.

Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 36860. Venezuela.

Asamblea Nacional (2001). Ley de Refugio y Asilo venezolana. Gaceta Oficial 37296. Venezuela.

Consejo Económico y Social y Asamblea General (1967). Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados. En su resolución 1186 (XLI) y 2198 (XXI) respectivamente. Estados Unidos de América.

Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea (2013). Directiva sobre procedimientos comunes para la concesión o la retirada de la protección internacional (refundición). Diario Oficial de la Unión Europea 29.6.2013 N° L 180/80. Bélgica.

PDF

Cazabat, C., O'Connor, A. (2021). *Informe del índice de desplazamiento interno*. [Archivo PDF]. https://www.internal-displacement.org/sites/default/files/2022-02/211214_IDMC_IDI21_ES_final.pdf.

Liderazgo visionario como elemento clave en el desarrollo organizacional

3JCIJGH-62

*Vanessa Gómez Briñez

**Ana Perozo Rojas

Resumen

La investigación se planteó como propósito analizar el liderazgo visionario como elemento clave en el desarrollo organizacional, bajo los postulados teóricos de Céspedes y Fuentes García (2020), Dávila (2019), entre otros. Metodológicamente, se concibe dentro de paradigma cualitativo en función de investigación documental; cimentada en la indagación en fuentes primarias y secundarias, para recolectar información y generar resultados relevantes. Los resultados de la revisión bibliográfica permiten señalar como reflexiones finales, que el liderazgo visionario es importante porque es fundamental para la supervivencia de cualquier organización. Se basa en la capacidad del líder para dirigir con base a la adecuada ejecución de los procesos organizacional y fomentar la creatividad, cambio e innovación; como herramientas del desarrollo.

Palabras Clave: Liderazgo, Organizacional, Visionario

Visionary leadership as a key element in organizational development

Abstract

The purpose of the research was to analyze visionary leadership as a key tool in organizational development, under the theoretical postulates of Céspedes and Fuentes García (2020), Dávila (2019), among others. Methodologically, it is conceived within a qualitative paradigm based on documentary research; based on research into primary and secondary sources, to collect information and generate relevant results. The results of the bibliographic review allow us to point out as final reflections that visionary leadership is important because it is fundamental for the survival of any organization. This is because it is the leader's ability to direct based on the adequate execution of organizational processes and promote creativity, change and innovation.

Keywords: Leadership, Organizational, Visionary

* Cursante del Doctorado en Ciencias Gerenciales (URBE). Magister Scientiarum en Gerencia de Proyectos (URBE,2013). Ingeniero Industrial (URBE,2010). PDVSA GAS Gerencia de Planificación Comercial. E-mail: vanessa18494@gmail.com

** Cursante del Doctorado en Ciencias Gerenciales (URBE). Magister Scientiarum en Gerencia Tributaria (URU, 2017). Contador Público (LUZ, 2011). Gerente de Finanzas Agropecuaria Buena Aventura. E-mail: aliperozo.5@gmail.com

Introducción

El propósito del artículo se basó en analizar el liderazgo visionario como elemento clave en el desarrollo organizacional, donde su aplicación se concibe como un proceso multifactorial en el quehacer humano, han sido variadas las organizaciones e instituciones que al ejecutar sus operaciones han generado inquietudes en relación a la optimización del rol de líder, como su presencia y efectiva actuación fomenta la satisfacción y rendimiento laboral en el capital humano; todo con la finalidad de fomentar interacciones con el entorno para consolidar el crecimiento de las entidades.

El planteamiento anterior, ha dado lugar al desarrollo de la investigación; siempre en la constante búsqueda de una efectiva retroalimentación que fortalezca a los gerentes el perfeccionamiento de capacidades para reflejar en sus empleados la complacencia que se experimenta al tenerlos como miembros activos de la organización, en pro del fomentar la comunicación bidireccional a través de comentarios positivos, fortalecedores de las interacciones, así como del desempeño esperado.

El actual entorno competitivo en el cual se desarrolla el ser humano, demanda cambios rápidos y constantes; en los cuales se plantea la necesidad de gerenciar las organizaciones de forma muy dinámica y participativa con base a la incorporación de la tecnología con relación al internet, cuarta y quinta revolución industrial, gerencia de la innovación, entre otros elementos conducentes al desarrollo organizacional. El planteamiento anterior, se orienta a señalar el impactante crecimiento en la implementación de la tecnología; evidenciando avances, los cuales se han considerado de alto impacto para las entidades.

Con base al conjunto de condiciones políticas, financieras, económicas, culturales y sociales imperantes en el mundo actual; se determina con carácter imprescindible que las organizaciones sean altamente creativas, innovadoras, con adaptación ágil ante los cambios para sobrevivir y crecer; para lo cual necesariamente requieren de capital humano con elevado compromiso, capacitado y motivado; orientado al logro de la misión organizacional para canalizar sus deseos, expectativas y necesidades. Requiriendo esfuerzos, recursos, destrezas, habilidades y conocimientos aportados por sus integrantes.

Lo anteriormente expuesto, se ve opacado por la ausencia de competencias relacionales, la ausencia de contacto humano, ya que, al estar en un mundo totalmente automatizado, se ha llegado a olvidar que el principal capital organizacional es el talento humano con desarrollo de actividades en las organizaciones e instituciones (independientemente del carácter de su capital: privado y público).

Aunado a ello, para Cosme (2018), a menudo se tornan grandes expectativas sobre el efecto e importancia del liderazgo en la vida organizacional y entorno organizacional; donde una visión simplista encubre una serie de situaciones con atributos estructurales desarrollados dentro de las entidades.

Continuando con el planteamiento del mencionado autor, el tema del liderazgo, se establece como vital importante para el éxito organizacional, pues plantea la necesidad de: a) crear escenarios apropiados para la mejora del conocimiento b) el líder promueva la capacidad de dirigir c) la empresa pueda tener un adecuado procedimiento de planificación, control y organización d) un adecuado liderazgo es esencial para la supervivencia de las entidades y e) prever situaciones que conlleven a la reducida efectividad en la planificación y control del desarrollo de las operaciones.

Lo anterior lleva a tomar conciencia de la importancia del liderazgo visionario para el funcionamiento y continuidad de las organizaciones, razón por la cual debe mantenerse y calificar su alcance. Las organizaciones exitosas, son otras que aquellas que, como visionarios, basaron su estrategia de crecimiento en su principal fortaleza: su gente y su integración.

Por lo tanto, es importante desarrollar un estilo gerencial flexible, con elementos comunicacionales claros, los cuales deben ser aplicados por los líderes en los procesos de formación de los colaboradores. Siendo esto, el planteamiento que permite señalar que el liderazgo visionario, fomenta el compromiso organización-empleados.

Cabe destaca la tendencia actual en el ejercicio de la gerencia del ser, se basa en la influencia de la efectividad (eficiencia más eficacia) en el desarrollo organizacional. El capital humano como principal activo intangible es valioso para las organizaciones; razón por la cual la dirección debería basar sus decisiones de gestión de estos. El hecho de ejecutar el planteamiento anterior, supone la relación entre rendimiento laboral/estilos de gestión organizacional; donde las decisiones que toma la dirección tendrían que basarse en un correcto análisis de los factores y recursos implicados en los procesos decisorios en las empresas.

Con base al planteamiento anterior, se crea en los colaboradores una apreciación de la empresa distinta a la que normalmente se ha manejado; con cambios significativos en los procesos organizacionales acompañados de un liderazgo compartido a través de la visión global; donde el líder pueda influenciar en forma positiva en el ambiente organizacional y dar sentido así como orientación a los objetivos. Reconociendo que cada individuo es clave para lograr o mantener calidad, eficiencia y eficacia en la cultura participativa que permita el crecimiento de la organización en forma efectiva.

A continuación, se presenta el marco teórico donde se define el liderazgo visionario, desarrollo organizacional, importancia y el para posteriormente concluir con la relevancia de consolidar la relación entre los elementos mencionados; con la finalidad de lograr la efectiva transformación de una entidad hacia una organización altamente productiva con base al empuje en la esencia de su capital humano para lograr la adaptación al cambio logrando romper el paradigma de lo estatificado.

Fundamentación teórica

Liderazgo visionario

Para los autores Sampedro y Arana (2019), “el liderazgo visionario posee y desarrolla un conjunto de capacidades, donde el principal atributo se relaciona con crear para articular y adoptar una visión realista, atractiva y creíble del futuro organizacional; en la cual se visualice el cambio.” (p.10). En su ejercicio, se cimienta la visión a largo plazo, para fortalecer la mejora de situaciones, hechos, acontecimientos; de esta forma se pueden detectar oportunidades antes de que la competencia.

Continuando con la definición de Sampedro y Arana (2019), el líder visionario no es conformista, es creativo e innovador; fomenta el crecimiento y la participación/acción, no sólo fija unos objetivos exigentes, sino que lucha por alcanzarlos, sin rendirse, con enorme persistencia, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito para lograr la visión.

Una definición más novedosa, la plantea Senge (2019), para quien en una entidad inteligente en la cual todos sus integrantes se unifican como una unidad integrada con capacidad de aprender tenazmente; los líderes son planificadores, guías y maestros. Los líderes visionarios son "responsables de crear organizaciones en las que las personas amplíen continuamente su capacidad para comprender la complejidad, articular visiones y mejorar los modelos mentales compartidos; en otras palabras, aprender". (p.105). Se trata de diseñar o rediseñar los mejores procesos de aprendizaje, a través de los cuales las personas puedan reunirse de manera efectiva para consolidar la acción organizacional. Tomar esta posición es el primer acto de liderazgo, el comienzo de inspirar la visión de las organizaciones inteligentes.

En el mismo orden de ideas para Kearns (2019), el líder visionario es aquel que “tiene una visión de futuro, establece los objetivos que el grupo debe trabajar, impone como deben actuar las personas; permite dejar los espacios necesarios para que los individuos puedan experimentar y practicar” (p.78) Por eso, es bien vista la innovación, al igual que, asumir riesgo siempre y cuando sean calculados

eficientemente. Donde, los colaboradores al tener las metas claras, se orientan a alcanzar el compromiso; partiendo de la identificación con los miembros del equipo de trabajo, el líder comparte conocimientos y se compromete con el enfoque de integración.

En continuidad al planteamiento del autor, se señala que los líderes visionarios poseen características o atributos claves; desarrollan las capacidades de crear, comunicar, y expandir una visión realista, convincente y creíble del futuro, así como el talento, las habilidades y los recursos que los inspiran; lo cual se emplea como recurso de apalancamiento.

Del mismo modo, la capacidad de articular una visión de manera efectiva, articularla y aplicarla en una variedad de situaciones de liderazgo inspira a las personas a usar la emoción para lograr las metas organizacionales. Estas son las habilidades que demuestran los líderes cuando tienen una visión excepcional. Contrariamente a las suposiciones de varios autores, los líderes visionarios han establecido una dirección clara en los temas que definen su organización, tienen la capacidad de influir adecuadamente en la dirección estratégica y toman su propio turno. La convergencia se aprecia si sugiere tener la capacidad de sumar. En un proceso de innovación que implica transformarse en algo nuevo.

En palabras de Palomo (2013), este tipo de liderazgo es de conocimiento común, pero no todos los líderes son visionarios, y no todos los visionarios son líderes. Para considerar a una persona de este estilo, deben estar presentes tanto las nociones de visión estratégica, inspiradora y futura del visionario como la capacidad de guiar, motivar y lograr los resultados típicos de un líder.

Si bien es cierto que este es un estilo que da buenos resultados y generalmente es considerado muy positivo por quienes lo practican, el liderazgo ideal es adaptable, depende de la situación y del momento. Por lo tanto, los mejores líderes visionarios del mundo deben poder ejercer otros tipos de liderazgo en momentos específicos para lograr los mejores resultados posibles. Uno de estos efectos indeseables es que las organizaciones se vuelven demasiado dependientes de las personas que brindan liderazgo temporal.

A modo de punto reflexivo, se señala que un líder visionario debe ser capaz de contagiar entusiasmo, esfuerzo y compromiso. Por otro lado, este perfil también tiene algunas debilidades que debes conocer para saber cómo convertirlas en oportunidades de negocio. Estos líderes se centran en la visión y dejan de lado otros aspectos importantes como los beneficios en el desarrollo del personal.

Construcción del liderazgo visionario

Plantea el autor Piqueras (2020), "...las personas tienden a seguir a quienes contemplan común medio para satisfacer metas; los administradores deben comprender que motiva a sus subordinados y como se refleja al desarrollar las actividades; lo cual conduce a determinar eficacia" (p.55). Todo equipo organizacional con desempeño al límite de su capacidad tiene un miembro con alguna de las siguientes competencias para el arte del liderazgo, las cuales son:

Comprender la aplicación de fuerzas motivadoras diferentes en contextos variados.

Ser modelo a fomentar.

Fomento de cultura y clima orientado a fomentar la aplicación de capacidades.

Fortalecimiento de equipos cohesionados

Desarrollo de la visualización del horizonte

En el mismo orden de ideas para Kearns (2019), "lo que distingue a este estilo de los demás es su capacidad para atraer a las personas hacia una visión, meta u objetivo. Una visión no tiene que ser particularmente innovadora" (p.28). Los líderes visionarios no tienen que ser creativos, pero aportan una visión convincente e inspiradora de los miembros de su equipo.

Los que rodean al líder visionario se definen como seguidores porque siguen ciegamente la visión. Se preocupan por articular su visión de una manera que inspire y comprometa emocionalmente a los miembros del equipo. Además, también genera elementos emocionales a partir de elementos racionales, concretos y observables. Se basa en el aseguramiento de que cada miembro del equipo sepa lo que se espera de él. Esto une dos elementos clave en la definición de lo que es el trabajo en equipo, aumentando así la motivación para alcanzar los objetivos planteados.

A manera de reflexión, se establece que la construcción del liderazgo específicamente el visionario; asegura que se maximice el compromiso del equipo con objetivos y acciones diseñadas para alcanzarlos. Los líderes visionarios definen formas de trabajar que giran en torno a una visión más amplia al alinear las responsabilidades personales con ella. El estilo visionario es flexible, dejan claro su objetivo final y, por lo general, les dan a los miembros del equipo espacio para definir el camino para llegar allí.

Habilidades del líder visionario

Señala Acosta (2018), el líder visionario presenta cuatro (04) grandes habilidades, las cuales son: a) ser innovador: se cimenta en generar iniciativas con predominio de la creatividad e innovación; estar sobre aviso de los cambios e inestabilidad del entorno b) desarrollar la resistencia: aplicar el liderazgo se genera en las organizaciones con situaciones que demandan cambios los productos la resiliencia se une a la resistencia como elemento clave c) fomentar el pensamiento estratégico: tienen la tarea de guiar a una empresa en el sentido amplio. Su papel, se centra en dar al equipo la confianza para visualizar el horizonte y d) tomar riesgos de manera inteligente: con base al estudio de las condiciones del mercado.

En el mismo orden de ideas, para Reeder y Gragg (2020), debido al impacto positivo, el estilo visionario funciona bien en cualquier ámbito organizacional; pero se determina con mayor efectividad cuando se pretende construir equipos cohesionados orientados con el horizonte empresarial, “...un líder visionario desarrolla como prioridad en ofrecer a los equipos una perspectiva a largo plazo” (p.28).

A partir de la teoría expuesta, se concluye que las habilidades del líder visionario se manifiestan cuando las metas a alcanzar son muy ambiciosas y las ambiciones de los miembros del equipo por alcanzarlas y superarlas también son muy altas. También funciona bien cuando los equipos están acostumbrados a trabajar de forma totalmente independiente pero cohesionados en su totalidad.

Desarrollo organizacional

En palabras de Pérez (2020), el Desarrollo Organizacional (DO), se concibe como un “conjunto específico de discusión de cambio, habilidades, actividades, herramientas o técnicas usadas para ayudar a la gente y organizaciones a ser más efectivas” (p. 52). Se ha fabricado en el instrumento por excelencia para el cambio en busca del logro de una mayor eficiencia organizacional, condición necesaria en el mundo factual, caracterizada por la intensa competencia a nivel local, nacional e internacional.

Las consecuencias se consideran un elemento clave en la formulación del éxito empresarial, pues permite adecuar la estructura (arquitectura organizacional u organigrama), facilita la conducción de los equipos de trabajo y fomenta las relaciones humanas para prevenir o resolver en forma efectiva los conflictos generados en la actividad.

En el mismo orden de ideas para Cravino (2020), “es un esfuerzo planeado que abarca toda la organización, administrada desde arriba, para aumentar la eficacia y la salud de la organización, a través de explosiones planeadas en los procesos organizacionales, utilizando conocimientos de la ciencia del

comportamiento” (pág.41). Es una respuesta al cambio, una compleja estrategia para incentivar la transformación de las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, de modo que pueden adaptarse mejor a: innovación tecnológica, cambios en el mercado, así como desafíos en escenarios inestables.

Mientras que Sandoval (2020), lo señala “como un plan con objetivos, estrategias, técnicas y tácticas; con las cuales una organización soluciona una determinada situación en pro de la excelencia. Es decir, un enfoque sistemático para alcanzar un ideal de excelencia corporativa” (p. 28). Se adapta el fortalecimiento de los colaboradores para optimizar el sistema orgánico y alcanzar sus objetivos. Es una metodología para facilitar cambios en la estructura organizacional, con esfuerzos sustentados al aplicar la ciencia del comportamiento; empleando métodos analíticos y de reflexión.

La revisión teórica, permite señalar que la aplicación del DO, se concibe como un conjunto de estrategias y tácticas formalmente ideadas dentro de una organización; con la vital intervención del talento humano, quien determina y ejecuta un conjunto de prácticas con la finalidad de alinear los objetivos empresariales con los del resto de la comunidad o grupos de intereses; con base al compromiso y productividad. Las actividades que lo integran se organizan para determinar el óptimo funcionamiento y el crecimiento de la entidad.

Características del desarrollo organizacional

En palabras de Pereira (2020), se determina con carácter prioritario reconocer la caracterización del DO, el cual “...resalta las actitudes y emociones del talento para ser tomadas en cuenta a la hora de promover el trabajo en equipo; así como los aspectos motivacionales dirigidos a: éxito y competitividad; evidenciados determinantes en generar respuestas para solventar conflictos existentes” (p.87).

El planteamiento anterior, sugiere la formación de equipos, dirección sistemática y el aprendizaje experiencial, fortaleciendo así las relaciones ganar/ganar desarrolladas al adaptar los perfiles de competencias en el capital humano; con la finalidad de alinear la acción del personal con la estrategia organizacional planificada.

Razón por la cual, el DO se determina como un proceso sistemático; en el cual los gerentes deben considerar el tiempo para establecer metas y brindar retroalimentación constante sobre el desempeño de los empleados. Desarrollando un plan de trabajo que asigne tiempo para la capacitación de habilidades para mejorar la comunicación y fomentar la visión integral.

La revisión teórica, destaca la importancia de las características del OD, al relacionarlas con las capacidades de valorar el desempeño de los líderes a favor del desempeño empresarial; gestionando el progreso intelectual y social; sin descuidar la capacidad de los líderes de brindar una orientación sistémica para el aprendizaje compartido.

Construcción de equipos

Para Galicia (2019), “la construcción de equipos pretende que los colaboradores se sientan a gusto al compartir los frutos experienciales, creencias, observaciones con un proyecto común, sentido de pertenencia, cohesión, tomando decisiones en base del conocimiento compartido”. (p.22).

Se desarrolla participando en las vivencias de las experiencias del entorno, tras la integración experiencias personales con las laborales. Su efectiva aplicación, se orienta a la unificación de criterios y actuación entre líderes y colaboradores, facilitando la formalización de procesos de aprendizaje para desarrollar los objetivos organizacionales. Donde, la promoción del trabajo en equipo, representa para de la mejora laboral, al resaltar las características relacionadas con las potencialidades y reconocimiento.

A manera de reflexión, la construcción de equipos fomenta la interacción entre las personas, a través de contribuciones significativas de todos los empleados dentro de la organización. Se puede enfatizar que las actividades relacionadas con la formación en DO deben tener en cuenta la percepción de los líderes y empleados como un llamado grupo jerárquico, basado en el conocimiento de los procesos organizacionales, la consideración del pensamiento positivo y la superación del miedo.

Orientación sistémica

Plantea González (2019), las personas orientadas por un líder poseen una motivación muy fuerte para cumplir sus objetivos por ende sirve para “alinearse el factor humano con los objetivos organizacionales”, para lo cual se deben establecer pautas relacionadas con: control, iniciativa al trabajo, toma de decisiones, entre otras” (p.80). Donde, el gerente impulsor del cambio, recolecta la información necesaria para minimizar el impacto de la incertidumbre, promoviendo formas adecuadas para desarrollar las funciones.

Para el mencionado autor, la acción es ejecutada por los líderes, con base al reconocimiento en las fortalezas, lo cual permite incorporar modelos, planes, estrategias, ideas y proyectos, desde el ámbito gerencial, lo cual se relaciona con la caracterización del desarrollo cognitivo, habilidades y capacidades; al optimizar los procesos para maximizar los resultados. El liderazgo influye en el DO, se considera una

piedra angular del éxito en las operaciones empresariales; con base a la orientación sistémica del líder; al innovar y desarrollar una amplia visualización de los elementos con los cuales interactúa.

La lectura reflexiva, permite determinar la importancia de la orientación sistémica en el ejercicio del liderazgo, así como en la aplicación del enfoque del DO; pues permite fortalecer el logro de la visión al desarrollar elementos interactivos en la misión; con un enfoque grupal determinando énfasis en los procesos y actuación del personal. Con ello, se logra dirigir el desempeño laboral, así como reforzar situaciones propias de la dinámica organizacional.

Aprendizaje experiencial

En ese aspecto, el aprendizaje vivencial, es parte del DO, por ser un proceso frecuente, para González (2019), se deriva del conjunto de acciones emprendidas para desarrollar el cambio planificado dentro del horizonte organizacional; su centro de aplicación se determina con el conjunto de acciones para fomentar la cultura de innovación con base a la ejecución de paradigmas retadores, con los cuales se pueda ejecutar la generación, actualización y socialización del conocimiento. Parte de la experiencia en el aprendizaje, se relaciona con el rompimiento de patrones, con lo cual se logra erradicar conductas y dar espacio a nuevos patrones de actuación basados en la actualización de estrategias para reaprender en base a la gestión a implementar.

La cultura de aprendizaje, requiere de la orientación hacia la resolución de problemas, elemento de diferenciación que permitirá fortalecer las capacidades individuales y colectivas en pro de lograr resultados o impactos valiosos. Razón por la cual, los gerentes deben monitorear el funcionamiento estratégico de la organización, para brindarle a los empleados la oportunidad de compartir experiencias demostrando métodos conductivos para fortalecer los procesos.

En consecuencia, el aprendizaje experiencial, es una necesidad por cuanto de ella depende el desempeño laboral, se dirija a mejorar constantemente, el respeto hacia el prójimo, los aspectos cognitivos, tanto del gerente como colaboradores, ello genera empatía al saber que hay objetividad practica en los conocimientos compartidos.

Herramientas del desarrollo organizacional

Señala Bayón (2019), las herramientas del DO, se resumen en el conjunto de acciones que se ejecutan para potencializar las competencias personales y profesionales de los colaboradores; con base a los elementos relacionados con las funciones del líder; quien debe poseer una estructura mental abierta. Su aplicación en las organizaciones, permite al líder optimizar la actuación en forma efectiva; mediante la mediación estratégica para solucionar conflictos.

Plantea Galicia (2019), su ejercicio induce al colaborador a identificar las estrategias, habilidades y criterios, estableciendo relaciones coherentes para dirigir el desarrollo de los objetivos organizacionales. Para el autor las principales herramientas son:

Entrenamiento: se refiere a impartir el conocimiento relacionado con los procedimientos organizacionales, determinando los elementos fundamentales para lograr el desarrollo de colaboradores; todo mediante la conducción del líder, con miras a crear un ambiente óptimo donde los miembros se sientan cómodos y seguros.

Enfoque normativo: en las organizaciones, se determina el diseño de normas, con las cuales se puedan ejecutar los procesos, llegando a crear un conjunto de enfoques contentivos de los cambios en procedimientos o sistemas.

Retroalimentación: el líder organizacional, fomenta la comunicación efectiva, reconociendo que necesitan compartir la orientación de sus acciones laborales, donde la retroalimentación es una fase del proceso comunicacional que representa un hilo conductor en las distintas interdependencias empresariales relacionados con la aplicación del DO por parte de los líderes.

Metodológico

En relación a la perspectiva metodológica, el artículo se desarrolló en relación a la investigación documental. Para Palella y Martins (2017), “la investigación documental se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre las situaciones de un determinado tema en documentos escritos u orales” (p.84). En palabras de Bernal (2014), “como parte de la investigación cualitativa . . . , se caracteriza por analizar fenómenos de estudio recabando información a través de fuentes fidedignas de información (bibliográficas, hemerográfica, archivo), con la finalidad de aumentar la certeza de ella, para generar teorías y conocimientos” (p.101).

Reflexiones finales

Variadas son las investigaciones y estudios relacionados con todos los estilos de liderazgo, especialmente el visionario y su influencia en la apertura al cambio como parte del DO. Independientemente de que uno nazca o llegue a ser líder visionario, no cabe duda del impacto estratégico que desarrollan como portadores y productores de valor agregado; pues su gestión se visualiza como una actividad amplia y visionaria que trata de separar la competencia y los valores característicos de la organización.

El liderazgo visionario puede ser analizado desde dos perspectivas: a) como una característica y b) función especial en una organización, comunidad o sociedad; ambas convergen en la tendencia a entender el estilo de liderazgo como un proceso de interacción humana donde uno de ellos dirige las energías, oportunidades y acciones humanas con su especial influencia y poder que el grupo alcance el objetivo común de cambiar tanto a la forma como se adapta la organización a los cambios que se presentan.

La efectividad del liderazgo visionario se basa en el compromiso, comunicación, confianza, honestidad, prospectiva y visualización; todas orientadas a posicionar la organización y adaptarlas a cambios futuros. Pero un líder no solo debe seguir estas condiciones, también debe seguir ciertas virtudes que lo lleven a tomar buenas decisiones.

La tarea del líder no es tan fácil, debe tener muy buenas habilidades de comunicación e integración, para que los miembros de la organización liberen energía para lograr un objetivo común. La comunicación juega un papel protagónico porque nos permite transmitir lo que hay dentro de cada uno de los integrantes de la estructura.

El liderazgo visionario es importante porque es fundamental para la supervivencia de cualquier organización. Se considera como la capacidad del líder para orientar con base a la ejecución de los procesos de planificación, organización, dirección y control para fomentar la creatividad e innovación.

Razón por la cual y con base a la lectura desarrollada, el binomio liderazgo visionario y DO, explica la relación entre los enfoques para que las estrategias que los gerentes y líderes desarrollen en sus intervenciones se consideren determinísticas. La gestión del liderazgo visionario es crucial y necesaria en todas las organizaciones e instituciones para lograr los resultados que se desean en relación al cambio planificado. El objetivo principal es ampliar la base al liderazgo visionario para fortalecer el crecimiento

interno organizacional; es decir considerarlo como un elemento impulsor; el cual fomenta que las entidades logren sus objetivos.

Referencias bibliográficas

Acosta, J. (2018). *Dirigir, Liderar, Motivar, Comunicar, Delegar, Dirigir reuniones*. 6ta. Edición. Ediciones ESIC.

Bayón, J. (2019). *Cultura Empresarial*. EDITORIAL ELEARNING.

Bernal, C. (2014). *Fundamentos de Investigación*. Pearson Ediciones.

Cosme, J. (2018). *Liderazgo*. Editorial Elearning.

Cravino, L. (2020). *Metáforas del desempeño: Innovación para el desarrollo organizacional*. Temas Grupo Editorial.

Galicia, M. (2019). *Desarrollo organizacional: Coaching de equipos*. Avanza Editorial.

Gonzalez, A. (2019). *Desarrollo organizacional de la A a la Z*. Ediciones PACJ.

Kearns, D. G. (2019). *Liderazgo en Tiempos Turbulentos*. Ediciones Grupo Nelson.

Parella, S. y. (2017). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. 3ra. Edición. Fondo Editorial UPEL.

Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. 8va. Edición. Ediciones ESIC.

Pereira, F. (2020). *Coaching Organizacional Sistemático: La Estrategia para Conquistar Los Objetivos y Metas de la Organización*. Ediciones Independently Published.

Peréz, R. (2020). *DO Al Rescate: Estrategias de Desarrollo Organizacional*. Amazon Digital Services LLC - KDP.

Piqueras, C. (2020). *LIDERAZGO EFECTIVO: Guía práctica para liderar sin complejos*. Profit Editorial.

Reeder, H. y Gragg, H. (2020). *El liderazgo y su dinámica: Un modelo bíblico para cultivar líderes efectivos*. Publicaciones Faro de Gracia.

Sampedro, J. y Arana, W. (2019). *Liderazgo Visionario: El Arte de Convertir la Visión en Realidad*. Ediciones Independently Published.

Sandoval, C. (2020). *Liderazgo en Tiempos de Crisis*. Ediciones Conecta.

Senge, P. (2019). *La Quinta Disciplina: El Arte y la Práctica de la Organización Abierta al Aprendizaje*. 9na. Ed. Ediciones Granica, S.A.

Industria 5.0 y gerencia logística en cadenas de farmacias

3JCIJGH-63

*Vanessa Gómez
**Ana Perozo Rojas

Resumen

El propósito del artículo se orienta en analizar la industria 5.0 y la gerencia logística en cadenas de farmacias, bajo los postulados de los autores Molina y Cañada (2022), Silveira (2022), entre otros. Metodológicamente se desarrolló dentro del paradigma pospositivista, bajo la técnica de la investigación documental. La revisión teórica permite visualizar que las operaciones en las cadenas de farmacias, se encuentran en un periodo de aceleración exponencial; con base al conocimiento de las estructuras de trabajo determinada; razón por la cual se deben ejecutar un conjunto de herramientas relacionadas con la tecnología, en la cual se asienta la industria 5.0. en pro del fortalecimiento de las actividades logísticas y con ello la determinación de la secuencia en las actividades.

Palabras Clave: Gerencia, Industria 5.0, Logística

Industry 5.0 and logistics management in pharmacy chains

Abstract

The purpose of the article is oriented to analyze industry 5.0 and logistics management in pharmacy chains, under the postulates of the authors Molina and Cañada (2022), Silveira (2022), among others. Methodologically, it was developed within the postpositivist paradigm, under the documentary research technique. The theoretical review allows us to see that operations in pharmacy chains are in a period of exponential acceleration; based on knowledge of the determined work structures; which is why a set of tools related to technology must be executed, on which industry 5.0 is based. in favor of strengthening logistics activities and thereby determining the sequence of activities

Keywords: Industry 5.0, Management, Logistics

* Cursante del Doctorado en Ciencias Gerenciales (URBE, Actualidad). Magister Scientiarum en Gerencia de Proyectos (URBE,2013). Ingeniero Industrial (URBE,2010). PDVSA GAS Gerencia de Planificación Comercial. E-mail: vanessa18494@gmail.com

** Cursante del Doctorado en Ciencias Gerenciales (URBE, Actualidad). Magister Scientiarum en Gerencia Tributaria (URU, 2017). Contador Público (LUZ, 2011). Gerente de Finanzas Agropecuaria Buena Aventura. E-mail: aliperozo.5@gmail.com

Introducción

¡En la actualidad, la industria 5.0, se concibe como una nueva forma de pensar en la producción industrial, se basa en incorporar tecnologías de automatización, robótica, inteligencia artificial y el internet de las cosas, para desarrollar sistemas productivos más inteligentes, conectados y eficientes. En este contexto, la gerencia logística es un componente crucial para la implementación y éxito de los procesos industriales en contextos con amplia intervención tecnológica.

La Gerencia Logística (GL), se encarga de optimizar los procesos de cadena de suministro y operaciones, desde la adquisición de materias primas hasta la entrega del producto final al cliente. Con la introducción de tecnologías avanzadas y la digitalización de las cadenas de suministro, la gerencia logística ha cambiado su enfoque hacia la gestión del flujo de información, la analítica de datos y la capacidad de respuesta en tiempo real.

La industria 5.0 se enfoca en crear procesos de producción más flexibles, ágiles y personalizados para los clientes. Para lograr esto, la transformación digital de la gerencia logística tiene un papel clave en la integración de nuevas tecnologías y sistemas de información para mejorar la planificación y control de la cadena de suministro. La gestión de inventarios y el seguimiento de envíos se realizan en tiempo real, lo que permite una mayor eficiencia en los procesos y una toma de decisiones más precisa.

En la industria 5.0, la GL también se enfoca en la colaboración y la integración de los diferentes actores involucrados en la cadena de suministro. La comunicación entre proveedores, transportistas, clientes y la empresa es esencial para mantener una cadena de suministro sólida y eficiente. Los datos de cada uno de los actores pueden ser compartidos y analizados en tiempo real, lo que permite una mayor eficiencia en el flujo de información y una mejor toma de decisiones.

Además, la GL en la industria 5.0, se relaciona con la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial. La optimización de la cadena de suministro no se centra en mejorar la eficiencia y reducir costos, también respeta y protege el medio ambiente y la sociedad. La transparencia y la trazabilidad en la cadena de suministro son fundamentales para garantizar la sostenibilidad y el cumplimiento de las normas éticas. Es decir, la industria 5.0 representa una evolución en la gestión logística que busca integrar tecnologías avanzadas con prácticas responsables y sostenibles para mejorar el desempeño empresarial en el largo plazo, dentro del segmento de mercado.

La industria 5.0, es una tendencia que apuesta por la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial en la gestión logística. No se trata solo de mejorar el rendimiento económico, sino también de proteger al medio ambiente y a las personas involucradas en toda la cadena productiva. Por eso, para optimizar esta cadena de suministro es fundamental tener transparencia y trazabilidad en todos los procesos, así como cumplir con todas las normas éticas establecidas para garantizar un desarrollo sostenible a largo plazo.

El planteamiento anterior se orienta a determinar el inicio de una nueva forma de entender el mundo empresarial, que busca integrar tecnologías avanzadas con prácticas más conscientes y respetuosas con el entorno natural. La industria 5.0 representa un paso hacia adelante hacia un futuro más justo e igualitario donde todo lo que se desarrolla tenga sentido tanto desde el punto de vista económico como social o ambientalmente hablando. Además, esta nueva forma de entender la industria no solo beneficia al planeta y a sus habitantes, sino que también puede ser una oportunidad para las empresas de diferenciarse en un mercado cada vez más competitivo.

Aquellas compañías que se sumen a este movimiento podrán destacar por su compromiso con el medio ambiente y la sociedad, lo cual es valorado cada vez más por los consumidores. La industria 5.0 representa una evolución necesaria del sector empresarial hacia prácticas más sostenibles e inclusivas. Ya no basta con buscar el máximo beneficio económico sin importar las consecuencias ambientales o sociales; ahora es necesario tener en cuenta todos estos aspectos para garantizar un futuro mejor tanto para nosotros como para las generaciones venideras.

La tonalidad es positiva y esperanzadora, destacando la importancia de las prácticas sostenibles e inclusivas en el mercado actual y futuro. Se enfatiza en que aquellos que se sumen a este movimiento podrán destacar por su compromiso con el medio ambiente y la sociedad, lo cual es valorado cada vez más por los consumidores.

Además, se destaca que esta evolución hacia prácticas más sostenibles e inclusivas no beneficia únicamente al planeta, sino también a la humanidad para las generaciones venideras. Se habla de la necesidad de tomar medidas concretas y responsables para lograr este futuro mejor, desde reducir el uso de plásticos hasta fomentar la igualdad en el lugar de trabajo. Donde, se destaca la importancia de tomar medidas a nivel individual y colectivo para lograr un cambio significativo en el planeta. Se hace hincapié en que cada uno puede hacer su parte y que en conjunto se puede crear un futuro más próspero para todos.

En el segmento de las cadenas de farmacias, la industria 5.0, se refiere a la interconexión de la tecnología con la producción y los procesos empresariales, lo que supone un gran avance en la eficiencia y la innovación en las empresas. En el mismo orden de ideas, la gerencia logística se considera un aspecto crucial para garantizar la disponibilidad de medicamentos y productos de cuidado de la salud para los clientes en todo momento.

La implementación de la Industria 5.0 permite la monitorización en tiempo real de los inventarios y la automatización de los procesos repetitivos, optimizando así los recursos y reduciendo costos, lo cual se determina como un elemento de valor en la gestión.

Por otro lado, la digitalización y la integración de sistemas, permite una mayor eficiencia en la cadena de suministro, desde la adquisición de insumos hasta la entrega a los puntos de venta. Esto mejora la capacidad de respuesta ante las necesidades de los clientes y la optimización de recursos.

En resumen, la aplicación de la industria 5.0 en la gestión logística de cadenas de farmacias puede transformar la forma en que estas empresas operan, mejorando sus procesos, reduciendo costos y, en última instancia, se optimiza el servicio al cliente. Además, la industria 5.0 también puede tener un impacto positivo en la seguridad y calidad de los productos farmacéuticos. En definitiva, la industria 5.0 representa una oportunidad para las cadenas farmacéuticas para mejorar sus operaciones logísticas y ofrecer un servicio más completo a sus clientes mientras se mantienen competitivos en un mercado cada vez más exigente e innovador. Además, puede contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas al garantizar una distribución más eficiente y segura de los medicamentos necesarios para su salud.

Es importante destacar que esto solo será posible si se implementan medidas adecuadas para proteger la privacidad y seguridad de los datos confidenciales en todo el proceso logístico. Sin embargo, es fundamental tener precaución ante posibles riesgos asociados con el uso indebido o malintencionado del avance tecnológico y trabajar juntos como industria para asegurar que se cumplan altos estándares éticos y legales durante toda la cadena logística farmacéutica.

Fundamentación Teórico

Industria 5.0

En palabras de Molina y Villar (2021), el escenario organizacional actual a nivel mundial, experimenta la transición de la industria 4.0 a la industria 5.0, debido al desarrollo de nuevos tipos de

computadoras, internet de las cosas, ecosistemas y tecnologías multivalentes y bases de conocimiento, teoría de sistemas adaptativos complejos, inteligencia emergente, arquitectura energética y empresarial e inteligencia artificial, como componentes principales para la transición.

Señalan Ruíz y Bárcenas (2019), producto de los avances, se incrementan las capacidades humanas; donde los robots colaborativos, conocidos como COBOTS, no sustituyen al ser humano; al contrario, complementan su función y lo liberan de actividades tanto repetitivas como demandante de esfuerzos; de aquí que la productividad de estos sea mayor, aporten valor vía creatividad, innovación, resolución de problemas y capacidad crítica, dada su capacidad de reflexión y comprensión de las necesidades individuales y colectivas.

En referencia al planteamiento de Villafranco (2017), el 45% de los puestos de trabajo en las industrias son reemplazables por tecnología, atribuidos a la evolución industrial, pues gran parte de los empleos actualmente son automatizados. Donde el proceso de incorporación de robótica y automatización busca simular la interacción humana e incluso mejorarla.

A partir del planteamiento de Rodríguez (2021), el desarrollo de la industria 5.0, se enfatiza en la colaboración existente entre el ser humanos y las máquinas, con la finalidad de optimizar la productividad y llegar a obtener la efectividad. Donde, los avances en función a la tecnología de la quinta revolución industrial no deben desplazar del todo a la actividad humana. El área de atracción de la industria 5.0, se centra en las siguientes características: Manufacturación personalizada, Despliegue de COBOTS, Empoderamiento humano, Rapidez y calidad, Respeto medioambiental

El progreso de la industria es imparable y las revoluciones tecnológicas están ocurriendo más rápido que nunca. Las empresas se adaptarán gradualmente a la quinta revolución industrial, pero el proceso ya está sentando las bases para la sexta revolución industrial. Estos ciclos se influyen mutuamente, lo que hace que parezca que se viva en un mundo en constante cambio. Según Silveira (2022), la industria 5.0 es un nuevo modelo de producción centrado en la interacción hombre-máquina. La etapa anterior (4.0), ha evolucionado, dando el siguiente paso, al facilitar la colaboración entre máquinas cada vez más poderosas y precisas y el potencial creativo único de los humanos.

Avances como el internet de las cosas y la combinación de inteligencia artificial y big data han creado nuevos tipos de tecnologías que pueden proporcionar a las empresas conocimiento de base de datos. Esto dará lugar a procesos como la inteligencia operativa y la inteligencia de negocios, aplicando tecnología para producir modelos que tomen decisiones cada vez más precisas y menos inciertas.

La industria 5.0, no es una tendencia, es un fuerte asentamiento donde se invierten grandes cantidades de recursos, con la finalidad de crear un equilibrio en el que la interacción hombre-máquina y proporcionar el mayor beneficio posible. Los cambios provocados por la industria 5.0 ya son irreversibles. A través de este proceso, las capacidades de las máquinas cada vez más potentes se ponen en manos de las empresas junto con profesionales más capacitados para facilitar una producción eficiente, sostenible y segura.

No se trata de una moda pasajera, sino de una nueva forma de entender la fabricación con implicaciones productivas, económicas y comerciales. Por tanto, las empresas que no adapten su producción a no podrán aprovechar las ventajas competitivas y pueden quedar obsoletas. Además, el ritmo de aceleración de la tecnología está aumentando, lo que sugiere que siguen surgiendo nuevos paradigmas. Por ello, adaptar los procesos de cada empresa y transformarlos en industrias digitales es fundamental para asegurar la competitividad de una organización.

Beneficios de la Industria 5.0

El criterio de Escudero (2019), se orienta a optimizar la productividad en la industria mientras que, de forma paralela, pretende reducir la frialdad endémica de estos entornos. Las principales acciones se centran en:

Optimización de costes: la industria 5.0 se basa en el elemento colaborativo para tomar las mejores decisiones en términos económicos para una empresa.

Soluciones más ecológicas: ninguna transformación anterior, ha centrado tanto su objetivo en la protección del medio ambiente como prioridad. Con la industria 5.0, se desarrollan políticas sostenibles, con base a la generación mínima de residuos y la gestión de procesos esenciales, que atraviesan toda una organización y la hacen, además, más eficaz.

Personalización y creatividad: el personal que forme parte de la industria 5.0 utilizará el potencial de la tecnología, pero encontrará también un espacio para aportar ideas propias que generen un producto elaborado con la personalización en mente.

Sociedad en la Industria 5.0

Para Anaya (2015), la sociedad 5.0 comprende la integración del ciberespacio o información en la nube con la interacción del espacio físico; es decir el contexto real, a través de la Inteligencia artificial.

Por lo tanto, la sociedad a lo largo de la historia de la humanidad ha pasado por diferentes etapas, aprovechando los recursos ya sean naturales o con base en su invención para el desarrollo de sus actividades.

Razón por la cual, la sociedad 5.0, sugiere el desarrollo del diálogo entre las tecnologías como elemento interviniente en el cambio y las personas orientadas al uso de éstas (trabajo, diversión, estilo de vida, comunicación, entre otros), empleando estrategias de sostenibilidad y herramientas tecnológicas emergentes a 2030.

El término de sociedad 5.0 surge en el año 2016, por el gobierno de Japón, en el cual se plantea que el contexto social gira entorno de una naturaleza más humana, en esta sociedad superinteligente, las tecnologías digitales se ponen al servicio de la humanidad, dentro de estas tecnologías se encuentran las siguientes tecnologías: Big Data, Inteligencia artificial, El internet de las cosas, Realidad mixta, Robótica

Tanto en la industria como la sociedad 5.0, se ejecuta el desarrollo de procesos de supervisión con base en las evidencias; para generar soluciones adecuadas al contexto demandante. De esta forma se centra en un progreso económico y tecnológico para la resolución de problemas, es así como las tecnologías emergentes digitales pueden diversificar los estilos de vida detonando a imaginación y la creatividad.

Es así como la sociedad 5.0 promueve los diferentes cambios en los estilos de vida dentro de los temas que están alineados a los objetivos que propone la Organización para las Naciones Unidas (ONU) para el desarrollo de la Agenda 2030 en relación al desarrollo sustentable.

Pilares de la Industria 5.0

El autor Anaya (2015), señala que la industria 5.0, se basa en tres grandes pilares, los cuales son:

Humanocentrismo: se concibe como la estrategia centrada para validar la participación del ser humano; promoviendo elementos tales como: talento, diversidad y la capacitación.

Resiliencia: es la característica clave de adaptación al entorno, generando grandes cambios, pero también desafíos. Razón por la cual, las organizaciones deben visualizar los escenarios y desarrollar estrategias que le permitan la anticipación para los futuros eventos.

Sostenibilidad: el tercer pilar, se enfoca en los problemas relacionados con la madre tierra, utilización de recursos, disminución de huella e impacto ecológico. La Industria 5.0 busca el desarrollo sostenible y viable para que pueda perdurar de forma indefinida en el tiempo; proponiendo modelos orientados a disminuir la huella ecológica y la conservación.

Valores de la Industria 5.0

La industria 5.0, se desarrolla con una prospectiva innovadora y resiliente; la cual se centra en el respeto entre los límites planetarios y el impacto ambiental. Este modelo no solo busca lograr la aceptación del ser humano sino colocar el bienestar del trabajador como centro del proceso de producción. Para el artículo, se desarrolló una figura, que resume los principales valores que se han de tener en cuenta durante este cambio tecno-social, Anaya (2015). Por supuesto, el contenido de los valores no es exhaustivo, no existe un marco que proporcione un dominio exacto; pero los propuestos sirven como marco de referencia para investigaciones dentro de la industria 5.0. Los valores presentados, se engloban bajo tres grandes enfoques. El enfoque centrado en el ser humano, el enfoque sostenible y el enfoque resiliente, propuestos por el Comité Social y Económico Europeo (2021).

FIGURA 1
VALORES PROPUESTOS PARA LA INDUSTRIA 5.0

Centrado en el Ser Humano	Sostenible	Resiliencia
<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad • Bien común • Realización Personal • Responsabilidad • Honradez • Autoridad • Estimulación • Privacidad • Bienestar • Identidad • Autonomía • Altruismo • Sociabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad Compartida • Compromiso • Respeto por la naturaleza • Tolerancia • Igualdad • Libertad 	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura al cambio • Creatividad • Participación • Iniciativa • Manejo de Incertidumbre

Fuente: Elaboración Propia (2023)

La figura 1, representa la propuesta de valores característicos de la industria 5.0 desarrollada por las investigadoras; donde se determinan elementos de participación relacionadas con el desarrollo del ser en la sociedad (con base al conjunto de interacciones), con intermediación de la sostenibilidad organizacional y la resiliencia como característica distintiva en las entidades.

Empresas Farmacéuticas: Resiliencia en la Industria 5.0

Señala la Cámara Nacional de Industrias Mexicanas (2021), las organizaciones resilientes se caracterizan por promover la cultura flexible, así como el desarrollo de un conjunto de estrategias ágiles; las cuales, con base a la, disrupción tecnológica generada por la innovación, han recurrido a sistemas informáticos y equipos de cómputo para mantenerse a la vanguardia. Si bien, falta mucho camino por transitar, se determinan prácticas emergentes, que han marcado hito como una entidad resiliente, entre las cuales se encuentran: Desarrollo de técnicas innovadoras, Gestión de riesgos, Disminución de desperdicios, Simulación en tiempo real

Con relación a las estrategias organizacionales, siempre debe existir un espacio para planificar un escenario no certero, lo que se conoce como proceso de adaptación. Gracias a este plan de nuevas situaciones, se pueden determinar acciones en los nuevos escenarios en los que se encuentran. De nada sirve tener el plan perfecto si la empresa no está preparada para ejecutarlo cuando al llegar momento. La flexibilidad y la adaptabilidad son cualidades que los líderes deben poseer para el futuro de su organización; lo cual se resume en el fortalecimiento de la resiliencia.

La colaboración reduce el riesgo, acelera la toma de decisiones y fomenta la innovación; es decir, la cooperación con base a la integración entre diferentes áreas dentro de una organización, rompe los silos de información y mejora la toma de decisiones; generando confianza y fortaleciendo nexos entre los equipos de trabajo.

Además de la rentabilidad y el crecimiento del mercado, es importante que las empresas sean responsables con sus grupos de interés y con el medio ambiente. El resultado es una adaptabilidad optimizada para responder rápidamente a los eventos disruptivos a medida que ocurren. La visualización de las empresas resilientes, en conjunto, desempeñará un papel clave en la transición hacia una sociedad resiliente, sostenible y centrada en el ser humano. Además, para que este sector siga siendo uno de los motores del desarrollo económico de la sociedad, es necesario adaptarse y adaptar nuevos modelos para entrar en los nuevos paradigmas sociales y medioambientales a los que se enfrenta la humanidad.

Uno de los elementos de mayor representatividad, es que una revolución industrial se construye sobre los resultados generados por las anteriores; es decir es una secuencia. A continuación, se describen los atributos de la Industria 5.0 a nivel de empresas comercializadoras de medicamentos en insumos: Al pasar del registro de datos a la digitalización de los estos, emergen nuevos modelos de análisis y toma de decisiones. Disminución del tiempo dedicado en los análisis para la toma de decisiones, con base al elemento conocido como Big data.

La computación cognitiva, se concibe como el conjunto de sistemas que recopilan datos individuales y sociales de diferentes fuentes y usa la combinación multidisciplinaria de tecnologías como aprendizaje de máquina, Big Data Analytics (BDA), inteligencia artificial, procesamiento natural del lenguaje, visualización de datos y aprendizaje profundo, permitiendo crear un contexto de cooperación humano-máquina capaz de enfrentar problemas complejos; los cuales demandan el procesamiento así como la visualización de grandes cantidades de datos.

En este punto, el desarrollo de robots industriales colaborativos (COBOTS), lo cual juega un papel importante en la automatización y apoyo al equipo para la resolución eficaz de problemas y así se configura una colaboración en tiempo real de máquinas entrenadas con algoritmos de inteligencia artificial. Todo lo anterior, debido a que un modelo de aprendizaje automático aprende los patrones y trayectorias de situaciones.

La Industria 5.0 se encuentra en una fase embrionaria porque todavía estamos inmersos en mejorar y optimizar la industria 4.0, gracias al uso de las tecnologías que existen en el mercado. Su finalidad, se basa en impulsar una industria sostenible, resiliente, beneficiadora del capital humano, el planeta y las entidades. Donde, un cambio en el paradigma, se transforma en el logro de la eficacia, eficiencia y por ende la efectividad, así como la productividad.

Una de las señas de identidad de la nueva generación industrial es una forma de producción más controlada e individualizada, las organizaciones podrán producir exactamente la cantidad de producto que necesitan, con propiedades muy específicas y diferenciadoras. Sin embargo, el aspecto más importante del proceso de cambio es la distribución de tareas; los robots manejan principalmente las tareas más repetitivas que no requieren pensamiento, alma o toma de decisiones.

Gerencia Logística

La logística, se concibe como la triangulación entre conocimiento, acción y medios; con los cuales se puede prever, así como proveer el conjunto de recursos necesarios que posibiliten la ejecución de actividades; optimizando tiempo y costo, para promover productividad y calidad. Para Mora (2023), en un sentido gerencial, la logística es el proceso de administrar estratégicamente el movimiento y el almacenamiento de materias primas, piezas y productos terminados desde los proveedores hasta los usuarios finales. Desde una perspectiva de gestión, la logística es una estrategia necesaria para controlar integralmente la cadena de suministro y lograr el equilibrio óptimo entre las necesidades del cliente y los recursos disponibles de la empresa, y su desempeño depende del cliente, debe medirse por el servicio.

A medida que el mercado se vuelve más exigente, la integración y la globalización se vuelven una realidad, las empresas necesitan competir con empresas de todo el mundo y preocuparse por brindar mejores servicios a cada empresa, por lo que, durante aproximadamente 10 años, la logística empresarial se ha esforzado. Con la llegada de las nuevas tecnologías de la información, los tiempos y costos de las transacciones se están acortando, y las empresas deben tomar más en serio la gestión logística si quieren seguir siendo competitivas.

La prueba de fuego de la logística, ha sido el advenimiento de las ventas en línea, que promete lograr transacciones netas en tiempos de transacción más cortos que nunca, y aunque ha salido mal, se puede decir que el comercio electrónico es la fuerza impulsora detrás del progreso. En la logística a nivel mundial, la cadena de suministro se compone de elementos principales a través de los cuales funcionan todas las estrategias. A nivel estratégico, la logística comprende todas las áreas de las actividades de una empresa, comenzando con la identificación de la necesidad y concepto de un producto y/o servicio, y desarrollando un proceso que incluye los medios necesarios para lograr resultados en la economía.

La logística así entendida es multifuncional, alcanzar el objetivo final de la manera más eficiente no depende únicamente de las funciones o responsabilidades de la empresa, sino que es el resultado del esfuerzo colectivo de toda la organización. Por lo tanto, es necesario considerar todo el proceso logístico desde la perspectiva estratégica de la alta dirección de la empresa. La logística competitiva contribuye directamente a lograr altos niveles de servicio al cliente y bajos costos. Estos resultados se pueden lograr mediante el desarrollo de un modelo que proporcione una idea clara de cómo deben proceder y qué debe considerar la actuación organizacional.

Objetivos de la Gerencia Logística Empresarial

Señala Campos (2021), la gerencia logística en las organizaciones se orienta al desarrollo de una relación de actividades capaz de lograr el mayor retorno posible de los fondos invertidos en la empresa. Los objetivos básicos se centran en:

- Proveer los productos necesarios para desarrollar las operaciones organizacionales, en el momento oportuno con las cantidades requeridas, con la calidad demandada y al mínimo costo.
- Hacer prioritarias las necesidades del cliente, con la flexibilidad necesaria para cubrir las necesidades del mercado cambiante.
- Reaccionar rápidamente ante los pedidos del cliente.
- Analizar los factores internos que contribuyen al aporte del desarrollo logístico.
- Desarrollar la capacidad gerencial para determinar la organización de la empresa.
- Monitorear la actuación del capital humano

Cadena Logística

En las organizaciones, la logística se genera a partir del enfoque interno con base a la estructura para orientar las operaciones que van desde el flujo de origen hasta la entrega al usuario final; para Campos (2021), las actividades claves para tener una buena gestión logística, son las siguientes: a) el servicio al cliente b) el inventario c) los suministros d) el transporte y la distribución e) almacenamiento. En conjunto, las actividades fomentan la satisfacción al cliente con base a la reducción de costos para promover la competitividad. Los objetivos de la cadena logística son:

Facilitar el flujo de suministros, materiales y servicios necesarios para el buen funcionamiento de la organización manteniendo las inversiones en existencia y reduciendo las pérdidas a un nivel mínimo: Buscar y mantener proveedores competentes, Comprar los elementos, los servicios necesarios al precio más bajo posible, Fomentar la competitividad organizacional, Desarrollar relaciones de trabajo productivas, Fomentar el aprovisionamiento adecuado con costos reducidos

Gerencia Logística en Cadenas de Farmacias

Señala el Portal MECALUX (2019), la gerencia logística en las cadenas de farmacias, se encuentra en plena fase de expansión, alcanzando unas ventas de más de 75.000 millones de euros en 2018. De hecho, la consultora Grand View Research estima que se espera que el mercado crezca a una tasa anual del 3,5 % a nivel mundial hasta 2025. En el desarrollo de la logística farmacéutica, se ejecuta el almacenamiento y distribución de productos, teniendo en cuenta que los medicamentos requieren condiciones de almacenamiento especiales y, por lo tanto, están sujetos a controles estrictos para garantizar una absorción sin riesgos. Las características clave de la logística farmacéutica son: Máxima Trazabilidad Logística y Control de Inventario, Control de Calidad Avanzado, Almacenamiento y transporte de productos en condiciones especiales, Entrega Rápida.

Según MECALUX (2019), la logística de la industria farmacéutica, actualmente está experimentando grandes cambios no solo por el crecimiento, sino también por las regulaciones en el almacenamiento y transporte de material médico sanitario. La automatización de procesos y la gestión de datos utilizando software de cadena de suministro especialmente diseñado están emergiendo como las dos tendencias más destacadas en la logística farmacéutica.

Entramado Metodológico

En relación a la perspectiva metodológica, el artículo se desarrolló en relación a la investigación documental. Para Arias (2016), “es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito es el aporte de nuevos conocimientos”. (p.27).

En el mismo orden de ideas, plantean Palella y Martins (2017), “la investigación documental se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre las situaciones de un determinado tema en documentos escritos u orales” (p.84). En palabras de Bernal et al. (2014), “como parte de la investigación cualitativa..., se caracteriza por analizar fenómenos de estudio recabando información a través de fuentes fidedignas de información (bibliográficas, hemerográfica, archivo), con la finalidad de aumentar la certeza de ella, para generar teorías y conocimientos” (p.101).

Reflexiones finales

La introducción de la ciencia de datos masivos, originó la incorporación de sistemas que se encuentran acelerando exponencialmente el conocimiento sobre estructuras. El segmento de las cadenas farmacéuticas, se encuentra en proceso de implementación de un conjunto de herramientas derivadas de la cuarta revolución industrial, las cuales se determinan el punto inicial de la industria 5.0. La decisiva reforma de la industria farmacéutica impulsada por la Unión Europea (UE), que debe desembocar en un ecosistema industrial capaz de dar respuesta a imprevistos de cualquier naturaleza, representa una estrategia de sostenibilidad que girará inevitablemente en torno a un eje de innovación y tecnología.

La crisis sanitaria mundial que estalló en el invierno de 2020, expuso debilidades adicionales en el sistema de salud europeo y todas las partes interesadas tomaron medidas decisivas para abordar estas debilidades. La dependencia de terceros países para las materias primas y los ingredientes activos indica que asegurar las cadenas de suministro y distribución del sector farmacéutico en una emergencia de salud pública es una cuestión de seguridad nacional con alto nivel de énfasis.

El ritmo de la innovación farmacéutica se ha acelerado con la aparición de herramientas provocadas por la Cuarta Revolución Industrial, que incluyen inteligencia artificial, Internet de las cosas, realidad aumentada, 5G, gemelos digitales, computación de borde, impresión aditiva, computación cuántica y movilidad autónoma. Estos sistemas pueden analizar grandes cantidades de datos de secuencias para identificar las estrategias que permitan operacionalizar las actividades que se ejecutan.

Ahora bien, como punto de cierre, se determina que, en Venezuela, no se visualizan elementos relacionados con la quinta revolución industrial; apenas se esta en presencia de la cuarta revolución industrial; esto se debe al atraso en la implementación de soluciones tecnológicas significativas derivadas de la actuación del país en otras latitudes. Venezuela presenta el retraso de una década en esta área, producto la falta de inversión y de estímulos por parte del Gobierno central hacia las universidades e institutos especializados.

La tecnología forma parte fundamental para los países en vías del desarrollo siendo este el caso de Venezuela, es imprescindible fomentar e impulsar la relación que existe en las las empresas como base productora, la universidad como plataforma del conocimiento y el gobierno como ente legislador e impulsador. Estos tres pilares son en esencia el camino para que se logre un posible desarrollo consistente y sostenible en el tiempo. Donde, el objetivo se debe basar en el desarrollo de la tecnología en el campo empresarial o industrial es siempre buscando el beneficio común por medio de las investigaciones

financiadas por el gobierno que realizan las universidades para aplicar novedosas estrategias dentro de las organizaciones (privadas o públicas).

Referencias bibliográficas.

- Anaya, J. (2015). *Logística Integral: La Gestión Operativa de la Empresa*. ESIC Editorial.
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación*. 7ma. Edición. Editorial Episteme.
- Bernal, C. C. (2014). *Fundamentos de Investigación*. Pearson Ediciones.
- Cámara Nacional de la Industria Mexicana (2021). *Indicadores del sector editorial privado en México: 2020*. Ediciones CANI
- Campos, V. F. (2021). *Gestión de la rutina del trabajo del día a día*. Ediciones Falconi Editora.
- Escudero, M. (2019). *Gestión Logística y Comercial 2da Edición*. Ediciones Paraninfo, S.A.
- MECALUX. (13 de 12 de 2019). MECALUX. Recuperado el 30 de 05 de 2023, de MECALUX: <https://www.mecalux.com.co/blog/logistica-farmaceutica>
- Molina Navarrete, C. y Villar Cañada, I. M. (2021). *Industria 5.0, transición ecológica y pilares de las pensiones: del ingreso mínimo vital a la nueva previsión social profesional*. Centro de Estudios Financieros, S.L.
- Mora, L. (2023). *Gestión Logística Integral: Las mejores prácticas en la cadena de abastecimiento*. 3ra. Edición. Ecoe Ediciones.
- Palella, S. y. (2017). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. 3ra. Edición. Fondo Editorial UPEL.
- Rodriguez, L. (2021). *Cadena de Suministro: Principios, maxims y recomendaciones*. Ediciones ICG Marge, SL.
- Ruiz, E. y Bárcenas, J. (2019). *Edutecnología y Aprendizaje 4.0*. SOMECE.
- Silvera, R. E. (2020). *Gestión Logística Internacional*. Ecoe Ediciones.
- Villafranco, G. (2017). Recuperado el 30 de 05 de 2023 de Forbes: <https://www.forbes.com.mx/estos-los-empleos-se-perderan-la-cuarta-revolucion-industrial/>

Habilidades de los equipos de trabajo como gestores de éxito en la universidad de la Guajira

3JCIJGH-64

*Annherys Paz
** Ángel Acevedo
***Agustín Álvarez

Resumen

El objetivo del artículo fue analizar las habilidades de los equipos de trabajo como gestores de éxito en la Universidad de La Guajira. Se orientó del paradigma cuantitativo, enfoque positivista, tipo de investigación descriptivo, diseño no experimental transaccional de campo, la población 20 sujetos de la facultad de ciencias económicas y administrativas, en la recolección de información se usó la encuesta e instrumento de 8 ítems, validado por 5 expertos y fiabilidad de 90%. Los datos se interpretaron con la estadística descriptiva. En conclusión, los equipos son interdisciplinarios, combinando habilidades técnicas y conceptuales para abordar sus funciones laborales, estableciendo una sinergia en la excelencia de los resultados; asimismo, mostrando la comunicación efectiva y relaciones humanas sólidas para construir el éxito institucional.

Palabras clave: Habilidades, equipos de trabajo, gestores.

Skills of work teams as success managers at the university of la guajira

Abstract

The objective of the article was to analyze the skills of work teams as successful managers at the University of La Guajira. It was guided by the quantitative paradigm, positivist approach, descriptive type of research, non-experimental transactional field design, the population was 20 subjects from the Faculty of Economics and Administrative Sciences, the survey and 8-item instrument were used in the collection of information, validated by 5 experts and 90% reliability. The data were interpreted with descriptive statistics. In conclusion, the teams are interdisciplinary, combining technical and conceptual skills to address their work functions, establishing a synergy in the excellence of the results; Likewise, showing effective communication and solid human relationships to build institutional success.

Keywords: skills, work teams, managers

*Docente e investigador de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Programa de Administración de Empresas, UNIGUAJIRA, Riohacha, Colombia. Coordinador del Semillero Cohesión empresarial. Grupo Aika Categoría A. Email aipaz@uniguajira.edu.co. <https://orcid.org/0000-0001-7538-1563>

**Docente e investigador de la Universidad Autonomía de Chile. Email: angel.acevedo@uautonoma.cl <https://orcid.org/0000-0002-8774-3282>

***Catedrático de Economía Aplicada (Área de Econometría). Universidad de Castilla-La Mancha. España. agustin.alvarez@uclm.es. <https://orcid.org/0000-0003-1438-2495>

Introducción

En la actualidad, se experimentan momentos de cambios que impulsan a las organizaciones, incluidas las universidades, a analizar su entorno en busca de oportunidades e innovar en los procesos de trabajo. Esto se hace con el objetivo de alcanzar las metas establecidas en sus planes de acción y garantizar la medición de los indicadores de gestión que contribuyen a la excelencia. Por tanto, resulta fundamental trabajar en pro del bienestar común, con la coordinación de actividades en las que los equipos de trabajo, los cuales se conviertan en gestores de la excelencia institucional, con el apoyo de cada colaborador en su rol, y su participación en las actividades laborales.

Para Paz, García, Suarez y Pinto (2020); Paz, Pinto, Cantillo, García y Suarez, (2019); Rangel-Carreño; Lugo-Garzón y Calderón (2018) Montoya (2018), las organizaciones dinámicas, atraviesan etapas de transición para adaptarse a los cambios que demanda la globalización, pudiéndose desde sus equipos de trabajos aplicar acciones para adecuarse a las tendencias que favorecen la competitividad.

Pardo, Alonso y Fernández (2021) el equipo de trabajo, es una estructura organizada formada por la colaboración de diversas personas con objetivos y metas comunes, para aportar al éxito de las empresas. Por consiguiente, el éxito de las instituciones de educación superior actual requiere de ventajas competitivas y distintivas, siendo ágiles y adaptables, capaces de responder a los cambios impulsados por la globalización, el cual se consolida de una gestión compartida con líderes capaces de guiar a sus equipos a la excelencia institucional.

De esta manera, desde las universidades como gestores exponenciales del saber social para la construcción del conocimiento, se integra de personas multidisciplinarias adscritas a diversas dependencias de la estructura institucional, donde desde su quehacer cooperan en las funciones misionales de naturaleza administrativas, académicas, investigativas o extensionista, buscando con la guía y orientación de los directivos contribuir equipos de trabajo efectivos creando compromisos compartidos, los cuáles ayudan a orientar el cumplimiento de las actividades propias de cada dependencia, mediante habilidades técnicas, conceptuales y humanas estableciendo una sinergia con la praxis de competencias y asumiendo la responsabilidad de adaptarse a las exigencias que demanda los mercados globalizados.

Sugieren Molina, Samper y Mayoral (2013) que las nuevas organizaciones demandan un comportamiento directivo distinto al tradicional más basado en el estilo transformacional, pasando de organizaciones jerarquizadas y rígidas a organizaciones horizontales más flexibles con mayor capacidad de adaptarse a los cambios en el mundo laboral. Por tanto, se alude el rol estratégico que requieren asumir

los cargos directivos con el equipo de trabajo, los cuales buscan integrar y motivar a las personas que ejerzan funciones integrales, que impacten la sociedad; asimismo la imagen y, reputación institucional en el mercado, conllevando sus acciones al éxito. Dentro de este contexto, García, Paz y Cantillo (2019) los gerentes deben diseñar estrategias donde se motive, capacite, reconozca, oriente, informe, asigne recursos y confronte a los colaboradores, a fin de alcanzar los objetivos trazados en forma exitosa.

Por consiguiente, los equipos de trabajo desde la praxis de sus habilidades contribuyen a la calidad y los resultados de los procesos institucionales, constituyendo al cumplimiento de sus asignaciones diarias, los cuales sustituye los viejos esquemas de desempeño tradicional asumidos por directrices donde recae la responsabilidad únicamente en los jefes de cargos de dirección, con comportamiento rigurosos, dominantes, inflexibles, por la participación de equipos de trabajo, en el que se muestra la cooperación, integralidad y compromiso gestado en espacios de conveniencia que armonización el clima de trabajo, en el que todos ejercitan ideas, alternativas y opinan objetivamente en el ejercicio de las actividades fijadas, fundando un espacio de inclusión en el que desarrollan habilidades, como personas multidisciplinarias dispuestas en las diversas áreas funcionales.

Por ello, se infiere que son diversos los trabajos de investigaciones en entornos empresariales y académicas, en que se han realizado aportes significativos al tema de equipos de trabajo, en el que se mencionan, conceptualizan e revelan los tipos con presencia en escenarios laborales, asumiendo desde sus posturas la importancia de desarrollar habilidades que aporten a los resultados de gestión institucional, algunos de ellos se puede explicar el trabajo de Rangel, Lugo y Calderón (2018) el cual publicado teniendo como título Revisión bibliográfica de equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia; en él los investigadores plantearon que desde el campo institucional, los equipos de trabajo fundamentan su quehacer en acciones eficaces para responder a las tareas corporativas y los retos del entorno, soportado en la proposición de ideas y alternativas viables para atender las exigencias del entorno, mientras en el campo individual, los equipos de trabajo, direcciona sus acciones a razón de su autoestima, seguridad y alcance de beneficios.

De la misma manera, se acota el trabajo de Ayoví (2019), titulado Trabajo en equipo, clave del éxito de las organizaciones, esboza que una organización es efectiva cuando el trabajo en equipo es efectivo y eficiente, entonces su dinámica alude a la colaboración, el reconocimiento mutuo y el compañerismo en el trabajo, creando un clima de colaboración y apoyo mutuo entre las diferentes dependencias de la organización. Es así como, se trae a colación que, en la actualidad las empresas, sin olvidar las universidades como parte del desarrollo en América Latina, han incorporado en su gestión tendencias, inclinadas a nuevos procesos empresarial, aplicando enfoques y paradigmas, que garanticen su

estabilidad y permanencia en el mercado, en el que las personas como agente de integración llevan a cabo funciones de manera eficaz y eficientes, siendo estrategias que favorecen el éxito de los objetivos de trabajo.

En este sentido, la universidad de La Guajira situada en el distrito especial, turístico y cultural de Riohacha, Colombia como parte de su gestión misional, estructura sus procesos con criterios de calidad apoyado de equipos de trabajos multidisciplinarios en sus funciones sustantivas, mostrando sus conocimientos, habilidades, y competencias idóneas para dar respuesta a los servicios que ofrece a la sociedad, pudiendo ser gestores estrategias para obtener resultados del plan institucional.

Cabe destacar, que los planes institucionales requieren del trabajo integrado de los equipos, donde mediante sus habilidades crean un pensamiento estratégico que son el cimiento de los principios que articulan en las actividades laborales, representando el núcleo dinámico e interactivo que ayuda a responder a la gestión institucional, crean ventajas competitivas y distintivas. Destacan, Franco y Reyes (2003) los equipos de trabajo su fin es contribuir a lograr los objetivos que la organización se propone desde obtener mejoras substanciales en los procesos operativos y administrativos hasta alcanzar cambios radicales en la cultura y en la estructura de las organizaciones. Al respecto, se puede inferir la importancia de los equipos de trabajo en la gestión de la institución objeto de estudio, potencian la praxis de sus habilidades aportando a la innovación y creatividad de los procesos, al igual favoreciendo las relaciones y armoniza la convivencia en el trabajo.

En este particular, se mencionan los resultados del trabajo investigativo publicado por Díaz-Calzada; Morgan-Beltrán y Arredondo-Morales (2020). Equipos de alto desempeño para la competitividad de empresas de servicios industriales, donde sus resultados mostraron que el trabajo en equipo debe ser un factor importante en toda empresa, independiente de su tipo, ya que los resultados de ella, no puede lograrse trabajando en solitario sino deben hacerlo en conjunto con los demás, con el propósito de obtener los objetivos organizacionales. Entonces, al edificar un equipo de trabajo, de alto desempeño o también conocido como alto rendimiento, el compromiso que se obtiene de cada uno de los integrantes, es mayor porque no solo se comparte la responsabilidad, sino también se consigue en individual y grupal; por ello, se explica que el éxito de una empresa depende de su capacidad para crear y utilizar el talento de los colaboradores, y con el desempeño en su equipo de trabajo.

En líneas generales, se puede concluir que los resultados en la gestión institucional vienen dados del conocimiento, habilidades y competencias que muestran los equipos de trabajo, permitiendo desde su tipo obtener el éxito en los indicadores de los planes de acción definidos en la gestión de la institución,

en este particular la Universidad de La Guajira. Es así, como se hace mención a la investigación analizar las habilidades de los equipos de trabajo como gestores de éxito en la Universidad de La Guajira.

Habilidades de los equipos de trabajo

Según, Robbins y Judge (2012) los equipos de trabajos, son grupos cuyos esfuerzos individuales dan por resultado un desempeño mayor que la suma de los aportes de cada uno, donde estos generan sinergia positiva, mediante un esfuerzo coordinado; por tanto, los esfuerzos individuales resultan en un nivel de desempeño mayor a la suma de las contribuciones. Para Jones y George (2010), los equipos de trabajos, están constituidos por grupo cuyos miembros trabajan intensamente entre sí para alcanzar una meta u objetivo específico en común.

De acuerdo a Koontz; Weihrich y Cannice (2012) los equipos de trabajo, constituyen una pequeña cantidad de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito común, teniendo trazadas una serie de metas de desempeño y un enfoque de los que son mutuamente responsables. A modo general, los autores citados concuerdan que los equipos de trabajos, representa un significativo número de personas, quienes desde el desempeño asignado aplica sus competencias y habilidades creando una sinergia para alcanzar fines comunes que respalda desde su quehacer la excelencia en la calidad de las funciones misionales en la universidad de La Guajira.

Según (Parker 2010) los equipos deben estar conformados por personas con habilidades diferentes, pero complementarias de acuerdo a la tarea que tienen que desarrollar con base a esto se deben tener en cuenta unos requisitos de las habilidades pertenecen a los siguientes cuatro categorías: 1. Orientadas a la tarea, 2. Orientadas hacia el propósito del equipo, 3. Orientadas hacia el proceso y 4. Orientadas hacia la innovación

Es evidente que un equipo no puede ponerse en marcha sin una mínima coherencia entre las diferentes habilidades. Tal vez, la selección de las personas que integran el equipo sea la labor más importante de los líderes. Según los autores anteriores las habilidades de equipo de trabajo son primordiales a al momento de ejecutar su tarea, razón por lo que hay que mantenerlos motivados, orientados así su labor

con compromiso, tomar decisiones con objetividad y disciplina, pensar de forma inteligente y rigurosa, la capacidad apoyarlas ideas de otros miembros, ser humilde y realista.

En los equipos de trabajo, es fundamental reconocer y aprovechar una variedad de habilidades para lograr un desempeño óptimo. Estas habilidades pueden dividirse en tres categorías principales: Interpersonales u humanas, técnicas y conceptuales, las cuales se explica a continuación:

Habilidades interpersonales.

Para De la Ossa (2022) Las habilidades interpersonales son esenciales en cualquier entorno social o profesional, se identifican seis habilidades como fundamentales, siendo la comunicación asertiva, efectiva y eficaz una de las más destacadas. Esta habilidad posibilita la expresión de sentimientos y percepciones de manera respetuosa, sin infringir en los derechos de otros. En su esencia, alude a la capacidad de emitir juicios constructivos, proporcionar retroalimentación y practicar una escucha activa. Según (Gibson, et al 2013), expresan que la comprensión, el conocimiento común acerca de los problemas que se enfrentan, las decisiones que se necesitan no se pueden llevar a cabo sin una comunicación efectiva; un conflicto constructivo, lo cual depende en gran medida de habilidades interpersonales.

Refieren, los autores que estas incluyen en tomar riesgo, la crítica constructiva, la objetividad, el escuchar activo, el otorga el beneficio de la duda, apoyo, el reconocimiento de los intereses, logros de los otros. Un equipo efectivo está compuesto por miembros que, en total, poseen cada una de estas habilidades únicas para formar partes de un equipo, así los miembros del equipo se seleccionan en base a sus habilidades potenciales, no solamente en base a su personalidad.

De acuerdo con lo anterior se puede decir que las habilidades interpersonales son competencias que facilitan la conexión entre individuos, fomentando una comunicación efectiva, por tanto, aquellas personas que poseen habilidades interpersonales bien desarrolladas tienden a proyectar una imagen de optimismo, serenidad, confianza y carisma, atributos que suelen ser altamente valorados por las personas con quienes interactúan. En realidad, muchas de las personas que logran un alto nivel de éxito, tanto en su carrera profesional como en su vida personal, dedican esfuerzos constantes al perfeccionamiento de estas habilidades.

Habilidades técnicas: Según Robbins y Coulter (2014), se asocia a las herramientas, procedimientos y técnicas que son únicas para su situación especializada, necesita dominar su trabajo para intentar que lo perciban como fuente de ayuda, como experto. Para (Benavides 2014) las habilidades técnicas comprenden la capacidad de utilizar las herramientas, procedimientos y técnicas de una disciplina

especializada. De acuerdo con los autores anteriores se puede decir que la habilidad técnica, es el conocimiento y la pericia para realizar actividades que incluyen métodos, proceso, por lo tanto, representa trabajar con determinados procedimientos empleando herramientas y técnicas.

Habilidades conceptuales: Robbins y Coulter (2014), constituyen la habilidad mental para coordinar una gran variedad de intereses y actividades, entonces significa tener la capacidad para el pensamiento abstracto, analizar información y establecer conexiones entre los datos. Por tanto, el gerente debe ser capaz de lograr un pensamiento crítico y conceptualizar las cosas respecto a cómo podría ser. De acuerdo a (Benavides 2014), supone la capacidad para descomponer los problemas en sus partes más pequeñas, para desentrañar las relaciones que existen entre ellas y reconocer las implicaciones de cualquier problema para otras personas.

Coincidiendo con los expertos, se establece que la habilidad conceptual no solo es fundamental en situaciones prácticas, sino que también desempeña un papel crucial en el proceso de pensamiento creativo. Se reconoce que tanto la reflexión como la acción son interdependientes y ambos elementos resultan esenciales para el aprendizaje contemporáneo. En este sentido, en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de La Guajira se valora y promueve la integración efectiva de estas habilidades en el desarrollo de los procesos de trabajo.

Habilidades de relaciones humanas: Robbins y Coulter (2014), se centran en su aptitud para trabajar, entender y motivar a quienes lo rodean. Esta habilidad demanda la comunidad asertiva y efectiva, a través de su visión con sus empleados y las personas que no son de su unidad; asimismo significa escuchar que tienen que decir, corresponde entonces al don de gente, ya que guía, facilita y apoya a quienes lo rodean. Davis y Newstrom (2003), afirma que las habilidades de relaciones humanas erigen como un pilar fundamental para el logro de metas tanto a nivel individual como en el ámbito empresarial.

En el ámbito administrativo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de La Guajira, se reconoce la importancia de la habilidad para colaborar eficazmente con otros y prosperar en el trabajo en equipo. Según lo planteado por diversos autores, queda sustentado que ningún líder, independientemente de su posición en la estructura organizativa, puede eludir el requisito de contar con habilidades interpersonales sólidas. Por lo que esta capacidad de establecer relaciones humanas efectivas no solo es esencial para el funcionamiento óptimo de un equipo, sino también para

alcanzar objetivos en el entorno personal y profesional. Su dominio y aplicación efectiva constituyen un valioso recurso en el camino hacia el éxito en cualquier escenario organizacional.

Metodología

Toda investigación induce a la aplicación de técnicas, métodos, herramientas e instrumentos metodológicos que ayudan el desarrollo del estudio, sustentado del método científico, siendo su explicación argumentada de autores especialista en el tema de métodos de investigación. Por tanto, los criterios epistémicos que orientan la investigación, para determinar el comportamiento de la variable equipos de trabajo, mediante la dimensión e indicadores de las habilidades de los equipos de trabajo, es cuantitativo sustentado del enfoque positivista, en el cual se recogió la información en el espacio real, en este particular la universidad de La Guajira, específicamente en la facultad de ciencias económicas y administrativas, pudiendo desde su postura conocer los aspectos que sustentan la variables, desde la praxis de la tipología de habilidades empleadas en el quehacer de las responsabilidades que implican el desempeño de su trabajo.

El diseño de investigación, como estrategia para sustentar el trabajo investigativo fue no experimental, interpretándose la información desde las realidades observables, sin injerencia de los investigadores en la información que se desea conseguir o requiere conocer acerca de la variable que se investiga, donde se recogieron los datos en un momento determinado, con apoyo de la experticia de los investigadores, para luego elaborar conclusiones y recomendaciones. En este estudio, se constituyó de 20 sujetos que ejercen función en cargos de apoyo en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de La Guajira, que, por su característica finita y accesible, no se calculó muestra, sino se estudió como censo poblacional, es decir 20 personas. el censo es el uso de todas las unidades de análisis que forman el universo.

Al respecto, la recolección de información se hizo, aplicando encuesta e instrumento con ocho ítems en forma de afirmaciones, permitiendo determinar la opinión de los sujetos de la población, acerca de la variable, dimensión habilidades de los equipos de trabajo e indicadores que las sustentan, teniendo como opciones de respuesta la escala de Likert, este avalo desde la experticia de cinco personas y aplicada una prueba piloto, con 10 sujetos, y la fórmula estadística de Alfa Cronbach, arrojando un 90% de fiabilidad. No obstante, se analizaron los datos con la estadística descriptiva. Dentro de este marco, este aparte se argumenta desde el recorrido documental de autores como: Arias (2016); Gómez (2016); Hernández, Fernández y Baptista (2014); Monje (2011), Parella y Martins (2012); Paz, et al (2022), Bernal (2016), Del Rio (2011), Méndez (2013).

Análisis de los resultados

Los datos de este aparte, surgen de la recolección de información a los sujetos de la población, usando para interpretarlos la estadística descriptiva, apoyado en un baremo de datos promedios con la especificación del rango y categorías observado en la tabla 1 seguidamente, se muestra la tabla 2, que detalla los datos arrojados de la aplicación del cuestionario.

Tabla 1

Baremo de interpretación de datos promedios

Rangos	Categorías
1,00 ≤ 1,80	Muy baja
1,81 ≤ 2,60	Baja
2,61 ≤ 3,40	Moderada
3,41 ≤ 4,20	Alta
4,21 ≤ 5,00	Muy alta

Fuente: Elaboración propia (2023)

Tabla 2

Indicadores	Alternativas	Administrativos de la universidad de La guajira										Promedios		
		S		CS		AV		CN		N		Item	Ind.	Dim.
	Ítems	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%			
Habilidades interpersonales	1	1	20%	3	60%	1	20%	0	0%	0	0%	4	4.3	
	2	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	4.6		
Habilidades técnicas.	3	1	20%	4	80%	0	0%	0	0%	0	0%	4.2	3.9	4, 5
	4	1	20%	2	40%	1	20%	1	20%	0	0%	3.6		
Habilidades conceptuales	5	5	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5	4.9	
	6	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%	4.8		
Habilidades de relaciones humana	7	3	60%	2	40%	0	0%	0	0%	0	0%	4.6	4.8	
	8	5	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5		

Fuente: Elaboración propia (2023) Nota: Fa: Frecuencia absoluta; Fr: Frecuencia relativa

Los resultados que se muestran en la tabla 2, acerca del objetivo analizar las habilidades de los equipos de trabajo en la Universidad de La Guajira, habilidades de los Equipos de trabajo en la Universidad de La Guajira se manifestó que teniendo en cuenta el indicador habilidades interpersonales los encuetados opinaron que el 60% casi siempre expresan la comprensión el conocimiento común acerca de los problemas que se enfrentan, mientras que el 20% a veces expresan comprensión en cambio el 20% siempre expresa mucha comprensión, generando un valor promedio del indicador de 4, 3 representado alta presencia

En relación al indicador habilidades técnicas el 80% respondieron que casi siempre asocian en su trabajo la praxis de herramientas, procedimientos y técnicas según la situación de trabajo, mientras que el 20% manifestó que siempre se asocian tales praxis. Por otra parte, un 40% casi siempre buscan avanzar en su trabajo en casi de dudas con apoyo de expertos, un 20% opinaron que siempre, igual porcentaje representado por un 20% manifestó que a veces se emplea la mencionada praxis, y un 20% opinaron que casi nunca lo hacen. Los datos arrojaron un valor promedio de 3,9 reflejando alta presencia de esta habilidad en la población objeto de estudio.

En referencia al indicador habilidades conceptuales se dio a conocer que en un 100% los administrativos utilizan las habilidades de interpretación mental para planificar y coordinar las actividades asignadas. Por otro lado, un 80% manifestó que siempre se maneja la información estableciendo conexiones entre los datos manejados en su puesto de trabajo; No obstante, un 20% manifestó que casi siempre lo utilizan. Los datos proporcionados por la población se ubicaron en un valor promedio de 4,9 muy alta presencia.

En relación al indicador habilidades relaciones humana, el 60% aludieron que siempre se centran en la aptitud para trabajar, motivando a quien lo rodean mientras el 40% opinaron que casi siempre lo logran. Seguidamente, un 100% señaló que siempre buscan la capacidad de gestionar para trabajar efectivamente con otras personas para tener éxito en el trabajo. El valor promedio de este indicador fue de 4,8 constituyendo un valor promedio de alta presencia en la población encuestada.

Las habilidades conceptuales, fue el indicador que obtuvo el resultado promedio más alto, alcanzando una puntuación de 4,9; esto indica que, en promedio, los individuos evaluados tienen una fuerte competencia en habilidades conceptuales, aludiendo a la capacidad de comprender y abordar tareas complejas, así como la capacidad de aplicar el pensamiento creativo y analítico en situaciones específicas. Tales resultados coinciden con (Benavides 2014) al mencionar que las habilidades conceptuales o conceptualización, supone la capacidad para descomponer los problemas en sus partes más pequeñas, para desentrañar las relaciones que existen entre ellas y reconocer las implicaciones de cualquier problema para otras personas.

En referencia a la dimensión habilidades de los equipos de trabajo en su conjunto obtuvo un valor promedio de 4,5. Este resultado refleja un nivel muy alto en términos de habilidades de los equipos de trabajo, por lo que se muestra que los equipos poseen un nivel de competencia elevado en diversas habilidades, lo que puede contribuir de manera positiva al desempeño y logro de objetivos del grupo en los planes institucionales, contrastando sus acciones en la excelencia en los resultados del desempeño

mostrado tener un impacto favorable en la eficacia y productividad del equipo. Los resultados muestran la coincidencia con la teoría de (Parker 2010) los equipos deben estar conformados por personas con habilidades diferentes, pero complementarias de acuerdo a la tarea que tienen que desarrollar.

Conclusiones

Al analizar la variable equipos de trabajo, mediante la dimensión habilidades de los equipos de trabajo en la universidad de La Guajira, se pueden conseguir que los colaboradores que desde su quehacer en los cargos asignados para el ejercicio de las funciones de apoyo en la facultad de ciencias económicas y administrativas, los valores promedios reflejaron que posee un nivel destacado en habilidades conceptuales y habilidades de relaciones humanas, lo que indica una sólida comprensión de los principios subyacentes de su labor y una notable capacidad para interactuar y colaborar de manera efectiva con los demás.

Asimismo, las habilidades interpersonales muestran un nivel muy positivo, lo que denota una buena capacidad de comunicación y trabajo en equipo. Sin embargo, se observa un leve menor promedio en habilidades técnicas, lo que sugiere una posible área de mejora en términos de competencias específicas relacionadas con sus responsabilidades laborales.

En conjunto, estos resultados indican un equipo de trabajo altamente capacitado, con un fuerte enfoque en habilidades conceptuales y relaciones humanas. La ligera disminución en habilidades técnicas puede ser atendida mediante un enfoque de capacitación y desarrollo específico en áreas técnicas clave. En general, el equipo demuestra un potencial significativo para contribuir de manera efectiva como gestor en el alcance de los indicadores que propician el éxito y la excelencia en su desempeño laboral en los planes institucionales.

Referencias bibliográficas

- Arias, F (2016) El Proyecto de Investigación. Venezuela, Editorial Episteme. Séptima Edición
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*. ISSN: 2588-090X. *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Benavides, R. (2014). Administración. México. Editorial McGraw-Hill Interamericana
- Bernal, C (2016) Metodología de la Investigación para la Administración y Economía, Humanidades y Ciencias Sociales. México. Editorial Pearson Educación

- Del Rio, O (2011), El proceso de investigación: etapas y planificación de la investigación, en Vilches, L. (coord.) *La investigación en comunicación. Métodos y técnicas en la era digital*, Barcelona, Editorial Gedisa, pp. 67---93
- De La Ossa V, Jaime. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Revista colombiana de ciencia animal recia*, 14(1), 01. Epub November 02, 2022.<https://doi.org/10.24188/recia.v14.n1.2022.945>
- Davis K, Newstrom J. (2003) Comportamiento humano en el trabajo. México. Editorial Mc Graw-hill
- Díaz-Calzada, M., Morgan-Beltrán, J. y Arredondo-Morales, A. (2020). Equipos de alto desempeño para la competitividad de empresas de servicios industriales. *Desarrollo Gerencial*, 12(1), 1-19. <https://doi.org/10.17081/dege...3685>
- Franco G., Carlos A., & Reyes S., Antonio José. (2003). Los equipos de trabajo como estrategia de diferenciación. *Estudios Gerenciales*, 19(87), 13-25. Retrieved July 07, 2020, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232003000200001&lng=en&tlng=es
- García Guilianny, J., Paz Marcano, A., & Cantillo Campo, N. (2019). Estrategia y habilidades para la competitividad: caso de pymes del sector construcción en Barranquilla. *Aglala*, 10(1), 312–339. <https://doi.org/10.22519/22157360.1349>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly , J. H., & Konopaske , R. (2013) Organizaciones, comportamiento, estructura y procesos. México D.F. Editorial Mcgraw-Hill.
- Gómez, M (2016). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Córdoba, Argentina. Editorial Brujas Segunda edición.
- Hernández, R; Fernández, C & Baptista; M (2014) Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana Editores, S.A. Sexta Edición.
- Jones, G. R. y George, J. M (2010) Administración contemporánea. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana editores. Sexta edición
- Koontz, H; Wehrich, H; Cannice, M. (2012). Administración. Una perspectiva global y empresarial. México. Editorial McGraw-Hill Interamericana. Decima cuarta edición.
- Méndez, C (2013) Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Colombia. Editorial Limusa. Quinta Edición.

- Molina Luque, Fidel; Samper Rasero, Luis; Mayoral Arque, Dolors. Liderazgo femenino. Un análisis de las diferencias de género en la formación y desarrollo de asociaciones de inmigrantes africanos. *Revista Internacional de Sociología*, [S.l.], v. 71, n. Extra_1, p. 141-166, June 2013. ISSN 1988-429X. Disponible en: <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/538/560>. doi:<http://dx.doi.org/10.3989/ris.2012.09.24>
- Monje, C (2011) Metodología de investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Colombia. Universidad Surcolombiano.
- Montoya Moreno, Y. J. (2018) Efectividad gerencial en la formación de equipos de alto desempeño desde la perspectiva de las organizaciones universitarias. *Red de Investigación Educativa*, 8(1), 113 - 119. Recuperado a partir de <https://revistas.uclave.org/index.php/redine/article/view/1164>.
- Palella, S. y Martins, F. (2012). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas, Venezuela. Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL.)
- Pardo, M; Alonso, R y Fernández, M (2021) Equipos de trabajo ¿hacemos equipo?. *Revista Ocronos*. Vol. IV. N° 12–diciembre 2021. Pág. Inicial: Vol. IV; n°12:202 <https://revistamedica.com/equipos-de-trabajo/>
- Parker, I (2010). La psicología como ideología. Contra la disciplina. Madrid. Editorial Catarata.
- Paz, A; García, J; Suarez, H y Pinto, E (2020) Toma de decisiones gerenciales en Pymes de construcción del distrito especial turístico y cultural de Riohacha. Venezuela. *Revista Espacio* Vol. 41 (21) 2020 • Art. 25. pp.322. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n21/a20v41n21p25.pd>
- Paz, U; Paz, A; Estaba, R y Burgos, M (2022) Reflexiones sobre el proceso de investigación científica. Chile. Editorial Pragmatika
- Paz, A; Pinto, E; Cantillo, N; García, J y Suarez, H (2019) Liderazgo femenino: Un estilo de gestión en la Universidad de La Guajira (Colombia). Venezuela. *Revista Espacio*. Vol. 40 (N° 37) Año 2019.
- Rangel-Carreño, T; Lugo-Garzón, I y Calderón, M (2018) “Revisión bibliográfica de equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia”, *Revista Ingeniería Solidaria*, vol. 14, no. 24, pp. 17, enero 2018. doi: <https://doi.org/10.16925/in.v14i24.2164>
- Robbins, S y Coulter, M (2014) Administración. México. Editorial Pearson Education Prentice Hall. Decimosegunda edición

Robbins, S y Jugde, T. (2012) Comportamiento organizacional. México. Editorial Pearson Education
Prentice Hall. México

Tamayo y Tamayo, M (2010). El Proceso de la Investigación Científica. México. Editorial Limusa.g



MESA Nº 2. TIC, GESTIÓN EMPRESARIAL, AMBIENTE, RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, FINANZAS, UNIVERSIDAD PRODUCTIVA		CÓDIGO
	Estrategias de posicionamiento de productos basada en el Neuromarketing Daniel Romero, Carmen Lozano	<u>3JCIJGH-09</u>
	Sistema de información y sus especificaciones para la captación de clientes María González, Adeila Márquez, María Pérez	<u>3JCIJGH-11</u>
	Marketing 5.0 y su influencia en los nuevos consumidores Luis Belloso, Cindy Ballestero, Marcia Linares	<u>3JCIJGH-13</u>
	Políticas públicas como herramientas de impulso a las industrias creativas y culturales Douglas Romero, Sofía Sánchez, Francisco Guerrero	<u>3JCIJGH-14</u>
	Percepción de los estudiantes acerca de los servicios universitarios: caso FACES ULA Omar López	<u>3JCIJGH-15</u>
	Políticas públicas para garantizar la seguridad alimentaria ante los cambios climáticos Verónica González	<u>3JCIJGH-21</u>
	Neuroliderazgo empresarial en las organizaciones de relaciones públicas de Latinoamérica Barrios Orlando	<u>3JCIJGH-31</u>
	Alternativas tecnológicas para la medición de gas en las estaciones de flujo Ana Perozo Rojas, Vanessa Gómez B	<u>3JCIJGH-32</u>
	Decisiones de financiamiento en empresas procesadoras de sal Ana Perozo Rojas, Vanessa Gómez B	<u>3JCIJGH-33</u>
	Campos de la gerencia social en la banca pública Ana Perozo Rojas, Vanessa Gómez B	<u>3JCIJGH-34</u>
	Gerencia de Operaciones con Enfoque Estratégico para el Desarrollo de Nuevos Emprendimientos Gilser Parra, Paola Vargas	<u>3JCIJGH-36</u>
	Liderazgo y desafíos del emprendimiento en Venezuela, situación actual y proyección a futuro. Badell Roderick, Hidalgo Luis	<u>3JCIJGH-43</u>
	Gestión estratégica: enfoque humanístico en tiempos de globalización Harvin Fernández, Andreina Salazar, Juan Bracho	<u>3JCIJGH-45</u>
	Control Interno de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) Belinda Vásquez, Henry Jiménez. Yarianny Aranzazu	<u>3JCIJGH-57</u>

Estrategias de posicionamiento de productos basada en el neuromarketing

3JCIJGH-09

*Daniel Romero

ORCID: 0000-0001-6999-2835

**Carmen Lozano

ORCID: 0000-0002-1957-6101

Resumen

El objetivo del presente artículo fue analizar las estrategias de posicionamiento de productos basado en el neuromarketing. El mismo se sustentó en lo expuesto por Braidot (2019), Olivar Urbina (2020), Montoya (2014), Henderson (2017), entre otros. Desde la perspectiva metodológica se enmarcó bajo un enfoque cualitativo de tipo documental, apoyándose en la observación documental, técnica de subrayado, resumen de texto y cita textuales. El estudio se fundamenta en el constructo relacionado sobre el neuromarketing, planteado como herramienta para fomentar estrategias que permita a las gerencias propiciar lineamientos con la finalidad de posicionar en la mente de los clientes sus productos, las cuales facilitarán conocer que piensan los clientes para la toma de decisiones al momento de adquirir productos.

Palabras Clave: Neuromarketing, Posicionamiento, Productos

Product positioning strategies based on neuromarketing

Abstract

The objective of this article was to analyze product positioning strategies based on neuromarketing. It was based on what was stated by Braidot (2019), Olivar Urbina (2020), Montoya (2014), Henderson (2017), among others. From the methodological perspective, it was framed under a qualitative documentary-type approach, relying on documentary observation, underlining technique, text summary and textual quotation. The study is based on the related construct of neuromarketing, proposed as a tool to promote strategies that allow management to provide guidelines with the purpose of positioning their products in the minds of customers, which will make it easier to know what customers think about the decision. decisions when purchasing products.

Keywords: Neuromarketing, Positioning, Products

*Doctor en Ciencias Gerenciales (URBE, 2021). Magíster en Gerencia Empresarial (URBE, 2008). Ingeniero en Informática (URBE, 2000). Decano de la Facultad de Ingeniería (UJGH). Coordinador de la Maestría Gerencia Empresarial (URBE). Editor de la Revista Electrónica COEPTUM (URBE). Docente Universitario e Investigador activo. PEII Nivel B. Correo: dangelrour@gmail.com

**Magíster en Gerencia Empresarial (URBE, 2023). Contador Público (UNISIMÓN, 2005). Especialista en Gestión Pública (ESAP, 2020) y en Contabilidad de Costos (SENA, 2012). Tesorera de la Dirección Regional Magdalena del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Correo: carmenzuzana@hotmail.com

Introducción

En la actualidad, las organizaciones están inmersas en una serie de cambios y transformaciones relacionadas con la dinámica de la sociedad, entre cuyos factores se encuentran la globalización. Esto amerita un proceso de innovación y mejoras permanentes en los procesos y actividades, orientados a lograr niveles de productividad y competitividad que les permitan mantenerse en el mercado que le compete y alcanzar el éxito organizacional.

Por tal motivo, en un mercado globalizado es relevante el establecimiento de estrategias de mercadeo, y más hoy en día con las nuevas tendencias de marketing que se están utilizando para distinguirse y asegurar la supervivencia además de desarrollo de la organización a largo plazo. De esta manera, se debe tener una clara visión para captar y mantener satisfechos la mayor cantidad de clientes; por ello, la aplicación de las estrategias de mercadeo debe ser manejada con profesionalismo y haciendo uso efectivo de los recursos necesarios logrando así un mejoramiento continuo de calidad de los productos y servicios ofertados.

En este sentido, las organizaciones hoy en día se están aprovechando de los avances que ha desarrollado el marketing, la aplicación de técnicas pertenecientes a la neurociencia en el ámbito empresarial, a los fines de conocer cómo responden los consumidores a los diferentes estímulos a los cuales son sometidos y de esta manera direccionar las estrategias de mercadeo de las empresas. De esta manera, Arechavaleta (2015) expresa que las estrategias de mercadeo también conocidas como estrategias comercialización, consisten en acciones estructuradas y completamente planeadas que se llevan a cabo para alcanzar determinados objetivos relacionados con la mercadotecnia, tales como dar a conocer un nuevo producto, aumentar las ventas o lograr una mayor participación en el mercado. Asimismo, Villagómez (2017, p.14), expresa que son “las acciones que se llevan a cabo para alcanzar determinados objetivos relacionados con el marketing, tales como dar a conocer un nuevo producto, aumentar las ventas o lograr una mayor participación en el mercado”.

Con base en lo señalado, se infiere que las estrategias de mercadeo van más allá de vender o promocionar productos, debido a que son especialmente útiles para encaminar a la gerencia en todas sus acciones en pro de alcanzar los objetivos propuestos, en términos de captación de clientes, satisfacción de este, posicionamiento, fortalecimiento de marca, labores logísticas y otros que buscan el éxito en la organización.

Por lo tanto, las organizaciones en la actualidad buscan nuevas tácticas debido a la necesidad de posicionar sus productos dentro de las percepciones, impresiones y sentimientos que tienen los clientes

con respecto a los de la competencia. En este sentido Lamb y McDaniel (2018), expresan que el posicionamiento conlleva a mantener al consumidor o cliente de la empresa informado sobre los beneficios únicos de los productos y de la diferenciación de estos con respecto a la competencia posicionándolos en su mente con el fin de simplificar el proceso de compra.

De todo lo antes expuesto, se observa que en la actualidad las distintas organizaciones se enmarcan en investigar las necesidades del consumidor y su comportamiento de compra, de allí pues, que Braidot (2013), manifiesta que las organizaciones cada vez más se apoyan en la herramienta del neuromarketing, donde, este instrumento les ha permitido indagar y comprender los procesos cerebrales que desarrolla un individuo con respecto a su conducta y toma de decisiones en los campos de acción de compras. Añade, el citado autor, que esta herramienta de mercadeo direcciona a las empresas a la “inteligencia de mercado, diseño de productos y servicios, comunicaciones, precios, branding, posicionamiento, targeting, canales y ventas, entre otros”. (p.18).

En consecuencia, a lo puntualizado por Braidot (2013) se puede señalar que por medio del neuromarketing las organizaciones logran posicionar un producto, marca o un servicio en la mente del cliente, estructurando una imagen y/o sistema de identidad que el cerebro de las personas necesita adquirir. Por lo tanto, los sistemas de percepción juegan gran influencia en la colocación de productos en la mente de los clientes.

Es por ello que, las organizaciones deben direccionarse a crear estrategias vanguardistas que les permitan competir dentro del mercado; orientando sus esfuerzos a diversos fines según sea su especificidad productiva o de servicios, para lograr posicionarse y a la vez conquistar los objetivos propuestos. De allí pues, que la aplicación de las técnicas de neuromarketing para conocer la actividad cerebral de los consumidores en cuanto a las respuestas de estímulos que puedan ser utilizadas como estrategia de posicionamiento.

Desde la perspectiva planteada anteriormente, la presente investigación evidenció como objetivo general analizar las estrategias de posicionamiento de productos basado en el neuromarketing. En este sentido, se aborda en el primer apartado, las teorías o fundamentos asociados a las variables en estudio; igualmente, se concentra las perspectivas metodológicas empleadas, las consideraciones finales, así como la propuesta de estrategias de posicionamiento de productos para ser aplicadas en el ámbito organizacional.

Fundamentación Teórica

Neuromarketing

Las empresas hoy en día, tienen la necesidad de apoyarse en herramientas vanguardistas dentro contexto del mercadeo, donde, las estrategias gerenciales propicien la aplicación de óptimas formas para apuntar a un desenvolvimiento positivo y estas cada vez más estén aptas para competir, por ende, las distintas directivas o gerencias de las organizaciones se direccionan a comprender el comportamiento de los clientes para construir medidas que generen ideas en pro de lograr llegar a las mentes de los consumidores.

De esta manera, el neuromarketing es considerado una herramienta de mercado que puede ser aplicado en cualquiera de los campos de acción, porque devela los procesos cerebrales y psicoemocionales, relacionados con los pensamientos, sentimientos, emociones y actitudes de los clientes y consumidores, que no se conocen a cabalidad, a través de los métodos tradicionales (Álvarez del Blanco, [2011]; Braidot, [2009]; Paternina, [2016]). En consecuencia, se evidencia como el cerebro viene a ser una parte fundamental del proceso, permitiendo generar conceptos más estructurados y conocer el comportamiento de los consumidores coadyuvando a la comercialización de productos.

En base a lo anterior, cabe resaltar la opinión de Olivar Urbina (2020), quien señala que el neuromarketing constituye una disciplina con la cual se pueden obtener resultados objetivos y confiables; emplear estímulos para lograr respuestas neurofisiológicas, psicofisiológicas y verbales; facilitar los procesos cerebrales y psicoemocionales inconscientes de los clientes y consumidores, que se encuentran involucrados en la decisión de compra; y utilizar técnicas e instrumentos para lograr sus objetivos.

De esta manera, esta herramienta de mercadeo permite conocer qué sucede en la mente de un cliente al respecto de un producto o una marca determinada. Desde la perspectiva organizacional, facilita la comprensión y asimilación de las características de atención, y retención que tienen los consumidores sobre los productos ofrecidos. Con base en lo señalado, el neuromarketing les proporciona a los empresarios técnicas para ofrecer un producto de forma eficiente y eficaz, con la finalidad de lograr resultados planeados y previstos, para maximizar las utilidades. De igual manera, permite medir el comportamiento de un producto al llegar este al mercado, entendiendo antes lo que sucede en la mente del consumidor.

Por ende, esto lleva a las organizaciones a no entrar en divagaciones, especulaciones o esperar a lo que suceda con el lanzamiento de un producto, por el contrario, lograrán saber y conocer cuáles serán las

reacciones de los clientes ante estos, las tendencias de compra, y el comportamiento de ante la promoción de los mismos. Por su parte Montoya (2014), señala que, con el surgimiento de la disciplina del neuromarketing, como técnica complementaria a algunas otras procedentes de la psicología cognitiva, permiten indagar y encontrar explicaciones más profundas acerca del comportamiento de las personas frente a la compra y el consumo de productos, como también ante los estímulos que reciben. Es por eso, que la investigación de negocios a través del neuromarketing aprovecha los avances para comprender los procesos cerebrales asociados a la percepción sensorial, la memoria, las emociones, la racionalidad, y el procesamiento de la información.

Marketing Sensorial

Al hablar sobre este punto, es necesario hacer mención al planteamiento de Montoya (2014), quien indica que el cerebro funciona con una parte racional y una parte emocional que está en una continua pugna por acaparar información, de esta manera, cuando esta batalla es ganada por la parte emocional en el cerebro se impone el imperio de los sentidos. Es entonces como se da paso al marketing sensorial, dado que se crea una necesidad estratégica de carácter experiencial con el consumidor, desarrollando un ámbito de sensaciones y sentimientos, influyendo de manera directa en su comportamiento.

En consecuencia, continua el autor diciendo, que el marketing sensorial propicia el uso de los cinco sentidos para despertar sensaciones y emociones en el público objetivo, es decir, se desarrollan estímulos recibidos, tanto de los textos como de las imágenes, olores, sabores, táctiles y acústicos, lo cual permite introducir al producto o servicio en los contextos culturales, físicos y personales de las percepciones del consumidor, produciendo respuestas directas por los recuerdos fijados en el subconsciente del individuo, que posteriormente, a través de las emociones y sensaciones logran que las percepciones sean fijadas fuertemente en la memoria del cliente, por lo tanto, se termina convirtiendo en un medio para captar o fidelizar a los clientes con el producto.

En el mismo orden de ideas, Benites (2019) expresa que se utiliza como base el estudio de los cinco sentidos y las estrategias de como emplear estos recursos para posicionar los productos a través de la persuasión de los consumidores, generando experiencias que permiten mantener los productos en la memoria. En síntesis, se señala el valor o significados que atribuye el individuo a los productos con base a la percepción y al contexto.

De igual manera Montoya (2014), indica que el marketing sensorial desarrolla estrategias programadas para crear experiencias, servirse de los sentidos y de los recuerdos, de las emociones y de las sensaciones, llevando al extremo el medio utilizado para conseguir fijar tu producto o tu marca en la

parte emocional del público objetivo. En este mismo orden, se pone de manifiesto que la finalidad de marketing sensorial es lograr un compromiso emocional con el consumidor, logrando que esta permanezca en su memoria; de este modo, las estrategias direccionadas a tocar la fibra de los sentimientos del cliente, aportan las bases que sustentan al posicionamiento del producto objeto.

De acuerdo con lo señalado, un factor importante visto desde la visión gerencial, como un elemento necesario que se encarga de determinar el posicionamiento del producto, y tomando como base al teórico Braidot (2019), es la percepción sensorial, definido por el autor citado como el fenómeno que le permite al individuo, a través de sus sentidos, recibir, procesar y asignar significados a la información proveniente del medio ambiente en el que vive. De igual manera señala, que todo dato proveniente del medio ambiente ingresa al cerebro a través de los sentidos, es decir, vista, oído, tacto, gusto y olfato, para ser procesado.

Con respecto a lo señalado, esto se trata de una serie de factores que estimulan al cerebro de la persona y hace procesar la información de manera particular y en consecuencia posiciona al producto en la mente del individuo.

Posicionamiento de Producto

Las organizaciones para tener éxito deben tener contacto con la realidad, aquella que existe en la mente del cliente prospecto. El mercado actual demanda establecer conexiones existentes. Ahora bien, el posicionamiento es el lugar mental que ocupa la concepción del producto y su imagen cuando se compara con el resto de los productos o marcas competidoras (Schnarch y Schnarch [2010]; Ries y Trout [s,f]). Con respecto a lo expuesto por los referidos autores, se puede entender que este factor se relaciona con los pensamientos que tienen los consumidores en cuanto al producto existente en el mercado cuando este tiene intención de adquirirlos. Por otro lado, expresan que se utiliza para diferenciar el producto y asociarlo con los atributos deseados por el consumidor, en este sentido, se requiere que las organizaciones tengan una idea realista sobre la opinión de los clientes en cuanto a lo ofrecido por ellas por medio del producto.

De esta manera, se infiere que la posición de los productos dependerá de los atributos que el cliente otorga al mismo, las cuales le brinda más valor. En este sentido, y en acuerdo a lo citado por Ferrell y Hartline (2012), se establece que el posicionamiento del producto incluye establecer una imagen mental en los compradores meta de la oferta en relación con la competencia, es decir, distinguir o diferenciar el producto al hacer que la oferta sobresalga entre la multitud.

Al respecto, Kolter y Armstrong (2017) señalan que los consumidores posicionan el producto dentro de su mente, por lo tanto, esto dependerá de una serie de percepciones y sentimientos que adquieren en relación con el producto y el de la competencia. En otras palabras, las organizaciones deben conocer la opinión de los clientes sobre lo que ofrece el producto, así como conocer las comparaciones que hacen con respecto a las competencias, esto se traduce en asociarlo con los atributos o características que el cliente desea para diferenciar el producto. A manera de conclusión, es indispensable resaltar que las organizaciones deben valerse de estrategias gerenciales para establecer criterios adecuados en el proceso de posicionamiento y de esa manera hacer que la mente del consumidor absorba y ubique de la forma correcta el producto.

Comportamiento del Consumidor

Comprender, explicar y predecir las necesidades del consumidor incluye el análisis de todos los factores que influyen en las acciones realizadas. También, comprenden tanto procesos mentales y emocionales como acciones físicas. Al respecto, Schiffman y Kanuk (2010), expresan que es la conducta que los consumidores muestran al buscar, comprar, utilizar, evaluar y desechar los productos, las cuales puedan considerar que satisfarán sus necesidades. En base a lo anterior, se deriva que los clientes actúan según sus parámetros de personalidad las cuales influyen en el momento de tomar una decisión de compra de un producto, para así poder complacer sus necesidades y sentirse a gusto.

El mismo autor, refiere que existen tres (03) factores importantes en el comportamiento del consumidor:

Conductual: En este elemento manifiesta, que se basa en dividir el mercado en grupos tomando en cuenta el conocimiento, actitud, uso y la respuesta que tengan los consumidores hacia determinado producto. Sobre el factor, Alonso y Grande (2013) establece que investigan los problemas relacionados con la adquisición y modificación de respuestas de consumo general, o el fenómeno de la lealtad a las marcas o a los centros de consumo.

Motivación: En cuanto a este factor, indica que este suele ser la fuerza que activa el comportamiento y que subyace a toda tendencia por la supervivencia. Por lo tanto, actualmente las tendencias del marketing apuntan al marketing emocional y el neuromarketing, debido que estas tendencias estudian las motivaciones y conductas que inciden en los consumidores al momento de la decisión de compras. En este mismo hilo de ideas, para Hoyer y Macinnis (2010), el factor motivación en el consumidor afectará en sus decisiones e influenciará a lo que este está expuesto; a lo que le presta atención y lo que percibe,

además dicho factor afecta la forma en que un consumidor clasifica e interpreta la información recibida del medio, cómo forma y cambia sus actitudes y además cómo construye y recupera sus recuerdos.

Actitud: este componente es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas, y para todo proyecto es fundamental estudiar la actitud de las personas que componen el mercado meta de una empresa. En relación a este factor, Raiteri (2016), menciona que son predisposiciones estables para responder favorable o desfavorablemente hacia una marca o producto/objeto. Se fundamenta en razones primarias de comportamiento, por lo que son esenciales para comprender cómo los consumidores adquieren sus productos.

Estrategias de Posicionamiento

Sobre el particular, las organizaciones están constantemente en la búsqueda de asumir nuevos retos, de realizar cambios en su entorno, de esta manera, a nivel gerencial se imperante planear nuevas estrategias que den como resultados una mejor gestión empresarial, que logren optimizar los procesos laborales y así elevar la competitividad que se está exigiendo hoy en día dentro del mercado en el cual se desenvuelven.

En este sentido, según Thompson (2017), las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada. Son también definidas como las acciones que se definen para consolidar el logro de los resultados propuestos Chiavenato, (2011). Por su parte, David (2013), considera que son medios por los cuales se logran los objetivos a largo plazo; incluyen expansión, diversificación, adquisición y desarrollo, penetración en el mercado y reducción de costos. Es decir, son acciones que requieren toma de decisiones por parte de la gerencia debido a que estas tendrán efecto en las funciones de la organización. En el mismo orden de ideas, y relacionando la estrategia con las actividades de la organización, Carneiro Caneda (2010), establecen que las mismas se orientan en el actuar futuro, el establecimiento de un fin, en un plazo estimado como aceptable hacia el cual orientar el rumbo empresarial.

Tomando como base las teóricas planteadas, se definen las estrategias como las ideas originadas de la dirección de la organización, con miras hacia el éxito. Por lo tanto, se evidencia que el objetivo de las estrategias es llevar a las organizaciones a logro de cambios que permitan concentrar la atención del personal en los objetivos estratégicos que las mismas se proponen para posibilitar una mejor operación económica.

En este sentido, las tácticas en las empresas permiten organizar al equipo de trabajo como a sus recursos, sin ellos no es posible dirigir con confianza o esperar que los empleados sigan los criterios establecidos para consolidar las metas. Parafraseando a Henderson (2017), este manifiesta que las estrategias están en la búsqueda deliberada por un plan de acción que desarrolle la ventaja competitiva de un negocio y la multiplique, de igual manera, indica que la estrategia de una organización implica tres (03) grandes pasos:

- Determinar donde se encuentra la empresa: Analizar la situación tanto interna como externa, a nivel micro y macro.
- Determinar adonde se quiere llegar: esto implica establecer la misión, visión, valores y objetivos, tanto a nivel corporativo como a nivel de unidad de negocio.
- Determinar cómo llegar hasta allí: es decir el plan; la serie de decisiones que se deben tomar, basadas en factores como: que productos y servicios ofrecer, que demandas del mercado satisfacer, a que segmentos de clientes atender, que tecnología utilizar o desarrollar, que método de ventas utilizar, que forma de distribución utilizar y que área geográfica atacar.

Con base en lo señalado, se infiere que las estrategias orientan a los gerentes a afrontar los retos que las organizaciones establecen enmarcándose en una debida planificación que direcciona a todo el personal a lograr un nivel óptimo de mercados. De allí pues, que Peteraf y Strickland (2012), coinciden que la estrategia de una organización consiste en las medidas competitivas como en los planteamientos comerciales con que los administradores compiten de manera fructífera, mejoran el desempeño y hacen crecer el negocio.

Ahora bien, las principales actividades de la estrategia son la percepción de las oportunidades y las amenazas en el medio ambiente en que se desarrolla una organización, así como el atribuir una estimación de riesgo a cada una de las opciones (Mintzberg y Quirm 1993, citado por Lloacana 2013). Explican, además, que antes de inclinarse por una elección, las empresas deben valorar las fortalezas y las debilidades junto con los recursos disponibles y al alcance de ésta. Por lo tanto, será preciso determinar, su capacidad real y potencial para tomar ventaja de las necesidades percibidas en el mercado, así como su capacidad para hacer frente a los riesgos inherentes.

Asimismo, para Nieves Cruz (2006) la determinación de la estrategia requiere así mismo de la consideración de qué opciones prefieren tanto el gerente, como sus subordinados inmediatos, muy aparte de las consideraciones económicas. En este sentido, el citado autor expresa que los valores personales,

las aspiraciones e ideales ejercen influencia sobre la elección final de propósitos, es decir, lo que el gerente desea ha de ser acoplado con la decisión estratégica.

De igual manera Nieves Cruz (2006), manifiesta que la elección estratégica tiene un rasgo ético. Así como las opciones pueden ser ordenadas con relación al grado de riesgo que conllevan, pueden ser también examinadas con relación a las expectativas de la sociedad. Al ejecutivo que las estudia, algunas alternativas pueden resultarle más atractivas que otras, sobre todo cuando tiene en mente el bien público o el servicio social que implican. En síntesis, se infiere que una estrategia de posicionamiento es considerada un proceso cuyo propósito es llevar un producto desde la imagen inicial hasta la deseada.

Metodología

Sobre el ámbito metodológico, el presente artículo se enmarcó en el paradigma cualitativo, fundamentado en Martínez (2014), y permitiendo a los investigadores apoyarse en métodos hipotéticos deductivos para llegar a conclusiones de informaciones y datos extraídos de una realidad, que permiten dar aportes teóricos. De igual forma, se orientó a la modalidad de una investigación documental, 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 y/o electrónicas, según Arias (2014). En consecuencia, a lo señalado, este artículo reflexivo buscó generar aportes teóricos, permitiendo profundizar en torno al análisis del neuromarketing como herramienta estratégica gerencial para lograr posicionamiento de productos o servicios en el mercado.

Resultados de la Investigación

De las evidencias anteriores, fundamentadas teóricamente en los diversos autores citados, se generan las siguientes estrategias de posicionamiento de productos basado en el neuromarketing las mismas se detallan a continuación:

Cuadro 1. Estrategias de posicionamiento basada en neuromarketing

Estrategia	Descripción
Identidad Olfativa	Se basa en crear odotipos o respuestas sensoriales a los estímulos recibidos por el aroma asociadas a la actividad del negocio.
Estimulación Sonora o Musical	Componente utilizado para atraer la atención del cliente, permitiendo imaginar sensaciones despertando sentimientos positivos, y buscando la atención, simpatía y participación de segmentos especiales de cliente.

Psicología de color	El propósito es convertirte es un estímulo directo para posicionar un producto, expresando y provocando significado en el consumidor.
Identidad con personajes	Se enfoca en activar en el cerebro las neuronas espejos generando confianza hacia un producto en base a la identidad de una persona famosa, es decir, invitando a emular un comportamiento.
Publicidad Emocional	Basada en el estímulo de los sentimientos o sensaciones positivas del consumidor, despertando una respuesta emocional intensa asociada con un producto. Está orientada a elementos sociales, afectivos, humanos, diferenciador.
Inspección Táctil	Se refiere a la sensación o inspección del producto con influencia en las percepciones, sensaciones y preferencias de los consumidores. Tiene consecuencias en las propias cualidades de los productos (textura, tamaño, materiales).
Distintividad a través del gusto	Relaciona el sentido del gusto, con los estados emocionales, para contribuir a cambios de actitud, y a la igual percepción del producto.

Fuente: Elaboración Propia (2023)

Reflexiones Finales

Las ideas de Orozco, Bateman y Torres (2021), señalan que las distintas formas de gerenciar no han experimentado cambios significativos, debido a los viejos mitos de la gerencia tradicional. Así mismo, los citados autores afirman que existe la burocratización en las organizaciones, la cual lleva a perder la funcionalidad por la incapacidad para responder a las características de los nuevos consumidores, permaneciendo sumergido en un mundo avanzado y con signos de un mercado que, a pesar de sus imperfecciones y sobresaltos, continúa siendo el receptor y legitimador de los esfuerzos organizativos.

En este sentido, la gerencia desde cualquier punto de vista, debe adaptarse a las exigencias de la actualidad puesto que se engloban procesos que van enfocados al fortalecimiento y cumplimiento de los objetivos. Es así como el neuromarketing es considerada una estrategia para la toma de decisión considerando el comportamiento relevante del consumidor en sus compras o adquisición de un producto.

En otras palabras, las organizaciones deben propiciar estrategias que les permitan conocer una nueva forma de comprender y evaluar el comportamiento de los consumidores, por lo tanto, Álvaro (2020) coincide que el estilo gerencial bajo el enfoque del neuromarketing establecerá componentes que construyan el crecimiento de las organizaciones por medio de la integración de las emociones. Asimismo, se señala que “una empresa es exitosa cuando proporciona una ventaja competitiva en el mercado y una

oportunidad de mantener esa ventaja mediante la respuesta adecuada a las necesidades de ese mercado” (Álvaro, 2020, p.56). Por lo tanto, el éxito dependerá de cómo se relacionen con sus consumidores.

De este modo, Rodríguez (2019), manifiesta que en la actualidad las organizaciones para ser competitivas en el mercado deberán basarse en nuevas estrategias de marketing, con la finalidad de llegar a sus consumidores de manera puntual, eficaz y eficiente. Sobre las ideas expuestas, León (2020) señala que las organizaciones se han enmarcado en un creciente desarrollo; sin embargo, están en la necesidad de llevar a cabo estrategias gerenciales con la finalidad de lograr posicionar sus productos dentro del consumidor y de esta manera ir fortaleciendo el empuje que en los últimos años han consolidado.

De igual manera, mencionó que actualmente las organizaciones están en la búsqueda de desarrollar nuevas formas de llegar al consumidor, específicamente, establecer acciones que ubiquen en las mentes de sus clientes los productos. Por ende, la selección de las estrategias de posicionamiento permitirá generar un impacto a través del neuromarketing en la adquisición de los productos, satisfaciendo las necesidades y expectativas de los clientes.

De esta manera, y tomando como referencia a Orozco, Bateman y Torres (2021), se expresa que las organizaciones deben proyectar y posicionar sus imágenes mediante factores propios del neuromarketing para conocer el comportamiento del cliente y desarrollar las estrategias que permitan ampliar los lineamientos para la satisfacción de las necesidades de los clientes en cuanto a la adquisición del producto y de esta forma logren los objetivos a corto, mediano y largo plazo.

En tanto, la información extraída dentro de esta investigación revela que las organizaciones deben fomentar estrategias que posibiliten el posicionamiento de sus productos dentro la mente de sus clientes, lo que conlleva a una planificación, que como consecuencia le permite aprovechar a su personal, analizar la toma de decisiones de los clientes al momento de adquirir productos. Por lo tanto, se han direccionado los planes estratégicos de mercadeo para lograr los objetivos propuestos.

Por otra parte, la determinación del comportamiento de los clientes cuando deciden ir por un producto en el mercado, inicia cuando las organizaciones reconocen su necesidad. Esto despierta en el consumidor un nivel de impacto de obtención de forma personal y en otros aspectos por medio de distintas fuentes de información, evidenciando su proceso de adquisición. Adicionalmente, los clientes demuestran una actitud racional al evaluar sus opciones de compra, y satisfacción con sus productos, por ende, es importante conocer la información que relacione al cliente con sus necesidades.

En este sentido, el comportamiento del consumidor depende de la orientación, psicológica y

motivacional que lo lleven a adquirir determinado producto en la empresa seleccionada, por lo que será imperioso conocer las necesidades de los clientes para proceder a satisfacerlas en la mejor medida posible y así continuar con su proceso de posicionamiento entre sus competidores. Es por lo antes planteado, que desarrollar nuevas estrategias de posicionamiento basado en el neuromarketing refleja la búsqueda de oportunidades para ofertar los productos, logrando promover nuevos mecanismos de mercadeo permite mejorar la información histórica con base en los productos, mercados, competidores, y los clientes.

Referencias Bibliográficas

- Alonso, J. y Grande I. (2013). Comportamiento del Consumidor. Decisiones y estrategias de marketing. Madrid. Esic editorial
- Álvaro, O. (2020). Plan Estratégico de Marketing para Pequeñas y Medianas Empresa. Editorial El Ateneo. Colombia.
- Álvarez del Blanco, R. (2011). Neuromarketing, Fusión perfecta. Seducir al cerebro con inteligencia para ganar en tiempos exigentes. Madrid, España: Prentice Hall
- Arias, F. (2014). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme. México.
- Arechavaleta, E. (2015). Estrategias de comercialización. En Ramírez-Ortiz, M. E. (Ed.). Tendencias de Innovación en la Ingeniería de Alimentos (pp. 169-195). Barcelona, España: OmniaScience.
- Braidot, N. (2013). Neuromarketing en acción ¿Por qué tus clientes te engañan con otros si dicen que gustas de ti? Buenos Aires. Ediciones Granica.
- Braidot, N. (2019). Nuevo Marketing Total. Editorial McGraw-Hil. México Disponible en: https://www.academia.edu/34937083/Neuromarketing_En_Acc%C3%B3n_N%C3%A1stor_Braidot.
- Braidot, N. (2009). Neuromarketing ¿Por qué tus clientes se acuestan con otro si dicen que les gustas tú? Barcelona, España: Gestión 2000.
- Carneiro Caneda, M. (2010). Dirección Estratégica Innovadora. (M. Martínez, Ed.) La Coruña, España: Netbiblo.
- Chiavenato, I. (2011). Introducción a la teoría general de la administración. Editorial McGraw Hill. México.

- David, F. (2013). Conceptos de Administración estratégica. Decimocuarta edición. Editorial Pearson Hall. México.
- Ferrell, O. y Hartline, M. (2012). Estrategia de Marketing. Quinta Edición. Australia. CENGAGE Learning.
- Henderson, D. (2017). Estrategias Gerenciales. Marketing Digital. [Página Web en línea]. Disponible en: <http://www.ecbloguer.com/marketingdigital/?p=1875>[Consulta: 2021, noviembre 21].
- Hoyer, W. y Macinnis, D. (2010). Comportamiento del consumidor. Cengage learning. México.
- Kolter, P. y Armstrong, G. (2017). Fundamentos de Marketing. Editorial Prentice Hall. México
- Lamb, J. y McDaniel, P. (2018). Marketing Planeación Estratégica. Editorial Grupo Norma.
- León, F. (2020). Experiencia de Marketing en el Contexto Empresarial del Departamento de Magdalena.
- Lloacana, D. (2013). La distribución y su impacto en las ventas en Super Tiendas Express en la ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato.
- Martínez, S. (2014). Seminario de Investigación Científica: Metodología de la Investigación para La Ciencia Administrativa. Prime. Colombia
- Montoya, A. (2014). El Neuromarketing y su aplicación en las estrategias de mercadeo de la Empresa Cacharrería Mundial S.A.S.
- Nieves Cruz F. (2006). La estrategia en la administración. Disponible en <https://www.gestiopolis.com/la-estrategia-en-la-administracion/>
- Olivar Urbina, N. (2020). El neuromarketing: una herramienta efectiva para el posicionamiento de un nuevo producto. Revista Academia & Negocios, vol. 6, núm. 1, pp. 127-142, 2020. Universidad de Concepción. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5608/560863786001/html/>
- Orozco, E.; Bateman, C. y Torres, M. (2021). El Estado y Condiciones para el Emprendimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas de Santa Marta, Colombia. Verbum, n. 10, p. 13-23.
- Paternina, M. (2016). Neuromarketing como herramienta de posicionamiento de marcas. In Vestigium Ire, 10(2), 166-180. https://www.google.co.ve/books/edition/Marketing_para_emprendedores/Aq9JDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=es+el+lugar+mental+que+ocupa+la+concepci%C3%B3n+del+producto+y+s+u+imagen+cuando+se+compara+con+el+resto+de+los+productos+o+marcas+competidoras&p

[g=PT70&printsec=frontcover](#)

- Peteraf, N. y Strickland, J. (2012), Estrategias de Marketing. Ventaja Competitiva. México. Editorial McGraw Hill.
- Raiteri, M. (2016). El comportamiento del consumidor actual. Universidad Nacional de Cuyo.
- Ries, A. y Trout, J. (s.f). Posicionamiento: la batalla por su mente. México. McGraw Hill.
- Rodríguez, A (2019). El Neuromarketing y su aplicación en las estrategias de mercadeo de la Empresa Cacharrería Mundial S.A.S. Trabajo de Maestría. Universidad de Medellín. [Página Web en línea]. Disponible en: <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/377/El%20neuromarketing%20y%20su%20aplicaci%C3%B3n%20en%20las%20estrategias%20de%20mercadeo%20de%20la%20empresa%20Cacharrer%C3%ADa%20Mundial%20S.A.S..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schiffman, L. y Kanuk, L. (2010). Comportamiento del Consumidor. Décima edición. México: Prentice Hall.
- Thompson, M. (2017). Marketing Estratégico. Editorial Prentice Hall.
- Villagómez, B. (2017). Plan de Marketing y Gestión de Ventas para la importadora Renovamatrixcia. LTDA., de la ciudad de santo domingo. [Página Web en línea]. Disponible en: <https://docplayer.es/147547195-universidad-regional-autonoma-de-los-andes-uniandes.html>.

Sistema de información y sus especificaciones para la captación de clientes

3JCIJGH-11

*González, María
** Márquez, Adeila
*** Pérez, María

Resumen

Esta investigación valoriza las especificaciones para el diseño de un sistema de información que optimice el servicio prestado y atraer nuevos clientes a las organizaciones, con el objetivo de determinar cómo se deben utilizar los métodos y canales de comunicación que permitan ubicar las especificaciones idóneas y así implantar el mensaje correcto a los potenciales nuevos clientes, Gómez y Suarez (2009). Para tal fin, se trabajó en un marco metodológico de análisis documental, descriptivo, Arias (2016). Los resultados justifican el uso de un sistema de información adecuado a las nuevas tecnologías para orientar y establecer las delimitaciones necesarias para la satisfacción y captación de clientes, Mediavilla, et al (2012).

Palabras clave: Sistemas de información, métodos, clientes.

Information system and its specifications for the recruitment of customers

Abstract

This research values the specifications for the design of an information system that optimizes the service provided and attracts new clients to the organizations, with the aim of determining how the communication methods and channels should be used to locate the ideal specifications and with the correct message to potential new customers, Gómez and Suarez (2009). For this purpose, we worked on a methodological framework of documentary, descriptive analysis, Arias (2016). The results justify the use of an information system adapted to the new technologies to guide and establish the necessary delimitations for customer satisfaction and acquisition, Mediavilla, et al (2012).

Keywords: Information systems, methods, clients.

* Esp. Metodología de la investigación. Lcda. en Administración de Empresas (URU). Lcda. en Educación Integral (UNICA). TSU en Administración, mención Contaduría (IUTPEC). Formación Docente (URU). Diplomado en perfeccionamiento docente (URU). Profesora universitaria (URU). Cátedra: Organización y Método. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4572-6492> Correo: maria.gonzalez.2654@uru.edu

** Lcda. en Administración de Empresas (URU). TSU en Administración, mención Contaduría (IUTPEC). Diplomado en perfeccionamiento docente (URU). Formación Docente (URU). Profesora universitaria (URU). Materias impartidas: Principios Administrativos, Comportamiento del Consumidor, Manejo de Cambio y Conflicto Organizacional, Comprensión lectora gramática y redacción. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-6794-723x> Correo: adeila.marquez.16116@uru.edu

***Lcda. en Química. Diplomado en perfeccionamiento docente (URU). Profesora Universitaria (URU) Cátedras: Matemática y Estadística. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-7158-7648> Correo: maria.perez.202186@uru.edu

Introducción

Los sistemas de información representan un elemento de suma importancia a nivel gerencial en cualquier organización hoy en día. Cuando se evalúa el entorno donde se desarrolla un sistema de información organizacional, se encuentran elementos que deben valorarse para optimizar el desempeño en el manejo de los datos: los proveedores, las regulaciones existentes, los competidores y los clientes, sin embargo, la suministrada por estos últimos se considera prioritaria para garantizar la continua fuente de ingresos que deben mantener las empresas, permitiendo evaluar tanto a los clientes actuales como a los potenciales interesados en los productos o servicios ofrecidos por estas. Tal como lo plantean De Pablos y colaboradores (2019), un sistema de información es diseñado e implementado en la organización no sólo para gestionar la información y el conocimiento sino también, como medio para mejorar los procesos y crear valor.

Orientarse en la captación de clientes y la organización de los datos es una tarea elemental dentro de las estructuras organizacionales, por consiguiente, lo principal que necesitan las empresas actuales para captar nuevos clientes es buscar y obtener suficiente información, que permita conocer sus necesidades, deseos, intereses, capacidad adquisitiva, entre otros. Ante esto, el mejoramiento de procesos internos y la búsqueda del entendimiento de los clientes, ya sea a partir del benchmarking (punto de referencia), segmentación de sus clientes o innovación en los productos, encuentran una conexión importante a partir del uso de las tecnologías de comunicaciones tanto como para que el cliente acceda a la empresa, como para que ésta llegue a comprender los comportamientos de los mismos.

Si bien para la optimización de procesos internos la tecnología ha colaborado dinámicamente para apoyar la gestión gerencial, al mismo tiempo ha comenzado a generar herramientas de comunicación útiles como lo representan los sistemas de información, la capacidad de análisis que estos brindan permiten identificar los procesos operativos que se pueden rescatar, más los que se deben cambiar, generando una clave de éxito, la cual conlleva a que el recurso, capital y talento humano colabore eficazmente en la obtención e identificación de datos, procesamiento y salida de la información oportuna para acelerar los procesos, así como ofrecer un óptimo servicio al cliente, y crear nuevas toma de decisiones.

Por ello, el objetivo de este estudio busca determinar cómo se deben utilizar los diversos sistemas y canales de comunicación que permitan ubicar las especificaciones para el diseño de un sistema de información adecuado con el mensaje correcto a los potenciales nuevos clientes, analizar estos beneficiará en determinar las debilidades y fortalezas existentes aprovechando los recursos tecnológicos

que estén al alcance para minimizar el tiempo durante la función operativa; mejorar el servicio a los clientes; y trabajar en forma grupal para lograr los objetivos propuestos por la organización. Finalmente, el presente artículo presenta la siguiente estructura: Introducción, Fundamentación teórica, Materiales y Método, Conclusiones y Referencias Bibliográficas.

Fundamentación teórica

Importancia de los Sistema de Información

Los sistemas de información en la generalidad son considerados como elementos que se encuentran interrelacionados entre sí permitiendo que la información pueda estar al alcance para dar satisfacción a las necesidades surgidas en las organizaciones, y hagan posible la realización y logro de los objetivos empresariales, teniendo en cuenta la ayuda que mantienen en la administración propia de datos como en la gestión de los mismos, contribuyendo, por ende, a la optimización de los procesos.

Manteniendo esta idea, surge la afirmación establecida por Gómez y Suarez (2009), en cuanto a la significación de estos los cuales conllevan a mejorar las operaciones cotidianas de la empresa, así como satisfacer las necesidades de información interna, representando un factor importante para la resolución de problemas y la toma de decisiones por parte de los directivos de las organizaciones. Además, al ser un elemento totalmente organizado y digitalizado es una herramienta esencial en el proceso administrativo permitiendo la ubicación rápida y precisa de clientes, facturas, presupuestos, inventarios, proveedores, entre otros.

Proceso de Recolección de Datos

De acuerdo a Gómez y Suarez (2009) la recolección de datos representa un elemento importante para optimizar la interacción establecida entre el personal interno y externo, donde los clientes son los primeros que necesitan de una atención de calidad y para tal fin, los trabajadores de la empresa deben desempeñarse de acuerdo a los objetivos diseñados por la gerencia, manejando los canales adecuados y ofertando seguridad en el servicio, esta consideración posee estrecha relación con este estudio debido a que uno de los medios para obtener datos de los clientes pueden ser entrevistas, encuestas y las redes sociales que actualmente son más fáciles de utilizar en los mercados digitalizados. Es por ello, que estas estrategias son vitales para la empresa, ya que a través de estas se eleva el número de consumidores y de ganancias ocupando a su vez un lugar importante para cualquier empresa.

Por otra parte, entre los medios de recolección de datos también se considera la ficha del cliente, la cual presenta una serie de preguntas básicas y personales obteniendo información necesaria para mejorar

tanto el producto como el servicio ofrecido con la intención de asegurar la captación de nuevos clientes. Constituye un elemento significativo para que las organizaciones almacenen en sus bases de datos la información de los clientes para ampliar las posibilidades de ventas como estrategias de Marketing.

Otro indicador que permite establecer una buena recolección de datos se centran los servicios que se ofertan en la organización. Ahora bien, según los planteamientos anteriores, el sistema de información debe reunir un conjunto de datos de los usuarios de una empresa, por lo que el servicio ofertado representa uno de los principales elementos que deben registrar para organizar el proceso de captación de clientes de acuerdo con la demanda de los clientes que acuden a las empresas. En ese sentido, ofrecer una atención cercana al cliente de forma eficiente ayuda a retener a los mismos generando un aumento de usuarios y la demanda del producto o servicio.

Tipos de Recursos Tecnológicos

Los recursos tecnológicos son los diferentes medios actualizados que disponen las empresas en sus organizaciones como cámaras digitales, celulares, computadoras, laptops, tablets, así como antivirus, aplicaciones, servidores, sistemas, software, entre otros. En estos tiempos, es indispensable que las organizaciones deban contar con dispositivos que faciliten el desempeño del personal quienes a su vez deben caracterizarse por habilidades en el manejo de programas computarizados, lo cual genera que los órdenes, pagos, facturas, nóminas, presupuestos inventarios, transacciones, se realicen con mayor rapidez y seguridad.

Otra variable que se suma como elementos indispensables a evaluar, es disponer del recurso de internet, que conjuntamente con los mencionados anteriormente, se apoyan y basan en el enunciado de Carrillo (2018), representan una utilidad para que el desempeño del personal sea realizado de manera confiable, completa y oportuna brindando seguridad en el servicio que se le presta al cliente.

Canales de Distribución

Para Sierra C., Moreno J. y Silva H. (2015) y los canales de distribución que envían la información representan diferentes vías internas de una organización por las cuales se transmiten y se obtienen los datos necesarios para los cumplimientos de los objetivos propuestos, por ello, representan mecanismos, instrumentos o herramientas claras, precisas y eficaces para que los miembros de las empresas conozcan hacia dónde se dirigen sus acciones. La información proporcionada lleva a afrontar situaciones diarias donde muchas veces por desconocimiento de la misma, no se solucionan problemas a tiempo o no se

toman decisiones acordes. Por consiguiente, los canales de distribución de la información dentro de las empresas ayudan a reducir las barreras que surgen a causa de las diferencias de comunicación.

En este orden de consideraciones, otros indicadores a tener en cuenta son las Reuniones Gerenciales, como las de Supervisores. Borjas (2010), indica que la efectividad está íntimamente ligada con el proceso de supervisión y con la motivación laboral, estas influyen en el desarrollo y calidad de los miembros de una organización desarrollándose en ámbitos de carácter productivos que garantizan cumplir las actividades y funciones laborales para alcanzar las metas, de manera que, estas permiten establecer reuniones de trabajo para coordinar y comprobar el logro de los objetivos, y por otra parte, la supervisión debe establecerse como elemento integrador de apoyo y soporte en la ejecución y consecución de los planes.

Otro elemento que no se puede dejar afuera es la Distribución de Documentación, acorde a Pimienta y Urdaneta (2013) los registros de los procesos al realizar las actividades pertinentes facilita la comunicación de datos e información para la gestión dentro de las organizaciones empresariales, para tal efecto, las empresas donde no se registre la información, el proceso administrativo será lento al momento de realizar un trámite interno o externo, para ello, la información que se transmite hoy día se apoya en los correos electrónicos, estos ayudan a superar diversas deficiencias del uso de la telefonía fija contribuyendo a la resolución de problemas para los gerentes de una empresa con rapidez y facilidad.

Así mismo, es necesario estimar el Buzón de Sugerencias la finalidad es recibir comentarios para mejorar los servicios ofertados o las condiciones laborales de una determinada empresa. Labrador (2016) refiere que la finalidad del mismo es el uso dado como medio para asegurar la comunicación tanto interna como externa de una empresa y mantener un seguimiento para realizar las respectivas evaluaciones, este indicador elemental hace posible la atención oportuna y pertinente de los clientes al estimar decisiones de mejoramiento en los servicios y por otra parte, atender necesidades del personal interno que conlleven al logro de nuevos objetivos organizacionales.

Captación Clientes

El cliente se ha considerado como la persona asidua que realiza un acto de compra voluntariamente porque se identifica con los productos o servicios que ofrece una marca, por ello, las empresas dirigen sus pasos a la segmentación de mercados que buscan satisfacer expectativas, intereses, necesidades pudiendo de esta manera mantener a los clientes actuales, pero al mismo tiempo, incluir en las gestiones de atención y ventas la captación de nuevos clientes potenciales lo que permite desarrollar el

mejoramiento e innovación para brindar la mayor satisfacción a estos, convirtiéndose en el objetivo que toda empresa quiere mantener.

La percepción del cliente que expresa Mediavilla, Gómez Salinero y Villota (2012) refieren que es un elemento significativo en la calidad técnica de las empresas de servicio, ante esto, debe ser considerado importante en el proceso estratégico de las técnicas de mercadeo otorgándole un valor lo más objetivo posible, cada vez más las empresas buscan identificarse con el mercado meta a satisfacer.

En este sentido, las organizaciones deben tener en cuenta las diferentes estrategias acordes y necesarias para la captación de los mismos, Halten (2009) señala que la estrategia se encuentra referida al proceso que las organizaciones utilizan para la formulación de objetivos buscando el alcance y logro de ellos, en tal sentido, se considera como el medio para obtenerlos, en este sentido, la fiabilidad es una estrategia que las empresas se esfuerzan en mantener al ofrecer seguridad ante lo que el cliente necesite, también es menester mencionar la identificación del público objetivo, definir concretamente los objetivos de la captación para llevar los planes afines, establecer una comunicación que permita recibir sus comentarios y conocer las prioridades en relación a sus necesidades, lo que favorece a una mejor capacidad del personal de servicio en brindar atención y proporcionar accesibilidad de la información en todo momento a los clientes.

Metodología

El marco de la investigación del presente artículo es de análisis documental, definida ésta como, una serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en documentos, además de la presentación ordenada, ligado a una argumentación que derive a nueva información en un documento científico, Arias (2016). La investigación es descriptiva, esto comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual en la composición o procesos de los fenómenos. El diseño de la investigación es de tipo bibliográfico no experimental.

Resultados

En el análisis documental de esta investigación se identificó las especificaciones del proceso de recolección de datos para un sistema de información, bajo sus dimensiones: proceso de recolección de datos y sus respectivos indicadores como ficha del cliente, archivo de facturas, servicio ofertado y redes sociales del cliente, se obtuvo las siguientes respuestas:

Tabla 1
Sistema de información

Ficha del Cliente
<p>La ficha del cliente proporciona información relevante para las empresas ya que en ellas se registran datos valiosos de los mismos, con el interés de mantener información confiable la cual puede ser utilizada por las organizaciones cuando considere necesario al establecer beneficios entre ambos. Gómez y Suárez (2009)</p> <p>Es por ello que un sistema de información debe ser implementado a través de una plataforma web con una ficha completa con datos elementales del cliente con el propósito de recolectar datos y mejorar dicho sistema así como los procesos administrativos de los gerentes y trabajadores de todos los departamentos y para precisar con rapidez los datos a través de formatos y programas digitalizados.</p>
Archivo de Factura
<p>Las organizaciones deben mantener mecanismos que aseguren tener un orden de las facturas emitidas y recibidas, que permitan la comprobación fiscal garantizando transparencia en las funciones administrativas, valiéndose de los recursos tecnológicos para la creación, procedimientos, emisión y transferencia, así como custodia de todos los registros fiscales de manera digital o manual. Gómez y Suarez (2009). Éste debe estar bien organizado e incluso adaptado a las exigencias del mercado, es decir bajo programas computarizados pero se hace necesario incorporar este proceso para agilizar la entrega de documentos tramitados en los departamentos de la misma.</p>
Servicios Ofertados
<p>El servicio como una forma de producto que consiste en actividades, beneficios o satisfactores que son intangibles y tienen como resultado la propiedad de algo para satisfacer las necesidades del cliente. Rubio-Rodríguez (2018). Por tanto este representa uno de los principales elementos que deben registrar para organizar el proceso de captación de clientes de acuerdo con la demanda de los clientes que acuden a esta organización.</p>
Redes Sociales del cliente
<p>Las redes sociales actualmente ocupan un lugar importante para las empresas porque son espacios creados virtualmente para facilitar la interacción entre consumidores y productores. Esto les permite a las organizaciones interactuar sobre la distribución de tipo de producto y servicios ofertados además que favorece el contacto sincrónico o anacrónico, así como también la seguridad que dan las relaciones que se suscitan por estos medios. Carrillo (2019). Basado en ello se determina que, para la localización de los clientes, así como la aplicación de estrategias de mercado, puede ser efectivas y son viables por su fácil acceso para el cliente ya que a través de las mismas se puede interactuar vendiendo el servicio y captando clientes.</p>

Fuente: Elaboración Propia (2023).

En este mismo orden, se consideró la descripción de las especificaciones de los recursos tecnológicos utilizados por el personal para un sistema de información, se procedió a analizarse partiendo de la

dimensión, tipos de recursos tecnológicos y sus indicadores comenzando por computadoras, Internet, Telefonía fija y móvil y Cámara digital, se obtuvieron las siguientes respuestas:

Tabla 2
Recursos Tecnológicos

Computadoras
El uso de computadores en el proceso administrativo de las empresas actuales es cada vez más exigente. Así lo refiere Carrillo (2019), por tanto, las empresas deben contar con dispositivos que faciliten el desempeño del personal quienes a su vez deben caracterizarse por habilidades en el manejo de programas computarizados, lo cual genera que las órdenes, pagos, facturas, nóminas, presupuestos inventarios, transacciones, entre otros
Internet
El internet es la red por excelencia, por tanto, se determina que su uso es frecuente ya que la interacción con los clientes así como con otras empresas nacionales e internacionales requieren de conexión constante por lo que la carencia, fallas u otros defectos ocasiona graves problemas en el desarrollo de las actividades inherentes a cualquier organización, el fin es generar comunicación entre diversos usuarios, poder compartir diferentes recursos de acuerdo a las necesidades de información y acceder a esta de manera rápida.
Telefonía Fija y Móvil
La telefonía móvil ha transformado diversos ámbitos de la sociedad donde el laboral no escapa de estos cambios, porque es uno de los dispositivos más elementales en las organizaciones actuales. Para las organizaciones se ha convertido en una oficina que opera desde cualquier entorno convirtiéndose en el segmento más atractivo del mercado de las tecnologías de la comunicación e información. Carrillo (2019). En base a este análisis, independientemente del costo de inversión la empresa debe contar con teléfonos fijos y móviles de diversas operadoras ya que esto permite que el personal realice las funciones eficientemente y a la vez para estar en constante comunicación con los clientes y cualquier otro sector.
Cámara digital
Las empresas actualmente disponen de recursos al alcance de sus necesidades y posibilidades, teniendo en cuenta este avance pueden hacer uso de las cámaras digitales con conexión a internet porque se convertirán en equipos garantes de información fiable disponible en cualquier momento, solo se necesitaría ver la pantalla de la cámara o compartir documentos a la computadora o teléfonos móviles. Carrillo (2018). Son utilizadas para que el desempeño del personal sea realizado con seguridad y para que los clientes se sientan seguros de que se les está ofreciendo un servicio confiable.

Fuente: elaboración Propia (2023)

Continuando, se hace referencia a la descripción de los canales de distribución y divulgación de la información, se procedió a analizarse partiendo de la dimensión, los tipos de canales y sus indicadores comenzando por reunión de gerentes, reunión de supervisores, distribución de documentación correo electrónicos y buzón de sugerencias arrojaron los siguientes resultados:

Tabla 3

Canales de distribución y divulgación de la información

Reunión de Gerentes
Las reuniones entre los gerentes es el intercambio de conocimientos, experiencias, planes y objetivos, así como resultados esperados, por tanto, ellos representan la autoridad o mando, compromiso, deber y responsabilidad de cada una de las áreas organizacionales, por lo que son considerados responsables del funcionamiento de las empresas. Borjas (2010). Significa entonces, que los gerentes deben estar en constante intercambios de ideas, conocimiento, innovación, discusión, de acuerdo a los testimonios de Borjas (2010) con la finalidad de llevar las riendas de sus instituciones puesto que: manejan normas, establecen criterios, fomentan el trabajo, incentivan la cooperación; el ejercicio de su labor, optimiza el desempeño de los trabajadores a su cargo.
Reunión de Supervisores
Si bien es cierto que la labor de los supervisores está ligada con la motivación laboral desarrollada y con la calidad de formación de los trabajadores de una organización. La supervisión debe entender que un liderazgo efectivo conduce al logro de desempeños exitosos. Borjas (2010). Las reuniones de supervisores es una función técnica donde los líderes empresariales deben transmitir todo el apoyo a los trabajadores para que estos se desempeñen en ambientes productivos y seguros para que cumplan con las normas laborales establecidas por la empresa para alcanzar las metas establecidas.
Distribución de Documentación
La documentación administrativa se utiliza para comunicar cualquier evento o situación interna o externa en una empresa con la finalidad de hacer llegar a los trabajadores de una organización de diferentes niveles jerárquicos la información para luego ser archivada o procesada para dar respuestas de acuerdo al interés de las personas. Monferrer (2013).
Correo Electrónico
El uso del correo electrónico permite a los usuarios enviar, almacenar y recibir mensajes empleando terminales y dispositivos de almacenamiento. Es decir, el correo electrónico busca superar diversas deficiencias del uso de la telefonía fija contribuyendo a la resolución de problemas para los gerentes de una empresa con rapidez y facilidad. Quintanilla (2017). Bajo el análisis de la sustentación documental de la empresa y basado en los testimonios teóricos de Quintanilla (2017) el correo electrónico representa una vía importante de interacción entre los clientes, proveedores, así como otras organizaciones garantizando el aumento de las ventas, captando nuevos usuarios y ofertando los servicios y repuestos que tengan disponibles. Esto sin duda garantiza un lugar competitivo mejorando la calidad del servicio.
Buzón de Sugerencias
El buzón de sugerencias es una herramienta que permite conocer las opiniones de clientes, trabajadores sobre los servicios y trámites disponibles en una organización de bienes y servicios. Monferrer (2013).

Fuente: Elaboración Propia (2023)

Seguidamente se hace referencia a la identificación de las estrategias utilizadas para garantizar la calidad del servicio a los clientes, por lo que se procedió a analizarse partiendo de la dimensión, los tipos de estrategias concentrándose en el indicador de fiabilidad, el cual concluyó el siguiente resultado:

Tabla 4
Estrategias utilizadas

Fiabilidad
La fiabilidad es la seguridad que debe ofrecer la organización a sus clientes de tal manera que se pueda ofrecer el servicio que el cliente espera y necesita, en el momento preciso y cuando sea requerido, de una manera correcta. Es decir, un cliente basa su opinión acerca del servicio evaluado. Huerta (2015). Apoyándose en el modelo, se presume que el cliente cuenta con información de parte de la empresa donde se prometen ciertos aspectos del servicio los cuales deben ser cumplidos, manteniendo credibilidad de la empresa.
Capacidad del Personal de Servicio
La capacidad del personal de servicio tiene relación inherente a lo que las empresas quieren lograr a través de la atención, disposición y cumplimiento a los requerimientos de los clientes, lo que permite que su finalidad se dirija a fortalecer la identidad o imagen correspondan a las políticas y objetivos de la organización; estas variables son el fundamento para la determinación de competencias gerenciales con base en la orientación organizacional. Bryck (2010). Las capacidades del personal del área de servicio están encaminadas a lograr las metas establecidas por la gerencia de la empresa mediante el desempeño de funciones eficaces y eficientes.
Accesibilidad
Un servicio es fácil de obtener siempre y cuando sea ofertado por empresas con un alto sentido de la atención al cliente. Es importante tener en cuenta en un momento determinado, los canales de apoyo (fuerza de ventas, telemercaderistas, punto de venta, etc.) seleccionados estén al alcance de los consumidores y haya una capacidad de respuesta oportuna y eficiente. Pérez (2014). Para que un cliente tenga fácil acceso al producto o servicio la empresa debe estar ubicada geográficamente en un sitio estratégico para atender con facilidad a los consumidores. Por lo tanto, se les debe ofrecer a los clientes todas las posibilidades para que este reciba desde una información hasta la satisfacción de las necesidades de la persona. Mientras no existan estas condiciones, no se podrá hablar de accesibilidad de un servicio.

Fuente: Elaboración Propia (2023)

Consideraciones finales

La determinación del proceso de recolección de datos para el sistema de información muestra que los resultados obtenidos evidencian que en las organizaciones los datos existentes relacionados con trámites administrativos internos como presupuestos, inventarios y transacciones son registrados en archivos digitalizados permitiendo la práctica y aplicación real por parte de las empresas al valerse de

estos medios para almacenar y registrar los datos de interés referente a la diversidad de características de los clientes.

Seguidamente, se describen los recursos tecnológicos, comprobando que las organizaciones que no cuentan con equipos tecnológicos avanzados ni que fortalecen su sistema de información, propician que al momento de incorporar nuevos programas computarizados, necesitan ser potenciados para su compatibilidad, de esta forma la búsqueda de información o entrega de un documento como facturas, registro de repuestos, datos de un cliente o solicitud de presupuesto, retrasan la entrega de la información.

Con respecto al servicio de internet, telefonía fija y móvil y cámaras digitales, las empresas que implementan el uso de los dispositivos los convierten en herramienta elemental para que el personal pueda intercambiar e interactuar con clientes en escenarios externos y en entornos internos, significan un gran soporte tanto para clientes como empleados en la entrega de información o simplemente para observar a través de las cámaras algún detalle e imperfección de algún vehículo ingresado a la empresa.

De igual manera, la descripción de los canales de distribución y divulgación de la información plantea establecer lineamientos que permitan una comunicación entre los gerentes de los departamentos con todo el personal, se de la comunicación de la información en todas las áreas para evitar barreras entre el personal, se tome en cuenta la transmisión de los datos necesarios que favorezcan el óptimo desempeño de los trabajadores y a su vez organicen el sistema de información acorde y necesario.

En cuanto, a la identificación de las estrategias utilizadas por el personal directivo para garantizar la calidad del servicio a los clientes, se comprueba que en las empresas usualmente, el personal gerencial a gran medida diseña estrategias que permitan lograr las metas establecidas para garantizar un óptimo servicio a los usuarios. En efecto, esto se evidencia a través de las acciones para mantener los clientes potenciales y para captar nuevos, diseñando encuestas los cuales se aplican cada mes y de acuerdo a los resultados, detectan debilidades para luego fortalecerlas en diversos servicios como en desempeño laboral desde la atención al público.

Finalmente, las sociedades de la actualidad se ven influenciadas por la globalización del siglo pasado, el avance y desarrollo de las tecnologías de información; así como la creciente competitividad entre las empresas hace necesario que dentro de sus estructuras organizacionales se dé un lugar y papel de importancia al sistema de información como medio de dar a conocer lineamientos necesarios para la evolución, crecimiento y permanencia en un mercado, el conocimiento de estos sistemas conducen a establecer las especificaciones necesarias para la captación de clientes, por ello, es necesario disponer que este sea veraz, confiable, actualizado de manera que el recurso, talento y capital humano sea capaz

de crear, establecer y utilizar estrategias adecuadas en su campo de operabilidad lo que conlleva incluso, a establecer un elemento diferenciador para atraer, captar y mantener clientes leales a las organizaciones empresariales.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (7ª ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Borjas, J. (2010). *Desarrollo de capacidades administrativas*. México: Trillas.
- Bryck, M. (2010). *Diagnóstico Empresarial*. (2 ed.) España: Lumen.
- Carrillo, D. (2019). *Apuntes de introducción a la Informática y Computación*. <http://webdelprofesor.ula.ve/nucleotrujillo/dayanac/materias/comp1/Tema1.pdf>.
- De Pablos, C., López Hermoso, J., Martín-Romo, S., & Medina, S. (2019). *Organización y transformación de los sistemas en las empresas*. Madrid, 4ta edición. ESIC.
- Gómez, A., & Suarez, C. (2009). *Sistema de Información. Herramientas prácticas para la Gestión*. (3 ed.). México: Alfaomega.
- Halten, J. (2009). *Manual del Supervisor*. México: McGraw-Hill.
- Huerta, F. (2015). *Comportamiento del consumidor*. (10 ed.). México: Prentice Hall.
- Labrador, B. (2016). *Marketing de los Servicios. Servicios Integral de Asesorías y Adiestramiento Empresarial de Venezuela*. SIADE S.A.
- Mediavilla, S., Gómez, E., Salinero, M., & Vilorio, V. (2012). *Identificación de la percepción del cliente de la Calidad del Servicio en las empresas de turismo de Aventura analizada en España, Italia y Costa Rica en relación a la segmentación del país analizado a través de la percepción del responsable de la empresa*. [http://oa.upm.es/29472/1/INVE MEM 2013 163053.pdf](http://oa.upm.es/29472/1/INVE_MEM_2013_163053.pdf)
- Monferrer, D. (2013). *Fundamentos de Marketing*. <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/49394/s74.pdf>.
- Perez, K. (2014). *La calidad del servicio al cliente y su influencia en los resultados económicos y financieros de la empresa restaurante campestre SAC- Chiclayo periodo enero a septiembre 2011 y 2012*. <https://core.ac.uk/download/pdf/71999711.pdf>.

- Pimienta, M., & Urdaneta, M. (2013). *Sistema de control administrativo-contable de los inventarios de la empresa SuperMarket Paga Poco Express, C.A. Maracaibo, Tesis de especialista*, Universidad del Zulia. DocPlayer http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/130/TDE-2014-11-03T08:57:32Z-5336/Publico/pimienta_%20aragon_%20marlon.pdf.
- Rubio-Rodriguez, G., Florez, M., & Rodriguez, M. (2018). Satisfacción del cliente a los servicios crediticios ofertados por las cooperativas financieras de Tolima-Colombia, Vol.23, (83), 621-633. Maracaibo, Venezuela. Revista Venezolana de Gerencia (RVG). <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/24493/24940>
- Sierra, C., Moreno, J., & Silva, H. (2015). Canales de distribución características principales de los distribuidores mayoristas de materiales de construcción de extracción minera en Barranquilla - Colombia. , Vol. 17, (3), 595-5. Telos. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/2267/2116>
- Quintanilla, M. (2017). *Fundamentos de los sistemas de información*. (2da ed.). MQR. <https://es.scribd.com/document/349602896/Fundamentos-de-los-CBIS#>

Marketing 5.0 y su influencia en los nuevos consumidores

3JCIJGH-13

*Luis Belloso
**Cindy Ballesterero
***Marcia Linares

Resumen

El propósito del artículo se basó en analizar el marketing 5.0 y su influencia en los nuevos consumidores, bajo los postulados de los autores Kotler, Kartajaya y Setiawan (2021), Oberlander (2021), Palella y Martins (2017), entre otros. Metodológicamente se desarrolló dentro de la investigación documental; la cual es un elemento en los estudios cualitativos. La revisión de los enunciados teóricos permitió señalar que el marketing 5.0, surge de la combinación del 3.0 con el 4.0; originando una respuesta al mundo polarizado con recelo hacia la era digital. Se concibe como la integración del enfoque centrado en el ser humano y en el valor que la tecnología otorga para comunicar, crear o agregar valor en los puntos de contacto.

Palabras Clave: Consumidores, Influencia, Marketing 5.0

Marketing 5.0: influence on new consumers

Abstract

The purpose of the article is based on analyzing marketing 5.0 and its influence on new consumers, under the postulates of the authors Kotler, Kartajaya and Setiawan (2021, Oberlander (2021), Palella and Martins (2017), among others. Methodologically, it was developed within documentary research, which is an element of qualitative research. The review of the theoretical statements allowed us to establish that marketing 5.0 arises from the combination of 3.0 with 4.0, originating a response to the world polarized with suspicion. towards the digital era. It is conceived as the integration of the approach focused on the human being and the value that technology provides to communicate, create or add value at the points of contact

Keywords: Consumers, Influence, Marketing 5.0

* Doctor en Ciencias Gerenciales (URBE). MSc en Gerencia Financiera (UNERMB). Licenciado en Administración de Empresas (URBE). TSU Informática (IUTPEC). Docente Titular UNERMB. Experiencia docente como profesor en pregrado, extensión y posgrado. Consultor Organizacional. Conferencista Nacional e Internacional. Investigador adscrito a la Línea de Investigación Productividad en las Organizaciones CDICHT UNERMB. E-mail: luis_belloso@hotmail.com

** Cursante del Doctorado en Ciencias Gerenciales (URBE). MSc en Gerencia Recursos Humanos (URBE). Ingeniera en Telecomunicaciones (URBE). Asesora en la Administración Pública E-mail: cindybleon@gmail.com

*** Cursante del Doctorado en Ciencias Gerenciales (URBE). MSc en Gerencia Empresarial (URBE). Licenciada en Administración Mención Tributación (UNERMB). Administradora en Empresa de Producción de Sal Las 3 Marías. E-mail: marcialinares2014@hotmail.com

Introducción

El propósito del artículo se basó en analizar el marketing 5.0 y su influencia en los nuevos consumidores, donde su aplicación implica desarrollar la experiencia que experimentan los clientes con las organizaciones, proceso clave al ejecutar la interacción tecnológica; con base a la realidad del cambio que propone el Internet de las Cosas (IoT), desde la cuarta revolución industrial. Lo que se aspira con relación al tema, es lograr en el capital humano, dentro de las entidades, fomente la efectiva fusión entre tecnología y capital intelectual; siendo esto una relación directa con las capacidades blandas que se presentan en un entorno altamente competitivo.

La nueva generación de las tecnologías basadas en la quinta generación industrial, o 5G, ha llegado para quedarse. La pandemia del COVID-19, obligó tanto a las personas como a las organizaciones a desarrollar estrategias para la inminente incorporación del elemento tecnológico, marcando un hito hacia la digitalización de las relaciones de las marcas con sus clientes. A partir de allí, se da inicio a la era del Marketing 5.0, visualizándolo como la unión de tecnología y humanidad.

Lo anteriormente expuesto, se basa en el hecho de que las marcas comerciales tienen la oportunidad de crear una estrecha relación con los clientes desde la virtualidad; lo cual permite desarrollar la configuración, innovación y mejora continua tanto de productos como de servicios; orientados a optimizar las relaciones con los demandantes; siendo el reto, mantener en forma creciente la sostenibilidad y sustentabilidad en el tiempo.

El planteamiento anterior sugiere el desarrollo del equilibrio entre la inteligencia humana y la tecnología; con la finalidad de poseer los datos específicos para fomentar la toma de decisiones con base a las necesidades que demandan la sociedad y las capacidades organizacionales existentes con las cuales se le puede generar respuestas a los requerimientos planteados; donde la experiencia desarrollada por el cliente se determina como un atributo representativo.

En lo que se refiere al desarrollo del Marketing 3.0, se le atribuye a la generación X, la cual ha conocido y vivido en primera persona su evolución; este segmento inició el ejercicio de cargos de liderazgo en el sector del mercadeo, para luego ser la encargada de proyectar el paso adelante del 4.0 al 5.0. Trazando un conjunto de estrategias acordes a los comportamientos y formas de consumo de las generaciones siguientes: Y, Z y Alfa; las cuales se basan en la tecnología, al orientar la optimización de la calidad de vida de la humanidad.

En la evolución de las organizaciones, la tecnología se determina como un elemento medular; su efectiva implementación es capaz de proporcionar la eficacia y la eficiencia necesaria para la creación de nuevas oportunidades para la sociedad. Donde, las aplicaciones con base tecnológica se consideran herramientas medulares en la aplicación del Marketing 5.0. Razón por la cual, la digitalización, únicamente no es del ámbito empresarial, sino también del personal.

En el año 2020, se originaron nuevos paradigmas para la permanencia y supervivencia organizacional, el desarrollo de la pandemia COVID-19 generó una emergente e inmediata aceleración de la digitalización. Para periodos posteriores, se proyecta un escenario digital en su totalidad, aplicando las tecnologías en todos los aspectos del día a día; razón por la cual se proyectan ventajas derivadas de una plena digitalización del mundo actual; las cuales se visualizan desde la celeridad de los procesos hasta la optimización del tiempo.

El Marketing 5.0, se basa en acercar las marcas a los consumidores; donde la diferencia ya no la pauta el precio, sino los atributos que la marca dispone al consumidor más allá de las características simples de los productos. La innovación, los valores y la experiencia que una empresa crea para su destino, pueden ser decisivos a la hora de realizar la compra, restándole importancia al precio.

Las organizaciones como marcas, al estudiar el mercado, han desarrollado un conjunto de experiencias generadoras de características distintivas y con ellas valor; las cuales deben aportar una experiencia significativa al consumidor; determinando énfasis en el desarrollo de interacciones efectivas.

El Marketing Experiencial, como parte del 5.0, se considera un atractivo recurso que aplicar en una efectiva estrategia dar a conocer una marca o fidelizar clientes. La promoción de productos nuevos aumenta el compromiso con los consumidores y construye relaciones más cercanas con ellos. Donde, el desarrollo de comentarios de los clientes ayuda a generar lealtad, aumentar la satisfacción y el reconocimiento de la marca. La aplicación de la analítica de datos permite a las empresas predecir la inversión que necesitan en marketing para proyectar clientes potenciales. La tecnología hace posible simplificar las tareas, pero es el humano quien determina la forma en la cual se simplifican, así como la finalidad para lograrla.

El Marketing 5.0 se centra en las necesidades y deseos del cliente y su objetivo es ofrecer experiencias personalizadas y significativas a través de todas las plataformas de comunicación. Esto se logra mediante la implementación de nuevas tecnologías como la inteligencia artificial, el big data y la automatización del marketing.

Para lograr una conexión significativa con los consumidores, el Marketing 5.0, se centra en la creación de una experiencia de cliente única que va más allá de la simple venta de productos o prestación de servicios. Se trata de construir una relación a largo plazo con el cliente basado en la confianza y la empatía. Otra de las principales estrategias en su aplicación, es la personalización de la experiencia del cliente. A través del uso de Big Data, se pueden analizar los datos del cliente para ofrecer experiencias y ofertas personalizadas en tiempo real. Esto permite generar una satisfacción total y sentir que se crea una conexión emocional con la marca, en forma de experiencia sensorial.

En definitiva, el marketing 5.0, como estrategia, coloca al cliente en el centro de todas las decisiones; a través de la personalización y la creación de experiencias únicas y significativas, el marketing 5.0 busca construir una conexión emocional a largo plazo con los consumidores más jóvenes y conscientes de su impacto en el mundo. Al crear una relación auténtica y duradera con los clientes, las marcas pueden fomentar la lealtad de sus consumidores y construir una base sólida para un crecimiento sostenible a largo plazo.

En definitiva, el Marketing 5.0, se trata de comprender que los consumidores no son solo números o estadísticas, sino seres humanos con necesidades emocionales y valores únicos que deben ser atendidos si se desea ser exitoso en los esfuerzos comerciales. Los consumidores están cada vez más preocupados por el impacto que tienen sus compras en el medio ambiente y en la sociedad, por lo que esperan que las marcas tomen medidas para reducir su huella ecológica y contribuyan al bienestar de la comunidad.

En resumen, el marketing 5.0, busca ir más allá del simple intercambio comercial entre empresa/consumidor para establecer relaciones auténticas basadas en valores compartidos como la sostenibilidad ambiental o socialmente responsable; esto permite fomentar lealtad hacia una marca mientras se construye un crecimiento sostenible a largo plazo gracias al conocimiento profundo sobre los deseos individuales del público meta.

Las empresas que adopten esta filosofía estarán mejor posicionadas para competir en un mercado cada vez más exigente e impulsado por los consumidores conscientes de su impacto social y ambiental. Además, implica una mayor responsabilidad por parte de las marcas en lo que se refiere al impacto social y ambiental. Los consumidores esperan que las empresas actúen con ética y transparencia, y se involucren activamente en la solución de problemas globales como el cambio climático o la desigualdad económica.

Es un enfoque holístico que reconoce que las empresas no pueden prosperar a expensas del medio ambiente o de las personas. Las marcas deben ser capaces de conectar emocionalmente con sus clientes

basándose en valores compartidos e historias auténticas para generar experiencias memorables. Es importante destacar que esta nueva forma de hacer negocios requiere un compromiso real por todas las partes involucradas: empresas, consumidores y gobiernos. Solo trabajando en unión, se podrá lograr un futuro más justo y sostenible para la humanidad.

Fundamentación Teórica

Estado del arte en relación al marketing 5.0

Marketing 5.0

En palabras de Kotler et al. (2021), se habla de marketing ágil, el cual revitaliza el campo del mercadeo como la nueva era digital de los negocios y el comportamiento cambiante de los clientes. Con la inserción de las tecnologías, las organizaciones deben empezar con el aprendizaje del comercio electrónico, para atraer, conquistar y fidelizar clientes. Por lo tanto, es diferente de los tipos de marketing anteriores, los cuales son:

- 1.0: se centra en el producto, cada empresa determinaba lo que debe vender sin considerar los deseos de los consumidores.
- 2.0: las necesidades de los consumidores entran en la agenda, las empresas comienzan a segmentar consumidores con intereses comunes.
- 3.0: incremento del uso de las redes sociales, los consumidores dejan de ser considerados simples compradores. Se inicia la observación del factor humano como objeto de abordaje.
- 4.0: une lo tradicional con lo novedoso del mundo digital.
- 5.0: Marketing 5.0 libera completamente el poder de las tecnologías avanzadas para diseñar estrategias más eficientes.

En palabras de Sainz (2021), se enfoca en poner la tecnología al servicio de las personas, y no al revés. Si bien, la tecnología se ha posicionado en cada aspecto de la vida cotidiana, y con base a ello, el marketing se relaciona con esa tendencia; asociada con la evolución; lo cual se determina como un efecto decisorio en el comportamiento de los consumidores. Sin embargo, bajo el concepto de 5.0, hay que preguntarse si todo esto contribuye a una mejor sociedad en todo el contexto en general.

El Marketing 5.0, integra los avances tecnológicos, los cambios en el comportamiento de los clientes y los cambios en los modelos comerciales. Se origina con la premisa de que, la era digital ha puesto la tecnología en el centro de la vida, se debe contribuir al bien de la humanidad. En este contexto, se refiere a tecnologías que se están volviendo cotidianas, tales como: a) Inteligencia artificial (IA) b) Procesamiento del lenguaje natural (PLN) c) Sensores y robótica d) Realidad aumentada (RA) e) Realidad virtual (RV) f) IoT y g) Blockchain, como parte de los elementos representativos.

Señala Oberlander (2021), todo el potencial de las tecnologías debe ser desarrollado pensando en las personas, en vez de que las personas tengan que someterse a ellas. Por tanto, se hace necesario diseñar valores para los consumidores, con la finalidad de crear, entregar y comunicar contenido para optimizar el valor de la experiencia de los clientes. Este concepto toma el elemento de centralidad en las personas del 3.0 con el empoderamiento tecnológico del 4.0.

El Marketing 5.0, es muy innovador y son pocas las personas que conocen su verdadero significado. Se trata de un hecho curioso, sobre todo teniendo en cuenta que se encuentra totalmente enfocada a reinventar la experiencia del cliente, motivo por el cual los consumidores somos más protagonistas que nunca de esta nueva evolución del mismo.

En el contexto, donde la tecnología y, concretamente, la inteligencia artificial, pasarán a ser las absolutas protagonistas de cada una de las acciones que se realicen enfocadas al cliente, los profesionales del ramo deberán estar más formados que nunca para ser capaces de crear e implementar con éxito nuevas estrategias adaptadas a las tendencias del mercado.

Planteamiento similar presentan Oberlander y Shahaf (2020), donde la aplicación del marco tecnológico invita al componente humano en las organizaciones a crear, ofrecer, comunicar y mejorar el valor a lo largo de la experiencia del cliente. Se enfoca en un marketing centrado en acercar en forma directa las marcas a los consumidores y no en viceversa, lo cual se logra creando espacios para la conexión con la gente. La evolución descrita obliga a emplear herramientas con las cuales se empodere al consumidor a crear un espacio más óptimo para desarrollar las interacciones.

En palabras de Cibrián (2018), en la aplicación del Marketing 5.0 aparece en escena la tecnología exponencial, representada por la inteligencia artificial, big data, machine learning, IoT, realidad aumentada, realidad virtual, por mencionar las más importantes. Este se enfoca en predecir lo que el cliente va a comprar. También se enfoca en la experiencia que este mismo tendrá, una experiencia

mágica, lúdica. Que, incluso, puede ser solamente el presionar un botón o hablar con la máquina y que el producto esté allí.

De lo anteriormente expuesto, se reconoce que la tecnología exponencial se orienta a permitir el conocimiento en las necesidades del cliente, hábitos de consumo, redes sociales frecuente, búsqueda en la web, entre otros. El IoT permite conocer qué le hace falta a este cliente en su vida cotidiana y que, como negocio, puedas proporcionárselo y cubrir esa necesidad. Así, muchos de los hábitos del cliente cambiarán a partir del Marketing 5.0, debido a las tecnologías exponenciales.

El marketing 5.0 no deja de lado al factor humano

El criterio de Selman (2017), plantea que la digitalización no lo es todo en el presente, ni lo será tampoco en el futuro. Sin los seres humanos que ejecuten los procesos de desarrollo y optimización de la tecnología no se puede prospectar un verdadero desarrollo tecnológico. Las aplicaciones, equipos de cómputo, dispositivos electrónicos y hardware en general se deben orientar a generar efectividad en la productividad de los procesos en las organizaciones en épocas de cambio.

Los seres humanos poseen características insustituibles, pues con base al conocimiento intervienen en el perfeccionamiento de equipos, procesos y sistemas; es decir, el carácter humano siempre estará presente en todo proceso de intervención. Ahora bien, en lo que se refiere a la tecnología, su desarrollo hace posible simplificar las tareas, pero es el ser humano quien diseña la forma en que las simplifican y el fin con el que lo hacen. A partir de la exposición de elementos, se señala que la evoluciona producto de la interacción del hombre; quien se orienta hacia la satisfacción de las experiencias en pro de maximizar la interacción y mejorar la calidad de vida de la sociedad.

Razón por la cual, el Marketing 5.0, evidencia una profunda evolución a través de la interacción entre dos grandes elementos, los cuales son tecnología y sociedad; el primero se orienta a obtener datos para convertirlos en información en pro de lograr un acercamiento de la marca al hombre. Es por eso que las marcas en representación de las empresas, al ejecutar los procesos de marketing, deben fomentar la inclusión.

Objetivo del marketing 5.0: acercar las marcas a los consumidores

El autor Selman (2017), señala que empresas actuales no son solamente competidoras en precio y producto, ahora también compiten en ideas, calidad y experiencias para el consumidor. La diferencia radica, ya no se encuentra asociada únicamente a la relación marca/precio; ahora se consideran otros

atributos que el consumidor considera necesarios tales como servicio de calidad, amigabilidad en las interacciones, procesos de identificación, estándares de calidad, entre otros.

El conjunto de elementos relacionados con la innovación en unión a los valores expresados por la marca y la experiencia organizacional en pro de crear un target ideal se puede considerar decisivos a la hora de incentivar una compra; lo cual da paso a restar valor a los elementos relacionados en forma exclusiva con el precio de un determinado bien o servicio; en un contexto con énfasis en elementos diferenciadores. Las marcas siempre se encuentran conscientes de la ejecución de estos elementos diferenciados y se han dado a la tarea de generar nuevas experiencias aportadoras de valor, así como de acciones que orienten la emocionalidad del consumidor. La realidad y experiencias se determinan como los recursos para que las organizaciones puedan desarrollar las acciones para llamar la atención de los clientes (actuales y cautivos), cautivar la atención del público y aumentar los ingresos.

Con base a las experiencias, se considera un atractivo recurso para aplicar en pro de dar a conocer una marca o fidelizar clientes; es decir, se deben ejecutar acciones para formalizar y comunicar la intencionalidad de novedad de la marca en pro de fortalecer el compromiso con el consumidor y permitir una relación más directa. Donde, la experiencia que genera la compra se considera relevante, específicamente en relación con el servicio posventa; razón por la cual desarrollar el feedback con los clientes al generar la fidelización efectiva e identificación con la marca.

Los 5 componentes del marketing 5.0

Según Kotler et al. (2021), la tecnología está agregando valor al marketing a través de cinco componentes claves; los cuales se deben desarrollar en forma conjunta, siendo estos:

El marketing de datos, se considera la base de cualquier tipo de proceso de toma de decisiones, recopilando big data que permita analizar los datos para crear soluciones optimizadas.

El marketing predictivo, se relaciona con los análisis predictivos ejecutados para generar los pronósticos. Este enfoque es bastante efectivo para ahorrar tiempo y costos a las empresas, ya que pueden crear un modelo de mercado potencial y actuar en consecuencia.

El marketing contextual, se basa en el análisis del Consiste en analizar del entorno del consumidor a través de las interfaces disponibles.

El marketing aumentado, el uso de tecnología facilita a los especialistas instrumentos que mejoran las interacciones con los clientes.

El marketing ágil, se ajusta a la participación de equipos de profesionales altamente flexibles y funcionales, que sean capaces de reaccionar a entornos internos como externos para crear campañas altamente efectivas.

Fusión humana y tecnológica: el futuro de la nueva experiencia del cliente

Plantean Kotler et al. (2021), lo que se aspira con el Marketing 5.0, es un fenómeno de fusión entre humanos y tecnología. El desarrollo de la experiencia del cliente, se considera una etapa que siempre se encuentra en construcción para evolucionar; su ejecución se relaciona con el conjunto de capacidades que posee el hombre como objeto, con las cuales se es capaz de incrementar el conocimiento en lo que se refiere al abordaje de los clientes a través de los canales que propone la tecnología.

El planteamiento anterior sugiere la existencia de un balance o equilibrio en su uso, pues los dos componentes se complementan entre sí, pero un desequilibrio puede resultar en decisiones poco efectivas; las cuales pueden inducir el desarrollo de situaciones de afectación negativa en las operaciones organizacionales. Es importante considerar todas las opciones para considerar las decisiones correctas en el momento oportuno; lo cual se relaciona con el desarrollo de un equilibrio equitativo en la experiencia con los clientes.

Ruta metodológica

Con relación a la perspectiva metodológica, el artículo se desarrolló en el campo de la investigación documental. Para Arias (2016), “es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito es el aporte de nuevos conocimientos”. (p.27)

En el mismo orden de ideas, plantean Palella y Martins (2017), “la investigación documental se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre las situaciones de un determinado tema en documentos escritos u orales” (p.84). En palabras de Bernal et al. (2014), “como parte de la investigación cualitativa..., se caracteriza por analizar fenómenos de estudio recabando información a través de fuentes fidedignas de información (bibliográficas, hemerográfica,

archivo), con la finalidad de aumentar la certeza de ella, para generar teorías y conocimientos” (p.101). Las etapas que componen el proceso de investigación documental son: elección del tema, la delimitación de objetivos, localización de información, redacción y presentación del informe final.

Reflexiones finales.

El desarrollo de la revisión de la literatura permitió analizar el marketing 5.0 y su influencia en los nuevos consumidores; entendiendo por nuevos consumidores a los usuarios que desarrollan interacciones a través de los medios digitales y la tecnología. Por consiguiente, los nuevos consumidores, en este caso los consumidores digitales, deben desarrollar capacidades y conocimientos adecuados para fomentar estrategias de mercadeo en la web; las cuales se consideran más fáciles en relación con el método tradicional, se ven en tiempo real y de esa forma se puede aprovechar mucho mejor la inversión.

Siendo uno de los principales beneficios del marketing digital, la presencia en la red; lo cual abre las puertas del mundo a través de la globalización para poder llegar a cualquier persona que esté conectado en internet, y como empresas ya se está entrando a una nueva realidad, estando cerca de adentrarse completamente a la era digital.

Con base al planteamiento anterior, se señala la importancia del marketing digital, desde sus inicios ha ido creciendo; donde las estrategias se pueden medir en forma fácil, teniendo en cuenta que la nueva forma de comunicación es personalizada y a muy bajo costo. Razón por la cual, es el momento que las organizaciones migren al ámbito digital porque los clientes se encuentran en completa evolución; para ello la herramienta que ayuda para atraer y captar clientes potenciales, además fidelizarlos es el marketing digital, hoy en la actualidad lo experimenta la sociedad se ratifica que las empresas que están en el ámbito digital han aumentado significativamente sus ventas, teniendo como aliados una comunidad con objetivos en común.

El impacto que genera el marketing digital, se basa en lograr un gran alcance, ajustando las estrategias en tiempo real, optimizando resultados y a un bajo costo. Y el comportamiento de los clientes, se relacionan con las expectativas, en consecuencia, compartirá la marca, y esto hará más visible la publicidad, generando un retorno de inversión eficiente al concentrar mayor cantidad de tráfico de visitantes a los portales organizacionales. Es decir, implementar el marketing digital de manera eficiente, mediante herramientas digitales, donde los usuarios puedan encontrarte en la red, en un sitio web o un perfil en las redes sociales.

Razón por la cual, el marketing 5.0 representa una evolución necesaria hacia modelos empresariales más conscientes, sociales y ambientalmente hablando; donde lo importante es ir más allá del beneficio económico inmediato para construir relaciones duraderas entre marca-cliente-sociedad basados en valores éticos y sólidos. La idea es que las organizaciones, se conviertan en agentes de cambio positivo en la sociedad, y no solo busquen maximizar sus ganancias a cualquier costo.

Los consumidores también tienen un papel fundamental al elegir marcas que compartan sus valores y apoyar iniciativas sostenibles, y los gobiernos deben establecer regulaciones claras para fomentar prácticas empresariales responsables. Es decir, el marketing 5.0 representa una oportunidad para construir un mundo más justo y sostenible a través del poder transformador de los negocios. Es hora de dejar atrás modelos obsoletos e insostenibles y abrazar una visión más consciente del futuro económico global.

Además, el marketing 5.0 también implica una mayor responsabilidad por parte de las empresas en cuanto a la transparencia y la ética empresarial. Las compañías deben ser más transparentes sobre sus prácticas comerciales y tomar medidas concretas para reducir su impacto ambiental. Por otro lado, los consumidores tienen un papel clave al elegir marcas que se preocupen por el medio ambiente y apoyar iniciativas sostenibles como el reciclaje o la energía renovable. Al hacerlo, están enviando un mensaje claro a las empresas de que esperan que sean socialmente responsables.

La innovación tecnológica puede ser una gran aliada en este proceso, pero también es importante fomentar valores como la solidaridad y la empatía hacia nuestro entorno natural. En definitiva, se trata de construir un mundo más justo y equitativo, donde todos tengamos acceso a los recursos necesarios para vivir dignamente sin comprometer el futuro del planeta. Aunque aún hay mucho por hacer, se puede ser optimista respecto al camino que se recorre hacia una economía global más consciente y responsable con nuestro hogar común: el planeta Tierra.

Referencias Bibliográficas

Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación*. 7ma. Edición. Editorial Episteme.

Bernal, C., Correa, A., Pineda, M., Lemus, F., Fonseca, M., y Muñoz, C. (2014). *Fundamentos de Investigación*. Pearson Ediciones.

Cibrian, I. (2018). *Marketing Digital: Mide, Analiza y Mejora*. Ediciones ESIC.

- Kotler, P., & Kartajaya, H. y. Setiawan I. (2021). *Marketing 5.0: Tecnología para la Humanidad*. LID Editorial.
- Oberlander, R. (2021). *Sin contenidos no hay marketing digital*. Penguin Random House GEditorial Uruguay.
- Oberlander, R. y. Shahaf, R. (2020). *EL AVC DEL MARKETING DIGITAL*. Planeta Uruguay.
- Parella, S. y. Martins, F. (2017). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. 3ra. Edición. Fondo Editorial UPEL.
- Sainz, J. (2021). *El Plan de Marketing Digital en la Práctica*. 4ta. Edición. ESIC Editorial.
- Selman, H. (2017). *Marketing Digital*. Editorial Ibukku.

Políticas públicas como herramientas de impulso a las industrias creativas y culturales

3JCIJGH-14

*Douglas Romero
**Sofía Sánchez
***Francisco Guerrero

Resumen

Las políticas públicas son el conjunto de objetivos, decisiones y acciones, implementadas por un gobierno para la solución de problemas; en tanto, las industrias creativas y culturales son importantes para la generación de empleo y aumentar la producción. La presente investigación explora cómo las políticas públicas pueden impulsar el desarrollo de las industrias creativas y culturales. A tal efecto se desarrolla una revisión bibliográfica de contrastación teórica, utilizando la hermenéutica como técnica de interpretación. Basado en autores como: Van Meter & Van Horne (2000), Duque & Buitrago (2013), Gutiérrez; Restrepo & Zapata J. (2017); entre otros. Como conclusión, las políticas públicas contribuyen al desarrollo de estas industrias a través del financiamiento, protección intelectual, infraestructura, educación y capacitación, promoción y difusión.

Palabras clave: Políticas públicas, economía creativa, industrias culturales

Public policies as a tool to impulse the creative and cultural industries

Abstract

The public policies are referred to the set of objectives, decision, and actions implemented by a government to get solutions to problems or satisfied needs of a social conglomerate in a determinate moment. In the other hand, the creative and cultural industries are important as employment generation and increase of production, The present research explores the way the public policies can impulse the development of the creative and cultural industries. For this purpose, a bibliographic revision of theoretical contrast is developed, using the hermeneutic as a interpretation tool, based in authors as: Van Meter & Van Horne (2000), Duque & Buitrago (2013), Gutiérrez; Restrepo & Zapata J. (2017; among others. As a conclusion, the public policies contributed to the development of these industries throughout of financing, intellectual protection, infrastructure, education, training., promotion, and diffusion.

Key words: Public policies, creative economy, cultural industries.

*Postdoctorado en Gerencia de las Organizaciones. Doctor en Ciencias Gerenciales. Msc en Economía Agrícola. Economista. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Registro ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-09469847>
douglas.romero@urbe.edu.ve

**Doctorado en Ciencias Gerenciales. Msc en Docencia para la Educación Superior. Especialización Metodología de la Investigación. ORCID: <https://orcid.ORG/000-0002-0029-4142>. Universidad Experimental Rafael María Baralt. Correo: urdaneta.s@gmail.com

*** Postdoctorado en Políticas Públicas y Paz Social. Doctorado en Ciencias gerenciales. Maestría en Gerencia Tributaria. Administrador. Contador Público. Universidad privada Dr. Rafael Beloso Chacín. Director CICAG. ORCID 0000-0002-1742-5923. Correo: guerrerovargasfrancisco@gmail.com

Introducción

Las políticas públicas tienen un papel crucial en el desarrollo y sostenibilidad de las industrias creativas y culturales. Estas industrias no solo son un importante motor económico, sino que también son fundamentales para la construcción y preservación de la identidad cultural de una sociedad. Sin embargo, a pesar de su importancia económica y cultural, las industrias creativas y culturales a menudo enfrentan una serie de desafíos, incluida la falta de financiamiento y apoyo gubernamental. Es aquí donde las políticas públicas pueden desempeñar un papel fundamental en el apoyo a estas industrias.

En este artículo, se indaga sobre la importancia de las políticas públicas en el apoyo a estas industrias, así como algunas de las políticas más efectivas para tal fin. Estas políticas son decisiones y acciones tomadas por los gobiernos para abordar problemas y promover objetivos específicos en el ámbito cultural y creativo. Por lo tanto, configuran un instrumento idóneo para el impulso de las industrias creativas y culturales. En este sentido se realiza una investigación bibliográfica, con contrastación teórica, utilizando la hermenéutica como técnica de interpretación.

El abordaje se realiza en primer lugar desarrollando una interpretación teórica de las políticas públicas, seguidamente se exponen las fases del diseño de estas. Posteriormente, se desarrolla la conceptualización de las industrias creativas y culturales, como expresión de la economía creativa; en este sentido se caracteriza la economía creativa. Inmediatamente se abordan las políticas públicas como herramienta para el desarrollo de las industrias creativas y culturales; seguidamente se aborda el tema de su importancia y peso de estas en la economía mundial. para luego finalizar con una reflexión.

Políticas públicas. Una aproximación teórica

Las políticas públicas se constituyen en el mecanismo de intervención de los gobiernos para atender las demandas de los ciudadanos, y darle respuesta a las mismas; en otras palabras, son directrices que guían las acciones del estado. En este sentido, señala Vargas (20.07), que las políticas públicas son un conjunto de decisiones formales que emanan de uno o varios actores públicos. En este mismo orden, Tamayo (1997) las define como el conjunto de objetivos, decisiones, y acciones que ejecutan un gobierno para dar respuestas a necesidades y problemas de las comunidades y hasta del mismo gobierno.

En el mismo orden de ideas Boneti (2017) conceptualiza las políticas públicas como el resultado de la dinámica del juego, en el contexto de las relaciones de poder, conformadas éstas por grupos económicos, políticos, clases sociales y otras organizaciones de la sociedad civil. Agrega, además, que el estado se presenta, frente a las políticas públicas como un agente de organización y de

institucionalización; en el sentido de establecer normas, reglas, y valores; donde las decisiones se originan del debate público entre los diferentes agentes sociales, a partir de las necesidades e intereses. Por otro lado, Gutiérrez, Restrepo, & Zapata (2017), señalan que las políticas públicas presentan diversos matices, unos de orden constitucional y otros de carácter técnico; los cuales tienden a reivindicar cuestiones de asuntos públicos sobre los que sus actores presentan competencias.

En resumen, las políticas públicas son el conjunto de objetivos, decisiones y acciones, que implementa un gobierno para la solución de problemas o satisfacer necesidades de un conglomerado social, en determinado momento.

Fases del diseño de políticas públicas

Definición del problema

Una primera actividad que desarrollar en el proceso de diseño de políticas públicas es la definición anticipada del problema. Al respecto señala Vargas (2007) que en esta primera fase deben identificarse los actores involucrados en el problema. Por otro lado, Tamayo (1997) expresa que la definición de los problemas se resuelve con herramientas; tales como: reuniones, mesas de trabajo, consultas; entre otros; para luego utilizar técnicas instrumentales, como: delimitación del problema, cuantificación de número de afectados, y determinación e intensidad del problema.

La importancia de esta definición del problema radica en que reduce las opciones a tomar en cuenta, y en consecuencia una inadecuada definición del problema; en tal sentido Tamayo (1997) indica que la definición precisa del problema es fundamental para el éxito de las políticas públicas, al poder ser identificadas las demandas sociales.

Formulación y diseño de políticas públicas

La tarea de la formulación de políticas públicas recae exclusivamente en los poderes públicos, dentro del marco legal respectivo. Los órganos del poder público responsable seleccionan la alternativa, o combinación de éstas, más viable para luego definir objetivos, metas, responsables, y estrategias a acometer la solución de los problemas identificados.

Implementación de las políticas públicas

Esta etapa se refiere a la puesta en marcha o ejecución de actividades dirigidas al logro de metas establecidas por el estado. Van Meter & Van Horne (2000), señalan que **“la implementación de políticas abarca acciones de individuos o grupos públicos y privados, que buscan el cumplimiento de los**

objetivos previamente definidos". Puede decirse que la implementación es un proceso que se da entre las declaraciones de la política y los objetivos logrados (Revuelta, 2007).

Evaluación de las políticas públicas

La evaluación es la última fase del proceso, pero al mismo tiempo se encuentra presente en todas las etapas de este; es una fase medular, por cuanto permite corregir desviaciones con antelación al mismo; la evaluación genera información para redefinir objetivos y metas previstas, además de orientar los procesos de decisión. Según Vargas (2007), la evaluación es fundamental para medir la eficacia de la política, en términos de impacto, eficiencia y rendimiento

En otro orden de ideas se puede afirmar que las políticas públicas son herramientas fundamentales para abordar los problemas sociales, económicos y ambientales que afectan a la sociedad en su conjunto. La implementación de políticas públicas implica un proceso complejo que involucra múltiples etapas y actores. La evaluación de políticas públicas es esencial para determinar su eficacia y eficiencia.

Los desafíos que enfrentan las políticas públicas en la actualidad requieren de la implementación de medidas para mejorar su eficacia y eficiencia, fortaleciendo la participación ciudadana, la transparencia y rendición de cuentas, la coordinación entre actores y la evaluación rigurosa de las políticas.

Las políticas públicas enfrentan múltiples desafíos en la actualidad, como la falta de recursos, la complejidad de los problemas sociales, la falta de coordinación entre actores y la falta de evaluación rigurosa. Para mejorar la implementación de políticas públicas, se recomienda fortalecer la participación ciudadana, aumentar la transparencia y rendición de cuentas, mejorar la coordinación entre actores y fortalecer la evaluación rigurosa de las políticas.

Industrias creativas y culturales, expresión de la economía creativa.

Aproximación conceptual

La economía creativa tiene su base en la propiedad intelectual, el talento, la conectividad; y la herencia cultural de los pueblos (Buitrago & Duque, 2013). John Hawkins, en Veselá & Klimová (2014) usa por primera vez este término en el 1991 en su obra: "The creative economy. How people make money from ideas"; allí expresa que la economía creativa surge a partir de las transacciones de productos y servicios de origen creativo, y artístico llevadas a cabo en sectores productivos relacionados. Agrega además que la economía creativa es la fuerza que conduce al crecimiento económico. Para Buitrago y Duque (2013), la economía y la cultura tienen una relación que constituye un ecosistema económico.

Para Veselá y Klimová (2014), citando a Hawking (1991), consideran catorce actividades a saber: arquitectura, arte, artesanías, diseño, moda, cinematografía, artes escénicas, música, editorial, investigación y desarrollo, software, juguetes y juegos, radio y televisión, video juegos, y publicidad. conjunto de actividades que de manera encadenada permiten que las ideas se transformen en bienes y servicios culturales cuyo valor está determinado por su contenido de propiedad intelectual

Por su parte Buitrago & Duque (2013) adiciona una industria más, el turismo cultural. John Hawkins acuñó el término "economía creativa hace alrededor de 18 años, para agrupar los ingresos generados por el capital o propiedad intelectual (materia prima). para él la economía creativa surge de las transacciones de productos y servicios de origen creativo y artístico llevados a cabo en sectores productivos relacionados, caracterizó a las industrias culturales según el valor agregado, contribución al PIB, y las diferencias frente a sus negocios y las industrias tradicionales.

De acuerdo con lo anterior, puede afirmarse que la economía creativa es un modelo de desarrollo donde la diversidad cultural y la creatividad son pilares para la transformación social, y económica de un país; basado en la creación, producción, y distribución de bienes y servicios culturales y creativos, protegidos por los derechos de propiedad intelectual. Sus elementos son: la creatividad enmarcada en las artes y la cultura; los derechos de propiedad o autoría, y la cadena de valor creativa. (Romero, Guerrero, Govea; 2022).

Características de la economía creativa

La economía creativa reúne una serie de características que la diferencian y deslindan de la economía tradicional; en este sentido Phillipson & Victorero (2020) caracterizan la economía creativa de la siguiente manera:

- Vinculación muy fuerte con la economía, innovación, tecnología, cultura y derecho.
- La creatividad es un componente fundamental para aumentar el valor de una idea
- Presentan un importante contenido artístico, cultural o patrimonial.
- Son productos diferenciados no solo por su funcionalidad y precio, sino también por sus características que le son propias y los hacen únicos.
- Tienen una doble naturaleza; económica por la creación de riqueza, y empleo; y cultural por la generación de valores, pertenencia, e identidad.

- Su base de diferenciación es que su protección se basa en la propiedad intelectual.
- La predicción de la demanda y su comportamiento es de difícil proyección.
- Para ella el factor tiempo es crucial dada la rapidez de los avances en el conocimiento, tecnología y sociedad.
- Existe una valoración intrínseca muy fuerte por parte de los trabajadores, más allá de lo económico y social.

Todas estas características enunciadas hacen de la economía creativa una actividad perfectamente diferenciada cuya base de sustentación clave es la existencia de la propiedad intelectual de los bienes y servicios culturales. Así como también destacan la creatividad, enmarcada en las artes y cultura, los derechos de propiedad o autor, y la cadena de valor creativa. (Romero, et al., 2022)

La importancia de la economía creativa radica básicamente en que la misma está conformada por una serie de industrias, llamadas creativas, que se presentan como alternativa para el crecimiento y desarrollo de las economías, sobre todo en estos ambientes postpandémico; a través de la generación de ingresos, empleos, por el aprovechamiento de la revolución digital, generación de innovación; y particularmente por su contribución al desarrollo social de las comunidades.

Importancia de la economía creativa

La importancia de la economía creativa radica básicamente en que la misma esta conformada por una serie de industrias, llamadas creativas, que se presentan como alternativa para el crecimiento y desarrollo de las economías, sobre todo en estos ambientes postpandémico; a través de la generación de ingresos, empleos, por el aprovechamiento de la revolución digital, generación de innovación; y particularmente por su contribución al desarrollo social de las comunidades.

Sin embargo, es necesario acotar que, a pesar de su importancia, los gobiernos, y el público en general han manifestado poco interés en esta economía. Para Buitrago & Duque (2013) este desinterés tiene sus causas en; la escasa relación que existe entre cultura y economía tampoco existe una delimitación precisa entre economía, cultura, y creatividad.

Por otro lado, se requiere de una adecuación de las herramientas de cuantificación económica de las actividades culturales y creativas; así como también, irregularidad en la recolección y cuantificación de las actividades creativas. Así mismo, existe una carencia de políticas públicas que aprovechen sus oportunidades de desarrollo económico y social.

La economía creativa en el mundo.

La economía creativa tiene importancia estratégica desde el punto de vista económico no solo por su contribución al PIB, sino también por la generación de empleos y por el valor agregado de sus bienes y servicios culturales; y por su dinamismo y carácter global, desde finales del siglo pasado y en lo que va de este siglo.

El impacto económico puede ser directo o indirecto, en el primer caso se refiere a la generación en las mismas industrias creativas; y en el segundo caso, cuando se involucran otras empresas de la misma industria o más allá de otras empresas fuera del sector.

A continuación, se presentan algunas cifras relevantes ofrecidas por organismos multilaterales, tales como: UNESCO (2019), BID (2016), y OCDE (2018) en (Phillipson & Victorero, 2020) respecto al crecimiento del PIB y de empleo; según estos organismos esta economía aporta el 3% del PIB mundial, pudiendo alcanzar el 10%. En cuanto al empleo se ocupan alrededor de 30 millones de personas.

De acuerdo con cifras ofrecidas por Buitrago y Duque (2013) la economía creativa sería la cuarta economía del mundo con un total de 4.9 billones de dólares solo superada por las economías de Estados Unidos, China y Japón. Con respecto a las exportaciones sería el noveno mayor exportador con 646 billones de dólares; y la cuarta fuerza laboral con 146 millones de personas ocupada, solo superada por China, India y Estados Unidos.

En el caso de América latina, según cifras aportadas por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA) para el año 2018 la economía creativa representa en promedio entre 3.5 y 4% del PIB. (Phillipson et al ,2020)

Políticas públicas para el desarrollo de las industrias creativas y culturales

Los gobiernos, a todos los niveles, han mostrado interés en la implementación y ejecución de políticas de fomento, estímulo, y apoyo a las industrias creativas y culturales; dadas la importancia demostrada que tienen para el impulso y desarrollo de las economías especialmente las locales; en este sentido, las políticas públicas fomentan el desarrollo de la economía creativa, no solo en el ambiente nacional, sino también en el local.

En este orden de ideas Lozano (2021), plantea que las industrias creativas son fuente de empleo, impulsora de la innovación, generadora de valor y de exportaciones, y medio para el desarrollo del trabajo creativo. Para la misma autora, estas se relacionan, también, con el fomento de políticas de promoción económica, y como alternativa de desarrollo local.

Sin embargo, se cuestiona la imposición de las industrias creativas y culturales en las agendas de los gobiernos, y la adopción de políticas públicas que buscan crear condiciones de desarrollo sin un cuestionamiento de su alcance, o de la ambigüedad en cuanto a quienes son trabajadores y/o empresas creativas. Lozano (2021).

En este sentido, los gobiernos, especialmente los locales, insisten en generar políticas impulsadoras de estas industrias, considerando la importancia que tienen en cuanto a la generación de empleos y de bienestar social para las comunidades. Para Cifuentes (2017) muchas políticas públicas no han sido diseñadas en consonancia con las industrias creativas, sino adoptadas de políticas públicas tradicionales.

En otro orden de ideas, existen varias formas a través de las cuales las políticas públicas pueden apoyar las industria creativas y culturales; entre otras se pueden mencionar las siguientes:

- a. Políticas de financiamiento que apoyen la innovación y el crecimiento de estas industrias.
- b. De protección a la propiedad intelectual, que permitan a los creadores y productores de contenido obtener beneficios justos por su trabajo.
- c. Educación y capacitación, que ayuden al desarrollo de habilidades y conocimientos a aquellos que laboran en estas industrias.
- d. Promoción y difusión, para el aumento de la visibilidad y reconocimiento de estas industrias; además de lograr atraer inversiones y oportunidades.
- e. Desarrollo de infraestructura, tales como teatros, museos, estudios de grabación, y espacios de exposición; entre otros.

Reflexión final

Las políticas públicas representan una herramienta fundamental de apoyo y estímulo a las industrias creativas y culturales. Estas son esenciales para la creación de un ambiente favorable al crecimiento y desarrollo de las industrias creativas y culturales, lo cual tendrá un impacto positivo en la economía, sociedad y cultura en general.

Las políticas públicas contribuyen al crecimiento y desarrollo de las industrias creativas y culturales, debido a su potencial para la generación de empleo, ingresos y riqueza cultural en la sociedad. Las políticas públicas son fundamentales para el desarrollo y sostenibilidad de las industrias creativas y culturales. La creación de fondos y programas de financiamiento específicos, incentivos fiscales y la

promoción y difusión de la cultura y las artes. Es importante que los gobiernos reconozcan la importancia de estas industrias y trabajen para apoyar su crecimiento y desarrollo.

Con base a lo anterior se puede afirmar que las políticas públicas juegan un papel crucial en el desarrollo de las industrias creativas y culturales, estas pueden establecer el entorno donde estas industrias operan, contribuyendo a su crecimiento y éxito. En soporte de lo expresado pueden enumerarse los diferentes aportes de las políticas públicas a este desarrollo:

Promoción de la diversidad cultural: Las políticas públicas pueden fomentar la diversidad cultural, protegiendo y promoviendo las diversas formas de expresión cultural presentes en una sociedad. Esto pudiera incluir el fomento de las lenguas autóctonas, la cultura local, y las artes tradicionales.

Soporte económico: Las industrias creativas y culturales a menudo necesitan apoyo económico para prosperar. Las políticas públicas pueden proporcionar este apoyo en forma de subvenciones, préstamos y otros incentivos financieros. Esto puede ser especialmente importante para los artistas emergentes y las pequeñas empresas creativas que pueden tener dificultades para obtener financiamiento a través de medios tradicionales.

Diseño de un marco legal favorable: Las políticas públicas pueden establecer un marco legal que proteja los derechos de los creadores y proporcione seguridad jurídica para las empresas creativas. Esto puede incluir leyes de propiedad intelectual que protejan los derechos de los creadores sobre sus obras, así como reglamentos que permitan a las empresas creativas operar de manera efectiva.

Formación y educación: Las políticas públicas pueden promover la formación y la educación en las industrias creativas y culturales. Esto puede incluir la inclusión de las artes y la creatividad en los currículos escolares, así como la provisión de formación profesional y educación continua para los trabajadores de estas industrias.

Desarrollo de infraestructura: Las políticas públicas pueden facilitar el desarrollo de la infraestructura necesaria para las industrias creativas y culturales. Esto puede incluir la creación de espacios de trabajo para artistas, la construcción de teatros y museos, y la mejora del acceso a la tecnología digital.

Promoción de la innovación: Las políticas públicas pueden fomentar la innovación en las industrias creativas y culturales. Esto puede incluir el apoyo a la investigación y el desarrollo, la promoción de la colaboración entre diferentes sectores y la creación de incentivos para la experimentación y la innovación.

Las políticas públicas son esenciales para el desarrollo de las industrias creativas y culturales. Pueden proporcionar el apoyo y el entorno necesarios para que estas industrias prosperen, contribuyendo al desarrollo económico y cultural de la sociedad en su conjunto.

Como conclusión se puede expresar que se impone la necesidad de implementar políticas públicas que contribuyan al crecimiento de las industrias creativas; para darle respuesta a esta necesidad nuestros países cuentan con recursos representados en sus emprendedores, creativos, diseñadores y artistas para asumir este reto.

Referencias bibliográficas

Boneti, L. W. (2017). Políticas públicas por dentro. Biblioteca Virtual de CLACSO www.biblioteca.clacso.edu.ar. Captura de marzo 15, 2023

Buitrago, F, & Duque, I. (2013). La economía naranja. Una oportunidad infinita. En <https://publications.iadb.org/es/la-economia-naranja-una-oportunidad-infinita>. Captura mayo 2 2023.

Cifuentes, M (2017). Políticas públicas en la economía creativa. No. 7. En innovación: Impulsando la economía naranja en América Latina y El Caribe. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/17293/politicas-publicas-para-la-creatividad-y-la-innovacion-impulsando-la-economia>. Captura 21 de junio 2023

Gutiérrez; Restrepo & Zapata J. (2017). Formulación, implementación, y evaluación de políticas públicas desde los enfoques, fines, y funciones del estado. Revista CES. Derecho, (8), 2, 333-35. En [sciELO.org.co](http://www.scielo.org.co) <http://www.scielo.org.co> > pdf > cesd PD Captura marzo 23 2023

Lozano, K. (2021). Políticas públicas para una economía creativa en Jalisco y el área metropolitana de Guadalajara. Revista Región y Sociedad / Año 33/ 2021/e1375. <http://doi.org/10.22198/rys2021/33/1375>. Captura en <http://www.scielo.org.mx.scielo>. Fecha junio 10 de 2023

Phillipson, N & Victorero, E. (2020). La Economía Creativa: Su Impacto Económico. Revist6a Cubana de Economía Internacional. RNPS: 2395. ISSN: 2408-9893. Vol. 7 No.2 2020. En <https://www.rcei.uh.cu> Captura 31 de mayo. 2023

Reuelta, B., (2007). La implementación de políticas públicas. Dikaion, 21(16), 135-156. Revista Dikaion. Vol. 21 No 16. Pp. 135-156. RevistaDikaion@unisabana.edu.co.

Romero; D; Guerrero, F; & Govea, M (2022). Economía Creativa o Naranja: Estrategia para el desarrollo económico-social en un ambiente pos pandémico. Ponencia presentada en XI Jornadas de Investigación y Postgrado URBE. Ponencia inédita.

- Tamayo, M. (1997). El análisis de las políticas públicas. Journal La nueva administración pública. Madrid. Alianza Editorial. Págs. 281-312. En https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0,5&cluster=7601008917410515629. Captura de marzo 15, 2023
- Van Meter & Van Horne (2000). El proceso de implementación de las políticas. Un marco conceptual. En La implementación de las políticas. Aguilar, L. & Porras M. Editores- unq.edu.ar <http://orga.blog.unq.edu.ar › sites › 2014/03 PDF>. México 2000.
- Vargas, C., (2007). Análisis de las políticas públicas. Perspectivas, (19), 127-136. <http://www.redalyc.org/fasciculo.oa?id=4259&numero=42453>. Captura de marzo 15, 2023
- Vesela, D, & Klimová, K. (2014). Knowledge-Based Economy vs Creative Economy. ELSEVIER. Procedia. Social and Behavioral Science. 141(2014). 413-417. Captura en: www.sciencedirect.com. Mayo 15 2022

Percepción de los estudiantes acerca de los servicios universitarios: caso FACES ULA

3JCIJGH-15

Omar E. López Q.*

Resumen

El presente artículo describe la percepción de los estudiantes en el uso de los servicios estudiantiles bajo el análisis de clases latentes (ACL). Así mismo, se basó en los aportes teóricos de: León (2014), Martínez (2017), Zambelli (2022), Benites (2021), entre otros. La investigación fue de tipo observacional, estadístico y demográfico; con una muestra de 1.069 estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de los Andes. Los resultados muestran que los estudiantes se encuentran satisfechos respecto a los servicios estudiantiles que brinda la universidad, sin embargo, el servicio médico, las becas y el transporte, resultan ser poco utilizado por la población estudiantil. En consecuencia, se necesita reforzar a través de medios de información las ventajas y desventajas de hacer uso de los servicios brindados a los estudiantes.

Palabras clave: Análisis de Clase Latentes, nivel de satisfacción, servicios estudiantiles.

Students perception of university services: FACES ULA case

Abstract

This article describes the perception of students in the use of student services under latent class analysis (LCA). Likewise, it was based on the theoretical contributions of: León (2014), Martínez (2017), Zambelli (2022), Benites (2021), among others. The research was observational, statistical and demographic; with a sample of 1,069 students from the Faculty of Economic and Social Sciences of the Universidad de los Andes. The results show that students are satisfied with the student services provided by the university, however, the medical service, scholarships and transportation turn out to be little used by the student population. Consequently, it is necessary to reinforce through the media the advantages and disadvantages of using the services provided to students.

Keywords: Latent Class Analysis, level of satisfaction, student services.

*Licenciado en Estadística (ULA). Maestrante en Gerencia de Empresas (UJGH). E-mail: oenriquelopezq@gmail.com

Introducción

Para las Instituciones de Educación Universitaria, es fundamental conocer los niveles de satisfacción de los usuarios a los fines de evaluar los servicios y diseñar planes para su mejoramiento continuo. Actualmente, los estudiantes buscan servicios personalizados y de calidad. En el futuro, esas exigencias tenderán a ser mayores y más específicas debido a los requerimientos del mundo globalizado y a las políticas implementadas por el estado en materia educativa.

De hecho, la constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 en su artículo 17, establece que “Todas las personas tendrán derecho a disponer de bienes y servicios de calidad”, a su vez, la Ley Orgánica de Educación en su artículo 6, indica que el estado a través de los órganos nacionales con competencia en materia educativa, ejercerá la rectoría en el sistema educativo, garantizando entre otras cosas “El derecho pleno a una educación integral, permanente, continua y de calidad para todos y todas con equidad de género en igualdad de condiciones y oportunidades, derechos y deberes”.

En las universidades las actividades que se desarrollan para el bienestar estudiantil, tienen como finalidad el proporcionar una educación más completa a sus estudiantes, propiciando su formación a través de la creación de programas de apoyo económico, social, físico y psicológico que faciliten y complementen sus actividades académicas. En esta investigación, los programas y actividades que se tomaron en cuenta fueron: comedor, medicina, biblioteca, transporte y becas. Estos programas promueven la participación e integración del estudiante entre la comunidad universitaria y su entorno social, consolidando su formación académica y el desarrollo de valores, además, de fomentar la honestidad, responsabilidad, respeto y compromiso solidario de los estudiantes con su universidad y con la sociedad en general.

En este sentido, el propósito del presente artículo plantea conocer la percepción de los estudiantes respecto a los servicios estudiantiles en la facultad de ciencias económicas y sociales de la Universidad de los Andes FACES – ULA a partir de un análisis de clases latentes. Así como generar expectativas en los centros de educación universitaria con el propósito de promover en ellos las acciones necesarias para la capacitación y fortalecimiento de sus servicios universitarios a fin de generar mayor bienestar estudiantil.

Fundamentación teórica

Para Rivera (2013) los servicios estudiantiles son “un conjunto de actividades educativas asistenciales que se realizan en la universidad a fin de ayudar individual y colectivamente al estudiante

en el proceso de enseñanza aprendizaje y en la formación integral profesional”. Por su parte, Rodríguez (1979) dice que los servicios estudiantiles son una “unidad de retroalimentación a sus esfuerzos creativos, como métodos para resolver problemas que limitan significativamente su actividad y su desarrollo y como ambiente que proporcione las condiciones necesarias y vitales donde se forje el estudiante nuevo: el estudiante crítico, impugnador, creativo e investigador”.

Partiendo de las definiciones anteriores, todo sistema educativo universitario, y propio de las universidades autónomas de Venezuela, ofrecen mecanismos o programas que brindan a su población estudiantil bienestar para su vida universitaria. Por ello, los servicios estudiantiles terminan siendo un conjunto de actividades para alcanzar metas y hacerlos ciudadanos con mayores capacidades. En el caso específico de la Universidad de los Andes cuentan con cinco servicios estudiantiles que ayudan al alumnado a generar tranquilidad en todos los intereses que se pudieran suscitar, por lo que se mencionan:

Servicios del Comedor: Para Méndez (2019), el comedor universitario es “un servicio que responde a un derecho social, como es el derecho a la alimentación, que tiene como misión brindar a la población estudiantil una alimentación sana y balanceada, según lo establecido por el Instituto Nacional de Nutrición (INN), para contribuir con el adecuado desempeño de los y las estudiantes y su calidad de vida”.

Servicios de Biblioteca: Para Otlet (1934), considerado el padre de la documentación moderna, escribía: "por biblioteca se entiende una colección de obras elegidas según ciertos principios directivos, puestas en orden materialmente, catalogadas según un cierto sistema, fácilmente accesibles a los estudiosos y con seguridades de conservación en el estado que sus autores y editores les han dado."

Servicio de Becas: Para Prieto (1996), “una beca es una ayuda económica que procede de fondos públicos o privados para sufragar parcial o totalmente los gastos que suponen, para un estudiante, cursar estudios universitarios”.

Servicio de Transporte: Franco (2010). “El servicio de transporte universitario ha sido prestado durante décadas a través de la operación de sistemas de autobuses que cumplen unas rutas y horarios preestablecidos, con el fin de trasladar a los estudiantes bien sea desde las zonas residenciales donde se originan los viajes o desde puntos estratégicos de la ciudad que se establecen como intercambiadores o puntos de conexión, hasta la sede de la institución para la realización de sus distintas actividades, y viceversa. Este beneficio en algunos casos se extiende al personal docente, administrativo y obrero”.

Servicio Médico: Para Merino (2014), “son aquellas prestaciones que brindan asistencia sanitaria. Puede decirse que la articulación de estos servicios constituye un sistema de atención orientado al mantenimiento, trabajo y la promoción de la salud de las personas”.

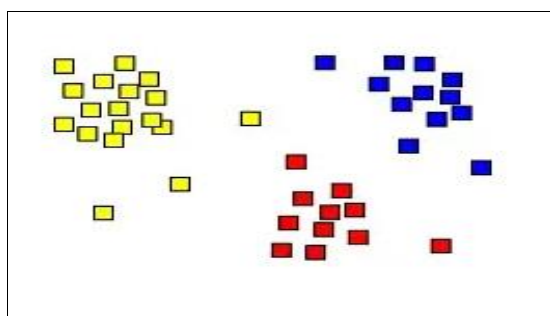
Los servicios mencionados anteriormente representan un plus de la Universidad de los Andes para atender a los usuarios y brindar un mejor bienestar estudiantil, en este sentido, León (2014) se refiere “al bienestar de los estudiantes en los ámbitos biológicos, psicológicos y sociales”, por su parte Bringas, Quintana, Navarro, García, & Narro (2015) opinan que el bienestar estudiantil “busca mejorar la calidad de vida del estudiante, este plus universitario promueve y garantiza la permanencia de los estudiantes en el sistema educativo”.

Si bien es cierto, aun cuando en la actualidad está decadente parte de los servicios que tiene la Universidad de los Andes, sigue preocupado y prestando estos servicios, esto, con la finalidad, de proteger y garantizar que los estudiantes tengan una evolución universitaria bajo los parámetros biopsicosocial acorde a las exigencias académicas que caracterizan a la propia dinámica estudiantil.

Análisis de Clases Latente:

Para Benites (2021), “Es una forma de descubrir agrupaciones ocultas en los datos. Más específicamente, es una forma de agrupar sujetos a partir de datos multivariados en «clases latentes»: grupos o subgrupos con miembros similares e inobservables”. De igual modo, para (Bond y Morris, 2003), las clases latentes dividen la población en grupos discretos que tienen diferentes conjuntos de atributos que dirigen sus preferencias. Esto conduce a una gran mejora en la fiabilidad a la hora de testar modelos, y también, ofrece una segmentación que puede ser definida en términos de actitudes o comportamientos para obtener una mayor comprensión los fenómenos estudiados

Tabla 1. Análisis / modelado de clases latentes: definición simple, tipos.



Fuente: Benites (2021)

En este sentido el análisis de clases latentes puede llegar a identificar grupos relacionados a partir de las variables observadas, estos nuevos grupos los llamaremos clases latentes y cada una de ellos son estadísticamente independiente una de otros, es decir, las características de los sujetos que conforman

una clase latente suelen ser muy parecidas entre ellos, pero muy distintas cuando se comparan con sujetos de otra clase latente. En el mundo actual el hecho de disponer de mejores herramientas para identificar patrones dentro de una población, tiene sus implicaciones en el campo de la planificación y mejor distribución de los recursos. Las clases latentes es una técnica estadística que día a día está cobrando más importancia en las instituciones de educación superior y organizaciones empresariales a fines de poder optimizar los recursos disponibles y garantizar que los servicios prestados satisfagan a la mayor cantidad de personas posibles.

Variables latentes y clases:

Según Benites (2021), “Una variable latente o variable «oculta» (también llamada *constructo*) es una variable que no se puede medir ni observar directamente. Lo que sucede en cambio es que las variables observadas en sus datos actúan como indicadores para medir las variables latentes”.

Del mismo modo, Benites (2021) también hace referencia las variables latentes:

“Una variedad de razones pueden causar variables latentes, no observables. Es posible que las personas no quieran ser honestas o que no sean conscientes de ningún factor importante. Por ejemplo, el nivel de neurosis, escrupulosidad o apertura de una persona son todas variables latentes; Son casi imposibles de medir directamente. Ejemplos de clases latentes, donde los participantes pueden formar grupos basados en estas variables ocultas, incluyen: Las personas en función de cuánto beben, qué trastornos alimentarios tienen o qué neurosis padecen, Pacientes basados en tipos de fobia, factores de riesgo para los adolescentes. Por ejemplo, el consumo de cocaína, la inhalación de pegamento, la conducción en estado de ebriedad.

El análisis de clases latentes pone en evidencia formas o conductas que pueden llegar a estar dentro de las observaciones pero que no son fáciles de detectar a simple vista; la idea de detectar las clases latentes en un conjunto de individuos, sujetos o población determinada es poder identificar ciertas características que permitan desarrollar estrategias para mejorar la prestación o calidad de un servicio brindado. Este análisis trabaja con datos binarios, escala Likert, variables nominales o variables categóricas ordenadas, también puede trabajar con variables demográficas.

Características del análisis de clases latentes

El análisis de clases latentes es una técnica que permite identificar subgrupos a partir de las variables observadas, es así como la aplicación de este recurso estadístico nos facilita clasificar a un grupo de

individuos según alguna categoría que no se puede medir de manera directa. En este sentido, López, Rivas y Zarate (2011), caracterizan el análisis de clases latentes de la siguiente manera:

Es un método estadístico que permite estudiar la existencia de una o varias variables latentes categóricas a partir de un conjunto de variables categóricas observadas

El ACL define una clase latente por el criterio de la independencia condicional, hipótesis muy fuerte que se debe cumplir, pues indica, que dentro de cada clase latente cada variable es estadísticamente independiente de las otras variables.

Supone un modelo paramétrico para obtener la clase de pertenencia de un individuo a su clase latente, y lo hace tomando como base a los datos observados.

El análisis de clases latentes se presenta como una herramienta de aplicación en un gran número de disciplinas como las ciencias sociales, medicina y la psicología, siendo uno de los métodos más aplicados en las investigaciones en los últimos años por su versatilidad al momento se usan las variables de tipo ordinal, escala Likert, ordinales y de tipo demográficas. El análisis de clases latentes, es similar al análisis de conglomerados donde las observaciones se registran en grupos que guardan ciertas similitudes. También presenta parecidos con el análisis factorial, la diferencia es que el análisis factorial utiliza variables continuas mientras que el análisis de clases latentes utiliza variables discretas

Metodología

La investigación es de tipo cuantitativa de campo, con un diseño observacional de carácter estadístico y demográfico, donde el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo. Los datos son tomados directamente de la realidad, indicando el contexto, sin manipular lo observado, presentándolos tal como se muestran.

Al respecto, Arias (2012, pág. 31) afirma que “la investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental”. Por su parte, Bautista (2009, pág. 28) señala que “en las investigaciones de campo los datos son tomados de fuentes vivas, en contacto directo con los sujetos involucrados con la problemática o situación en estudio, generalmente se realizan en un espacio natural donde se realizan las observaciones”

Por su parte Rodríguez, Cabrera y Iñiga (2007 pág. 36). Señalaron que estudios observacionales: “se sustenta en el uso de técnicas que permiten al investigador adquirir información por medio de la observación directa y el registro de fenómenos, pero sin ejercer ninguna intervención (dejando libres a los observados)”.

La población está constituida por la totalidad de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales FACES de la Universidad de los Andes del Núcleo la Liria en Mérida Estado Mérida, dentro de ella, cada escuela representa un segmento de población (Contaduría, Administración, Economía y Estadística). Para determinar el tamaño de la muestra en cada segmento de la población se aplicó la fórmula de Gabaldon (1980), quedando constituida por 316 sujetos del segmento 1 (contaduría); 323 sujetos del segmento 2 (administración); 270 sujetos del segmento 3 (economía) y 120 sujetos del segmento 4 (estadística).

Como técnicas de recolección de datos se utilizó la encuesta, y como instrumento se empleó un cuestionario, con base en alternativas, según la escala Likert.

Discusión y análisis de los resultados

La presente investigación está sustentada en el análisis e interpretación de los resultados arrojados por el instrumento aplicado y procesados mediante un análisis de clases latentes, en este sentido, es necesario indicar que se decidió trabajar con un modelo de 3 clases latentes. Sin embargo, por lo general los modelos de clases latentes comprenden tablas de gran tamaño y de no fácil interpretación, por lo que resulta útil evaluar medidas de bondad de ajuste. En este sentido tenemos el Criterio de Información Bayesiano (BIC) y de Akaike (AIC) que evitan algunas limitaciones

En el caso de nuestra investigación, para decidir con cuantas clases latentes trabajar se corrieron modelos con 2 y 3 clases latentes y se evaluó la bondad del ajuste de los modelos a través del BIC en cada uno de ellos tal como se muestra en la tabla 2.

Al respecto Mohamad (2016), nos dice que “Criterio de Información Bayesiano (BIC) o criterio Schwarz (SIC) es una medida de bondad de ajuste de un modelo estadístico, y es a menudo utilizado como un criterio para la selección de modelos entre un conjunto finito de modelos”. Se basa en la función de probabilidad logarítmica (LLF) y está estrechamente relacionado con el criterio de información de Akaike”.

Tabla 2. Bondad del ajuste.

Modelo	Probabilidad log BIC
Modelo con 2 clases	96.758,99
Modelo con 3 clases	87.272,91

Fuente: López (Nov. 2022)

Tabla 3. Clase Latente 1

FrA	%	CATEGORÍA	NIVEL DE SATISFACCIÓN														TOTAL	
277	26,92		TOTALMENTE SATISFECHO	MUY SATISFECHO		SATISFECHO		INSATISFECHO		MUY INSATISFECHO		TOTALMENTE INSATISFECHO		NO CONOCE				
120	43,32	MASCULINO	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	FrA	%
157	56,68	FEMENINO															277	100
76	27,44	CONTADURÍA															277	100
77	27,80	ADMINISTRACIÓN															277	100
82	29,60	ECONOMÍA															277	100
42	15,16	ESTADÍSTICA															277	100
COMEDOR			29	10,59	41	14,92	108	38,93	46	16,55	20	7,04	10	3,67	23	8,30	277	100
BECAS			6	2,17	15	5,60	16	5,96	10	3,43	1	0,36	5	1,63	224	80,87	277	100
TRANSPORTE			36	12,79	46	16,61	113	40,82	53	19,19	17	6,03	12	4,13	0	0,00	277	100
BIBLIOTECA			42	15,21	51	18,28	98	35,53	52	18,95	16	5,87	17	6,29	0	0,00	277	100
MEDICO			48	17,33	62	22,38	89	32,13	49	17,69	17	6,14	12	4,33	0	0,00	277	100

Fuente: López (2023)

La **clase latente 1** (Tabla 3).

Está representada por el 26,92% de la población, de los cuales 43,32% son hombres y 56,68% son mujeres, distribuidos de la siguiente manera, 29,60% son estudiantes de economía, 27,80% de administración, 27,44% de contaduría y 15,60% de estadística. Este primer grupo se caracteriza por:

38,93% de los estudiantes opinan sentirse satisfechos con respecto al servicio del comedor, mientras que 16,55% dicen estar insatisfechos, 14,92% respondieron estar muy satisfechos, 10,59% opinaron sentirse totalmente satisfecho, por otra parte 7,04% de los entrevistados en este grupo opinaron estar muy insatisfechos mientras que 3,67% dijeron estar totalmente insatisfechos respecto al servicio del comedor.

En cuanto al servicio de becas, el 80,87% de los entrevistados dijeron no conocer servicio de becas, del esto, 5,96% opinaron estar satisfechos con este servicio; 5,60% dicen estar muy satisfechos; 3,43% respondieron estar insatisfechos; 2,17% opinan sentirse totalmente satisfechos con este servicio universitario; 1,63% opinaron estar totalmente insatisfechos y el 0,36% de los estudiantes que conforman esta primera clase respondieron estar muy insatisfechos con este servicio universitario.

Al referirnos al servicio de transporte, el 40,82% de los estudiantes de este grupo opinaron estar satisfechos con este servicio estudiantil; 19,19% indicaron estar insatisfechos con el transporte universitario; 16,61% dijeron estar muy satisfechos; 12,79% manifestaron estar totalmente satisfechos; y el resto de los entrevistados dijeron estar muy insatisfechos y totalmente insatisfechos (6,03% y 4,13% respectivamente).

En referencia al servicio de biblioteca; 35,53% de los estudiantes que conforman este grupo indicaron estar satisfechos; 18,95% insatisfechos, mientras que 18,28% se encuentran muy satisfechos con este servicio universitario; 15,21% de estos estudiantes manifestaron estar totalmente satisfechos respecto a servicio de la biblioteca, mientras que 6,03% están muy insatisfechos y el 4,13% restante de los estudiantes manifestaron estar totalmente insatisfechos con este servicio.

Referente al servicio médico estudiantil, 32,23% de los estudiantes de esta primera clase latente opinaron estar satisfechos con este servicio, 22,38% muy satisfechos y 17,33% opinaron estar totalmente satisfechos, por otra parte 18,95% de estos estudiantes opinaron estar insatisfechos con el servicio médico; 6,14% indicaron estar muy insatisfechos y el 4,33% de los estudiantes restantes de esta clase latente se encuentran totalmente insatisfechos respecto al servicio médico universitario.

Tabla 4. Clase Latente 2

FrA	%	CATEGORÍA	NIVEL DE SATISFACCIÓN														TOTAL		
227	22,06		TOTALMENTE SATISFECHO	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	INSATISFECHO	MUY INSATISFECHO	TOTALMENTE INSATISFECHO	NO CONOCE	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr			%
92	40,53	MASCULINO																	
135	59,47	FEMENINO																	
70	30,84	CONTADURÍA																	
82	36,12	ADMINISTRACIÓN																	
42	18,50	ECONOMÍA																	
33	14,54	ESTADÍSTICA																	
COMEDOR			21	9,11	20	8,96	69	30,62	28	12,19	9	3,89	12	5,29	68	29,96	227	100	
BECAS			3	1,54	3	1,32	6	2,64	5	2,20	2	0,88	1	0,66	206	90,75	227	100	
TRANSPORTE			36	2,58	8	3,46	19	8,31	13	5,73	2	0,82	12	1,89	175	77,09	265	100	
BIBLIOTECA			42	15,21	41	18,28	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	227	100,00	310	133	
MEDICO			0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	227	100,00	227	100	

Fuente: López (2023)

La clase latente 2 (Tabla 4)

Está conformada por el 22,06% de la población en estudio, es decir, por 227 alumnos, de los cuales 40,53% son estudiantes masculinos (92) y 59,47% son estudiantes femeninas (135). Distribuido de la manera siguiente: 30,84% de estudiantes de contaduría, 36,12% de administración, 18,50% de economía y 14,54% de estadística. Este grupo se caracteriza por:

El 100% de los estudiantes de este grupo no conocen el servicio de la biblioteca ni el servicio médico.

77,09% de los estudiantes que conforman esta clase latente no conocen el servicio de transporte universitario, por otra parte 8,31% de entrevistados están satisfechos con este servicio; 5,73% manifestaron estar insatisfechos con el servicio de transporte universitario.

90,75% de los alumnos de esta clase latente no conocen el servicio de becas estudiantiles.

El servicio de comedor es el más utilizado por los estudiantes de este grupo, donde, 30,62% de estos están satisfechos con el servicio del comedor; 12,79% están insatisfechos; 9,11% manifestaron estar totalmente satisfechos; 8,96% muy satisfechos; 5,29% totalmente insatisfechos; 3,89% muy insatisfechos, sin embargo 29,96% de los estudiantes indicaron no conocer el servicio de comedor estudiantil.

Tabla 5. Clase Latente 3

FrA	%	CATEGORÍA	NIVEL DE SATISFACCIÓN														TOTAL		
525	51,06		TOTALMENTE SATISFECHO	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	INSATISFECHO	MUY INSATISFECHO	TOTALMENTE INSATISFECHO	NO CONOCE	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr			%
199	37,90	MASCULINO																	
326	62,10	FEMENINO																	
177	33,71	CONTADURÍA																	
157	29,90	ADMINISTRACIÓN																	
146	27,81	ECONOMÍA																	
45	8,57	ESTADÍSTICA																	
COMEDOR			44	8,51	64	12,25	173	32,95	74	14,13	27	5,24	21	4,00	122	23,24	525	100	
BECAS			5	0,95	5	0,95	25	4,76	9	1,71	5	1,05	2	0,48	473	90,10	525	100	
TRANSPORTE			0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,03	0	0,00	525	99,97	525	100	
BIBLIOTECA			79	15,21	96	18,28	196,0	37,56	98	18,86	30	6,22	26	5,22	0	0,00	525	100	
MEDICO			89	16,95	134	25,52	190	36,19	61	11,62	29	5,52	22	4,19	0	0,00	525	100	

Fuente: López (2023)

La clase latente 3 (Tabla 5).

Está conformada por 525 alumnos, es decir 51,06% de la población objeto de estudio, de los cuales 199 son alumnos masculinos (37,90%) y 326 son femeninas (62,10%). Estos estudiantes están integrados por 177 de la carrera de contaduría (33,71%), 157 de la carrera de administración (29,90%), 146 de economía (27,87%) y 45 estudiantes de la carrera de estadística (8,57%). Con respecto a la satisfacción de los estudiantes en relación a los servicios estudiantiles, tenemos:

En referencia al servicio de comedor, 32,95% de los entrevistados opinaron estar satisfechos; 12,25% indicaron estar muy satisfechos; 14,13% manifestaron estar insatisfechos, 8,51% totalmente satisfechos; 4% se encuentran totalmente insatisfechos, del mismo modo se puede observar que 23,24% de los estudiantes indicaron no conocer el servicio de comedor.

El 90,10% de los estudiantes que forman parte de esta clase latente indicaron no conocer el servicio de becas estudiantiles.

99,97% de los estudiantes de este grupo indicaron no conocer el servicio de transporte estudiantil.

37,57% de los estudiantes manifestaron estar satisfechos en referencia al servicio de la biblioteca; 18,86% opinaron estar insatisfechos, mientras que 18,28% indicaron estar muy satisfechos con la biblioteca; 15,21% dijeron estar totalmente satisfechos.

En cuanto al servicio médico, 36,19% de los estudiantes de esta clase latente indicaron estar satisfechos; 25,52% muy satisfechos; 16,95% totalmente satisfechos; 11,62% insatisfechos; 5,52% opinaron estar muy insatisfechos y por ultimo 4,19% de los estudiantes indicaron estar totalmente insatisfechos.

Conclusiones

Basado en la clase latente 1:

Se destaca que los estudiantes de esta clase latente en su mayoría se encuentran satisfechos en referencia a los diferentes servicios que brinda la Universidad de los Andes a fin elevar el bienestar estudiantil de los bachilleres. Del mismo modo se concluye que de estos estudiantes cerca de un 80% no conocen del servicio de becas.

Basado en la clase latente 2:

Es importante resaltar que los estudiantes que forman esta clase latente en su gran mayoría no conocen de los servicios universitarios de transporte, becas, biblioteca, servicio médico, pero si utilizan el comedor universitario manifestando su satisfacción.

Basado en la clase latente 3:

Esta clase latente se destaca por estar conformada por más del 50% de los estudiantes entrevistados, los cuales no hacen uso del servicio de becas estudiantiles ni del transporte universitario, pero si utilizan el comedor, la biblioteca y el servicio médico indicando sentirse satisfechos con ellos.

Referencias bibliográficas

León, F. (2014). **Bienestar Estudiantil: significados que otorgan estudiantes y profesores. Santiago de Chile: Universidad de Chile.**

Luis Benites (2021), **Análisis / modelado de clases latentes: definición simple, tipos.**

Martínez et al., (2017); Tobón et al, (2015). **Calidad educativa: un estudio documental desde una perspectiva socio-formativa.**

Rafael Zambelli (2022). **¿Qué son los indicadores de calidad? Conoce los 7 más importantes.**

- Celeste Rivera (2013). **Diseño de un manual de procedimientos para la optimización de los servicios estudiantiles.**
- Héctor Manuel Rodríguez (1979). **Los servicios estudiantiles en la educación superior.**
- Nelson Méndez (2019). **Derecho a la alimentación y educación de los estudiantes universitarios venezolanos Comedores universitarios, hoy Impacto de la crisis.**
- Paul Otlet (1934, pág. 336). **El tratado de documentación: el libro sobre él.**
- Pol Bertran Prieto (1996). **Los 12 tipos de becas universitarias (y sus beneficios).**
- Lila Franco Cordero (2010). **La movilidad sostenible en campus universitarios: una comparación de las mejores prácticas en Estados Unidos y Europa. Aplicabilidad en universidades venezolanas.**
- Pérez Porto, J., Merino, M. (2014). **Servicios de salud - Qué es, definición y concepto.**
- Bringas, Quintana, Navarro, García, & José Narro (2015). **Bienestar estudiantil universitario en Ecuador: Caso unidades de bienestar estudiantil en las universidades de la provincia de El Oro.**
- Marisa Cecilia Tumino y Evelyn Ruth Poitevin, (2013). **Evaluación de la calidad de servicio universitario desde la percepción de estudiantes y docentes: caso de estudio.**
- Ricardo J. Blanco Guillermet y Richard Blanco Pexk, (2007). **La medición de la calidad de servicios en la educación universitaria.**
- Lucía Monroy, Rafael Vidal y Antonio SaadeHazin, (Abril 2009). **Análisis de clases latentes Una técnica para detectar heterogeneidad en poblaciones.**
- McCutcheon, Allan L, (Iowa 1987). **Análisis de clase latente Sage Universidad Serie de informes. Aplicaciones cuantitativas en las ciencias sociales.**
- Müggenburg Rodríguez V., María Cristina; Pérez Cabrera, Iñiga (2007). **Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa.**
- Mohamad (2016). **Criterio de Información Bayesiano / Schwarz (BIC/SIC).**
- Claudio R. Castro López, Aurora Montano Rivas y Laura Oliva Zarate (2011). **Modelos de clases latentes para definir perfiles conductuales en niños de 4 y 5 años.**

Políticas públicas para garantizar la seguridad alimentaria ante los cambios climáticos

3JCIJGH-21

*Verónica González

Resumen

Esta investigación pretende analizar las políticas públicas que puedan garantizar la seguridad alimentaria ante los impactos del cambio climático, debido a la afectación de la producción tanto en las siembras como en los cultivos, motivado a las sequías o a las grandes precipitaciones que se han generado, ocasionando con ello la escasa producción de alimentos o la pérdida de los mismos, conllevando a las personas a la inseguridad alimentaria. Se trata de una investigación documental, transeccional, con diseño no experimental. Dentro de sus principales conclusiones está la necesidad de adoptar políticas públicas para mitigar la afectación de la producción de alimentos debido a las alteraciones climáticas que ponen en riesgo, no sólo la vida misma, sino también la del planeta.

Palabras clave: Políticas Públicas, cambios climáticos, seguridad alimentaria

Public policies to guarantee food security before the of climate change

Abstrac

This research aims to analyze public policies that can guarantee food security in the face of the impacts of climate change, due to the affectation of production both in sowings and in crops, motivated by droughts or heavy rainfall that have been generated, causing with it the low production of food or the loss of it, leading people to food insecurity. This is a documentary, transectional research, with a non-experimental design. Among its main conclusions is the need to adopt public policies to mitigate the impact on food production due to climatic changes that put not only life itself, but also life on the planet, at risk.

Keywords: Public Policies, climate change, food security

* Abogada. MSc. en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. Dra. en Ciencias Políticas. Investigadora adscrita al CIJPS, Profesora de los Programas de Maestría y Doctorado en la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8640-9461>. Correo electrónico: vemigo@hotmail.com. El presente trabajo forma parte del Proyecto de Investigación “*Cambios climáticos y sus efectos en el ámbito laboral y la Seguridad Alimentaria*” el cual fue presentado en el Centro de Investigaciones Jurídicas, Políticas y Sociales (CIJPS) de la Universidad Rafael Belloso Chacín

Introducción

Dada la afectación a nivel mundial que ha traído consigo los efectos del cambio climático, algunos países comenzaron a establecer compromisos y generar políticas públicas para mitigar los impactos del efecto invernadero. De hecho, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en el año 2015, propuso a los países que hacen parte del mismo, incluir dentro de la Agenda 2030, que contempla los objetivos de desarrollo sostenible, el tema relacionado con el cambio climático, debido a las nefastas consecuencias que éste ha venido generando, tales como: el aumento de las temperaturas, la desertificación de extensas zonas del planeta, el deshielo de los grandes glaciales, la aparición y propagación de enfermedades, la insalubridad del agua dulce y en especial, el gran problema que representa la inseguridad alimentaria, al hacer casi imposible el acceso a los alimentos, y más con los recientes problemas generados por el Covid-2019 que ocasionaron una de las más grandes contracciones económicas a nivel mundial, que se traduce en los mayores niveles de hambre, pobreza y pobreza extrema que se haya visto en los últimos tiempos.

En efecto, el fenómeno del cambio climático es considerado una de las amenazas más serias para el medio ambiente global y de seguir así se prevé tendrá, en primera instancia, un impacto negativo en la alimentación de los seres humanos, dada la afectación de la producción de alimentos en los medios rurales, en las siembras y cultivos, motivado a las sequías o a las grandes precipitaciones que se han generado, ocasionando la escasa producción de alimentos o la pérdida de los mismos, conllevando a las personas a la inseguridad alimentaria.

Fundamentos teóricos.

El cambio climático: entornos de una realidad.

A lo largo del tiempo se han venido observando situaciones climáticas que han incidido considerablemente en los cambios ambientales y éstos se han extendido a nivel mundial. Lo anterior es atribuido, tanto a la propia naturaleza, como al hombre en su afán desmesurado e incontrolado de explotar las áreas naturales para la extracción de recursos renovables y no renovables, sin medir las consecuencias que a mediano o largo plazo pudieran generarse.

Si bien es cierto, el hombre es incapaz de dominar estos fenómenos; no obstante, su accionar puede influir considerablemente sobre ellos, en especial cuando se trata de extracciones de recursos no renovables. Según estudios realizados por especialistas en temas relacionados con la meteorología, éstos han señalado que el calentamiento global es producido en mayor escala por la expulsión cada vez mayor

de contaminantes a la atmósfera, por parte del hombre, corriendo con el riesgo de provocar un aumento de la frecuencia de las catástrofes naturales.

Ahora bien, aún y cuando el aprovechamiento de estos recursos son de suma importancia para el desarrollo, crecimiento y sostenibilidad de toda región, no es menos cierto que la excesiva explotación de los mismos puede incidir considerablemente en la vida del planeta y es que, como señala González (2017), la destrucción de la capa de ozono, el calentamiento global, la contaminación, tanto de la atmósfera como de los océanos, entre otros, han sido consecuencia del desarrollo de proyectos de envergadura que, por un lado, contribuyen al emprendimiento y crecimiento paulatino de la economía mundial; sin embargo, por el otro, han venido ocasionando grandes fenómenos y éstos son representados a nivel mundial, no sólo por tornados, huracanes, movimientos sísmicos, tsunamis, sino por los diferentes cambios climáticos, incluyendo grandes precipitaciones y sequías extremas que, de manera paulatina, están acabado con el medio rural y la cosecha de alimentos.

El cambio climático

Ahora bien, pese a las graves afecciones que el cambio climático ha generado, paradójicamente, hoy día, todavía muchos se preguntan: ¿qué es el cambio climático? Pues bien, el cambio climático, es el paradigma de la crisis ambiental actual, y por ende es un fenómeno global, por ello, para Velásquez (2018), va más allá de los primeros impactos ambientales que afectaban sólo a áreas locales o regionales. En ese sentido, desde la segunda mitad del siglo XX comienzan a aparecer los primeros problemas de alcance global, como lo son la reducción del ozono estratosférico o la pérdida de biodiversidad. Asimismo, el cambio climático es exponencial, lo que significa que su variable se duplica en intervalos de tiempo que son cada vez más cortos.

Por su parte, Zamora (2015), señala que el cambio climático es un factor de riesgo para el éxito de las acciones encaminadas a la reducción de la pobreza, para la seguridad alimentaria, la salud pública, educación, en general para el desarrollo humano; elementos que de no atenderse aumentan la vulnerabilidad de la población. Dentro de este contexto, la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (1992), en su artículo 1, define al cambio climático como el "...atribuido directa o indirectamente a la actividad humana que altera la composición de la atmósfera global y que se suma a la variabilidad natural del clima observada durante períodos de tiempo comparables..."

A partir de diversas investigaciones, se ha encontrado que los cambios climáticos suelen producirse a distintas escalas de tiempo y parámetros, siendo las variables más dominantes: la temperatura, las

precipitaciones, la humedad, las sequías, entre otros. Estos cambios se generan de manera natural, aunque en las últimas décadas, los mismos han sido alterados de manera relevante, a causa de actividades antropogénicas realizadas por el hombre, tales como el uso de los combustibles fósiles y cambios en el patrón de uso de la tierra, las cuales han traído consecuencias negativas para la población mundial desde todo punto de vista, fundamentalmente de tipo socioeconómico y ambiental.

En atención a ello, Pacheco y otros (2019) exponen que las actividades humanas relacionadas directamente o indirectamente con el uso de combustibles fósiles, la cría de ganado, la descomposición de rellenos sanitarios, la producción y transporte de gas natural, procesos industriales y la deforestación son responsables del calentamiento global (aumento progresivo de la temperatura media de la superficie terrestre que generan cambios en los patrones climáticos del mundo y en el consumo de agua y energía) y su consecuencia, el cambio climático, se constituye como un cambio de tendencia significativo sin relación con las variaciones cíclicas.

Para el caso de Venezuela, el cambio climático acentúa las desigualdades sociales y la situación de vulnerabilidad en la que ya se encuentra sumergida la población. Además de la crisis socioeconómica, la sociedad tendría que enfrentar los riesgos asociados al cambio climático que se expresan en inundaciones en zonas costeras; sequías y precipitaciones extremas; que afectan la agricultura, las siembras, los cultivos, la cría de animales para el consumo y se agrava la crisis hídrica del país, entre otros. (Rodríguez; 2021).

El cambio climático, por tanto, no se limita a un tema sólo sobre el aumento y los cambios de temperaturas, sino que es un fenómeno que tiene complejas implicaciones económicas, sociales y políticas. Generalmente, afecta en mayor proporción a los grupos sociales en condiciones de pobreza son los más vulnerables ante la ocurrencia de los eventos climáticos extremos y los que menos oportunidad tienen de recuperarse de los mismos

Efectos del cambio climático

Lamentablemente todavía la humanidad genera y se enfrenta a ciertas circunstancias que continúan produciendo la contaminación ambiental y por ende vulnerando el derecho que tiene todo ser humano a vivir en un ambiente digno, libre de toda contaminación, de los impactos negativos en los ecosistemas, de la deforestación o destrucción de los bosques, de la degradación del suelo por la utilización de una agricultura que por lo demás se hace insostenible, el consumo y uso de energías con combustibles fósiles, el agua en condiciones de calidad y cantidad mínimas, la extinción de especies, la pérdida de la

biodiversidad, la generación de basura de manera incontenible, y la sobreexplotación de los recursos naturales de manera incontrolada e irracional, todo esto está provocando alteraciones en la salud con diversas enfermedades y reducción de la esperanza de vida en millones de personas en todo el mundo. (López y Ferro; 2021).

En ese sentido, uno de los efectos más importantes de este fenómeno, es que la salud de los seres humanos se verá cada más afectada y comprometida por medio de un posible incremento en la mortalidad relacionada con enfermedades infecciosas ocasionadas por los cambios climáticos. Existe un incremento de enfermedades que se relacionan con el deterioro de la calidad del aire y problemas ocasionados por la escasez y la falta de calidad de agua potable y sobre todo de alimentos, aunado a las inundaciones o sequías que pueden traer como consecuencias incendios forestales, impactos de huracanes, incrementos del nivel del mar, afectación a las especies y a los ecosistemas, entre otros.

El cambio climático observado en Venezuela.

En nuestro país, la agricultura ha mostrado mayor sensibilidad al cambio climático, favoreciendo procesos de erosión del suelo, pérdida de cobertura vegetal, incremento en la intensidad de lluvias y alteración en la dinámica de los cultivos de la región, ello se traduce en la vulnerabilidad de estos sistemas agrícolas ante los eventos climáticos. Dentro de este contexto, es importante mencionar que el cambio climático, específicamente en el año 2021, provocó que países como Brasil, Bolivia, Ecuador, Guyana, Colombia y por supuesto Venezuela, se incrementara la temperatura local, potencial de evapotranspiración y escasez de agua, ocasionando la pérdida de cultivos importantes. En contraste, señala Lozano (2021) que países como Perú, Argentina, Chile, Bolivia y Uruguay registraron temperaturas más bajas que afectaron su producción y rendimiento en cultivos. En razón de ello, se evidencia como la divergencia de los cambios climáticos, independientemente que se trate de temperaturas altas o bajas, generan alteraciones que ponen en riesgo la seguridad alimentaria.

En ese sentido, el Observatorio de Ecología Política de Venezuela (2022) registró en el periodo de agosto a octubre de 2022, al menos 34 eventos meteorológicos, relacionados con lluvias intensas que afectaron distintas entidades del territorio nacional. Estas lluvias generaron inundaciones en 15 estados de Venezuela: Apure, Anzoátegui, Aragua, Barinas, Bolívar, Carabobo, Delta Amacuro, Guárico, Lara, Miranda, Mérida, Portuguesa, Sucre, Vargas y Zulia.

Ante estos eventos climáticos, que generaron deslaves y desbordamientos de ríos y quebradas, el gobierno de Venezuela decretó en agosto de 2022 el estado de emergencia por 90 días en 11 estados del

país. En Mérida unos de los estados más afectados en su momento por los embates de las lluvias torrenciales, donde se registraron al menos 9.322 familias afectadas y pérdida de sembradíos y cultivos.

Por su parte, en el Estado Bolívar y Miranda también se contabilizaron personas damnificadas y graves afectaciones agrícolas. Asimismo, en el Delta Amacuro las intensas lluvias desplazaron a varios grupos de familias del pueblo indígena Warao hacia lugares que no estuvieran inundados, destruyendo todo su hábitat y medios de siembra y consumo. Mientras que, en el Estado Zulia, hubo pérdida de viviendas que quedaron totalmente inundadas, en especial en Santa Bárbara, una de las zonas ganaderas más importantes del país, donde la pérdida de sembradíos, cosechas, cultivos y ganado, puso en situación de extremo peligro la seguridad alimentaria de los venezolanos.

La seguridad alimentaria y su afectación por el cambio climático.

La seguridad alimentaria, es concebida como un estado en el que los miembros de un hogar tienen acceso físico y económico a suficientes alimentos en cantidad y calidad durante todos los días del año. Estos deben estar acorde a la cultura alimentaria y ser aprovechados biológicamente para lograr un estado nutricional y de salud adecuado (FAO, 2019).

Garantizar la seguridad alimentaria en la población y, en especial, en los grupos socialmente vulnerables, se ha convertido en un reto para los países del mundo. Las metas principales son la reducción de la pobreza y el hambre, junto a otros objetivos que garantizan el desarrollo sostenible y a otros asociados, como los relacionados con educación, saneamiento ambiental y salud (ONU, 2015).

Por ello, el propósito de la seguridad alimentaria, es buscar lograr una alimentación saludable y con características culturales y regionales propias, ya que apunta a fortalecer la producción local, para llegar a una alimentación que sea saludable, nutritiva y abarque a toda la población. De allí que, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) sostiene que la Seguridad Alimentaria debe perseguir tres propósitos específicos: 1) Asegurar la adecuada producción alimentaria; 2) Estabilizar al máximo el flujo de los alimentos y 3) Garantizar el acceso de los mismos a todas las personas.

Para Hernández, (2018) la importancia de la seguridad alimentaria se erige dado que es la situación ideal conforme a la cual un país, una región o el mundo, está en condiciones de proporcionar a la población, oportunamente, de manera sostenida y cualesquiera sean las circunstancias previsibles, la producción y distribución de alimentos nutricionalmente adecuados, en cantidad, calidad, variedad y

aceptación cultural. Toda persona, todo hogar, en especial los de menores recursos debe tener acceso seguro a los alimentos requeridos para llevar una vida sana y socialmente útil; por ello, el diagnóstico de la vulnerabilidad es el elemento clave para proyectar los impactos y, por lo tanto, es un paso previo e indispensable en el diseño de políticas públicas de adaptación.

Políticas públicas alusivas al cambio climático y a la seguridad alimentaria en Venezuela

En primer término, es importante mencionar que Venezuela ha firmado y ratificado varios convenios sobre el cambio climático. En ese sentido, los convenios del país sobre el cambio climático datan de 1992. Para ese año, Venezuela ingresó en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) y en 1994 lo ratificó. Posteriormente, en 1997, fue uno de los países en firmar el Protocolo de Kioto en el marco de la CMNUCC. Dicho texto comprometía a los países a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Siendo que, en 2015, con la firma del Acuerdo de París, se incrementaron los compromisos de la nación para hacer frente al calentamiento global de cara al cumplimiento de la Agenda 2030.

Pues bien, en Venezuela, existen disposiciones de carácter constitucional y legal que hacen alusión a la preocupación por el cambio climático, relacionándose directamente con uno de los principios consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, contemplado en el artículo 299, como lo es el Principio de Protección al Ambiente, donde se señala la obligación del Estado de asegurar el desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para sus ciudadanos.

En cuanto a los aspectos legales que sustentan la seguridad alimentaria, es preciso citar lo establecido por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual reseña en su artículo 305 que el Estado promoverá la agricultura sustentable como base estratégica del desarrollo rural integral a fin de garantizar la seguridad alimentaria de la población; entendida como la disponibilidad suficiente y estable de alimentos en el ámbito nacional y el acceso oportuno y permanente a éstos por parte del público consumidor. La seguridad alimentaria se alcanzará desarrollando y privilegiando la producción agropecuaria interna, entendiéndose como tal la proveniente de las actividades agrícola, pecuaria, pesquera y acuícola. Señalando igualmente la norma que la producción de alimentos es de interés nacional y fundamental para el desarrollo económico y social de la Nación.

De igual manera, el artículo 306 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece la responsabilidad del Estado de promover las condiciones para el desarrollo rural integral, con el propósito de generar empleo y garantizar a la población campesina un nivel adecuado de bienestar, así

como su incorporación al desarrollo nacional. Igualmente fomentará la actividad agrícola y el uso óptimo de la tierra mediante la dotación de las obras de infraestructura, insumos, créditos, servicios de capacitación y asistencia técnica.

Dentro de este contexto, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Seguridad y Soberanía Agroalimentaria, señala a grandes rasgos que para la construcción del Estado Social de justicia y bienestar que enuncia la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, es indispensable garantizar a las ciudadanas y los ciudadanos venezolanos el acceso oportuno a alimentos de calidad, en cantidad suficiente, con preferencia de aquellos producidos en el país, sobre la base de las condiciones especiales propias de la geografía, el clima, la tradición, cultura y organización social venezolana, pretendiendo expresar un desarrollo integral de la normativa constitucional que regula los principios del régimen socioeconómico y la función del Estado en la economía, en el ámbito de la seguridad alimentaria y la consolidación de la soberanía nacional en materia agroalimentaria, representada por el objetivo final del autoabastecimiento.

Por su parte, el Plan de la Patria, para el tópico alusivo al *cambio climático* establece en su objetivo histórico V, contribuir con la preservación de la vida en el planeta y la salvación de la especie humana, desarrollado dentro de sus objetivos nacionales y estratégicos contribuir a la conformación de un gran movimiento mundial para contener las causas y reparar los efectos del cambio climático; desarrollar una política integral de utilización y disfrute de los recursos naturales, basada en el respeto por la naturaleza, que garantice la conservación, protección y sustentabilidad de la diversidad biológica y el sistema hídrico nacional; elaborar la cartografía de uso actual, de desertificación de suelos y mapeo del impacto del cambio climático en todo el territorio nacional, entre otros.

En cuanto a la *seguridad alimentaria*, el Plan de la Nación establece en su Objetivo No. II, poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible. Propone poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones de vulnerabilidad, incluidos los niños menores de 1 año, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año. Asimismo, propone poner fin a todas las formas de malnutrición, incluso logrando, a más tardar en 2025, las metas convenidas internacionalmente sobre el retraso del crecimiento y la emaciación de los niños menores de 5 años, y abordar las necesidades de nutrición de las adolescentes, las mujeres embarazadas y lactantes y las personas de edad.

Ahora bien, pese a que esta realidad del cambio climático, afecta a todas las poblaciones a nivel global, siendo un compromiso mundial de todos los jefes de Estado tratar de preservar la seguridad alimentaria a su población mitigando los efectos que genera el cambio climático, hasta ahora, particularmente en Venezuela, no se han visto avances significativos en torno a estas medidas, en especial porque este país es consumidor de energías fósiles, lo que se traduce en mayor afectación climática.

Asimismo, pese a que existen disposiciones legales y constitucionales, se puede afirmar que el acceso de la población a los alimentos es una de las dimensiones más afectadas de la seguridad alimentaria en Venezuela, considerando la alta escasez de alimentos que se ha producido desde el año 2015 en adelante, la cual ha alcanzado cifras alarmantes. Para el Cendas (2023), en diciembre del año 2022 la canasta básica tenía un costo de 377, 27\$, por lo que se requería que una familia tuviera un ingreso de 43 salarios mínimos mensuales para cubrir sus gastos más básicos. Para mayo de 2023, el precio de la canasta básica se ubicó en \$ 523,29, esto aunado a inflación acumulada de Venezuela en los primeros cinco meses de este año es de 96,3%, luego de cerrar mayo con un alza de 5,1%, según los datos oficiales publicados por el banco central (BCV). Y esto es debido a que a menor producción de alimentos (por los efectos del cambio climático) mayor será el costo de los alimentos.

La visión sobre esta problemática, no se traduce solamente en la elaboración de normas, se debe enfocar en determinar políticas busque cómo mitigar los efectos del cambio climático que está afectando inclementemente la siembra, la cosecha, la cría de animales como generadoras de alimentos para el consumo humano, haciendo más vulnerables a las personas al dificultárseles la posibilidad de proveerse de medios de alimentación para su subsistencia, por lo que se requiere la elaboración de políticas públicas que establezcan un plan de agricultura y seguridad alimentaria, al tiempo que se toma conciencia de la existencia de un planeta verde, que requiere estar sano para dar garantía de suministro de alimentación a las familias de escasos recursos, dado que lo contrario traería, en primera instancia, mayores índices de pobreza y pobreza extrema y, en el peor de los casos, la extinción de la vida misma en el planeta.

Metodología

Metodológicamente, el presente estudio es de tipo documental-descriptivo, con un diseño no experimental; empleando como técnica de recolección la observación documental, y como técnica de análisis de contenido la hermenéutica jurídica y la exégesis. La investigación analiza las políticas públicas para garantizar la seguridad alimentaria ante los impactos del cambio climático en Venezuela, 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 desarrollan los aportes teóricos del estudio, el tercer referente a los métodos y la última al análisis de los resultados obtenidos.

Resultados

En Venezuela las desacertadas políticas públicas han ocasionado la desaceleración y contracción de la economía, provocando el empobrecimiento masivo de la población, inseguridad alimentaria de grandes proporciones y situaciones de hambre, esto aunado con los problemas causados por los cambios climáticos, los cuales han incidido considerablemente en la seguridad alimentaria de los venezolanos. En atención a ello, el cambio climático plantea desafíos importantes para la seguridad alimentaria en Venezuela, de allí que todo lo relacionado con las actividades agrícolas se están viendo afectadas por las variaciones de temperatura, la humedad, la alteración de los patrones de lluvia, las sequías, el incremento de eventos climáticos extremos, las enfermedades causadas por microorganismos u hongos patógenos considerados una amenaza para la seguridad alimentaria mundial.

De igual manera, el cambio climático puede ocasionar e incrementar la intensidad de algunas enfermedades transmitidas a través de los alimentos, a esta situación hay que añadir que las condiciones climáticas cambiantes favorecen el establecimiento de especies invasoras exóticas, que son potencialmente peligrosas para los ecosistemas y la salud de animales y plantas. Otro problema es el calentamiento superficial del agua del mar, así como el incremento de la entrada de nutrientes que provoca la proliferación de algas que producen toxinas y que provocan la contaminación de los alimentos provenientes del mar.

De igual manera, los efectos de cambio climático al provocar implicaciones más profundas en la formación de fenómenos naturales destructivos, tales como huracanes, ciclones o tsunamis, lluvias y temperaturas extremas, incluso las sequías que son especialmente graves en zonas con climas áridos o semiáridos, dado que la disponibilidad de agua en condiciones normales es apenas suficiente para mantener las actividades agrícolas, así que, incluso, grandes precipitaciones o pequeñas disminuciones en la lluvia, producirán, en definitiva, significativos impactos negativos en la seguridad alimentaria. Por ello, los expertos consideran que, si no son efectivos los esfuerzos y las políticas públicas que se pongan en marcha para mitigar la emisión de gases de efecto invernadero, así como para reducir los efectos del calentamiento global y adaptarse a las condiciones climáticas cambiantes, esto irremediablemente van a afectar a las evaluaciones sobre la seguridad para garantizar los alimentos, la salud y nutrición humana, animal y vegetal.

En efecto, estos patrones climatológicos traerán como consecuencia la diseminación o incremento de distintas enfermedades animales y humanas, así como la extinción de especies animales y vegetales. Aunado a esto, el cambio climático reducirá el crecimiento económico, complicarán los esfuerzos de los gobiernos para reducir la pobreza y afectarán la seguridad alimentaria y esto incide como un factor determinante para la malnutrición que afecta a la población. Las características son particulares, en cuanto a una distribución desigual geográfica, social, económica y del grado de severidad, moderado o severo. En ambas circunstancias la capacidad de las personas para obtener alimentos y mantener, la calidad y la cantidad de alimentos sería muy limitada. Lo anterior genera el incremento de la malnutrición en todas sus formas y del hambre en las poblaciones más vulnerables: niños, mujeres embarazadas y adultos mayores, siendo su impacto mayor en las personas de más bajos recursos.

No obstante a lo anterior, la única manera de conservación del medio ambiente es a través de la concientización para el cuidado de todas las bondades que ofrece la naturaleza y el planeta en general, basado en el uso y aprovechamiento racional, óptimo y sostenible de los recursos naturales, mediante la promoción de la agricultura sustentable, como base estratégica para el desarrollo agroalimentario, estructurando un plan de agricultura y seguridad alimentaria, tomando como base las bondades ofrecidas por el medio ambiente y la naturaleza, al tiempo que se implementen alternativas para mitigar los efectos del cambio climático

Discusión

Para González y Jurado (2013), el cambio climático es un evento natural que es parte de un ciclo y que durará unas dos décadas más, viene a señalar que el cambio climático tiene su origen total o parcial en las actividades humanas, particularmente en las emisiones de carbono a la atmósfera por el uso de combustibles fósiles y por la deforestación. Si no existe consenso en cuanto a las causas que originan el cambio climático, mucho menos lo hay acerca de los efectos que éste puede tener sobre la vida en el planeta.

Asimismo, algunos investigadores consideran que el cambio climático es provocado por el calentamiento global que a su vez tiene su origen total o parcial en el aumento de gases de invernadero en la atmósfera. El efecto de los mismos incide sobre los patrones de temperatura y precipitación del planeta, así como en la frecuencia y severidad de eventos extremos como huracanes y sequías. Estos gases crean una visión similar al de un invernadero de plástico o de cristal, consiste en que siendo estas sustancias transparentes a la radiación solar incidente atrapan la radiación infrarroja reflejada, de longitud

de onda más larga, devolviéndola hacia la superficie por ello, para Velásquez (2008), las moléculas que lo provocan tienen constitución poliatómica (por eso, las más comunes como las de oxígeno o nitrógeno no lo producen), que debido a sus modos de vibración absorben en la zona infrarroja del espectro.

En resumen, Hughes (2018), indica que el cambio climático influye sobre aspectos fisiológicos (respiración, crecimiento, entre otros), distribución geográfica (se registran desplazamientos de especies hacia mayores altitudes y hacia los polos) y en la adaptación de los seres vivos (algunos eventos del ciclo de vida de algunas especies se presentan más temprano, ejemplo la floración en plantas y la ovoposición en insectos), llegando en algunos casos a exponerlos a la extinción, siendo el efecto más grave del cambio climático su afectación a la producción de alimentos, bien por grandes precipitaciones o por excesivas sequías.

Ahora bien, para que se hable de una verdadera seguridad alimentaria, es necesario que estén presentes los siguientes elementos o características como lo son; disponibilidad de medios de consumo, suficiencia para satisfacer las necesidades, estabilidad en el tiempo, cultura de una buena nutrición, correcta administración de los alimentos, entre otros. En este punto, es importante destacar que el Informe de Alerta Temprana sobre Seguridad Alimentaria y Agricultura FAO de la ONU, (2019) ubica a Venezuela en tercer lugar entre los 10 países con “alto riesgo” de una emergencia o un deterioro significativo de su seguridad alimentaria y la agricultura, con efectos severos.

Conclusiones

Luego de haber realizado la presente investigación se concluye que, en primera instancia, es evidente que los cambios climáticos que se vienen generando a nivel mundial afectan a todo el planeta y Venezuela no escapa de esos efectos.

Asimismo, como quiera que se trata de cambios climáticos que afectan al medio ambiente, estos repercuten de manera considerable en la seguridad alimentaria, y es que precisamente, las adquisiciones de alimentos provienen del sector primario, bien sea de las legumbres, frutos vegetales, así como de la piscadería y ganado, siendo que las excesivas lluvias o sequías producto de las modificaciones o cambios climáticos hacen que estos alimentos mermen para poder sustentar a la población.

De igual manera, es importante mencionar que el agua, como elemento o sustancia indispensable de la vida humana en el planeta, se encuentra en constante peligro y totalmente comprometido con los efectos del cambio climático. Por ello, para garantizar la seguridad alimentaria y nutricional en todas sus

dimensiones, el Estado debe dar cumplimiento al compromiso de mitigar los efectos que inciden en los cambios del clima y su afectación, asimismo debe planificar estrategias que garanticen la producción, distribución, consumo y aprovechamiento biológico de los alimentos, estableciendo controles en cada una de las fases de la cadena agroalimentaria y su entorno, de tal forma que el ciudadano cuente con suficiencia cuantitativa, cualitativa y permanente.

El Estado se ve en la necesidad de implementar políticas compensatorias o de emergencia para atenuar las consecuencias de la inseguridad alimentaria y nutricional ocasionada por los efectos del cambio climático bien por exceso de lluvias o sequías. Lo anterior implica que en Venezuela deben establecerse políticas de calidad de gestión y buscar la sostenibilidad de la economía productiva para asegurar la alimentación de los ciudadanos como derecho humano fundamental.

Según esta realidad, si el mundo no actúa pronto y en la medida necesaria, los impactos del cambio climático podrían resultar extremadamente dañinos y superar la capacidad de adaptación del ser humano, que, de continuar, no sólo afectaría el acceso a los alimentos, sino que también se prevé que este problema pudiera afectar la vida de los seres humanos, comprometiendo la existencia de las generaciones futuras, la existencia de la vida misma e incluso del planeta.

Referencias bibliográficas

Asamblea Nacional Constituyente (2000) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial extraordinaria No. 5.453 de fecha 24 de marzo de 2000

Asamblea Nacional (2008) Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica de Seguridad y Soberanía Agroalimentaria (Gaceta Oficial extraordinario 5.889 31 de julio de 2008).

Asamblea Nacional. Plan de la Patria (2019-2025) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.446

Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores, Cendas (2022). «Informe Canasta Básica de los Trabajadores». Disponible en: <http://cenda.org.ve/>.

Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (1992)

González, V. (2017) Empleo Verde bajo la Dimensión Social del Desarrollo Sostenible en Venezuela. En Memorias de Evento: IX Jornadas Científicas Nacionales. Universidad Dr. José Gregorio Hernández.

González M. y Jurado E. (2013) Cambio Climático Mundial: Origen y Consecuencias Ciencia Uanl / Vol. VI, No. 3, Julio-septiembre 2013.

Hernández H. (2018). Seguridad Alimentaria y Calidad de Vida en Venezuela. *Gaceta Médica de Caracas*, 112(3), 242-247. Recuperado en 04 de junio de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0367-47622004000300014&lng=es&tlng=es.

Hughes L. (2018) Consecuencias biológicas del calentamiento global: ¿la señal ya es evidente? *Tendencias Ecol Evol*. 2018; 15(2): 56-61. [https://doi.org/10.1018/S0169-5347\(99\)01764-4](https://doi.org/10.1018/S0169-5347(99)01764-4)

Informe de Alerta Temprana sobre Seguridad Alimentaria y Agricultura FAO de la ONU, (2019)

López, I.; Ferro, J. (2021) La educacional ambiental desde la perspectiva del cambio climático en comunidades costeras vulnerables. *Avances*, [S.l.], v. 23, n. 3, p. 333-345, June 2021. ISSN 1562-3297. Disponible en: <<http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/640>>. Fecha de acceso: 16 Jan. 2023

Lozano (2021), intitulado: El cambio climático en los andes y su impacto en la agricultura: una revisión sistemática, publicado en la revista científica *Scientia Agropecuaria* Vol. 12. No. 1. ene-mar,

Observatorio de Ecología Política de Venezuela. (24 de septiembre de 2022).. Disponible en <https://ecopoliticavenezuela.org/2021/09/24/el-observatorio-de-ecologia-politica-de-venezuela-hace-un-llamado-a-las-autoridades-nacionales-a-tomar-medidas-urgentes-y-efectivas-ante-la-crisis-climatica/>

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. (2009) El estado de la seguridad alimentaria en las crisis de la economía mundial: impactos y lecciones aprendidas. FAO. Roma

Pacheco, G., Bastidas, A y Hernández R. (2019) Cambio climático algunos aspectos a considerar para la supervivencia del ser vivo: revisión sistemática de la literatura. *Rev Cuid* [online]. 2019, vol.10, No.3, Epub Dec 20, 2019. ISSN 2216-0973. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i3.664>.

Rodríguez, E (2021) Situación Socioambiental de Venezuela 2021. Informe de análisis del Observatorio de Ecología Política de Venezuela Observatorio de Ecología Política de Venezuela febrero 2022 – No. 1 Edición Digital Url: ecopoliticavenezuela.org

UNFCCC; Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático; Naciones Unidas, Río de Janeiro, 1992.

Velásquez, F. (2018) Cambio Climático y protocolo de 288ioto. Ciencia y Estrategias. En Rev Esp Salud Pública 2018; 79: 191-201 N.º 2 – Marzo-Abril 2018

Zamora M. (2015). Cambio climático. *Revista mexicana de ciencias forestales*, 6(31), 04-07. Recuperado en 15 de enero de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-11322015000500001&lng=es&tlng=es.

Neuroliderazgo empresarial en las organizaciones de relaciones públicas de Latinoamérica

3JCIJGH-31

* Barrios Orlando

Resumen

El objetivo del presente fue explorar los beneficios que aporta el neuroliderazgo en las organizaciones de relaciones públicas de Latinoamérica. Se considera que el neuroliderazgo contribuye a mejorar las relaciones públicas y el ambiente laboral de la organización. La metodología utilizada fue de tipo descriptiva con diseño de estudio de caso. Los resultados revelan la importancia de la formación previa en neuroliderazgo de los directivos de la empresa, favoreciendo el pensamiento creativo y la empatía. Se concluye que los beneficios del neuroliderazgo están referidos a la mejoría de las relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo, equilibrio y mejor gestión de las emociones por parte del personal, un clima de armonía laboral y mejor interacción con clientes y colaboradores.

Palabras clave: neuroliderazgo, clima laboral, relaciones públicas

Corporate neuroleadership in public relations organizations of Latin America

Abstract

The objective of this study was to explore the benefits of neuroleadership in public relations organizations in Latin America. It is considered that neuroleadership contributes to improve public relations and the work environment of the organization. The methodology used was descriptive with a case study design. The results reveal the importance of previous training in neuroleadership of the company's managers, favoring creative thinking and empathy. It is concluded that the benefits of neuroleadership are referred to the improvement of interpersonal relationships among the work team, balance and better management of emotions by the staff, a harmonious work environment and better interaction with clients and collaborators.

Keywords: neuroleadership, work climate, public relations

*Maestrante Programa Gerencia Empresarial, Universidad Rafael Beloso Chacín. Barrios D. Orlando D. Licenciado en Orientación, Universidad del Zulia. Máster en Psiconeuroinmunoendocrinología, Traductor e Intérprete, Empresa iVoice Communications. Consultorio privado para asesoría y consulta en orientación psicológica; profesor de inglés y español en línea; artista plástico; Corre: orlandobarrios@gmail.com

Introducción

Las empresas y organizaciones en la actualidad tienen la necesidad y obligación de adaptarse lo más rápidamente posible a los cambios que los contextos exigen. Hoy en día, el mundo organizacional cuenta con una nueva herramienta: el neuroliderazgo. Este concepto apareció en un estudio firmado por Rock y Swartz (2006), en el que los autores afirmaban que los procesos mentales de cada persona podían ser muy diferentes aun compartiendo el mismo contexto.

Cada persona tiene un cerebro que posee una unidad única y está íntimamente relacionada con el principio básico descrito. Aunque se crea que hemos dado con la solución para mantener elevado el rendimiento laboral, siempre podrán aparecer profesionales que muestren procesos cerebrales distintos, en vista de que los trabajadores no siempre responden de la misma forma, aunque no haya habido cambio en el contexto o los parámetros externos. Entendiendo esto, el neuroliderazgo trata de comprender cómo funciona el cerebro y, a partir de ese momento, promover las acciones que se desean en cada uno de los trabajadores de la empresa u organización. Para hacerlo correctamente, es necesario conocer y respetar el resto de los principios de esta teoría.

En términos generales, puesto que el estado emocional de los individuos puede afectar su rendimiento, ya sea a favor o en contra, se plantea que la aplicación de estrategias de neuroliderazgo contribuye a vencer obstáculos, promover la cooperación entre el personal, incrementar la motivación, facilitar la comunicación y evitar malentendidos. El neuroliderazgo va a promover una mayor inteligencia emocional entre los líderes, permite comprender mejor a los empleados, apoyarlos en su adaptación a los cambios y, en general, mejorar las relaciones públicas y el clima laboral de las organizaciones, todo lo cual repercute favorablemente en el rendimiento y ejecución de todas las personas involucradas.

Considerando lo mencionado anteriormente, el presente trabajo se plantea como propósito: explorar los beneficios que aporta el neuroliderazgo en las organizaciones de relaciones públicas en Latinoamérica, especialmente en lo concerniente a la mejoría de las relaciones públicas y el ambiente laboral de la organización. En el trabajo se exploran los diferentes conceptos involucrados desde la perspectiva teórico-documental, con referencia a autores destacados en el área; se resumen los principios y estrategias de neuroliderazgo y se explora su relación con las Relaciones Públicas en el contexto organizacional. Finalmente, se comparte una experiencia puntual de neuroliderazgo tomando como modelo de organización a iVoice Communications, una empresa de relaciones públicas con sede en la

ciudad de Nueva York, cuya misión es posicionar a través de los medios de comunicación las empresas para las cuales trabaja.

Fundamentación Teórica

El Neuroliderazgo, según Braidot, (2013), permite estudiar los procesos cognitivos y emocionales que permitan explicar la conducta del individuo, expresada a través de la toma de decisiones, la forma relacionarse con otras personas en su entorno, su actitud ante el cambio, lo cual configura su capacidad para liderar personas y organizaciones.

A partir de entonces, con la evolución de las neurociencias, muchos estudios y nuevas aplicaciones han ido surgiendo relacionadas con el neuroliderazgo en el ámbito empresarial, dando origen a tendencias y nomenclaturas variadas como: neurocomunicación (Masters, 1996), neuromanagement (Braidot, 2013), neuromarketing (Braidot, 2015), neuroeconomía (Loewenstein y col., 2008), neuroestrategia (Asher y col., 2018), entre otras, enfocadas en el conocimiento del cerebro y la mente desde una perspectiva interdisciplinaria y sus variadas aplicaciones en el entorno organizacional.

Las neurociencias estudian la anatomía y fisiología del cerebro y ayudan a comprender su funcionamiento en diferentes contextos (Bernhut, 2001). Las aportaciones de la neurociencia no reemplazan las prácticas convencionalmente asociadas con el liderazgo, esto es, influir en el comportamiento de las personas, de manera individual o colectiva, en consecuencia, comprender el funcionamiento cerebral aporta valiosas herramientas para complementar las funciones del líder y en algunos casos, ampliar considerablemente su alcance y eficacia.

En este sentido, la neurociencia ayuda a los líderes a conectar mejor con sus seguidores o colaboradores, establecer una comunicación mucho más positiva entre ambas partes, por lo tanto, las técnicas de neuroliderazgo incluyen elementos verbales y no verbales, ejercicios de concentración, observación y repetición, y la personalización al máximo de cada mensaje que se lanza a la plantilla, entre otros.

El liderazgo tiene que ver con guiar y encaminar a un grupo de personas hacia alcanzar un objetivo determinado. El liderazgo es uno de los oficios más antiguos del mundo, se ha visto desde las comunidades primitivas en las que se escogía, por la misma comunidad, una persona para ser guiados. En este caso, la neurociencia está investigando cómo funciona el sistema nervioso humano y buscando nuevas formas de implementarlo en el liderazgo dentro de las organizaciones. (Secco, 2021)

Para comprender el alcance del neuroliderazgo, es necesario examinar su objetivo principal, el cual está referido a conocer cómo funciona el cerebro de los líderes con la finalidad de optimizar su rendimiento y el de los que colaboran con el líder (Flores, 2017), lo cual requiere capacidades, habilidades, destrezas para gestionar sentimientos propios y de otras personas, esto demanda competencias para manejar el cambio, formular e implementar estrategias, así como el aprendizaje continuo.

El neuroliderazgo permite que los líderes sean conscientes en la toma de decisiones y puedan sopesar hasta qué punto influyen sus emociones o lógica, para mantener un equipo de trabajo equilibrado. La creatividad y autoconocimiento en los líderes permitirá que puedan ser más conscientes en la toma de decisiones y a su vez delegar las actividades, esto les brinda mayor autocontrol y se notará el reconocimiento la labor de sus colaboradores. El neuroliderazgo es una herramienta que provee de alternativas para que mejoren la relación con sus colaboradores y los motiven para que den lo mejor de sí. (Flores, 2017)

Reforzando los múltiples beneficios que ofrece el neuroliderazgo, Braidot (2015), reconocido autor en el tema, plantea que el neuroliderazgo intenta definir la base neuronal del liderazgo y de la gestión, y estudia los procedimientos del cerebro que explican la conducta reflejada en el desempeño del individuo, la motivación, la toma de decisiones, la inteligencia emocional, la forma de relacionarse con otros la inteligencia y aprendizaje individual, entre otros aspectos vinculados al mundo organizacional y del ejercicio del liderazgo. El estudio de cómo operan los cerebros de líderes destacados durante el proceso de toma de decisiones, permite obtener información valiosa y aplicable en otros entornos organizacionales.

Según González (2017), se identifican siete principios importantes que vale la pena mencionar: el sistema de recompensa juega un papel crucial como activador principal; la colaboración está intrínsecamente incorporada en nuestra mente; la información ejerce influencia sobre nuestras expectativas y conducta; cada cerebro es único en su funcionamiento; las emociones están siempre presentes en los acontecimientos; nuestras experiencias orientan nuestro comportamiento; y las situaciones tienen el potencial de generar sus propias dinámicas.

De igual manera, la autora resalta que el cerebro posee una estructura inherentemente orientada hacia la supervivencia, es un simplificador por naturaleza y encuentra una fuerte inclinación hacia la búsqueda de recompensas, operando con una lógica intrínseca. Además, subraya la inmensa superioridad del

inconsciente sobre el consciente, destacando que las emociones desempeñan un papel integral en el funcionamiento cerebral y que nuestras experiencias ejercen un influjo significativo en la conducción de nuestro comportamiento.

El cerebro humano está construido para ser criaturas emocionales y a través de las emociones se motiva el comportamiento humano. Por lo tanto,

“el camino físico de la inteligencia emocional comienza en el cerebro, en la médula espinal. Las sensaciones primarias entran por allí y viajan hasta la parte frontal del cerebro antes de que podamos pensar racionalmente en la experiencia vivida. (...) La inteligencia emocional requiere una comunicación efectiva entre el centro racional y el centro emocional del cerebro” (Bradberry y Greaves, 2007, p.14).

Según estos autores, los individuos que hacen una mezcla especial de raciocinio y sentimientos logran mayor éxito y mejores resultados. El raciocinio permite tomar decisiones lógicas y basadas en evidencia, lo que mejora la toma de decisiones y la resolución de problemas. Por otro lado, las emociones motivan y fortalecen las conexiones interpersonales, abriendo oportunidades y facilitando la adaptación a diferentes situaciones. Esto implica que esta sinergia beneficia tanto la toma de decisiones como las relaciones interpersonales, contribuyendo al éxito en diversos aspectos de la vida.

En este orden de ideas, Goleman (1995), introduce el concepto de inteligencia emocional al plantear que los seres humanos tienen una *mente emocional*, pues las habilidades de inteligencia emocional tienden a agruparse en pares en términos de competencias primarias: la competencia personal, dirigida al autoconocimiento y el autocontrol, y la competencia social, orientada a la comprensión del otro y la interacción social.

La competencia personal resulta de la conciencia de sí mismo y el autocontrol. Es la capacidad que tienen las personas para ser conscientes de sus sentimientos, autogestionar las emociones y regular su comportamiento. Según este autor, la inteligencia emocional comprende las habilidades psicológicas que van a permitir gestionar las propias emociones y comprender la de los demás.

Al respecto Antonakis et al (2009), aconsejan adoptar actitudes para que una jornada sea más fácil de llevar, entre las cuales señalan: mantener un talante abierto y tolerante, aprender a comunicarse, no dejar pasar las cosas, ser empático, aportar soluciones, mirar las cosas desde arriba, defender tu trabajo, alejarse de las conductas negativas, asumir las responsabilidades y rectificar si te has equivocado.

Relaciones Públicas, Neuroliderazgo y Neurocomunicación

Al hablar de relaciones públicas (RRPP) se hace referencia a mantener o mejorar la reputación de la empresa ante el público, los empleados, los inversores y todas las demás personas, entes públicos u organizaciones privadas que mantienen relaciones con ella. La comunicación juega un papel fundamental en las RRPP y la misma debe planificarse para que fluya hacia el público de manera efectiva y eficiente para que el mensaje de la empresa, institución u organización se transmita y se comprenda claramente. (ESCO E-Universitas, 2019).

El objetivo final de las RRPP es crear un mensaje que genere impacto en el público y permanezca en la mente de los receptores. Debido a esto, es importante que la comunicación influya en el público objetivo de manera que se cree una lealtad del cliente hacia la empresa u organización aplicando la neurocomunicación.

La neurocomunicación consiste en obtener respuestas objetivas sobre las emociones que un evento, persona o situación despiertan en el receptor de la información. Puede que el sujeto verbalice una respuesta distinta a sus ideas, pero al aplicar la neurociencia a la comunicación es posible identificar la verdadera postura del interlocutor, pues las personas responden según sus valores, creencias y sentimientos que pueden ser reconocidos al aplicar las herramientas de la neurogerencia.

Sintetizando, el liderazgo y las RRPP, centrados en la comunicación, tienen ahora al alcance de su mano la tecnología, herramientas y técnicas de neurocomunicación para mejorar su gestión. Esta mejoría se deberá grandemente al valor de una buena comunicación, ya sea de una empresa u otro tipo de organización, una marca o una persona. Por consiguiente, los gerentes en la actualidad requieren desarrollar y aplicar técnicas de neurocomunicación y neuroliderazgo como herramientas estratégicas en el entorno organizacional.

Metodología

El presente trabajo se plantea como propósito: explorar los beneficios que aporta el neuroliderazgo en las organizaciones de relaciones públicas de Latinoamérica, especialmente en lo concerniente a la mejoría de las relaciones públicas y el ambiente laboral de la organización.

Por lo tanto, se diseñó una investigación tipo descriptiva desde una perspectiva cualitativa, organizada metodológicamente en dos fases: la fase teórica de investigación documental y la fase exploratoria por medio de un estudio de caso mediante la técnica de la entrevista semi-estructurada, pues como plantea Sandoval (1996), la perspectiva cualitativa por su naturaleza no-lineal y multicíclica,

permite una modalidad de diseño semi-estructurado y flexible que facilita la interacción del investigador con los actores de los procesos y la realidad socio-cultural estudiada.

Fase teórico-documental de exploración de la literatura

En la fase teórica de exploración de la literatura se adopta una metodología de investigación documental de carácter monográfico, “producto de la indagación basada en la consulta de fuentes impresas y centradas en el desarrollo de un tema” (Arias, 2001:78). En esta fase se explora el concepto de neuroliderazgo, sus objetivos y ventajas, la relación con inteligencia emocional, la neurocomunicación y la aplicación del neuroliderazgo y la neurocomunicación en las Relaciones Públicas, mediante un análisis de la documentación teórica pertinente y disponible (Sandoval, 1996) con referencia a autores destacados en el área.

Fase exploratoria con estudio de caso (Diseño, población y muestra)

En la fase exploratoria se realiza un estudio de caso por medio de entrevista individual semi-estructurada. En esta fase se describe una experiencia puntual de neuroliderazgo tomando como modelo de organización a *iVoice Communications*, una empresa latinoamericana de relaciones públicas con sede en la ciudad de Nueva York, cuya misión es posicionar a través de los medios de comunicación las empresas para las cuales trabaja.

Esta metodología de investigación permite “la aprehensión de la realidad social objetiva” (Sandoval, 1996:40) ubicada en un plano que reivindica “lo subjetivo, lo intersubjetivo, lo significativo y lo particular, como prioridades de análisis para la comprensión de la realidad social” (Sandoval, 1996:40).

Se utilizó la técnica de entrevista semi-estructurada con preguntas de tipo abierto, realizada al CEO (presidente ejecutivo) de la empresa *iVoice Communications*. Se utilizó una guía de entrevista con cinco preguntas: ¿Dónde y cuándo se formó en neuroliderazgo? ¿Cuáles son los principios de neuroliderazgo que usted aplica en su empresa? ¿Cuáles son las estrategias de neuroliderazgo y neurocomunicación utilizadas en su empresa? ¿Qué estrategias han dado mejores resultados? Desde su perspectiva: ¿Cuáles son las ventajas del neuroliderazgo y la neurocomunicación para su empresa?

Con estas preguntas se cubrían los cinco aspectos resaltantes del tema: formación en neuroliderazgo de los directivos, principios del neuroliderazgo aplicados, estrategias de neuroliderazgo y neurocomunicación, estrategias más efectivas, y ventajas del neuroliderazgo en la empresa. Una vez

transcrita la entrevista, se analizó la información aportada en cada respuesta para extraer y sistematizar los contenidos pertinentes sobre los puntos cubiertos.

Finalmente, se incluyó una reflexión individual por parte del investigador como parte del equipo de trabajo en la empresa citada, en relación con su aporte personal al neuroliderazgo y a la neurocomunicación.

Resultados

En esta sección se realiza una descripción sintética del fenómeno estudiado, mediante el ensamblaje y reagrupamiento de la información obtenida en un todo estructurado, para dar respuesta al propósito de investigación. A continuación, se presentan los resultados con base en los puntos cubiertos con las preguntas de la entrevista.

Formación previa en neuroliderazgo por parte de los directivos

De la entrevista realizada se desprende que el interés por el neuroliderazgo en la empresa analizada proviene del conocimiento previo sobre el tema por parte de sus directivos. En el caso de la persona entrevistada, quien es el presidente ejecutivo (CEO) de la empresa, previamente a la fundación de *iVoice Communications* en el año 2016, tanto él como su esposa habían incursionado y participado en los programas de estudio profundo de la consciencia llamados *Insight*, en los cuales el autor del presente artículo también participó posteriormente.

Estos programas, *Insight*, creados por el profesor John Roger y el Dr. Russell Bishop en 1978, constan de cuatro fases de estudio de la consciencia (Insight 1, 2, 3 y 4), que incluyen ciertos aspectos de las neurociencias y aprendizaje del funcionamiento del sistema nervioso central como fundamento para la comprensión de las funciones neuronales y, por consiguiente, la gestión de las emociones. Se desprende que el personal directivo ha estado en este proceso de aprendizaje durante más de siete años, lo que ha generado motivación intrínseca, una buena base teórica y experiencia previa en neuroliderazgo, con entrenamiento por parte de especialistas en la materia de la Universidad de Santa Monica, California.

De allí se concluye que el conocimiento previo acerca del neuroliderazgo y sus diferentes facetas por parte del personal directivo de *iVoice Communications*, es un factor importante que motiva su aplicación y desarrollo dentro de la empresa.

Principios de neuroliderazgo aplicados en la empresa

Se encontró que los principios del neuroliderazgo aplicados en la empresa son: (1) El conocimiento del sistema nervioso central y su funcionamiento, especialmente en lo relacionado con las emociones. (2) La necesidad del autoconocimiento y la autoobservación de la propia conducta en el día a día. (3) Comprender que cada mente y cerebro es una individualidad. (4) La necesidad de conocerse a sí mismos, en primer lugar, para así llegar a conocer y comprender los comportamientos de las personas que nos rodean. Y, finalmente, un principio clave de neuroliderazgo que se aplica en la empresa es, (5) la cooperación y manejo de la información, para lograr que la comunicación y la información fluyan dentro de la organización y todos estén en la misma sintonía.

Se tiene entonces cinco principios claves que se aplican en la empresa para un neuroliderazgo efectivo: el principio del conocimiento, el principio de autoconocimiento y la autoobservación, el principio de aceptación de la individualidad, el principio de conocerse a sí mismo para conocer al otro, y el principio de cooperación y manejo de la información.

Estrategias de neuroliderazgo y neurocomunicación utilizadas en la empresa

Una de las estrategias fundamentales en la práctica del neuroliderazgo es el desarrollo de la creatividad. El pensamiento creativo conduce a la innovación, lo que nos permite ponernos al nivel de las exigencias del contexto empresarial del siglo XXI, especialmente en estos momentos cuando se generan cambios tan repentinos, precisamente por las transformaciones que el mundo atraviesa.

El desarrollo de la empatía es otra estrategia del neuroliderazgo efectivo. La empatía nos permite tener una visión cercana de las perspectivas y maneras de ver y pensar de los colaboradores en *iVoice*, lo cual conduce a mejores relaciones interpersonales y una mejor interacción con colaboradores y clientes.

Otra estrategia implementada en *iVoice* es el conocimiento de los roles de cada uno, de las actividades y, por supuesto, de lo que está ocurriendo en la empresa, es decir, el manejo de la información. En este sentido, no es solamente el líder el responsable de conocer los procesos y los eventos que se dan dentro de la organización. En *iVoice*, todos están informados de lo que ocurre en el día a día; de hecho, el personal y directivos manejan un correo donde participan todos, y cada instrucción emitida por los directivos, dependiendo de las funciones de cada persona, van dirigidas al responsable con nombre y apellido. De esta forma todos tienen clara la acción y el trabajo que les corresponde y todos conocen las responsabilidades de los demás.

Estrategias de neuroliderazgo más efectivas

Prácticamente todas las estrategias aplicadas son efectivas. Sin embargo, la que más destaca por su efectividad en la empresa es el manejo de la información. Cuando todos manejan la información, nadie está perdido, todos saben cuál es la dirección que se está tomando, hacia donde van, y así se pueden prever eventualidades y consecuentemente obtener los mejores resultados para la organización.

Ventajas del neuroliderazgo y la neurocomunicación para la empresa

Hay algo que generalmente aprendemos con el paso del tiempo y la madurez que se llama escucha activa y el asertividad. Ambas prácticas permiten establecer mejores relaciones, tanto interpersonales como intrapersonales, lo que en conjunto con el neuroliderazgo propiamente dicho, logra generar un clima de armonía en el ambiente de la oficina y en la empresa. Se logra un equilibrio como resultado de saber canalizar las emociones y ayudar a los colaboradores a gestionar las suyas. Asimismo, la práctica de la empatía permite entender como los interlocutores, colaboradores y clientes pueden sentirse ante algunos eventos. Y en general, el solo autoconocimiento y la toma de consciencia permiten llevar la mejor de las relaciones consigo mismos, y consecuentemente con el entorno y con los demás.

Sintetizando, las ventajas del neuroliderazgo en la empresa son: mejoría en las relaciones interpersonales e intrapersonales en el equipo de trabajo, equilibrio y mejor gestión de las emociones, un clima de armonía en el entorno laboral, una mayor comprensión y mejor comunicación entre todos los que laboran en la empresa, así como con los clientes y colaboradores. La confluencia de estas ventajas afecta favorablemente las RRPP de la empresa, organización o institución.

El rol del investigador en pro del bienestar emocional y espiritual del equipo de trabajo en *iVoice Communications*

En esta empresa se celebran reuniones virtuales semanales, generalmente los lunes en la mañana, por medio de la plataforma Zoom. Al investigador a cargo del presente trabajo, como parte del personal de la empresa, le corresponde liderar los ejercicios de meditación como parte de las estrategias que favorecen el bienestar emocional y espiritual del equipo de trabajo.

Los ejercicios de meditación inician, a grandes rasgos, con la respiración cuadrada 4x4, la cual consiste en cerrar los ojos y respirar a través de la nariz, mientras se cuenta lentamente hasta cuatro, tratando de sentir cómo el aire entra suavemente a los pulmones, y luego se va exhalando poco a poco

mientras se cuenta lentamente hasta cuatro. Estos ejercicios se realizan sentados, en una silla con espaldar para mantener la espalda recta.

La sesión de meditación está diseñada para ayudar a la persona a conectarse y comunicarse con los aspectos de su verdadero ser. Enfocarse en la respiración puede ayudar a prepararse para escuchar más profundamente al verdadero ser dentro de cada uno. A partir de allí, se sugiere concentrarse en el interior e invitar al verdadero ser a salir a la luz. Esto no es tan sencillo al inicio, pero se logra con la práctica constante.

Luego se revisan unas preguntas previamente diseñadas para el ejercicio, sobre lo que realmente la persona quiere, que cada uno analiza en su mente para luego responderlas. La idea es entablar un diálogo interno que más tarde conducirá a una conversación con el corazón. Este ejercicio de meditación ha brindado excelentes resultados en este proceso de aprendizaje sobre la consciencia. Ha abierto el espectro del autoanálisis y revisión de la visión personal, objetivos, metas que pueden relacionarse con los objetivos, así como la misión y la visión institucionales.

La meditación conduce al autoconocimiento y al contacto con las verdaderas metas a través del diálogo interno, equilibra las emociones, reduce las emociones negativas y el stress, aumenta la autoconsciencia, incrementa los niveles de energía y resiliencia, incrementa la imaginación y la creatividad, aumenta la concentración y mejora la capacidad de aprendizaje, a la vez que desarrolla la tolerancia y aceptación de sí mismo y hacia el prójimo. Todo ello lleva a una integración de la personalidad; un mejor funcionamiento como persona y profesional; mayor coherencia entre el pensamiento, la palabra y la acción, y consecuentemente, un mejor rendimiento en las actividades y mayor efectividad en el cumplimiento de las atribuciones y responsabilidades.

Del mismo modo, al manejar de manera más eficiente sus emociones y adquirir una mayor comprensión de su propio ser, la persona incrementa su nivel de tolerancia hacia los demás. Estos beneficios, sin duda, tienen un impacto positivo en el ambiente laboral y en las relaciones públicas de la organización, lo cual explica por qué en la actualidad forman parte integral de las estrategias de neuroliderazgo implementadas en la empresa.

Conclusiones

Las empresas y organizaciones hoy en día cuentan con el neuroliderazgo como una nueva herramienta que les permite adaptarse al cambiante mundo empresarial a partir del conocimiento de los

procesos mentales y emocionales de cada persona. El neuroliderazgo toma en cuenta que cada ser humano es un ser diferente con procesos cerebrales y emocionales distintos, por lo que trata de comprender cómo funciona el cerebro humano y, a partir de allí, promover acciones y estrategias que generen un clima laboral sano y armonioso, fomenten la cooperación y la comunicación, mejoren las RRPP e incrementen la efectividad, rendimiento y actuación de todas las personas involucradas.

De los resultados obtenidos emerge la importancia de la formación de los directivos en los principios y estrategias de neuroliderazgo, pues es esto lo que los motiva y orienta en la conducción y aplicación de estrategias de neurocomunicación en la empresa. Los resultados señalan cinco principios claves aplicables en la empresa para un neuroliderazgo efectivo: (1) el principio del conocimiento, (2) el principio de autoconocimiento y autoobservación, (3) el principio de aceptación de la individualidad, (4) el principio de conocimiento de sí mismo para conocer al otro, y (5) el principio de cooperación y manejo de la información.

Con respecto a las estrategias de neuroliderazgo aplicables y efectivas, se detectaron las siguientes: el desarrollo del pensamiento creativo conducente a la innovación; la práctica de la empatía para el logro de mejores relaciones interpersonales; el conocimiento de lo que ocurre en la empresa, así como los roles y actividades que le corresponden a cada miembro de la organización; la comunicación y transmisión de la información de manera efectiva.

Todas las estrategias aplicadas resultan efectivas, sin embargo, la que más destaca por su efectividad en la empresa es el buen manejo de la información, ya que cuando todos saben cuál es su rol y cuál es la dirección que lleva la empresa, se puede trabajar coordinadamente, prever eventualidades y obtener los mejores resultados para la organización

En cuanto a las ventajas del neuroliderazgo y la neurocomunicación para la empresa, éstas son múltiples y variadas, y se pueden sintetizar de la siguiente manera: mejoría en las relaciones interpersonales e intrapersonales entre el equipo de trabajo, equilibrio y mejor gestión de las emociones por parte del personal, un clima de armonía en el entorno laboral, una mayor comprensión y comunicación entre quienes laboran en la empresa, y mejores RRPP con los clientes y colaboradores.

En lo que concierne a la participación del investigador en las actividades de neuroliderazgo y neurocomunicación en la empresa estudiada, su papel se centra en la conducción de sesiones de meditación y respiración profunda durante las reuniones semanales, como práctica para inducir el

autoconocimiento y promover un estado de bienestar espiritual y emocional que repercute favorablemente en las relaciones interpersonales, la ejecución personal y el clima de trabajo.

Referências Bibliográficas

- Antonakis, J., Ashkanasy, N. M., & Dasborough, M. T. (2009). Does leadership need emotional intelligence? *The Leadership Quarterly*, (20), 247-261.
- Arias, F. G. (2001). *Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyectos de investigación*. Caracas: Editorial Episteme.
- Asher, D., Vieira S., W, Polowzyk, J., da Silva, E. y Pereira da Veiga, C. (2018). Neurostrategy: An advance through the paradigm epistemological in strategic management. *Academy of Strategic Management Journal*, 17 (2). Disponible en: <https://www.abacademies.org/articles/neurostrategy-an-advance-through-the-paradigm-epistemological-in-strategic-management-7109.html>
- Bernhut, S. (2001). In focus: the neuroscience of leadership. *IVEY Business Journal*, January/February 2011. Western University-Canada. Disponible en: <https://iveybusinessjournal.com/publication/in-focus-the-neuroscience-of-leadership/>
- Bradberry, T. y Greaves, J. (2007). *Las claves de la inteligencia emocional*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Braidot, N. (2013). Neuromanagement y Neuroliderazgo. Como se aplican los avances de las neurociencias a la conducción y gestión de organizaciones. *Ciencias Administrativas, Revista Digital*, 1 (2), Julio-Diciembre 2013. Disponible en: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/32523/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Braidot, N. (2015). *Neuromarketing ¿Por qué tus clientes se acuestan con otros si dicen que le gustas tú?* Mexico: Editorial Paidós.
- ESCO E-Universitas (2019). “Relaciones Públicas y NeuroComunicación”. Escuela Internacional de Neurociencia Empresarial, Granada, España. Sitio web. <https://www.escoeuniversitas.com/relaciones-publicas-y-neurocomunicacion/#:~:text=El%20objetivo%20final%20de%20las,marca%2C%20personaje%2C%20etc..>
- Flores, A. (2017). *Comunicación desde la PNL*. Bogotá: ICB editores.
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. LE Libros. Disponible en versión PDF en: <https://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/08/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdfhttps://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/08/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>
- Gómez, J., (2019). El Neuroliderazgo integra los modelos de liderazgo situacional y la dirección por objetivos, valores y hábitos. CEREM, Global Business School. Disponible en: <https://www.cerem.es/blog/el-neuroliderazgo-integra-los-modelos-de-liderazgo-situacional-y-la-direccion-por-objetivos-valores-y-habitos>
- González, I. (2017). Neuroliderazgo: la neurociencia al servicio del ámbito laboral. *Neuromarketing.LA*. Marzo, 2017. Disponible en:

<https://neuromarketing.la/2017/03/neuroliderazgo-la-neurociencia-al-servicio-del-ambito-laboral/#:~:text=Principios%20del%20Neuroliderazgo&text=La%20cooperaci%C3%B3n%20est%C3%A1%20mentalmente%20programada,No%20hay%20hechos%20sin%20emociones>

- Hurtado de Barrera, J. (2008). *Cómo formular objetivos de investigación*. Caracas: Fundación Sypal y Ediciones Quirón.
- Loewenstein, G., Rick, S., y Cohen, J.D. (2008). Neuroeconomics. *Annual Review of Psychology*, 59 (1), 647-672.
- Masters, R. (1996). *Neurocomunicación*. Barcelona: Ediciones URANO.
- Palomo Vadillo, M. T. (2017). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Alfaomega grupo editor.
- Ramírez C. B A., Ceballos B, P. D. y Miranda V., J. F. (2020): “El Neuroliderazgo y su importancia en la gestión organizacional”, *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional RILCO*, n. 7 (agosto 2020). En línea: <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/neuroliderazgo.html>
- Rock D. y Schwartz, J. (2006) *La Neurociencia del Liderazgo*. *Revista Gestión*. ISSN 0328-9117, [Vol. 11, N°. 6, 2006](#), págs. 22-34
- Sandoval C., C.A. (1996). *Especialización En Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social. Módulo IV: Investigación Cualitativa*. Bogotá: Instituto Colombiano Para El Fomento De La Educación Superior (ICFES) y Subdirección de Fomento y Desarrollo de la Educación Superior.
- Secco, A. (2021). *Neuroliderazgo aplicado a las Organizaciones*. Escuela de Economía y Negocios Licenciatura en Administración y Gestión Empresarial. Universidad Nacional de San Martín UNSAM. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1860/1/TFPP%20EEYN%202021%20SAS.pdf>

Alternativas tecnológicas para la medición de gas en las estaciones de flujo

3JCIJGH-32

*Vanessa Gómez

**Ana Perozo

Resumen

El artículo tiene como objetivo analizar las alternativas tecnológicas para la medición de gas en las estaciones de flujo en el sector gasífero; consultando los referentes teóricos de los autores Alfonso (2010), Sierralta (2009), entre otros. La metodología fue de tipo descriptiva, diseño no experimental, transeccional, descriptivo. La población son 17 estaciones de flujo ERM en el Municipio San Francisco; como unidades informantes se determinaron los operadores y mantenedores de las estaciones. Para recolectar datos, se recurrió a la observación, encuesta e instrumento, se diseñó un cuestionario, validado por cinco expertos, con una confiabilidad de 0,80. Los resultados condujeron a concretar la propuesta de alternativa tecnológica resultando seleccionado como opción viable el turbo medidor, como elemento representativo de la actividad.

Palabras Clave: Alternativa, Gas, Medición

Technological alternative for gas measurement in flow stations

Abstract

The objective of the article was to analyze the technological alternatives for gas measurement in flow stations in the gas sector of the State of Zulia; consulting the theoretical references of the authors Alfonso (2010), Sierralta (2009), among others. The methodology was descriptive, non-experimental, transeccional, descriptive design. The population was made up of the 17 ERM flow stations in the San Francisco Municipality; The operators and maintainers of the stations were determined as reporting units. To collect data, observation was used through a survey and a questionnaire was designed as an instrument, validated by five experts, with a reliability of 0.80. The results led to the proposal of a technological alternative being finalized, with the turbo meter being selected as a viable option, as a representative element of the activity.

Keywords: Alternative, Gas, Measurement.

* Cursante del Doctorado en Ciencias Gerenciales (URBE, Actualidad). Magister Scientiarum en Gerencia de Proyectos (URBE,2013). Ingeniero Industrial (URBE,2010). PDVSA GAS Gerencia de Planificación Comercial. E-mail: vanessa18494@gmail.com

** Cursante del Doctorado en Ciencias Gerenciales (URBE, Actualidad). Magister Scientiarum en Gerencia Tributaria (URU, 2017). Contador Público (LUZ, 2011). Gerente de Finanzas Agropecuaria Buena Aventura. E-mail: aliperozo.5@gmail.com

Introducción

El Gas Natural según Sedigas (2011) es una mezcla de gases ligeros encontrados con frecuencia en yacimientos de petróleo; compuesto entre un 90 ó 95% de metano y el resto en etano, propano, butano y otros componentes más pesados y de los cuales se obtienen los productos líquidos del gas natural, es decir, hidrocarburos condensables, los cuales se dividen en dos corrientes: la primera se denomina GNL (Gas Natural Licuado), la segunda se denomina Gasolina Natural.

El gas natural, para fines energéticos es transportado mediante gasoductos, y según la Agencia Internacional de la Energía AIE (2010), el 30% de las importaciones se realizarán en forma de GNL. No obstante, los productores de gas natural en el Caribe aún cuentan con la vía del gasoducto más que todo para su consumo interno.

Venezuela, tiene la mayor reserva de gas natural de Sudamérica y la octava del mundo; pero, y sólo recientemente ha percibido la importancia estratégica de este recurso natural. Según la OPEP, la producción comercial de gas natural de Venezuela asciende a 26 mil millones de m³ y según PDVSA GAS (2011), la totalidad de este se destina al consumo interno.

De acuerdo al Plan Estratégico PDVSA (2005), el sector gasífero constituye un elemento de desarrollo endógeno para la industrialización del país y para la integración y cooperación energética con los países de América Latina y el Caribe. El plan contempla ejes específicos: la construcción del Complejo Industrial Gran Mariscal de Ayacucho (CIGMA), la Plataforma Deltana y el Proyecto Rafael Urdaneta.

Por su parte la acometida de red gasífera de la Región Occidente tiene vieja data, por ser el Zulia uno de los primeros estados que contó con este recurso y en donde se utilizan sistemas para el transporte y distribución, así como también sistemas de medición de caudal para la fiscalización de gas metano, realizándose un conteo de volumen de gas y un registro de condiciones y calidad del mismo.

Como falla más frecuente se menciona la descalibración de equipos y la corrosión lo que ocasiona que parte del gas metano no sea medido, ni fiscalizado, el progresivo escape del flujo, con el tiempo se convierte en pérdida para PDVSA GAS, cabe destacar, que los pozos del Zulia ya no producen gas natural, este es traído a la región, desde Colombia, lo cual es cancelado en dólares generando un alto costo, razón está por la cual tal situación debe ser rectificada pronto, para optimizar la medición y la fiscalización y por ende la economía de la empresa y el país.

Por toda la argumentación reflejada, es necesaria la optimización de los sistemas de medición en estaciones de flujo del sector gasífero. Por lo cual, surge la necesidad de una investigación tendiente a buscar una alternativa tecnológica que permita optimizar el sistema de medición de gas, con la finalidad de hacerla más productivo y confiable.

Fundamentación teórica

Alternativas tecnológicas

Según lo explica Méndez (2009), las alternativas tecnológicas hacen referencia a todas aquellas posibilidades distintas a las propias del modelo establecido. Estas alternativas, en la medida que se combinan y sintetizan del modo apropiado para cada caso, sus soluciones operativas ofrecen una base técnica la cual define a estas últimas por su funcionalidad plena; esto, sólo es posible en condiciones económicas, políticas y sociales radicalmente distintas a aquellas caracterizadas en el modelo existente.

Para Christiansen (2008), las alternativas tecnológicas consisten en la búsqueda de tecnología específica, relacionadas con un proyecto determinado, previo su realización. Se trata de proyectos específicos, con parámetros específicos los cuales requieren insumos tecnológicos bien definidos, cuyos equipos pueden ser complementados con insumos locales, también evaluados previamente.

Por otra parte, Tapias (2010), explica respecto a la elección de alternativas tecnológicas es un proceso que depende de las características del conjunto de tecnologías eficientes disponibles en el mercado, de las condiciones económicas y sociales del país o empresa que la requiere, del sistema tecnológico en uso, de la capacidad que se tenga en ciencia y tecnología, mediante la toma de decisiones independientemente del tipo de organización.

Alternativas tecnológicas de medición de gas

La medición de los fluidos producidos en los campos petroleros, tiene como objetivo el control de la producción en la etapa de explotación, transferencia, refinación, transporte y comercialización, siendo de gran importancia en los costos y ganancias que estas pueden generar. Como en cualquier industria el intercambio comercial de un producto o un bien, genera una ganancia para alguna de las partes, en el caso de la industria petrolera debido a los amplios márgenes de ganancia que puede generar, se hace esencial el uso de sistemas de medición para contabilizar la cantidad y calidad del producto en cuestión. Se conoce como sistema de medición a un conjunto de elementos que indican, registran y/o totalizan el fluido que pasa a través de ellos y que se transfiere, ya sea de una entidad a otra o entre

diferentes divisiones de la misma entidad.

Las organizaciones deben marchar a la par de la complejidad y modernización de los sistemas tecnológicos, especialmente en el sector gasífero nacional, donde las condiciones económicas del país posibilitan mejoras para contribuir al desarrollo social y mejoramiento del sector, tomando en cuenta todas las variables a implementar el mejor sistema de medición de gas. Para Vahedi (2018), la cromatografía de gases es la tecnología convencional por excelencia para la determinación del poder calorífico, sus altos costos asociados a adquisición, operación, calibración y mantenimiento, han hecho que las investigaciones internacionales en el desarrollo de equipos para la industria del gas natural, se centren en nuevos métodos para la determinación de las propiedades de calidad del gas.

La industria del gas natural, no es la excepción y tiene múltiples necesidades que podrían ser atendidas si a través de un estudio que involucre ciencia y tecnología, se lograra identificar una solución tecnológica de carácter innovador que a costos moderados permitirá su utilización masiva Esta necesidad ha impulsado la necesidad de identificar la tecnología, que permita realizar la determinación del poder calorífico del gas natural, con una reducción de costos de adquisición, mantenimiento y operación pero garantizando que los resultados entregados están dentro de las especificaciones metroológicas adecuadas.

Madurez Tecnológica

Según Alfonzo (2010), la madurez tecnológica se refiere al grado de disponibilidad de una tecnología y se determina a través de los casos tipo benchmarking internacionales que son obtenidos de los juicios de expertos. La porción inicial de la curva representa el estado embrionario de la tecnología. En la porción media de la curva se encuentra la etapa de comercialización. La tercera etapa de madurez de una tecnología es la comercialmente madura.

El desarrollo y aplicación de la Innovación, Desarrollo e Investigación, en los proyectos atraviesan diferentes fases desde que surge una idea hasta que se consolida la tecnología. Por eso, es necesaria una herramienta que permita medir de manera rápida y universal la fase en la que se encuentra. Para ello se utiliza como unidad de medida el TRL (Technology Readiness level), la escala de madurez tecnológica. Estos niveles permiten medir cómo de preparada está una tecnología para su uso generalizado, y eso ha hecho que cada vez sea más frecuente su uso para tomar decisiones sobre a dónde destinar las ayudas europeas que se utilizan para desarrollar proyectos innovadores.

Dominio de la tecnología

Por su parte Castillo (2007), explica el nivel de dominio de una tecnología, el cual trata de identificar la experiencia del usuario en la aplicación de una tecnología, de manera que se refiere al grado de utilización que aporte como resultado una mayor productividad. Al igual que la madurez tecnológica, el dominio de la tecnología tiene un comportamiento similar al de una curva “S” de esfuerzo requerido versus tiempo. Atendiendo a esto, el nivel de dominio se puede dividir en tres etapas: la etapa incipiente, el uso masivo y el dominio.

Análisis de brechas tecnológicas

Según Alfonzo (2010), indica que el análisis de brecha tecnológica se determina mediante la clasificación: en brechas tecnológicas y de competitividad; donde la tecnológica, representa la diferencia entre la tecnología en uso por parte de la empresa con respecto a la tecnología de punta existente en el mercado. La competitividad, se origina al comparar el nivel de uso actual de una tecnología respecto al uso de tecnologías de punta por parte de los competidores.

Análisis de impacto de la tecnología

Según Alfonzo (2010), la matriz de impacto de la tecnología, es una herramienta de apoyo a la toma de decisiones, asociadas a la materialización de una oportunidad de negocio, y consiste en la determinación de la Importancia (I), Urgencia (U), riesgo (R) y creación de valor (V) que implica la adopción de una tecnología. Estos parámetros afirman el autor, se definen a través de los perfiles bajo (B), bajo medio (BM), Medio (M), Medio alto (MA) y Alto (A), los cuales son determinados a través de juicios de expertos.

Posicionamiento tecnológico

Para Alfonzo (2010), el posicionamiento tecnológico define las acciones a seguir para materializar una oportunidad de negocio. Para tal efecto, se definen esquemas de posicionamiento tecnológico: ejecutar proyecto tecnológico, invertir en I&D, transferir/masificar, y materializar alianzas tecnológicas. El posicionamiento se deriva de: el grado de madurez de la tecnología, el impacto que causa la adopción de la tecnología, y el análisis de brechas y según este autor se requiere: Ejecución de proyectos tecnológicos, Invertir en investigación y desarrollar para transferir, así como masificar las alianzas tecnológicas.

Costos

De acuerdo a Martínez (2011), el costo se define como el valor sacrificado para adquirir bienes o servicios mediante la reducción de activos o incurrir en pasivos en el momento que se obtienen los beneficios. Un costo, puede considerarse directo o indirecto según la capacidad de la gerencia para asociarlo en forma específica a órdenes o departamentos.

Indicadores Económicos

De acuerdo a Milla (2010), los indicadores económicos son herramientas para clasificar y definir, de forma precisa objetivos e impactos económicos en las empresas o proyectos. Son medidas verificables de cambio o resultado, diseñadas para contar con un estándar con el cual es posible evaluar, estimar o demostrar el progreso con respecto a metas establecidas en el desarrollo del proyecto.

Metodología

Para Baena (2014), la epistemología estudia tanto la naturaleza como la validez del conocimiento; donde su finalidad es explicar el que de lo estudiado para dar respuestas a los objetivos planteados. Esto se complementa con los modelos epistémicos presentes en una investigación los cuales pueden ser paradigma positivista bajo enfoque cuantitativo o paradigma fenomenológico bajo visualización cualitativa.

Donde, la indagación con corte positivista – cuantitativa considera el tipo, nivel y el diseño de lo que se va a investigar; así como también, la población, la muestra, así como el muestro a emplear. Sobre las ideas anteriormente expuestas, la presente investigación tomó como paradigma el positivista bajo enfoque cuantitativo, donde se emplean los métodos matemáticos para obtener resultados derivados de la aplicación de un determinado instrumento para recolectar datos.

En relación al tipo de investigación, para los autores Hernández et al. (2014), en los estudios descriptivos se mide, evalúa o recolecta datos sobre diversas variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, es en este estudio donde se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así detallar lo que se investiga.

Continuando con los autores anteriormente mencionados, el diseño de investigación se relaciona con el procedimiento bajo el cual se desarrolla el estudio, así como la forma para recolectar los datos; con base a ello la investigación presente un diseño no experimental, transeccional descriptivo, donde la variable no sufrió manipulación alguna, el instrumento se aplicó en una única oportunidad y se trabajó

directamente en la fuente donde suceden los hechos.

Para Domínguez (2015), la población se define como el total del universo a estudiar; por lo amplia de la misma en el presente estudio se recurrió al muestreo intencional, el cual según los autores anteriormente mencionados es la decisión hecha con anticipación al comienzo del estudio, según la cual el investigador determina configurar una muestra inicial de informantes que posean un conocimiento general amplio sobre el tópico a indagar con base a características determinadas.

Razón por la cual, la intención de las investigadoras es determinar la población, la cual se compone por las 82 Estaciones de Regulación y Medición (ERM) existentes en el estado Zulia, con dominio de PDVSA GAS; determinando un muestreo intencional al seleccionar las estaciones con operaciones en el municipio San Francisco (por ser las que presentan mayor grado de presencia del factor tecnológico); quedando la muestra reducida a 17 ERM; como unidades informantes se seleccionaron determinaron los operadores y mantenedores de las estaciones; quienes son los encargados de las operaciones en forma directa.

En la investigación, se recurrió a la utilización de la observación mediante encuesta como técnica, en forma paralela para recolectar datos de diseño un instrumento tipo cuestionario estructurado, desarrollado bajo la escala Likert con cinco (05) opciones de respuesta y nueve (09) interrogantes relacionadas con la gerencia social; sometido al proceso de validación de tres (03) expertos para posteriormente determinar su confiabilidad a partir de la aplicación de una prueba piloto a dos (02) ERM con igual características a las que integran el estudio; con la aplicación del coeficiente Alpha de Cronbach, con un resultado de 0,80; lo cual se relaciona con una muy alta confiabilidad. Para ejecutar el procesamiento de los datos se recurrió a la estadística descriptiva, recurriendo al cálculo de frecuencias y media aritmética; para determinar los resultados de la investigación.

Resultados

Tabla 1

Alternativas Tecnológicas para la Medición de Gas

INDICADORES	Escala de Respuestas					Media aritmética del indicador	Baremo
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca		
	Fr (%)	Fr (%)	Fr (%)	Fr (%)	Fr (%)		
Posicionamiento tecnológico	0,00	0,00	77,78	22,22	0,00	2,78	Moderada
Costos	0,00	0,00	51,11	48,89	0,00	2,51	Baja
Indicadores económicos	0,00	0,00	62,22	37,78	0,00	3,42	Moderada
Media aritmética por opción de respuesta	0,00	0,00	63,70	36,30	0,00		
Media aritmética de la dimensión	2,90						
Baremo	Moderada presencia						

Fuente: Gómez y Perozo (2023)

Discusión En la tabla 1, se presenta el resultado obtenido en los indicadores que integran la dimensión Alternativas Tecnológicas para la Medición de Gas; donde las respuestas de las unidades informantes permitieron determinar que: en relación al posicionamiento tecnológico un 77,78% manifestó que algunas veces se promueve la implantación de tecnología con su respectivo mantenimiento para el desarrollo de las operaciones; mientras que el 22,22% señaló que casi nunca se ejecutan acciones para la transformación tecnológica de las estaciones. Con una media aritmética de 2,78 se determina una participación moderada del posicionamiento tecnológico en las ERM.

En el escenario del desarrollo de las operaciones en las ERM, el desarrollo del posicionamiento tecnológico moderadamente se relaciona con innovar como acción fundamental para lograr la supervivencia de las entidades; determinando de vital importancia concentrar los esfuerzos de innovación, identificando las tecnologías estratégicas clave de nuestro negocio. No basta con tener sensibilidad ante la innovación es también necesario saber en qué y cómo innovar. En este sentido el

adecuado posicionamiento tecnológico de una empresa/institución es fundamental para asegurar su competitividad/capacidades y crecimiento/mantenimiento.

En moderado nivel, los resultados obtenidos se relacionan con el planteamiento de Alfonzo (2010), quien determina que el posicionamiento tecnológico define las acciones a seguir para materializar una oportunidad de negocio; donde la tecnología pasa por varias fases, de consolidación madurez y declive, lo que obliga a cualquier empresa a estar al día y asegurar una transición y adaptación hacia las nuevas tecnologías cambiantes y que mantendrán competitiva a su empresa. La única manera de mantenerse adecuadamente posicionado es mediante la observación y vigilancia del mercado y manteniendo una actitud innovadora y proactiva tecnológicamente hablando.

Ahora bien, en función a los costos, en un 51,11% algunas veces se ejecutan acciones efectivas que permitan su cuantificación y monitoreo con base al fiel cumplimiento de los presupuestos establecidos. Mientras que el 48,89% manifestó que casi nunca, se determina efectividad en la planificación de los costos; pues siempre se determinan con principal aplicación los costos por recurrir a mantenimientos de emergencia con base a las situaciones determinadas en la operatividad. Con una media aritmética de 2,51 se determina una baja participación de la efectividad de ejecución de los costos operacionales.

Los resultados obtenidos, en baja proporción se relacionan con lo planteado por Polímeni et al. (2013), quien señala que la definición y control de los costos se determina como método de respuesta ante el desarrollo de las operaciones organizacionales; donde el avance de la tecnología debe posicionarse en forma efectiva como elemento orientado a disminuir los costos. En el escenario actual de las estaciones ERM pertenecientes a PDVSA Gas no se ejecutan acciones para ejecutar los costos tanto directos como indirectos; los cuales en reducida proporción se controlan con base al reducido nivel de erogaciones asociados al mantenimiento de las instalaciones.

Finalmente, los indicadores económicos con una participación del 62,22% algunas veces se determina una participación de estos para el desarrollo de la toma de decisiones en la ejecución de los planes operacionales. Mientras que en un 37,78% casi nunca se desarrolla en forma efectiva el monitoreo de indicadores para controlar los procesos, medir desviaciones y considerar acciones correctivas. Con una media del 3,42% se señala una moderada participación de los indicadores de gestión en las actividades.

Con una moderada proporción, los resultados se relacionan con el planteamiento de Milla (2010), quien determina que los indicadores económicos son herramientas para clasificar y definir, de forma

precisa objetivos e impactos económicos en las empresas o proyectos. Los mimos en forma moderada se consideran un estándar para evaluar, estimar o demostrar el progreso con respecto a metas establecidas en el desarrollo de las operaciones.

En resumen, las alternativas tecnológicas para la medición de gas en las ERM de PVDSA Gas en el municipio San Francisco, en forma moderada se desarrollan en las operaciones de las estaciones con la finalidad de garantizar una efectiva administración de los sistemas de medición utilizados para la cuantificación del volumen, y sustentar objetivamente la confiabilidad de sus mediciones, desde las instalaciones de recibo de gas, hasta los puntos de recepción y entrega a los usuarios finales, fue la estrategia a seguir.

Conclusiones

Del análisis y discusión de los resultados producto de la información procesada a lo largo de esta investigación, se establecieron las siguientes consideraciones: se deben fomentar acciones orientadas a marcar con carácter de inmediatez ante las implementaciones en las actualizaciones tecnológicas a las cuales puede acceder PDVSA Gas para adoptar una orientación efectiva ante la innovación en tecnología. De manera tal, los resultados expuestos indican la necesidad de realizar una propuesta de alternativa tecnológica para la medición de gas en el sector gasífero del estado Zulia.

Razón por la cual, el progreso tecnológico y la innovación se muestran en la actualidad como las vías más claras de la evolución, las cuales tienen una trascendencia relevante en el campo de la dinámica competitiva y la viabilidad de las organizaciones. Los ciclos de vida tecnológicos y los sistemas que giran y se construyen en torno a ellos, pueden ser descritos, en ocasiones, mediante la construcción de escenarios, características, patrones, trayectorias organizacionales y comportamientos que permitan entrever el posible curso de las acciones y tendencias de desarrollo.

Sin embargo, la tecnología en sí, no representa la panacea del conocimiento; la tecnología es la herramienta que permite la ejecución y/o el desarrollo de las operaciones en forma eficiente y eficaz, es decir, la tecnología es el instrumento mediante el cual se optimiza, se reducen o se eliminan acciones que en el pasado imposibilitaban una cierta flexibilidad en los procesos. La flexibilidad que otorgan las nuevas tecnologías está referida, a menudo, en acciones tangibles y/o intangibles que pueden ser medidas mediante la utilización de métricas, de forma indirecta o directa, dependiendo de la naturaleza del proceso, giro o procedimiento sujeto a mejora.

En resumen, la aplicación de alternativas tecnológicas de medición de gas; se determina con carácter de emergencia y convergencia de nuevas tecnologías, respectivamente y que cuentan con gran potencial para instalarse como tecnologías disruptivas. De esta forma, se señala la referencia a modernas tecnologías con potencial; las cuales acarrearán cambios determinantes, porque se trata de innovaciones en desarrollo que en un futuro cambiarían radicalmente la forma de vivir y de producir, con el invaluable aporte de mayor facilidad y seguridad para realizar tareas. En general, incluyen tecnologías alternas de innovaciones y, también, otras tecnologías más evolucionadas formadas de la convergencia de ramas de investigación antes separadas. Hablar de tecnologías emergentes implica utilizar tecnología para dar soluciones actuales y reales.

Todo esto trae consigo la necesidad de disponer de sistemas que operen y gestionen la información y las infraestructuras para las tecnologías de la información; este concepto de industria 4.0 representa un salto muy importante para la mayoría de las organizaciones e impone un salto cuantitativo y cualitativo en la concepción y gestión de cadenas de valor. Implica por definición mayor automatización, conectividad y globalización.

Referencias Bibliográficas

- Alfonzo, A. (2010). Planificación Tecnológica: Las empresas altamente competitivas se apalancan en la tecnología para materializar oportunidades de negocio. <http://energiaadebate.com/planificacion-tecnologica/>
- Baena, D. (2014). Metodología. Buenos Aires, Argentina. 3ra. Edición. Editorial Mar de Plata.
- Castillo, J. (2007). Gestión Tecnológica: Conceptos básicos de gerencia de la tecnología. <http://mgsjesuscastillo.blogspot.com>
- Christiansen, P. (2008). Gestión Tecnológica.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. 7ma. Edición. Ediciones Mc Graw-Hill
- Martínez, M. (2011). Desarrollo tecnológico y ciclo de vida. universidad galileo físico-idea Guatemala
- Méndez, N. (2009). Tecnologías Alternativas: Reflexiones sobre lo utópico, lo posible y lo necesario. departamento de enseñanzas generales, facultad de ingeniería, Universidad Central de Venezuela.
- Milla, L. (2005). Indicadores Económicos para el análisis de Proyectos.

PDVSA GAS (2012). El Gas.

PLAN ESTRATÉGICO PDVSA (2005-2030). Boletín Informativo Sobre La Industria Petrolera Venezolana N° 3 República Bolivariana de Venezuela.

Tapias, H. (2010). Tecnología adecuada.

Vahedi, M. (2018). Evolución del mercado de gas natural de España, y su efecto sobre las estrategias empresariales. Ediciones GRIN Verlag.

Decisiones de financiamiento en empresas procesadoras de sal

3JCIJGH-33

*Ana Perozo
**Vanessa Gómez

Resumen

El artículo se desarrolló con el objetivo de analizar las decisiones de financiamiento en las empresas procesadoras de sal, bajo los autores Villarreal (2015), Guzmán (2018), entre otros. Metodológicamente, se concibe en paradigma cuantitativo, tipología descriptiva, diseño no experimental transeccional descriptivo. La población se conformó por las siete empresas procesadoras de sal en el municipio Miranda, con un total de diez unidades informantes. Como técnica se seleccionó la observación mediante encuesta y como instrumento un cuestionario bajo la escala Likert con cinco opciones de respuestas, con nueve ítems; validado por cinco expertos, confiabilidad bajo el coeficiente Alpha de Cronbach con un resultado de 0,90. Los resultados permitieron determinar que las decisiones de financiamiento son analizadas en las organizaciones.

Palabras Clave: Decisiones, Financiamiento, Procesadoras

Financing decisions in salt processing companies

Abstract

The article was developed with the objective of analyzing financing decisions in salt processing companies, under the authors Villarreal (2015), Guzmán (2018), among others. Methodologically, it is conceived in a quantitative paradigm, descriptive typology, descriptive transectional non-experimental design. The population was made up of the seven salt processing companies in the Miranda municipality, with a total of ten reporting units. As a technique, observation through a survey was selected and as an instrument a Likert scale questionnaire with five response options, with nine items; validated by five experts, reliability under Cronbach's Alpha coefficient with a result of 0.90. The results allowed us to determine that financing decisions are analyzed in organizations.

Keywords: Decisions, Financing, Processors

* Cursante del Doctorado en Ciencias Gerenciales (URBE, Actualidad). Magister Scientiarum en Gerencia Tributaria (URU, 2017). Contador Público (LUZ, 2011). Gerente de Finanzas Agropecuaria Buena Aventura. E-mail: aliperozo.5@gmail.com

** Cursante del Doctorado en Ciencias Gerenciales (URBE, Actualidad). Magister Scientiarum en Gerencia de Proyectos (URBE,2013). Ingeniero Industrial (URBE,2010). PDVSA GAS Gerencia de Planificación Comercial. E-mail: vanessa18494@gmail.com

Introducción

En el ámbito mundial, el escenario organizacional se encuentra caracterizado por la constante y marcada evolución tecnológica; situación que facilita la transmisión de eventos, ideas o conocimientos. Donde, los cambios de orden financiero, económico, social, cultural y político; exigen a las empresas una adaptación continua para poder sobrevivir, siendo la planificación estratégica un proceso central, día a día adquiere mayor representatividad, porque su adecuado funcionamiento se orienta al logro de los objetivos propuestos por las entidades.

El planteamiento anterior, demanda en las organizaciones la aplicación de modelos gerenciales basados en estrategias tanto para formular, ejecutar y evaluar los objetivos; guiando su desarrollo hacia una determinada orientación; promoviendo lineamientos para generar la adaptación a la realidad discontinua del escenario, optimizar los recursos para alcanzar la competitividad para promulgar tanto el crecimiento como rentabilidad.

Para Olivares (2022), en la actualidad, la globalización se concibe más como una oportunidad que una amenaza, orientada por valores para contribuir al bienestar de los pueblos para el fortalecimiento de las economías; traduciéndose en un estímulo al desarrollo tanto sostenible/sustentable en las organizaciones; con base al sistema de planificación integral, orientado a generar una efectiva respuesta empresarial al medio ambiente.

Para desarrollar las premisas operacionales, se requiere establecer la visión como norte para la acción organizacional, orientando la misión con base a la determinación del diagnóstico actual; razón por la cual promulgar los valores caracterizara la función operacional, administrativa y financiera. Formulando objetivos a largo plazo, con las estrategias para lograrlos; determinando las respectivas políticas para generar soporte en su aplicación.

Por su parte, en el contexto venezolano, la realidad de las empresas no se escapa a la diversidad de situaciones presentes en el escenario internacional; al contrario, Venezuela debido a la diversidad de situaciones de índole política, económica, financiera y social; experimenta una marcada tendencia hacia la contracción en sus sectores productivos; esto se traduce en la disminución en su producto interno bruto (PIB), Zambrano (2022). Donde, el desarrollo de la planificación estratégica se debe convertir en una herramienta que puede orientar al logro de objetivos, favorecer la maximización de los beneficios al monitorear la exposición a los riesgos e incertidumbre.

Continuando con el planteamiento de Zambrano (2022), en la actualidad el entorno empresarial venezolano experimenta una única constante, la misma se relaciona con la implementación del cambio, por ende las organizaciones deben aplicar diversas estrategias que les permitan sobrevivir a las regulaciones legales y la inflación marcada en constante ascenso; siendo esto un obstáculo el proceso de toma de decisiones, especialmente las de índole financiero relacionadas con la búsqueda de recursos (tanto monetarios como no monetarios).

Toda organización toma sus decisiones con la finalidad de alcanzar sus objetivos orientados al éxito o a la dirección que las acciones acarreen. La mayoría de las decisiones, específicamente las financieras relacionadas con el financiamiento poseen la característica de ser irrevocables, porque los costos asociados son fuertes, donde la ausencia de control de los mismos podría llevar a la quiebra. Desarrollar la toma de decisiones, no es solamente un tema a implementar; es imperante para todo líder desarrollar un análisis previo de las variables internas y externas, pues afectan la ejecución normal de las actividades.

Para Robles (2014), las decisiones financieras se basan en la determinación de acciones en dos categorías; las cuales son: inversión y financiamiento. Las primeras, se relacionan con los recursos financieros que se disponen para: propiedad, planta o equipo; mercado del dinero así como de valores, capital de trabajo; las segundas se orientan en la búsqueda de recursos ajenos (deuda) y colocaciones para la venta en el mercado.

En el estado Zulia, específicamente en el municipio Miranda, se encuentran un grupo de empresas con capital privado, estas se dedican al procesamiento y empaque de sal para el consumo humano; en la actualidad estas organizaciones presentan problemas en relación a la formular, implantar para ejecutar las acciones financieras; es decir estas entidades deben considerar evaluar las acciones relacionadas con la adquisición de recursos financieros en el mercado no formal; ejerciendo una fuerte influencia en los resultados; situación que no les permite planificar así como valorar los diversos escenarios para tomar de decisiones relacionadas con la inversión y el financiamiento.

Según las indagaciones iniciales, a través de entrevistas no estructuradas realizadas a los líderes así como principales colaboradores en las empresas de procesamiento y empaque de sal; permiten establecer entre los síntomas que manifiestan las organizaciones se caracterizan por: contracción en los inventario y como consecuencia en el margen de ventas y flujo de caja así como el cierre temporal en determinados rubros; esta situación tiene sus causas u orígenes en el incremento en los costos de producción (debido

al proceso inflacionario), ventas informales por parte de la competencia, así como regulaciones gubernamentales.

La situación anterior, genera como consecuencias la disminución en los rubros a mercadear, al igual que se debe disponer de grandes cantidades de efectivo para realizar las compras, situación que incrementa el valor real en los productos aunado al escaso período de crédito otorgado por los proveedores. El pronóstico organizacional, se orienta hacia la determinación y negociación de efectivas fuentes de financiamiento, para generar un efectivo apalancamiento tanto. De no contar con este, el control de pronóstico se orienta hacia el cierre técnico de las organizaciones y con ello el incremento en la contracción de la economía.

En consecuencia, al planteamiento anterior, se determina descontrol en las finanzas organizacionales y con ello disminución de: participación en el mercado producto originada por lo costoso del producto en relación a otros competidores; generando disminución en las ventas y por consecuencia en los ingresos, reducción en: rentabilidad, inversiones, así como en la rotación en los niveles de inventario, entre otros elementos. Esto sugiere, redimensionar la actividad empresarial; desarrollar la efectiva toma de decisiones financieras para garantizar la continuidad en el mercado logrando ello la expansión.

Este escenario, conlleva a formular acciones basadas a reorientar la visión organizacional; para permitir generar patrones operacionales para sobrellevar los elementos externos y maximizar los internos. Todo esto, para afrontar el panorama económico, optimizar el uso de los recursos, manteniendo la actividad operacional dentro del mercado; al igual que la generación de valor como característica distintiva.

Fundamentación teórica

Decisiones de Financiamiento.

En relación a las decisiones de financiamiento, estas tratan de cómo se puede adquirir recursos para la organización, estudiando con cuál de las opciones vale la pena endeudarse y con cuál no, así como definir cuál opción resulta más ventajosa tanto en términos de tasas como en plazos de crédito; donde cada una de ellas involucran aspectos aún más específicos, tales como: nivel de efectivo en caja, inventarios, costos de almacenamiento, entre otros.

Iniciando con Guzmán (2018), las decisiones de inversión tienen su complemento en las de financiación, se corresponden con los pasivos obtenidos por la entidad, recoge los recursos financieros aplicados en los activos. Estos recursos, en función del origen de la propiedad, se pueden clasificar en dos grupos: (a) recursos propios, que se corresponden con las aportaciones realizadas por los accionistas, así como por los beneficios no distribuidos y (b) recursos ajenos, aportados por personas ajenas a la propiedad de la empresa, presentando un plazo de devolución determinado en el corto plazo o a largo plazo. La retribución obtenida es a través del pago de intereses.

Por tanto, las decisiones de financiación están referidas fundamentalmente a la elección entre los recursos tanto propios como ajenos, así como la estructuración de vencimientos de estos últimos. Entonces, la solución del problema de financiación de las empresas implica: (a) establecer la estructura financiera, es decir, las proporciones de recursos a corto o a largo plazo y (b) establecer la política de dividendos, es decir, qué parte de los beneficios se distribuirá entre los accionistas; el cual servirá de autofinanciación. El autor plantea el conocimiento que se debe tener en función a la información del costo financiero de recurrir a las fuentes.

El criterio de Villarreal (2015), señala que los procesos de decisión relacionados con el financiamiento se caracterizan por un elevado grado de complejidad ante la existencia de múltiples criterios a considerar. Estas se producen en los mercados financieros; donde se monitorea o controla los costos de transacción, la información es fácil de obtener y se consideran fuentes altamente competitivas.

Mientras que para Cornejo (2014), tomar de decisiones de financiamiento, es necesario basarse de la teoría financiera con base al análisis de los procesos de asignación de recursos en el tiempo. Coyunturalmente la teoría financiera está conformada por el conjunto de fundamentos que explican los fenómenos relativos a los medios destinados a obtener recursos; así como el comportamiento de los instrumentos financieros. Por su parte para Van Horne y Wachowicz (2010), se consideran como un conjunto de, son herramientas estratégicas que ayudan a desarrollar un proceso para asegurar la sostenibilidad financiera de la organización

De la exposición anterior, se determina que facilita mediante el uso de técnicas metodológicas el análisis e interpretación de situaciones reales que suceden en el sistema financiero o del mercado financiero con implicaciones favorables o desfavorables para el sistema empresarial en función al costo del financiamiento, así como las alternativas de financiación propia o ajena (deudas) de recursos financieros para satisfacer las alternativas operacionales.

Costo de Deuda: En las organizaciones determinar el monto a cancelar por una deuda más intereses, se considera un elemento de vital evaluación; su control requiere pronosticar los pagos totales futuros con precisión, la evaluación de las perspectivas de negocios es una meta elemental del análisis de la estrategia en pro del ambiente de negocios. El análisis de estados financieros involucra todos estos procesos-análisis contable, financiero y prospectivo a desarrollar en forma efectiva dentro de las entidades.

Al respecto para Villareal (2015), es la tasa requerida sobre las inversiones de los acreedores de una compañía; para ellos es necesario centrarse sólo en la deuda no estacional; ello conlleva un costo de interés explícito; en consecuencia, la mayor atención es dedicada a la deuda a largo plazo. En el mismo orden de ideas Guzmán (2018), lo como el rendimiento que los acreedores de una empresa piden por nuevos préstamos; el mismo se observa directa o indirectamente: es simplemente la tasa de interés a pagar por el uso de los recursos provenientes del mercado del dinero y/o proveedores.

Criterio similar plantea Gitman y Zutter (2016), para quienes su estudio debe centrarse en los instrumentos de financiamiento a largo plazo, esto se debe a que el costo del financiero se encuentra asociado a los nuevos fondos recaudados por la organización sean con préstamos a largo plazo de mayor cuantía, donde la empresa debe cubrir en un futuro la tasa de interés estimada a lo largo del ejercicio.

Costo Promedio Ponderado del Costo de Capital: En el entorno financiero organizacional, el costo promedio de capital se relaciona con el comportamiento en las variaciones de la mezcla de financiamiento (corto y largo plazo). El componente de la desviación histórica refleja el desempeño del financiamiento; es importante considerar una historia suficientemente larga para eliminar los efectos transitorios de este componente más su repercusión en los resultados empresariales.

Para Villareal (2015), el promedio ponderado del costo de capital es la media obtenida al agrupar las tasas de rendimiento requerida en cada una de las operaciones donde se emplean recursos de origen externo, es decir, el rendimiento necesario de cada costo del capital empleado por la empresa individualmente para desarrollar la estructura o mezcla de financiamiento necesario para fomentar crecimiento y rentabilidad en las organizaciones.

Al respecto Guzmán (2018), lo determina como el rendimiento requerido de una inversión depende del riesgo de ésta, no del origen de los fondos. Lo anterior no significa que se deban ignorar los costos de flotación. Como estos costos son consecuencia de la decisión de emprender un negocio, son flujos de efectivo pertinentes. Por lo tanto, se deben incluir en el análisis de un proyecto. En el mismo orden de

ideas, para Gitman y Zutter (2016), es el costo futuro promedio esperado del costo de capital a largo plazo.

Costo Total del Capital de la Empresa: El costo total por recurrir al uso de deuda, se determina como el conjunto de pasivos asumidos en función a la temporalidad de los planes, en el escenario tanto económico como financiero se relaciona con la totalidad de intereses causados por la diversidad de instrumentos a los que se recurre para obtener recursos. Los intereses derivados de estos, se determinan según la magnitud del monto del capital adeudado y el tipo de instrumento empleado.

Según lo expresado por Villareal (2015), es considerado la tasa de rendimiento requerida sobre los diferentes tipos de financiamiento al desarrollar los proyectos, analizando el riesgo. La ventaja de usar la tasa general de rendimiento de la empresa es, desde luego, su sencillez. Una vez calculada, las propuestas se pueden evaluar usando una tasa no variante ante las condiciones subyacentes de negocios y financieras en el escenario.

Siguiendo el mismo orden de ideas, para Guzmán (2015), el costo de capital general de una entidad, refleja el rendimiento requerido de sus activos como un todo. Dado que la empresa usa tanto deuda como capital accionario, este costo general del capital será una combinación de los rendimientos necesarios para pagar a los acreedores, así como compensar a los accionistas.

Al respecto Gitman y Zutter (2016), expone tres razones para tener en consideración el costo total: a) se debe conocer el costo de capital para elegir las mejores inversiones a largo plazo, después de evaluar su aceptabilidad y calificación relativa. b) es necesario conocer el costo de capital porque los proyectos propuestos deben ganar rendimientos mayores al costo de los recursos para que sean aceptables y c) determinar el costo de capital de la empresa con la finalidad de evaluar la viabilidad económica de las inversiones necesarias para desarrollar las organizaciones en un ambiente determinado.

Metodología

Para Rojas (2014), el paradigma cuantitativo se considera secuencial como probatorio; cada etapa precede a la siguiente, no se puede obviar ninguna de ellas; siendo su orden riguroso. Se inicia con una idea que va acotándose para delimitarla, luego se derivan objetivos, así como preguntas para revisar la literatura y construir un marco o una perspectiva teórica. Con base a la exposición, se señala que el paradigma positivista, establece el modelo para desarrollar la investigación; al evidenciar la existencia de una deducción en los conceptos una medición objetiva, con un resultado sistémico al recolectar datos,

empleando la estadística descriptiva para desarrollar la cuantificación, análisis y disertación en la realidad investigada en las condiciones establecidas.

En relación al tipo de investigación, para Hernández et al. (2014), la investigación descriptiva es un nivel básico donde se establecen las características de un fenómeno existente; ella se realiza para saber quién, dónde, cuándo, cómo y porqué del sujeto de estudio, así como sus condiciones existentes. Buscando describir de manera detallada alguna variable relacionada con el estudio, como pueden ser las características de la población, un fenómeno concreto; es decir se centra en brindar una representación precisa y detallada de los hechos observados, sin tratar de establecer relaciones de causa y efecto.

En relación al diseño de investigación y con base al planteamiento de los autores Hernández et al. (2014), se considera como no experimental, de campo, transeccional descriptivo; pues la variable no fue manipulada, se visualizó en su entorno natural en las condiciones bajo las cuales se desarrolla y el instrumento se aplicó a las unidades informantes en una única oportunidad.

Continuando con los mencionados autores, pero en función de la población; la misma se define como el total del universo a estudiar; recurriendo al uso de la técnica del censo poblacional; considerando todos los integrantes de la población sin recurrir a la muestra, así como a la técnica del muestreo en alguna de sus modalidades. En el estudio, el censo poblacional lo integran las cinco (05) empresas procesadoras de sal en el municipio Miranda, adscritas a la Cámara Venezolana de Sal (CAVEINSAL). En estas empresas, laboran los gerentes y coordinadores considerados como unidades informantes, al poseer los conocimientos teóricos/prácticos en relación a la situación en indagación.

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la observación mediante encuesta, mientras que como instrumento se diseñó un cuestionario estructurado bajo la escala Likert, con cinco (05) opciones de respuesta y nueve (09) interrogantes relacionadas con la variable decisiones de financiamiento.

El instrumento fue validado por cinco (05) expertos y determinada su confiabilidad a través del coeficiente Alpha de Cronbach, con un resultado de 0,90, relacionado con una alta confiabilidad. Para el procesamiento de los datos se recurrió a la estadística descriptiva, a través del cálculo de frecuencias y medidas de tendencia central; a la par se diseñó un baremo para establecer la apreciación cualitativa.

Resultados

Tabla 1
Decisiones de Financiamiento

Indicadores	Escala De Respuestas					Media Aritmética
	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca	
	FR (%)	FR (%)	FR (%)	FR (%)	FR (%)	
Costo de Deuda	0,00	26,67	53,33	20,00	0,00	3,07
Promedio Ponderado Costo de Capital	0,00	23,33	50,00	26,67	0,00	2,97
Costo Total de Deuda	0,00	36,37	43,33	20,00	0,00	3,17
Promedio por opción de respuesta	0,00	36,67	43,33	20,00	0,00	3,17
Promedio Decisiones de Financiamiento	3,07					
Apreciación en el Baremo	Nivel Moderado					

Fuente: Perozo y Gómez (2023)

Discusión

La tabla 1, resume el comportamiento de las Decisiones de Financiamiento, donde las respuestas de las unidades informantes permitieron determinar que: en relación al costo de deuda algunas veces en un 53,33% se estima el valor de los intereses asociados al financiamiento; con un 26,67% casi siempre se considera oportuno la adquisición de financiamiento a largo plazo y en un 20,00% casi nunca se evalúa la capacidad de pago para cubrir compromisos a largo plazo. Con un valor de 3,07 se establece un nivel moderado de presencia del indicador en las organizaciones.

En función al indicador promedio ponderado de costo de capital, el 50,00% algunas veces considera monitorear el desarrollo promediado de las proyecciones relacionadas con el valor del financiamiento externo y el 26,67% casi nunca estima el valor promedio de cada fuente de financiamiento. En el mismo orden de ideas, en un 23,33% casi siempre se proyectan las erogaciones relacionadas al costo total del financiamiento. El valor de 2,97 se relaciona con un nivel moderado del indicador.

Mientras que, para el costo total del capital de la empresa, en un 43,33% algunas veces se analizan los resultados relacionados con recursos externos con el rendimiento que estos generan. A su vez, el 36,67% casi siempre se proyecta la erogación de fondos asociados al capital necesario para desarrollar

la viabilidad de futuros proyectos. Y en un 20,00% casi nunca se determinan los resultados generados con base al valor de las erogaciones asociadas a recursos externos. El 3,17 obtenido como media aritmética se deriva de la aplicación moderada del indicador.

En resumen, la dimensión decisiones de financiamiento se presenta con un desarrollo del 48,89%, 28,89% y 22,22% algunas veces, casi siempre y casi nunca. Con una media aritmética de 3,07 se presenta un nivel moderado de presencia en función a los elementos que se deben considerar para recurrir a solicitar recursos para continuar con la operatividad organizacional planificada.

Con la finalidad de analizar las decisiones de financiamiento en las empresas procesadoras y empaquetadoras de sal, se tiene que su resultado en un nivel moderado en el desarrollo del control del costo de deuda se relaciona con la decisión de ubicar financiamiento no formal y proceder a la cancelación de intereses con la finalidad de mantener las operaciones organizacionales. Es decir, en las organizaciones determinar el monto a cancelar por deuda más intereses, se considera un elemento de vital evaluación; que requiere pronosticar los pagos totales futuros con precisión, la evaluación de las perspectivas de negocios es una meta elemental del análisis de la estrategia en pro del ambiente de negocios.

El desarrollo del indicador en las empresas en mediana relación se relaciona con el planteamiento formulado por Van Horne y Wachowicz (2010), quienes lo determinan como el rendimiento que los acreedores de una empresa piden por nuevos préstamos; el mismo se observa directa o indirectamente: es simplemente la tasa de interés a pagar por los préstamos. Es decir, es la tasa requerida sobre las inversiones de los acreedores de una compañía; para ellos es necesario centrarse sólo en la deuda no estacional; esto conlleva un costo de interés explícito; en consecuencia, la mayor atención es dedicada a la deuda a largo plazo.

Al analizar cómo se desarrolla el indicador costo promedio, en un nivel moderado se evalúa el impacto causado por los intereses generados por el financiamiento a corto y largo plazo; esto se conoce en el entorno financiero organizacional se conoce como mezcla de financiamiento. El componente de la desviación histórica refleja el desempeño del financiamiento; es importante considerar una historia suficientemente larga para eliminar los efectos transitorios de este componente más su repercusión en los resultados empresariales.

Su desarrollo dentro del contexto organizacional en moderada proporción se relaciona con los postulados de Van Horne y Wachowicz (2010), para quienes el promedio ponderado del costo de capital

es la media obtenida al agrupar las tasas de rendimiento requerida en cada una de las operaciones donde se emplean recursos de origen externo, es decir, el rendimiento necesario de cada costo del capital empleado por la empresa individualmente para desarrollar la estructura o mezcla de financiamiento necesario para fomentar crecimiento y rentabilidad. Por lo tanto, se deben incluir en el análisis del entorno financiero.

En las empresas procesadoras y empaquetadoras de sal, en moderado nivel el costo de deuda promedio se relaciona con todas las erogaciones relacionadas con los instrumentos financieros tanto a corto como largo plazo: su determinación debe englobar la media en relación al costo financiero asumido para apalancar las operaciones organizacionales, incrementar la producción, ampliar propiedad, planta y equipo entre otras opciones disponibles.

Mientras que, en relación al costo total del capital de la empresa, en moderado nivel se relaciona por el costo total al recurrir al uso de deuda, se determina como el conjunto intereses generados por los pasivos asumidos en función a la temporalidad de los planes, en el escenario tanto económico como financiero se relaciona con la totalidad de intereses causados por la diversidad de instrumentos disponibles para obtener recursos. Los intereses derivados de estos, se determinan según la magnitud del monto del capital adeudado y el tipo de instrumento al que se recurrió.

Los resultados obtenidos en moderada relación se relacionan con lo expuesto por Van Horne y Wachowicz (2010), quienes lo consideran como la tasa de rendimiento requerida sobre los diferentes tipos de financiamiento al desarrollar los proyectos, analizando el riesgo. Refleja el rendimiento requerido de sus activos como un todo. Dado que la empresa usa tanto deuda como capital accionario, este costo general del capital será una combinación de los rendimientos necesarios para pagar a los acreedores, así como compensar a los accionistas.

Conclusiones

Los resultados, moderadamente se relacionan con lo expuesto por Cornejo (2014), quien plantea que el en el desarrollo de la toma de decisiones de financiamiento, la teoría se determina como un elemento de vital importancia; pues plantea el análisis de los procesos de asignación de recursos en el tiempo (incluyendo costo y condiciones, entre otros elementos). Coyunturalmente la teoría financiera está conformada por el conjunto de fundamentos que explican los fenómenos relativos a los medios destinados a obtener recursos; así como el comportamiento de los instrumentos financieros. Su ejecución dentro de las organizaciones, debe facilitar mediante técnicas metodológicas el análisis e interpretación

de situaciones reales que suceden en el sistema financiero o del mercado financiero con implicaciones favorables o desfavorables para el sistema empresarial en función al costo del financiamiento, así como las alternativas de financiación propia o ajena (deudas) de recursos financieros para satisfacer las alternativas operacionales.

Como punto de cierre en relación al análisis de las decisiones de financiamiento en las empresas procesadoras y empaquetadoras de sal, en moderado nivel de representatividad estas tratan de cómo se adquieren los recursos, así como definir cuál opción resulta más ventajosa tanto en términos de tasas como en plazos de crédito; donde cada una de ellas involucran aspectos aún más específicos, tales como: nivel de efectivo en caja, inventarios, entre otros. El pasivo costo de capital en Venezuela, debe ser un elemento de análisis y discusión; pues en una economía colapsada y con elevados niveles de inflación el hecho de otorgar créditos se determina como una estrategia de acción poco efectiva. Esto se cimenta, en la reducida oferta de opciones en instrumentos crediticios como medio de apalancamiento tanto financiero como operativo.

Referencias Bibliograficas

- Cornejo, D. (2014). Administración Financiera Moderna. 3ra. Edición Ediciones Pearson Educación de México S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 7ma Edición. Ediciones McGraw-Hill. México.
- Gitman, L. y Zutter Ch. (2016). Principios de Administración Financiera. 6ta. Edición. Editorial Pearson
- Guzmán, V. (2018). Finanzas Corporativas. 5ta. Edición Ediciones Pearson.
- Olivares, A. (10 de octubre del 2022). Cambiamos o Morimos. [Ponencia]. Cámara de Comercio de Venezuela, Seccional Zulia. Maracaibo, Zulia. Venezuela.
- Robles, L. (2014). Finanzas. 3ra. Edición Ediciones Pearson Educación
- Rojas, P. (2014). Investigación. 4ta. Edición. Ediciones Gestión 2000.com
- Van Horne, J. y Wachowicz, J. (2010). Fundamentos de Administración Financiera. 4ta. Edición. Ediciones Pearson Educación de México, S. A. de C. V.
- Villarreal, J. (2015). Administración financiera. 3ra. Edición Ediciones Revolución Científica.
- Zambrano, A. (11 de febrero del 2022). Conversatorio: Nueva Economía [Conversatorio]. Impacto de la Tecnología en el Economía. Maracaibo, Zulia. Venezuela.

Campos de la gerencia social en la banca pública

3JCIJGH-34

*Ana Perozo
**Vanessa Gómez

Resumen

El artículo se planteó como finalidad describir los campos de la gerencia social en la banca pública, bajo los postulados de Chávez (2011), Mokate y Saavedra (2010), entre otros autores. Metodológicamente, se desarrolló en el paradigma cuantitativo, tipología descriptiva, diseño no experimental transeccional descriptivo. La población se conformó por las instituciones financieras públicas en el municipio Maracaibo, con 25 unidades informantes. La técnica empleada fue la observación mediante encuesta, con un cuestionario estructurado bajo la escala Likert con 5 opciones de respuestas, contentivo de 9 ítems; validado por 5 expertos, confiabilidad de 0,84 (Alpha de Cronbach). Los resultados permitieron determinar que los campos de la gerencia social en el contexto de la banca pública no se desarrollan en forma efectiva.

Palabras Clave: Campos, Gerencia, Social.

Fields of social management in public banking

Abstract

The purpose of the article was to describe the fields of social management in public banking, under the postulates of Chávez (2011), Mokate and Saavedra (2010), among other authors. Methodologically, it was developed in the quantitative paradigm, descriptive typology, descriptive transectional non-experimental design. The population was made up of public financial institutions in the Maracaibo municipality, with 25 reporting units. The technique used was observation through a survey, with a questionnaire structured under the Likert scale with 5 response options, containing 9 items; validated by 5 experts, reliability of 0.84 (Cronbach's Alpha). The results allowed us to determine that the fields of social management in the context of public banking are not developed effectively.

Keywords: Fields, Management, Social.

* Cursante del Doctorado en Ciencias Gerenciales (URBE, Actualidad). Magister Scientiarum en Gerencia Tributaria (URU, 2017). Contador Público (LUZ, 2011). Gerente de Finanzas Agropecuaria Buena Aventura. E-mail: aliperozo.5@gmail.com

** Cursante del Doctorado en Ciencias Gerenciales (URBE, Actualidad). Magister Scientiarum en Gerencia de Proyectos (URBE,2013). Ingeniero Industrial (URBE,2010). PDVSA GAS Gerencia de Planificación Comercial. E-mail: vanessa18494@gmail.com

Introducción

El fenómeno de la globalización se encuentra en plena interacción en los diversos escenarios con los cuales desarrolla interacciones las organizaciones y entidades; lo cual se visualiza como un conjunto de experiencias a considerar para mantener en control los factores políticos, económicos y sociales que de este se derivan; es decir de deben ejecutar estrategias para desarrollar la nueva lógica social y relacional. El planteamiento anterior, se considera el punto de partida para identificar el rol de la gerencia social en el contexto actual, con base a las tendencias existentes.

En el mundo, una cantidad significativa de personas viven bajo condiciones de pobreza y paralelamente, hay un incremento poblacional lo que genera un aumento de la demanda de servicios sociales, tanto en términos de calidad como de cantidad. Esto genera que se pongan en marcha políticas económicas que se traduzcan en una administración y ejecución eficiente de los gastos sociales. A tal punto que se logre dotar de presupuestos suficientes que permitan cubrir las necesidades sociales. Al respecto, las organizaciones para brindar programas sociales óptimos a la población, deben contar con una gerencia social que ejecute una administración transparente y eficiente de los recursos.

A la gerencia social le corresponde, según Pardo (2016) abogar por una mayor responsabilidad colectiva, generar mayor interés por lo público, por la responsabilidad de las instituciones y su capacidad para comunicar a los ciudadanos sus metas y logros, está a la vez busca el crecimiento de los individuos potenciando sus capacidades, convirtiendo al sujeto en el principal actor de cambio. En el mismo orden de ideas, Mariño (2015) manifiesta que en principio, la gerencia social es aquella que interviene a luz de las políticas sociales dentro de diversos contextos para mejorar el estatus de vida de las personas y así gerenciar en los distintos ámbitos. De este modo, la gerencia social busca la construcción de espacios para la interacción social, se trata de un proceso que se lleva a cabo en la sociedad y en las organizaciones e instituciones, el cual tiene como propósito fundamental abordar los fenómenos sociales

En el escenario de la América Latina, el desarrollo de la gerencia social con base a las políticas de aplicación, ha evidenciado una participación reducida con carácter de contracción; para Licha (2019), se basa en las desigualdades derivadas de los planes sociales y la ausencia de recursos en los ciudadanos. Determinando como área central, la exigencia de la optimización de la calidad de vida por parte de la ciudadanía; razón por la cual se determina la inminente necesidad de proponer la intervención de los programas sociales para y facilitar la transición hacia un futuro mejor; con la respectiva oportunidad de participación y rendición de cuentas ante la sociedad civil.

Continuando con el planteamiento de Licha (2019), en la actualidad, Venezuela, experimenta una marcada oleada de cambios en el contexto social; donde se determina la prioridad de crear consciencia para fortalecer e incentivar la participación de los grupos de interés, con miras a contribuir el proyecto de país con aplicación de efectivos programas sociales por parte del Estado, generando derivaciones efectivas en el desarrollo y crecimiento de la nación.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, la sociedad civil venezolana, ha marcado la línea de acción de la gerencia social como un requisito más, lo cual determina grandes oportunidades y retos ante la creciente desigualdad en la colectividad. Donde, la efectividad en los planes a corto, mediano y largo plazo erradicaría la marcada brecha social existente, lo cual se orienta a disminuir el elevado grado de pobreza extrema.

El escenario actual en Venezuela, en relación a los campos de la gerencia social, demanda un fuerte compromiso por parte de las instituciones de carácter público, con una gerencia dinámica, proactiva, comprometida; con un elevado nivel de identificación en el cumplimiento de ética institucional; la cual es requerida junto con una eficaz responsabilidad social con la comunidad y consumidores a quienes les presta sus servicios.

Razón por la cual, la gerencia social se relaciona con las políticas públicas como parte del desarrollo social; siendo estos elementos intervinientes en el ¿qué hacer? y ¿cómo hacer? para promover la mejora social en forma efectiva, equitativa y sostenible dentro de los espacios democráticos. Considerando el origen de sus campos constitutivos, la gerencia social toma una naturaleza prescriptiva, proponiendo buenas prácticas en la generación de programas y políticas de orden social.

La gerencia social, considera sus elementos integrativos con base a las políticas públicas planificadas y ejecutadas; basando su aplicación en los procesos de intervención para el desarrollo y apoyo del consenso para el fomento de alianzas Estado/Sociedad civil. Fomentando el contenido de programas de valoración para promover desarrollo imparcialidad.

En el escenario de la gerencia pública, específicamente lo relacionado con el orden social; debe integrar un enfoque particular de comprensión de los procesos y prácticas conducentes a la mejor forma de gestionar las instituciones públicas. En palabras de Licha (2019):

Actualmente en América Latina, especialmente en Venezuela, Nicaragua, Honduras y Cuba, las instituciones del Estado se enfrentan a clientes con nuevas expectativas y altas exigencias con respecto a la calidad de los bienes o servicios que demandan, en este sentido, brindar servicios

basados sobre principios socialmente responsables, son cada vez más exigidos y difundidos por los usuarios a nivel mundial, por lo que satisfacer tales requerimientos se ha convertido con el paso de los años, en un desafío cada vez más cuesta arriba para las organizaciones, quienes buscan cubrir las constantes demandas en relación a productos sociales, manteniendo una adecuada rentabilidad social en sus operaciones. (p.100).

En Venezuela, específicamente en la parroquia Bolívar, del municipio Maracaibo, en el estado Zulia, existen tres instituciones bancarias pertenecientes al sector estatal o público, las cuales dependen de la administración nacional; lo cual debe marcar una orientación efectiva hacia el desarrollo de la gestión de programas de responsabilidad social. Situación que no ha pasado de planes a la realidad, pues la indagación inicial con las unidades informantes permitió corroborar la reducida integración de estas instituciones con la colectividad a través de programas sociales propios, con la finalidad de interactuar con las comunidades, determinar sus necesidades y generar planes de acción para lograr una participación efectiva.

Del planteamiento anterior, resulta evidente la ausencia de efectivas políticas sociales planificadas desde los altos niveles de las instituciones, con las cuales se pueda promover el desarrollo de la conciencia social y atender las necesidades de sus grupos de interés. Donde, la ausencia de efectivos objetivos sociales, no permiten articular el cumplimiento de la responsabilidad social institucional con base a las demandas de los grupos de interés.

Continuando con el desarrollo de las indagaciones iniciales, los representantes de las entidades a nivel regional, no evidencian conocimiento de programas relacionados con la responsabilidad social y su interacción a través de la gerencia social; con el desarrollo de programas en las comunidades; lo cual les permitiría crear valor en los grupos de interés y consolidar la imagen de la entidad en la sociedad.

Con relación a los síntomas expuestos, se determinan como principales elementos causantes de ellos, el reducido margen de proyectos derivados de la administración pública nacional, lo cual requiere de un efectivo presupuesto para su ejecución; lo cual se resume en el constante deterioro de la calidad de vida de la población y la debilidad en la imagen de las entidades. De continuar con la situación anteriormente expuesta, las instituciones pertenecientes al sector de la banca pública en la localidad de la parroquia Bolívar, en el municipio Maracaibo; continuaran con la agudización de su reducido campo de acción social con elevada indiferencia ante la diversidad de situaciones que evidencia las comunidades, se seguirá agudizando la problemática de las comunidades bajo la indiferencia de sus representantes; lo cual decrementa su valor social.

Al respecto, es de importancia destacar que la ausencia de un verdadero compromiso por parte de estas entidades con sus grupos de interés, traería como consecuencia un posible quiebre en la comunicación y sus relaciones con los mismos, así como la desmotivación de instituciones dispuestas a invertir más en alianza con el Estado por aquellas entidades responsables que realmente demuestren que quieran hacer frente a los problemas sociales, económicos y ambientales.

En última instancia, si las comunidades desarrollan la contraloría social, se puede suscitar intervenciones por parte del gobierno nacional, en atención al incumplimiento de los acuerdos sociales, lo cual ocasionaría pérdidas económicas, la adquisición de deudas para atender los compromisos, y hasta el cierre de las instituciones en ocasión a la falta de ingresos permanentes que les permitan continuar con su operatividad, es por ello que se observa la necesidad de realizar un cambio estructural, orientado hacia nuevas formas organizativas.

Fundamentación teórica

Campos de la Gerencia Social.

El desarrollo de esta rama de las ciencias de la administración brinda las herramientas y destrezas gerenciales necesarias para coordinar, administrar y distribuir los recursos disponibles en disposición de los logros de los objetivos institucionales y organizacionales. Por consiguiente, el campo de las políticas públicas, las políticas para el desarrollo y la ciencia de la gerencia pública en general; le ofrecen a la gerencia social las herramientas necesarias para una mayor comprensión de los procesos de desarrollo de los programas y proyectos sociales que se pretendan implementar.

En este orden de ideas, Molina y Morena señalan (2019) señalan como componentes de la gerencia social los diversos elementos que componen esta rama de las ciencias administrativas, de los cuales destacan los proyectos y programas sociales, englobándolos en los que definen como “asistencia social”, igualmente los grupos involucrados (beneficiarios potenciales, sectores burocráticos, autoridades políticas, autoridades administrativas, grupos de interés), de la cual depende del acceso a la propiedad de medios de producción y de la capacidad de orientar la política económica y social mediante el control del aparato estatal.

Siguiendo este orden de ideas, "La Gerencia Social tiene su propia especificidad y autonomía, su singularidad estaría dada por las características propias de las políticas sociales en sociedades profundamente desiguales, instituciones débiles y democracias precarias" (Guerrero et al. 2015, p. 23).

Esta se fundamenta en la gerencia pública y de ahí parte hacia los campos de las políticas públicas como fin.

Por último, se señala a la gerencia social “como campo de conocimiento que se halla en la intersección de tres campos: el campo de desarrollo social; el de la política pública y el campo de la gerencia social” (Mokate y Saavedra, 2014, p.3). Por consiguiente, el ejercicio de la gerencia social, se encuentra permeada por los elementos de cada uno de los campos que la integran. Por lo que su accionar actúa en consonancia con aportes y lecciones derivadas de la gerencia pública y, en otras, con aportes y lecciones de la política pública o el desarrollo social. A su vez se haya influenciada simultáneamente por conceptos, métodos y enfoques de los campos antes señalados.

Con base a las definiciones planteadas, se centra posición con Mokate y Saavedra (2014), debido a que su definición engloba todos los campos de interés de la gerencia social en la administración pública y como estos influyen en su desarrollo práctico, dotándola de una naturaleza interdisciplinaria; por lo que será de utilidad al momento de delimitar este término en la investigación. Lo antes expuesto permite abordar el campo de la gerencia social como el ámbito en el cual se desarrolla esta rama de las ciencias gerenciales. Debido al carácter de los tres campos que influyen sobre ella, la gerencia social adquiere una naturaleza propositiva y sugiere prácticas adecuadas en los procesos de agendación, construcción, implementación y evaluación de las políticas y programas sociales.

Desarrollo Social.

El desarrollo científico y tecnológico del siglo XX también trajo consigo un término importante en cuanto a los aportes teóricos de la sociología contemporánea: el desarrollo social. Este plantea un paradigma en cuanto a la visión de mundo de las distintas concepciones teóricas que lo sustenta y a su vez de él se desarrollan las políticas públicas que tratan las desigualdades, carencias u oportunidades que proceden en su alcance, implicando con ello un mayor nivel de calidad de vida, igualdad social y capacidad de consolidación social por parte de todos los ciudadanos.

Este es definido por Chávez (2015), como un proceso de continuas fases sucesivas de transformación de la realidad en un contexto determinado, estas se caracterizan por ser intencionales, sostenibles, sustentables y transdisciplinario en donde los actores involucrados pretenden obtener la mejora de las condiciones de bienestar individuales y colectivas, sin distinción de ingreso, escala social o pertenencia institucional. Para lograr a efectividad del desarrollo social, se requiere de la oportuna aplicación de la

seguridad pública, contentiva de elementos económicos, alimentarios, jurídicos, sociales, de salud, laboral, educación y social.

Por su parte el desarrollo implica un acto o proceso de pasar (o de llevar) de un estado latente a otro, aconteciendo un cambio o realización de un estado o situación inicial a otro. Como tal, “la promoción del desarrollo dependerá de los objetivos de la sociedad, entendidos estos como su plena realización. El desarrollo social, se centra en el análisis de los procesos, recursos y fenómenos que facilitan el logro de estos objetivos” (Mokate y Saavedra, 2014, p.4).

Siguiendo esta línea de análisis, el desarrollo social es una intervención del estado que es definido por el INCIDE Social (2010), como un elemento que garantiza la calidad de vida de los integrantes del estado, siendo este un concepto para referirse al cumplimiento de los derechos sociales, incorporando enfoques de desarrollo humano y de seguridad social. Agrupando los ámbitos del desarrollo social en educación, salud, empleo, vivienda, seguridad y pobreza.

Con base a las definiciones anteriores, se fija posición con Mokate y Saavedra (2014), quienes por su contenido se adaptan al contenido del artículo; pues la comprensión de estos autores de esta temática aborda la naturaleza de la gerencia social del estudio a realizar. Entendida esta como la materia en el cual el Estado posee la rectoría de propiciar las condiciones que aseguren el disfrute de los derechos sociales, individuales o colectivos, mediante el acceso a los programas de desarrollo en las comunidades o grupos de ellas conjuntamente formuladas.

Políticas Públicas.

Las ejecuciones y decisiones hechas por los gobiernos reciben el nombre de política pública, estas decisiones y su elaboración y diseño varían de país en país, ya que dependen principalmente sistema político de cada nación, las tradiciones institucionales y las culturas locales. Las acciones ejecutadas por los gobiernos se hacen en función de satisfacer las demandas de la sociedad, los grupos de presión y demás integrantes del sistema político.

En este orden de ideas, "Comúnmente se considera la formulación de la política pública como ámbito de competencia del nivel político del aparato estatal y la ejecución a la administración pública y a los colaboradores no gubernamentales articulados a los diversos grupos de la sociedad civil" (Molina y Morena, 2014, p.2). Por consiguiente, La política pública es la manifestación de lo que las autoridades políticas y administrativas legítimamente constituidas deciden hacer o no y, lo que hacen en realidad.

Hay que mencionar además que estas son las manifestaciones del estado para intervenir y tratar los problemas del ámbito público o general de manera que estos, “Se fundamentan en conceptos, modelos y enfoques que permiten entender los intereses, el papel de los actores, sus relaciones y dinámicas y las instituciones, donde se discuten el papel entre Estado, mercado, sociedad y sus implicaciones sobre el interés público” (Mokate y Saavedra, 2014, p. 5).

El campo de las políticas públicas ofrece a la gerencia social una comprensión sobre los procesos de la agenda política, así como el consenso que conduce a la formulación de las políticas, estas relaciones implican las posibles intervenciones a favor del desarrollo, movilización, consenso u apoyo como medios facilitadores de este tipo de políticas. A su vez, “son una estrategia con la cual el gobierno coordina y articula el comportamiento de los actores a través de un conjunto de sucesivas acciones intencionales, que representan la realización concreta de decisiones en torno a uno o varios objetivos colectivos, que hacen frente a situaciones socialmente relevantes” (Torres-Melo y Santander, 2013, p.56).

Una vez expuestas las definiciones, se fija posición con Mokate y Saavedra (2014), pues toman en cuenta las dinámicas presentes en su formulación y diseño por parte de todos los actores del sistema político que intervienen en el proceso de toma de decisiones, el cual es de vital importancia para el desarrollo del presente trabajo. Con el cual podría definirse de forma sintética a una política pública como toda política que provenga del gobierno, pues su ejecución depende exclusivamente de la asignación de fondos provenientes de la administración pública nacional.

Gerencia Pública.

Desde el ámbito de las ciencias y técnicas de gobierno, la alta direccionalidad de la administración estatal, recibe el nombre de gerencia pública, esta se construye desde las bases gubernamentales y tiene como finalidad el mejoramiento de la capacidad de respuesta y satisfacción de demandas por parte del gobierno, a fin de lograr un mayor nivel en las capacidades de gobernabilidad a fin de contar con las mejores condiciones para mejorar la distribución equitativa y racional de los recursos financieros, técnicos y humanos con los que cuenta el Estado.

En relación con lo expuesto en párrafos anteriores, esta se “concentra en conocimientos, procesos, técnicas, herramientas y destrezas, que pueden ser usadas para convertir ideas y políticas en acciones y resultados. La función gerencial consiste en coordinar los recursos a su disposición para el logro de los objetivos organizacionales”. (Mokate y Saavedra, 2014, p. 6),

Por su parte la gerencia publica parte como iniciativa de las autoridades estatales a fin de orientar las medidas que son implementadas para tratar las políticas sociales, económicas y administrativas de una nación, "con el fin de apoyar y facilitar los procesos, y proyectos de desarrollo dirigidos a superar la pobreza y disminuir la falta de servicios eficientes de las poblaciones más vulnerables" (Figueroa, 2013, p. 21).

Por su parte "La gerencia publica propone asegurar que las políticas y programas públicos respondan de manera valiosa, pertinente, eficaz y eficiente a problemas importantes de la ciudadanía, promoviendo así el logro del desarrollo de manera equitativa y sostenible" (Oyarce, 2011, p.17). En este sentido, la gerencia maneja busca manejar de forma racional y conveniente los recursos públicos en beneficio de atender las demandas que la junta directiva del estado considere más inmediatas.

A partir de las definiciones anteriormente planteadas, se fija posición con Figueroa (2013), debido al contenido que desarrolla; el cual engloba una serie de ideas clave que permiten adaptarse adecuadamente a los objetivos de la investigación. Con base a la exposición anterior, la gerencia pública es la capacidad del gobierno central para formular y coordinar políticas de diversas índoles, mediante procesos que admitan la participación y supervisión de las partes interesadas a fin de buscar una mayor colaboración entre el gobierno, los actores de la sociedad y los demás grupos de interés del sistema político. De ahí parten los mecanismos de alta dirección política que administran los recursos del estado.

Metodología

Para Baena (2014), la epistemología estudia tanto la naturaleza como la validez del conocimiento; donde su finalidad es explicar el que de lo estudiado para dar respuestas a los objetivos planteados. Esto se complementa con los modelos epistémicos presentes en una investigación los cuales pueden ser paradigma positivista bajo enfoque cuantitativo o paradigma fenomenológico bajo visualización cualitativa.

Donde, la indagación con corte positivista - cuantitativo considera el tipo, nivel y el diseño de lo que se va a investigar; así como también, la población, la muestra, así como el muestro a emplear. Sobre las ideas anteriormente expuestas, la presente investigación tomó como paradigma el positivista bajo en enfoque cuantitativo, donde se emplean los métodos matemáticos para obtener resultados.

En relación al tipo de investigación, para los autores Hernández et al. (2014), en los estudios descriptivos se mide, evalúa o recolecta datos sobre diversas variables, aspectos, dimensiones o

componentes del fenómeno a investigar, es en este estudio donde se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así detallar lo que se investiga. Continuando con los autores anteriormente mencionados, el diseño de investigación se relaciona con el procedimiento bajo el cual se desarrolla el estudio, así como la forma para recolectar los datos; con base a ello la investigación presente un diseño no experimental, transeccional descriptivo, de campo; donde la variable no sufrió manipulación alguna, el instrumento se aplicó en una única oportunidad y se trabajó directamente en la fuente donde suceden los hechos.

Para Domínguez (2015), la población se define como el total del universo a estudiar; por lo amplia de la misma en el presente estudio se recurrió al muestreo intencional, el cual según los autores anteriormente mencionados es la decisión hecha con anticipación al comienzo del estudio, según la cual el investigador determina configurar una muestra inicial de informantes que posean un conocimiento general amplio sobre el tópico a indagar.

Razón por la cual, la intención de la investigadora es seleccionar la banca pública en la Parroquia Bolívar; determinando 3 instituciones financieras: Banco Central de Venezuela, Banco Bicentenario y Banco de Venezuela. En esas organizaciones, se encuentran las 25 unidades informantes (gerentes, personal administrativo y de bienestar social), quienes poseen todas las competencias para dar respuestas a las interrogantes que se plantearon en las indagaciones iniciales, así como en el instrumento para la recolección de datos.

En la investigación, se recurrió a la utilización de la observación mediante encuesta como técnica, en forma paralela para recolectar datos de diseño un instrumento tipo cuestionario estructurado, desarrollado bajo la escala Likert con cinco (05) opciones de respuesta y nueve (09) interrogantes relacionadas con la gerencia social; sometido al proceso de validación de tres (03) expertos para posteriormente determinar su confiabilidad a partir de la aplicación de una prueba piloto a dos (02) instituciones con igual características a las que integran el estudio; con la aplicación del coeficiente Alpha de Cronbach, con un resultado de 0,84; lo cual se relaciona con una muy alta confiabilidad. Para el procesamiento de los datos se recurrió a la estadística descriptiva, calculando frecuencias y media aritmética; para determinar los resultados de la investigación.

Resultados

Tabla 1
Campos de la Gerencia Social

Indicadores	Escala De Respuestas					Media Aritmética
	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca	
	FR (%)	FR (%)	FR (%)	FR (%)	FR (%)	
Desarrollo Social	0,00	0,00	8,00	50,67	41,33	1,67
Políticas Publicas	0,00	0,00	10,67	40,00	49,33	1,61
Gerencia Publica	0,00	0,00	8,00	42,67	49,33	1,59
Promedio Dimensión	0,00	0,00	8,89	44,45	46,66	1,62
Promedio Campos de la Gerencial Social	1,62					
Apreciación en el Baremo	Bajo dominio					

Fuente: Perozo y Gómez (2023)

Discusión

En la tabla 1, se presenta el resultado obtenido en los indicadores que integran la dimensión campos de la gerencia social; donde las unidades informantes permitieron determinar que: en relación al indicador desarrollo social un 50,67% manifestó que casi nunca se promueve el progreso social orientado a los objetivos que desean alcanzar las comunidades. Mientras que el 41,33% señaló que nunca se ejecuta la transformación de la realidad social de la comunidad con plena consciencia de la sustentabilidad. Solo un 8% consideró que algunas veces se ejecuta en los planes desarrollados.

Con una media aritmética de 1,67, según el baremo de interpretación se resume con un bajo dominio. En el escenario de la banca pública, el desarrollo social se ejecuta en baja proporción; pues no se formulan, ejecutan y monitorean planes orientados a satisfacer los objetivos en diversas áreas que presenta la sociedad, entre las cuales se encuentran: salud, educación, familia, empleo, vivienda, alimentación, fuentes de empleo, entre otros. Si estos se propiciaran, se lograría cumplir en forma efectiva con los objetivos estratégicos que se propone el Plan Patria 2019-2025.

Los resultados permiten determinar una baja relación con los postulados de Mokate y Saavedra (2014), para quienes el desarrollo implica un acto o proceso de pasar (o de llevar) de un estado latente a otro, aconteciendo un cambio o realización de un estado o situación inicial a otro. Como tal, la promoción del desarrollo dependerá de los objetivos de la sociedad, entendidos estos como su plena realización. El

desarrollo social, se centra en el análisis de los procesos, recursos y fenómenos que facilitan el logro de estos objetivos.

En el mismo orden de ideas, el indicador políticas públicas, se señaló que en un 49,33% nunca la entidad interviene activamente en los problemas del ámbito público de las comunidades. Mientras que un 40,00% consideró que casi nunca se diferencian los roles entre Estado-Sociedad para abordar sus implicaciones sobre el interés público. Y apenas un 10,67% manifestó que algunas veces se ejecuta.

Con una media aritmética de 1,61 según el baremo de interpretación, se determina un bajo dominio. En el contexto de la banca pública, las políticas públicas poseen una baja participación; pues es muy fuerte la agenda política planificada y ejecutada por el Estado, pero muy reducidos los logros derivados de su aplicación. La formulación de políticas públicas, debe conducir a generar estrategias, basadas en relaciones para abordar la problemática social. Donde la participación gubernamental en la actualidad posee poco desarrollo con base a programas que en baja proporción ejecuta la banca pública; lo cual representa una debilidad.

En base a la exposición anterior, se determina poca relación con los postulados expuestos por Mokate y Saavedra (2014), para quienes son las manifestaciones del Estado para intervenir y tratar los problemas del ámbito público o general de manera que estos. Se fundamentan en conceptos, modelos y enfoques que permiten entender los intereses, actores, sus relaciones y dinámicas y las instituciones, donde se discuten el papel entre Estado, mercado, sociedad y sus implicaciones en el interés público o colectivo.

Con relación al indicador gerencia pública, el 49,33% manifestó que nunca se crean iniciativas desde las autoridades estatales para orientar las políticas sociales, así como sus proyectos. Mientras que el 42,67% señaló que casi nunca se coordinan los recursos a su disposición para el logro de los objetivos sociales a favor de las comunidades que presentan mayor rango de necesidades y un 8,00% manifestó que algunas veces se facilita la calidad de los servicios básicos desde la comunidad para el desarrollo sustentable de estas y con ello la optimización de la calidad de vida.

Con una media aritmética de 1,59 según el baremo de interpretación, se determina un bajo dominio. En el desarrollo de la gerencia pública, la banca del estado en bajo dominio desarrolla conocimientos, procesos, técnicas, herramientas y destrezas, que pueden ser usadas para convertir ideas y políticas en acciones y resultados. En baja proporción se coordinan los recursos para el logro de los objetivos colectivos. Lo cual, se resume en la ausencia de acciones efectivas para desarrollar exitosamente la gestión orientada a satisfacer las necesidades del colectivo.

En un escenario donde las políticas públicas las dictaminan, ejecuta y controla el Estado como sujeto activo; el desarrollo de la gerencia pública posee poco ámbito de relevancia; pues no se planifican escenarios orientados a desarrollar la calidad de vida y disminuir la incidencia de los problemas sociales, solo se proponen soluciones que en poca medida generan efectividad. En este contexto la banca pública, se determina con un rol poco relevante o participativo; en función a la reducida inherencia en la Gerencia Social.

El planteamiento anterior, guarda poca relación con los postulados de Mokate y Saavedra (2014), para quienes la gerencia pública parte como iniciativa de las autoridades estatales a fin de orientar las medidas que son implementadas para tratar las políticas sociales, económicas y administrativas de una nación, con el fin de apoyar y facilitar los procesos, y proyectos de desarrollo dirigidos a superar la pobreza y disminuir la falta de servicios eficientes de las poblaciones más vulnerables o con menor carencia de recursos; lo que las convierte en colectivos con índice de pobreza.

La dimensión campos de la Gerencia Social en la banca pública, poseen la siguiente escala de aplicación: en un 46,66% nunca, 44,45% casi nunca y 8,89% algunas veces; lo cual se relaciona con una tendencia negativa en los planes institucionales. Su reducida aplicación, permite determinar una media aritmética de 1,62; según el baremo de interpretación, se asocia con un bajo dominio en el conjunto de acciones ejecutadas.

El análisis anterior, se determina que los campos de la gerencia social en el contexto de la banca pública en el municipio Maracaibo, parroquia Bolívar; deben abarcar la coordinación, administración y distribución de los recursos disponibles para el logro de los objetivos colectivos. Pero, el escenario actual, evidencia otra realidad, pues las instituciones no cuentan con las herramientas ni los recursos necesarios para analizar y ejecutar programas orientados a abordar la magnitud de la problemática social; razón por la cual se determina como urgente orientar la gerencia pública, así como las políticas a optimizar el desarrollo social. Siendo esto la base real para dinamizar los campos de la Gerencia Social; situación que en la actualidad no se ejecuta.

Los resultados anteriormente expuestos, se determina baja relación con los postulados planteados por Mokate y Saavedra (2014); para quienes la Gerencia Social como campo de conocimiento, se inserta en tres campos: el Desarrollo Social; Políticas Públicas y la Gerencia Pública. Su equilibrado ejercicio, se encuentra permeado por los elementos de cada uno de los campos que la integran. Por lo que su accionar actúa en consonancia con aportes y lecciones derivadas de la Gerencia Pública y, en otras, con

aportes y lecciones de la Política Pública o el Desarrollo Social.

Conclusiones

Por su parte, en función a los campos de la Gerencia Social en la banca pública; se determina que no existe sincronización entre el desarrollo y las políticas sociales con base a los parámetros determinados en la gerencia pública. Donde, las acciones orientadas a transformar la realidad de un contexto determinado no se cimientan en las condiciones de bienestar colectivo diagnosticadas en el trabajo de campo; Razón por la cual, no se visualiza relación en los campos de la Gerencia Social; como mecanismo efectivo de intervención.

Donde los Campos de la Gerencia Social en las instituciones de la banca pública, no desarrollan una naturaleza efectiva orientada a la construcción, implementación y evaluación de las políticas y programas sociales; para evidenciar aspectos positivos en la gerencia pública; como parte de las acciones promovidas por el Estado; lo cual es una de sus principales razones a ejecutar y en la actualidad no se evidencia prueba alguna de ello.

Como punto de cierre, se determina que, en la actualidad, los programas y políticas públicas relacionadas con los campos de la Gerencia Social, se desarrollan en baja proporción dentro de una realidad compleja, diversa. Se conciben fuertes contraste en términos de ingreso, bienestar, calidad de vida, así como de necesidades básicas insatisfechas, dando origen a problemas de cómo se organiza y estructura la sociedad. Sin embargo, los diseños de política se consideran insuficientes; pues no existiese la voluntad del Estado y sus instituciones en desarrollar administraciones públicas con una sólida gestión social. Por ello, para que los campos de la gerencia social en la banca pública logren ser eficientes, el Estado debe optimizar el rendimiento de los esfuerzos de los actores sociales, para así reconocer todas las fases en el ciclo de construcción de las políticas públicas y representar un campo de conocimientos y prácticas que se apoya en unas herramientas cónsonas para el desarrollo de la sociedad/país.

Referencias Bibliográficas

Baena, D. (2014). Metodología. Buenos Aires, Argentina. 3ra. Edición. Editorial Mar de Plata.

Chávez, M. (2015). Referentes Conceptuales Del Desarrollo Social. Revista IXAYA, año 3, (26). México.

Domínguez, S. (2015). Reflexiones básicas sobre investigación. 2da. Edición. Editorial Colección

Gerencial

- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. 7ma. Edición. Ediciones Mc Graw-Hill
- Figuroa, N. (2013). Gerencia Para El Desarrollo Social Y Eficacia De Valores. 2ª. Edición Editorial Biblioteca Nacional del Perú. Perú.
- INCIDE Social. (2011). Desarrollo Social. disponible en: www.incidesocial.org/index.php?option=com_content&task=view&id=16&Itemid=27
- Guerrero, F. Govea, M. Nava, R. (2015). Aspectos Fundamentales de la Gerencia Social. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, VI jornadas de investigación. Maracaibo, Venezuela.
- Mariño, J. (2015) Introducción A Las Políticas Públicas: Conceptos Y Herramientas Desde La Relación Entre Estado Y Ciudadanía. IEMP ediciones, Bogotá, Colombia.
- Molina, M y Morena, N. (2019) Gerencia Social: Elementos para un paradigma en construcción. Universidad central de Costa Rica, costa rica.
- Mokate, K. y Saavedra J. (2014) Gerencia Social: Un Enfoque Integral para la Gestión de Políticas y Programas. BID-INDES. Washington D.C. USA.
- Licha, I. (2019). Desafíos de la gerencia social en América Latina. Abrapalabra Editorial.
- Oyarce, H. (2011) Gerencia Publica. CEPAL, Santiago de Chile, Chile.
- Pardo, H. (2016). Imagen Corporativa: Influencia en la Gestión Empresarial. 2ª edición, Editorial ESIC. España.
- Torres-Melo, J. y Santander, J. (2013). Introducción A Las Políticas Públicas: Conceptos Y Herramientas Desde La Relación Entre Estado Y Ciudadanía. IEMP ediciones, Bogotá, Colombia.

Gerencia de Operaciones con Enfoque Estratégico para el Desarrollo de Nuevos Emprendimientos

3JCIJGH-36

*Gilser Parra
**Paola Vargas

Resumen

Toda empresa necesita procesos de planificación, organización y control. El objetivo es analizar la incidencia de la gerencia de operaciones con enfoque estratégico para el desarrollo de nuevos emprendimientos. Autores como: Caldeira, (2015), Mayer (2020), Chandler (2003), La metodología utilizada es documental, descriptiva. Existen varias formas en que esta gerencia apoya el desarrollo empresarial: usar datos y análisis para identificar áreas que requieran mejorar la eficacia; utilizar tecnologías para automatizar tareas y optimizar la producción; trabajar para crear una cultura de mejora continua. Así, la gestión de operaciones es una función significativa para cualquier institución; al adoptar un enfoque estratégico, puede generar cambios y oportunidades de obtener ventajas competitivas y lograr el éxito, con eficiencia, productividad y rentabilidad.

Palabras claves: Gerencia de operaciones, enfoque estratégico, emprendimiento.

Operations Management with a Strategic Approach for the Development of New Entrepreneurships

Abstract

Every company needs planning, organization and control processes. The objective is to analyze the incidence of operations management with a strategic approach for the development of new ventures. Authors such as: Caldeira, (2015), Mayer (2020), Chandler (2003), The methodology used is documentary, descriptive. There are several ways this management supports business development: using data and analysis to identify areas that require improving effectiveness; use technologies to automate tasks and optimize production; work to create a culture of continuous improvement. Thus, operations management is a significant function for any institution; By taking a strategic approach, you can generate change and opportunities to gain competitive advantage and achieve success, with efficiency, productivity and profitability.

Keywords: Operations management, strategic approach, entrepreneurship.

* Maestrante en el Programa de Gerencia Empresarial (URBE), Venezuela. Ing. Agrícola Gilser Parra, mención Planificación y Desarrollo (ULA), Venezuela. ingparragilser@gmail.com

* Maestrante en el Programa de Gerencia Empresarial (URBE), Venezuela. Lcda. Paola Vargas en Contaduría Pública (UJGH), Venezuela. pvargasf94@gmail.com

Introducción

La economía global ha impactado de forma determinante la manera de hacer negocios, marcas, proyectos o emprendimientos, que surgen a diario en los diferentes sectores del mercado, lo cual incluye estudio de oportunidades, plan de actividades, recursos humanos y físicos, productos o servicios innovadores a ofrecer, que van a determinar el éxito e imagen competitiva en crecimiento continuo. Esto posibilitará, con el transcurso del tiempo, una mayor oferta de bienes y servicios con los más altos estándares de calidad e incentivará mayores competencias.

Actualmente, el emprendimiento es una forma de pensar y actuar que se ha vuelto cada vez más popular en la sociedad, teniendo la capacidad de crear y llevar a cabo proyectos innovadores, que buscan generar un impacto positivo en la economía. Este juega un papel fundamental en el desarrollo sostenible, ya que, los emprendedores buscan contribuir con soluciones a los problemas sociales y ambientales mediante el desarrollo de productos o servicios sostenibles. En opinión de Mayer et al. (2020), el emprendimiento ha sido estudiado y valorado desde hace mucho tiempo, ya que es un elemento fundamental en el desarrollo económico de las naciones al generar nuevos productos y servicios en los mercados, con mayor valor agregado.

Según Ávila (2021, p.33), “se reconoce al emprendimiento como respuesta o resultado emergente para que la sociedad pueda enfrentar épocas de crisis, incertidumbre, cambio o transformación, de ahí que es fundamental reconocer la contribución del emprendimiento al desarrollo económico a través de la innovación”. Es decir, se establece la importancia de la innovación como resultado de un emprendimiento creativo. Para ello, la gestión de operaciones resulta ser ideal como un el proceso de planificación, organización y control de los recursos utilizados para producir bienes o servicios. Es una función crítica para cualquier empresa, ya que puede tener un impacto significativo en la eficiencia, productividad y rentabilidad de la organización

En este sentido, la gerencia de operaciones garantiza que todos los procesos del producto o servicio que ofrece cada emprendedor sean lo más eficientes posibles según la demanda de sus clientes; además, esta gerencia desarrolla estrategias para identificar nuevas oportunidades de emprendimientos innovadores acorde a las exigencias del cliente y del mercado en que se encuentra. Es así que se plantea, según ciertos autores, que este tipo de gerencia

...requiere asegurar de contar con los inputs (entradas), para fabricar los productos, o prestar los servicios ofrecidos por la empresa. Los inputs encierran diferentes aspectos como: materias primas, maquinas, insumos, proceso, planta física, energía y mano de obra. La gerencia de operaciones hace posible que la combinación y acople de estos inputs hace

posible la creación de valor para la empresa, y sus clientes, por medio de la realización de los outputs, es decir, los productos y los servicios terminados (González et al., 2023, p.265)

Este trabajo tiene por objetivo analizar la incidencia de la gerencia de operaciones con enfoque estratégico para el desarrollo de nuevos emprendimientos. A continuación, en la fundamentación teórica se explican los términos más relevantes sobre el tema de estudio; posteriormente en métodos, se explica el diseño y tipo de investigación. Posteriormente se presentan los resultados y su discusión, que conllevan a las conclusiones.

Fundamentación teórica

En este apartado se explican algunos términos que orientan el desarrollo de la investigación, tales como: emprendimiento, estrategia, enfoque estratégico y gerencia de operaciones.

Emprendimiento

El emprendimiento es un término últimamente muy utilizado en todo el mundo. Aunque siempre ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad, pues es inherente a ésta. En las últimas décadas este concepto se ha vuelto de suma importancia ante la necesidad de superar los constantes y crecientes problemas socioeconómicos, y propiciar oportunidades de negocios, asumiendo los riesgos que se puedan presentar, en cuanto a los recursos económicos, el tiempo de dedicación y esfuerzo personal.

Zacharakis et al., (2011), aportan que el emprendimiento significa tomar acciones humanas, creativas para construir algo de valor a partir de prácticamente nada. Es la búsqueda insistente de la oportunidad independientemente de los recursos disponibles o de la carencia de estos. Requiere una visión, pasión y compromiso para guiar a otros en la persecución de dicha visión. También requiere la disposición de tomar riesgos calculados.

Por su parte, Caldeira, (2015), define el emprendimiento como un proceso transformador que surge de las ideas de personas que observan su entorno e identifican nuevas oportunidades de negocios innovadores. El autor explica la relación que existe entre innovar y emprender, en donde establece que emprendimiento se refiere a la acción mediante el cual se inician nuevos negocios y la innovación es la implementación de novedades o mejoras significativas, un emprendimiento no conlleva necesariamente una innovación. Del mismo modo la innovación no requiere necesariamente de un emprendimiento para implementarse, pero cuando ambos procesos confluyen, creándose un nuevo negocio basado en una innovación, se habla de emprendimiento innovador.

De acuerdo a Mayer et al. (2020), a partir del emprendimiento, se genera la innovación necesaria para optimizar la producción actual con mayor valor agregado que genere riqueza y conlleve al

crecimiento económico. El emprendimiento debe ser un elemento incluido en las ecuaciones que miden este crecimiento económico, y no solamente asignarle un rol secundario como mecanismo tácito de las actividades económicas.

Ávila (2021), plantea que las definiciones de emprendimiento en su proceso evolutivo dejan ver tres momentos: 1) el emprendedor es considerado un agente económico hacedor y transformador de oportunidades y actividad económica; 2) Se considera al emprendedor como innovador, que identifica, crea y aprovecha oportunidades, con capacidad, competencia y destreza en la toma de decisiones y riesgos asumidos; 3) Se concibe el emprendimiento como la transformación de una organización con trayectoria cuya capacidad de innovación surge del talento humano anticipándose a la competencia y las adversidades del entorno empresarial.

Para Rivera (2023), un emprendimiento es el proceso de crear un negocio a partir de ideas innovadoras y creativas, que resuelva diversos los problemas que puedan presentar las personas que conforman una comunidad. En su opinión, existen seis (6) tipos de emprendimiento:

- Emprendimiento pequeño: se trata de negocios unipersonales o pocos socios, con caracterizados por ser de inversión baja.
- Emprendimiento escalable: busca tener un crecimiento exponencial en el corto y mediano plazo. Nacen con el objetivo de expandirse rápidamente y convertirse en empresas multinacionales.
- Emprendimiento social: generar un impacto positivo en su comunidad y el mundo, buscan desarrollar sus iniciativas en sectores vinculados a la educación, la salud y el ambiente.
- Emprendimiento espejo o de limitación: Son aquellos que replican una idea que fue o está siendo exitosa en el mercado. Se puede imitar un producto, servicio o un modelo de negocio.
- Emprendimiento oportunista: este tipo aparece en el momento oportuno para resolver una necesidad puntual y urgente.
- Emprendimiento incubador: se concentra en investigar cuáles son las necesidades permanentes del mercado para ofrecer una solución innovadora.

En definitiva, un emprendimiento es cualquier actividad nueva que hace una o más persona, que puede tener como finalidad lograr ganancias económicas o no. Cuenta con la idea inicial, tener la iniciativa y la decisión de abordar un proyecto empresarial que permita incluirse en el mercado sea un bien fabricado o un servicio bien prestado, pero debe desarrollar competencias creativas y visionarias, con persistencia, compromiso y una planificación pertinente.

Estrategias

El concepto de estrategias ha sido abordado por diversos autores en diferentes campos del conocimiento, desde las teorías de la administración y la gestión empresarial hasta la psicología y la pedagogía, pero todas estas áreas del conocimiento coinciden, en rasgos generales, de que se trata de planes bien estructurados para alcanzar una meta, en un determinado período de tiempo, con un mínimo de consecuencias negativas.

Según Chandler (2003), la estrategia es la determinación de las metas y objetivos de una empresa a largo plazo, las acciones a emprender y la asignación de recursos necesarios para el logro de dichas metas. Por otra parte, Carneiro (2010), agrega que la estrategia es orientación en el actuar futuro, el establecimiento de un fin, en un plazo estimado como aceptable hacia el cual orientar el rumbo empresarial.

Mintzberg (2012), expresa que la estrategia es un patrón en una corriente de decisiones y destaca la importancia de la experiencia y el conocimiento tácito en la toma de decisiones estratégicas. Por otro lado, Kotter (2012), experto en liderazgo y cambio organizacional, argumenta que la estrategia es un plan para el futuro que se puede comunicar a toda la organización y que debe estar respaldado por un liderazgo comprometido y una cultura organizacional adecuada, de acuerdo con los autores antes mencionado, se concluye que la estrategia es el procedimiento dispuesto para la toma de decisiones o accionar frente a momentos determinados, buscando lograr los objetivos previamente definidos, en otras palabras, es un plan que busca lograr llegar a la meta.

En cuanto a la estrategia organizacional, se plantea que:

... surgió como consecuencia de la intensa competencia entre organizaciones y, al mismo tiempo, de la necesidad de una estrecha cooperación con otras empresas para el logro de los objetivos organizacionales. Por un lado, luchar contra organizaciones competidoras y, por el otro, obtener ayuda y realizar alianzas estratégicas con otras organizaciones. Todo eso con el propósito de enfrentar los desafíos de un ambiente de negocios intensamente dinámico y cambiante, para alcanzar la competitividad y sostenibilidad a lo largo del tiempo (Chiavenato, 2017, p. 22).

Una vez analizado lo expuesto por los autores antes mencionados, se concluye que la estrategia se destaca porque permiten a las organizaciones y a los individuos establecer objetivos claros y definir los pasos necesarios para alcanzarlos. También permiten a las empresas competir en el mercado de manera efectiva, identificar y aprovechar oportunidades, y adaptarse a los cambios en el entorno empresarial. Además, las estrategias pueden ayudar a las organizaciones a mejorar su eficiencia, aumentar su rentabilidad y garantizar su supervivencia a largo plazo.

Enfoque estratégico

Dentro de las organizaciones los gerentes deben mantener un enfoque estratégico o pensamiento estratégico como herramienta fundamental para visualizar todos los aspectos presentes en las mismas, y de esta manera poder establecer tomas de decisiones importantes que lleven al siguiente nivel a la empresa, con mayor eficacia y eficiencia. Es así, que diversos autores exponen sus razones para mostrar los grandes beneficios de este enfoque al ser asumidos de manera pertinente por los altos funcionarios de toda institución empresarial. Al respecto, se plantea que:

Las organizaciones se pueden beneficiar de la administración estratégica, que integra la intuición y el análisis en la toma de decisiones. Elegir entre un enfoque intuitivo o uno analítico para tomar decisiones no es una proposición disyuntiva. Los gerentes en todos los niveles de una empresa aportan su intuición y juicio a los análisis de la administración estratégica. El pensamiento analítico y el pensamiento intuitivo se complementan (David, 2013, p. 7).

Ramírez et al., (2019), exponen que los enfoques estratégicos se clasifican en prescriptivo, cognitivo, contextual, del aprendizaje, cultural, sustentable e integrador; brindan los lineamientos básicos para presentar una visión holística sobre los modelos de negocios y explican las diferencias y semejanzas de las teorías que tratan la relación entre estrategia y modelos de negocios. Por otro lado, expresan que las nuevas formas de hacer negocios debido a los retos presentados, motivan el surgimiento de nuevas estrategias, como el enfoque sustentable, que nace por el compromiso de desarrollar nuevos procesos económicos y sociales, sin arriesgar los recursos a futuro.

Gerencia de operaciones

La gerencia de operaciones se refiere a la gestión de los procesos y recursos utilizados para producir bienes y servicios en una organización, surge en el mismo inicio de las empresas de producción a gran escala, y con la competencia existente para alcanzar las preferencias de los clientes. De allí, la gerencia de operaciones, ha venido evolucionando a través del tiempo, de acuerdo a la imponente tecnología, necesidades del cliente, factores sociales, económicos, y la competencia de mantenerse en el mercado. ahora bien, los autores Slack, Chambers y Johnston (2007) definen, la gerencia de operaciones es la gestión de los recursos y procesos que crean productos y servicios, y es el núcleo de cualquier organización ya que proporciona la capacidad para producir productos y servicios que cumplen con las necesidades del cliente.

Por otro lado, Heizer y Render (2007) definen la gerencia de operaciones como la gestión del proceso de producción que convierte los insumos en productos y servicios finales y, por lo tanto, añade valor a

algún aspecto del cliente o de la organización. De igual forma, Lezama (2012) afirma que la gerencia de operaciones, constituye la administración de los recursos directos necesarios para producir los bienes o servicios que ofrece una organización que se venderán a los clientes directos. Como resultado de todo lo dicho, al hablar de gerencia de operaciones se trata de la administración o área de gestión de todos los recursos humanos y materiales mediante la planificación, organización, supervisión de todos los procesos, así como el uso de técnicas y estrategias para asegurar el éxito empresarial.

Metodología

La metodología utilizada es documental, con nivel descriptivo, que de acuerdo a los planteado por los autores Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) y Arias, 2016, consiste en la búsqueda, análisis e interpretación de información registrada en fuentes documentales impresas y digitales, mediante la explicación y caracterización sistemática del tema bajo estudio y los conceptos asociados al mismo.

Se procedió a una recopilación intencional de documentos y fuentes digitales e impresas de manera selectiva, considerando las palabras clave: emprendimiento, estrategia, enfoque estratégico, y gerencia o gestión de operación, con la finalidad de establecer una relación entre los elementos de la gerencia de operaciones con enfoque estratégico y su incidencia en el desarrollo de nuevos emprendimientos; y de esta manera poder dar respuesta al objetivo de la presente investigación.

Resultados u Discusión

Mediante el desarrollo del presente estudio se logró como resultado mostrar que la gerencia de operaciones y el enfoque estratégico se relacionan entre sí, a pesar de tener conceptos diferentes. La gerencia operativa juega un papel fundamental en el éxito del emprendimiento, ya que, permite la mejora de la eficacia de los procesos, garantiza la calidad y satisfacción del cliente, impulsa la innovación y adaptabilidad, abarca la reducción de riesgos asociados al desarrollo del emprendimiento, así como también promueve la colaboración y coordinación de las personas asociadas al mismo, siempre en la búsqueda de incrementar la productividad con un alto nivel de eficiencia.

Mientras que el enfoque estratégico, es un proceso que debe enfocarse hacia la optimización del tiempo y la toma de decisiones, resultando determinante para llevar a cabo el desarrollo de las características y cualidades empresariales, que son fundamentales para definir aspectos esenciales como los procedimientos, jerarquías y los objetivos del emprendimiento en desarrollo. En otras palabras, el enfoque estratégico establece la dirección general de la empresa, mientras que la gerencia operativa se encarga de llevar a cabo las tareas necesarias para alcanzar esa dirección.

A continuación, se presenta en el Cuadro 1 algunos elementos de la gerencia de operaciones, con enfoque estratégico, que se deben tomar en cuenta para el desarrollo de nuevos emprendimientos, entre los cuales se tienen: tecnología, capacidad, integración y liderazgo; estos son elementos fundamentales que estratégicamente toda organización debe considerar para mantener competencia dentro de los mercados, mejorando la calidad de los servicios ofrecidos.

Cuadro 1. Elementos de la gerencia de operaciones con enfoque estratégico para nuevos emprendimientos

Elemento	Estrategia	Incidencia en el desarrollo de nuevos emprendimientos
Tecnología	Operatividad	Mejorar los procesos productivos
	Agilidad	Desarrollo de productos y servicios
	Innovación	Adaptación al mercado digital
Capacidad	Técnica	Funcionamiento óptimo de los procesos
	Demanda	Visualización de los espacios para una mejor eficiencia
	Táctica	Uso adecuado de los espacios
Integración	Cadena de suministro	Proveedores y clientes
	Mercado	Entrada más rápido en los mercados previstos
	Costos operativos	Reducción de costos de procesos
Liderazgo	Confianza	Equipos de trabajos eficientes
	Visión	Objetivos y metas establecidas en función del desarrollo empresarial
	Eficacia y eficiencia	Se reducen los índices de errores y se mejoran los procesos.

Fuente: Los autores (2023)

Importancia de la gerencia de operaciones como estrategias para el desarrollo de nuevos emprendimientos

En términos económicos, “emprender” es iniciar la búsqueda de generación de valor, a través de la creación o expansión de una actividad económica por medio de la identificación y explotación de nuevos productos, procesos o mercados, así lo afirma Ahmad y Seymour (2008). Los emprendedores, al momento de ejecutar un nuevo proyecto de negocios para satisfacer las necesidades de la población, está aumento el incremento de la productividad y generando nuevos empleos, así como, el desarrollo económico de un país.

Al momento de ejecutar un emprendimiento, es importante que los involucrados deban conocer y definir el desarrollo del mismo, es decir, conocer el producto o bien a ofrecer, competidores cercanos, identificación de clientes y asegurar la cadena de suministros del mismo, debido a esto, se establecerán las políticas, controles y actividades de la organización. A medida que el emprendimiento va creciendo, sus operaciones se van desarrollando exigiendo mayores actividades e incluyendo nuevos objetivos, asegurando la permanencia dentro del mercado, ya que, los consumidores van aumentando sus necesidades ya sean primarias o secundarias.

Ahora bien, todo emprendimiento sin importar el tamaño debe contener gerencia o gestión de operaciones que permita planificar, organizar y supervisar los procesos de producción de un bien o prestación de servicio, trayendo como ventajas la satisfacción de cliente, reducción de costos, calidad en producto o servicios y motivación para los empleados. A su vez, la gerencia operación ayudara a identificar el rol que tengan las personas involucradas dentro de cada emprendimiento, mediante la definición y asignación de actividades a fin de lograr los objetivos establecidos de la organización.

Al momento de desarrollo de un emprendimiento deben crearse estrategias que se llevaran a cabo mediante el desenvolviendo de actividades y cambios de situaciones que se vayan presentando a lo largo del tiempo, ya sea, en términos financieros, tecnológicos, operaciones o marketing. Cabe mencionar que las estrategias son planificadas al momento de trazar objetivos y directrices, reconociendo las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas, asegurando a la organización el alcance de los objetivos. Tal como lo plantea Thompson et al. (2018), una estrategia se considera ganadora por su capacidad pasar tres pruebas: la de adecuación interna y externa; la de ventaja competitiva y la del rendimiento. En general, para que un rendimiento sea considerado bueno para una empresa es necesario que la ejecución de las estrategias sea sólida y de calidad.

En este sentido, las estrategias se dan inicios con el establecimiento de metas organizaciones, desarrollando a su vez planes detallados para asegurar el cumplimiento de las actividades de manera ordenada y conducidas a la realidad que se presente. Para el desarrollo de una gerencia empresarial y la ejecución de estrategias, primero debe existir un emprendiendo en base claras, teniendo una misión, visión y objetivos establecidos, para posteriormente ir analizando, guiando, supervisando y distribuyendo los recursos (ya sean humanos o materiales) para la elaboración de un producto o prestación de servicios, trabajando de la mano con estrategias que pondrán a valer cada acción que se vaya presentando en el tiempo de manera prevista o imprevista.

Conclusiones

Los emprendedores constituyen uno de los factores más dinámicos que estimulan las actividades de valor agregado, mediante el desarrollo económico y social, hoy en día existen una gran cantidad de proyectos que han desarrollado, donde cada emprendedor se ha visto en la necesidad de innovar un producto o servicio, siendo este parte importante de la sociedad donde se desenvuelve y con beneficios para toda la comunidad.

Muchos de los emprendedores van creciendo a lo largo del tiempo, de acuerdo, con sus objetivos bien definidos, mientras que otros siguen en el mercado a pesar de su pequeño o mediano tamaño, es importante resaltar, que toda persona que decida colocar un emprendimiento bajo los lineamientos legales, está formando una empresa con la diferencia de agregar ideas innovadoras o buscando aspecto que logren diferenciar el proyecto de otros.

Por ello, todo lo que engloba un emprendimiento está implicando la definición de estrategias, ayudando a la empresa a como ser más productiva, también va definiendo el direccionamiento del funcionamiento del negocio en futuro o algún cambio de improviso que se presente, ya sea, de manera interna o externa, cada estrategia es una decisión tomadas por las personas involucradas, siendo esta una herramienta para administrar y ordenar cambios positivos o negativos, de igual manera reconoce la participación del liderazgo.

Finalmente, la gestión de operaciones, siempre busca la excelencia de su empresa a través del desarrollo de estrategias creativas e innovadoras con la importante función, de satisfacer la demanda de sus clientes. Cada líder o gerente de los emprendimientos debe conocer cada proceso que este presenta, ya que, se ven vinculados con los resultados empresariales, lo que quiere decir que se concentran cada una de las fortalezas de la organización para que las acciones estén debidamente coordinadas en sí, el seguimiento de las operaciones de cada emprendimiento va logrando el mejoramiento de controles interno aumentando la calidad, eficiencia y productividad de la organización.

Referencias Bibliográficas

- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica*. 7ma. edición, Editorial Espíteme. Caracas, Venezuela.
- Ahmad, N. y Seymour, R. (2008). Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection OECD Statistics Working. Recuperado el 25 de julio de 2023 de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1090372.
- Ávila, E. (2021). La evolución del concepto emprendimiento y su relación con la innovación y el conocimiento. *Revista digital Investigación & Negocios*. Vol. 14, N° 23, pp. 32-48. Recuperado el 02 de julio de 2023 de <http://www.scielo.org/bo/pdf/riyn/v14n23/2521-2737-riyn-14-23-32.pdf>.

- Caldeira, M. (2015). *Liderazgo innovador para emprendimientos sociales en organizaciones sin fines de lucro*. CICAG. Revista Electrónica del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Vol. 13, N° 1, pp. 191-207. Recuperado el 19 de julio de 2023 de <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/1964/1861>.
- Carneiro, M. (2010). *Dirección Estratégica Innovadora*. (M. Martínez, Ed.) La Coruña, España: Netbiblo.
- Chandler, A. (2003). *Strategy and Structure. Chapters in the history of the American Industrial Enterprise*. New York: Beard Books.
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación Estratégica. Fundamentos y aplicaciones*. Tercera edición. McGraw Hill Interamericana Editores.
- González, J.; Brito, C. y Peroza, J. (2023). La gerencia de operaciones en las empresas de la costa norte colombiana 1900-1950: una perspectiva historiográfica. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*. Vol. 18, N° 1, pp. 263-279. Recuperado el 25 de agosto de 2023 de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/10018/9207>.
- Heizer, J. y Render, B. (2007). *Dirección de la producción y de operaciones*. Decisiones estratégicas. Octava edición. Prentice Hall
- Hernández-Sampieri, Roberto y Mendoza, Christian. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Primera edición. McGraw-Hill Education, México.
- Kotter, J. (2012). *Liderando el cambio*. Harvard Business Review Press
- David, F. (2013). Conceptos de administración estratégica. Decimocuarta edición. Pearson Educación, México.
- Mayer, E.; Blanco, F.; Alonso, M. y Charles, J. (2020). Emprendimiento y crecimiento económico: El sistema mexicano de incubadoras de negocios *Revista de Ciencias Sociales* Vol. XXVI, N° 1, pp. 107-127. Recuperado el 15 de junio de 2023 de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/31314/32364>
- Mintzberg, H. (2012). *La estructuración de las organizaciones*. Editorial Ariel.
- Ramírez, M.; Rodríguez, M, y González, J. (2019). Revisión de la Literatura sobre el Enfoque Estratégico de los Modelos de Negocios. *Información Tecnológica*. Vol. 30, N° 6, pp. 177-192. Recuperado el 25 de agosto de 2023 de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00177.pdf>.
- Rivera, E. (2023). **Tipos de emprendimiento: características y tips para empezar**. Documento en la web. Recuperado el 20 de agosto de 2023 de <https://www.tiendanube.com/blog/tipos-de-emprendimiento/>.
- Slack, N.; Chambers, S.; Johnston, R. (2007). *Operations Management*. 7ma edition.
- Thompson, A.; Strickland III, A.; Janes, A.; Sutton, C.; Peteraf, M. y Gamble, J. (2018). *Administración estratégica. Teoría y casos*. Segunda edición internacional. McGraw-Hill Education.
- Zacharakis, A. y Spinelli, S. Timmons, J.; (2011). *Business Plans that Work: A Guide for Small Business*. McGraw Hill, New York.**

Liderazgo y desafíos del emprendimiento en Venezuela, situación actual y proyección a futuro

3JCIJGH-43

*Badell Roderick
**Hidalgo Luis

Resumen

Liderazgo y emprendimiento social en Venezuela son elementos destacados en los últimos años. El liderazgo es uno de los principales factores para incentivar a los equipos de trabajo para el desarrollo de proyectos. El emprendimiento de negocios en Venezuela está caracterizado por diferentes tipos de propuestas en marketing digital, sector gastronómico y la industria de la moda. En el actual contexto, el emprendimiento y el liderazgo son vitales para el desarrollo de Venezuela, este enfrenta muchos obstáculos y desafíos, puesto que el país se ha visto perjudicado por los efectos de crisis internas y a nivel internacional, donde el líder emprendedor venezolano se ha caracterizado por su resiliencia, por su constancia, por reinventarse además por buscar nuevas igual que mejores alternativas.

Palabras claves: Economía, emprendimiento, liderazgo

Leadership and challenges of entrepreneurship in Venezuela, current situation and future projection.

Abstract

Leadership and social entrepreneurship in Venezuela are prominent elements in recent years. Leadership is one of the main factors to encourage work teams to develop projects. Business entrepreneurship in Venezuela is characterized by different types of proposals in digital marketing, the gastronomic sector and the fashion industry. In the current context, entrepreneurship and leadership are vital for the development of Venezuela, it faces many obstacles and challenges, since the country has been harmed by the effects of internal and international crises, where the Venezuelan entrepreneurial leader has been characterized by his resilience, by his perseverance, by reinventing himself and by seeking new as well as better alternatives.

Keywords: Economy, entrepreneurship, leadership.

* Abogado (Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE 2016). Licenciado en Contaduría Pública (Universidad del Zulia, LUZ 2015). Actualmente participante en la Maestría de Gerencia Empresarial (Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín).

** Licenciado en Contaduría Pública (Universidad Dr. José Gregorio Hernández 2014). Actualmente participante en la Maestría de Gerencia Empresarial (Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín).

Introducción

El desarrollo de la economía venezolana en los últimos 30 años ha pasado por diferentes etapas de crecimiento y estancamiento en algunas ocasiones, donde la inversión del capital privado y las políticas económicas y sociales del Estado no han ido en la mayoría de los casos, de la mano con las realidades del contexto mundial, tendientes a la globalización, apertura de mercado y la consolidación de un estado de confianza que permita la expansión económica.

En relación con lo anterior, el liderazgo y el emprendimiento han sido dos conceptos que muy escuchados, los cuales, de la mano con la resiliencia, se han unido en el terreno práctico del venezolano, llegando a ser acepciones incluidas dentro de las características del liderazgo patrio. En tal sentido, para que una idea pueda convertirse en un emprendimiento con potencialidades de crecimiento en la actual dinámica del venezolano, ambas deben estar incluidas.

Con el presente análisis, se busca concatenar ambos conceptos desde las perspectivas y las realidades que caracterizan estas nociones dentro de la República Bolivariana de Venezuela, tomando en cuenta los constantes desafíos que atraviesan desde el punto de vista económico y del estado de derecho, así como también la descripción de la situación actual del liderazgo-emprendimiento venezolano y las proyecciones a futuro desde una visión de construcción de país, fomento de las fuentes de empleo formal y de crecimiento económico.

Fundamentación teórica

Liderazgo y emprendimiento como factores de desarrollo.

El liderazgo y el emprendimiento son importantes factores para el desarrollo económico y social en cualquier país del mundo. Venezuela no es la excepción para esta premisa general, ambos conceptos son habilidades necesarias para enfrentar los desafíos del mercado y de la sociedad, y para innovar en la creación de nuevas oportunidades de trabajo y prosperidad.

Así, es importante conocer los postulados teóricos al respecto de lo que se concibe como liderazgo, según los planteamientos de Davis k. (2019), definido como: El liderazgo es la habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de objetivos definidos. En otras palabras, el Liderazgo, es la relación interpersonal dinámica que requiere ciertas habilidades, que el mismo líder puede ir desarrollando o descubriendo en su ejercicio.

Asimismo, Loaiza, Carmen y Pirela, Ligia (2015), al analizar la figura del líder refieren que “en síntesis, las características que el que debe poseerse son: motivación al logro, ambición, energía, tenacidad, iniciativa, poder, honestidad, integridad, autoconfianza, habilidades cognitivas, conocimiento de la situación, carisma, creatividad, flexibilidad, visión, patrones de comportamiento e interacción, adaptables a la situación y a las necesidades de los seguidores. El líder inspira y arrastra a los seguidores”. No obstante, a lo planteado, no hay una receta de rasgos o características aceptadas de forma taxativas por todos los estudiosos y no todos los líderes eficaces poseen todos estos atributos, por lo cual pueden variar dependiendo del contexto, edades, sectores, entre otros aspectos.

El liderazgo en Venezuela

El liderazgo es un proceso de desarrollo de ideas que generan influencias en terceros, en tal sentido, es importante mencionar que dicha habilidad o destreza se puede ejercer en distintas áreas, como en la política, los negocios, las organizaciones sin fines de lucro, entre otros. En la República bolivariana de Venezuela, diferentes líderes se han destacados en distintos aspectos de la sociedad, como es el caso de empresarios exitosos, políticos influyentes y líderes comunitarios; teniendo en cuenta lo planteado por Yukl (2008, p. 8), quien expresa que: “el liderazgo es el proceso de influir sobre otras personas para conseguir su comprensión y consenso acerca de las acciones y medidas necesarias en una situación dada, y el proceso de facilitar los esfuerzos individuales y colectivos para conseguir objetivos comunes”.

El emprendimiento

A su vez, en el ámbito empresarial, el emprendimiento ha sido un factor clave para el éxito de muchos negocios. A pesar de los desafíos económicos y políticos del país, muchos emprendedores venezolanos han logrado ser innovadores y disruptivos en el mercado, creando soluciones ante las necesidades de los consumidores. Respecto al contexto venezolano, la mayoría de los emprendimientos son pequeñas y medianas empresas, las cuales desempeñan un papel fundamental en la economía del país.

Lo anteriormente planteado, resulta congruente con los aportes de Urbano y Toledano (2009), quienes señalan que el emprendimiento empresarial es una forma de pensar, razonar y actuar vinculada por la búsqueda de una oportunidad de negocios. De manera más amplia Martins (2023), definen al emprendimiento como la ejecución exitosa de ideas de las mentes más brillantes. Un emprendedor es una persona que ve un problema en el mundo e inmediatamente se enfoca en conseguir la solución, todos tienen algo en común la valentía. Son líderes del mañana.

Así mismo, una parte importante del emprendimiento incluye la ejecución de ideas llevadas a cabo por un emprendedor, el cual pasa a la acción para asegurar un cambio positivo. Por otra parte, el emprendimiento empresarial, lo define como el proceso de crear algo nuevo con valor, dedicando tiempo, siendo esforzados, asumiendo los correspondientes riesgos financieros, psicológicos e incluso sociales, para obtener así las recompensas resultantes de la independencia económica y personal.

Considerando que el liderazgo y emprendimiento en Venezuela son factores que han estado presentes en los últimos años en el desarrollo del país: se resalta la influencia del liderazgo, como uno de los principales factores para crear e incentivar a los equipos de trabajo para el desarrollo de proyectos en el contexto venezolano ha tenido su principal auge en el factor de la resiliencia. Es así como un país lleno de profesionales de talla mundial, se encuentra solapado por una gran crisis migratoria, fuga de talentos y el embate de políticas desacertadas desde el ejecutivo nacional.

Asimismo, al hablar del liderazgo debemos reconocer que son muchos los aspectos que hay que reforzar sobre este tema, la sociedad venezolana no sólo puede quedarse con aquellas características de liderazgo innato, que pueden “estar presentes” en los diferentes actores de la sociedad venezolana, llámese el ámbito político, económico, educativo u otros, sino que, que la sociedad debe ir mucho más allá e impulsar a que cada uno de esos actores que hacen vida dentro del territorio venezolano, puedan adquirir las herramientas que desde el punto de vista teórico soportan esas características que deben acompañar al líder en función de poder desempeñar una labor en función de construir una patria.

Entonces, al hablar de liderazgo podemos, también se es necesario hacer referencia a tres características que, sin lugar a duda, muchos autores coinciden en que forman parte de un buen liderazgo, bien sea que el líder "nazca o se construya". Se puede decir entonces, que inspirar, organizar y motivar a aquellos que forman parte de un equipo de trabajo, son tres características esenciales, con las que debe hacerse un líder en el ámbito venezolano.

En relación con lo anterior, el emprendimiento dentro del territorio venezolano en el ámbito de los negocios, se ha caracterizado por el auge de diferentes tipos de propuestas en los ámbitos de marketing digital, sector gastronómico, industria de la moda, específicamente en referencia a ropa y accesorios, propuestas de entretenimiento y servicios atados a las aplicaciones de transporte privado y las entregas a través de domicilios, que aunque está dos últimas llevan años en la vida del ciudadano común en el resto del mundo, recientemente se han posicionado en Venezuela haciéndose de una gran parta del mercado

en importantes ciudades como Caracas, Valencia y Maracay, ello con mayor posicionamiento luego de la pandemia del Covid-19.

Factores de influencia en el liderazgo y emprendimiento en Venezuela

En Venezuela las regulaciones formales y fiscales de las sociedades mercantiles se encuentran reguladas por varios instrumentos normativos de carácter legal, como por ejemplo el Cogido de Comercio, el Código Orgánico Tributario, Ley de Impuesto Sobre la Renta, entre otras. Las ideas para desarrollo de negocios o emprendimientos al igual que cualquier otra empresa ya constituida, debe regularizarse y cumplir dichos deberes a la par de desarrollar planes que generen en mayor o menor cantidad, producción de bienes, servicios y fuentes de trabajo para las familias venezolanas.

Dichos planes originales en la mayoría de los casos se ven entorpecidos por política de Estado poco acertadas que permitan el control armonizado y un justo equilibrio, para que dichos emprendimientos se consoliden y funjan como contribuyentes formales a las arcas de la nación. Así pues, al hablar nuevamente de los conceptos en estudio, sin lugar a dudas debemos analizar los factores que en el ámbito venezolano han repercutido de forma determinante en ellos, a saber: Crisis económica; Políticas fiscales; Programas de apoyo a emprendimientos; y Financiamiento.

Crisis económica

En cuanto al factor económico, podemos mencionar el largo periodo de recesión por el cual el Estado venezolano ha transitado a lo largo de los últimos 10 años, con una economía basada en la exploración del petróleo, rubro que durante dicho periodo de tiempo ha experimentado los más bajos precios en el mercado internacional, y que a la par ha disminuido el crecimiento de su producto interno bruto. La fuerte crisis política ha estado marcada por sanciones económicas internacionales que ha repercutido muy negativamente, que, sumado a los índices inflacionarios, impulsaron al gobierno del presidente Nicolás Maduro a implementar dos procesos de reconversión monetaria con la devaluación del bolívar como moneda oficial, el primero en el año 2018 y otro en el año 2021, como estrategias para poder controlar el mercado cambiario hacia un mercado de recuperación económica.

Políticas fiscales

La política de apertura, es un factor que ha marcado el emprendimiento y el liderazgo en los últimos cinco (05) años, tomando en cuenta que en 2019 hubo la apertura del control del tipo de cambio, teniendo un nuevo marco de referencia que invita a la libre convertibilidad de la moneda. Asimismo, dicho proceso

tuvo como consecuencia la derogación todos los instrumentos normativos establecidos por el Banco Central de Venezuela (desde el 2022) y de forma positiva dio la posibilidad al ejecutivo nacional de poder controlar en buena medida, el alto índice inflacionario que venía azotando no solo al emprendimiento y liderazgo en Venezuela, sino a todos los niveles de la sociedad.

Otra de las políticas puestas en práctica por el Estado venezolano, ha sido su intervención en el mercado cambiario e inyección de divisas a través del Banco Central de Venezuela, como estrategias para frenar la inflación y estabilizar el control de cambio. Estrategias que han dado un respiro al emprendimiento venezolano, pero que no ha sido suficiente para consolidar el crecimiento económico esperado, siendo todavía uno de los principales desafíos a enfrentar para lograr un estado de derecho y de confianza que permita la inversión y el crecimiento del emprendimiento en el territorio nacional.

Programas de apoyo a emprendimientos

Los programas de apoyo y subsidios han sido alternativas del Estado para el impulso y/o apalancamiento del emprendimiento en Venezuela. Un ejemplo de ello ha sido la concesión de facilidades desde el año 2020 a través de resoluciones y circulares del Ministerio de interior y justicia para el registro de pequeñas y medianas entidades económicas a través del servicio autónomo de registros y notarías adscritas al SAREN.

Esta política del Estado ha impulsado la formalización y constituciones de pequeños y medianos emprendimientos con la disminución de los aranceles y de los requisitos para que aquellos emprendedores con ideas potencialmente explotables para la construcción de la economía venezolana, quienes puedan tener acceso de forma mucho más sencilla a la formalización y posterior contribución como compañías o sociedades anónimas dentro del territorio venezolano fortaleciendo de alguna u otra forma el crecimiento económico sostenible y sustentable del país.

No obstante, las políticas del Estado no se han consolidado de forma armónica para que efectivamente las condiciones económicas y el compendio de normas jurídicas con las cuales deben cumplir dichas sociedades mercantiles coincidan en su aplicación práctica, para poder funcionar a cabalidad y en estricto cumplimiento de las mismas. Por el contrario, vemos la contradicción en el impulso de dichos estímulos al sector emprendedor venezolano, que ve cuesta arriba el cumplimiento de cada uno de estos deberes formales que, al contrario de ir hacia una política de impulso a esos sectores en crecimiento, se ven ahogados ante el cumplimiento de aspectos formales.

Financiamiento

De acuerdo a los puntos de interés es el financiamiento a través de la banca pública y privada: se ha visto minimizado, por no catalogarlo de forma directa como "extinguido" durante los últimos 10 años. En tal sentido, se ha vuelto un poco más difícil para el emprendedor venezolano con ideas de negocios potencialmente explotables poder hacerse del capital necesario para poder cumplir con cada uno de los requisitos necesarios para poder poner en marcha un negocio dentro del territorio venezolano.

Si bien es cierto que el gobierno nacional ha impulsado programas de desarrollo social para emprendedores, cooperativas y fondos de desarrollo, quienes luego de cumplir con ciertos parámetros para su sostenibilidad pueden optar a programas de financiamiento a través de la banca pública. Sin embargo, dichos programas también se han visto minimizados en aras de poder el Estado cumplir con todas las necesidades y programas sociales que le son demandados en la actualidad.

Asimismo, otros sectores de la sociedad venezolana como La Federación Venezolana de Cámaras de Comercio y Producción (Fedecamaras) y otras organizaciones no gubernamentales han desarrollado programas de liderazgo y de emprendimiento en Venezuela en aras de poder impulsar el crecimiento del sector económico y así poder coadyuvar a la reconstrucción de la economía venezolana imbatida últimamente por diferentes ámbitos.

Metodología

Según Martínez (2020), reseña que la investigación o método descriptivos de investigación es el procedimiento usado en ciencia para describir las características del fenómeno, sujeto o población estudiada. Al contrario que el método analítico, no describe por qué ocurre un fenómeno, sino que limita a observar lo que ocurre sin buscar una explicación. Asimismo, refiere que este tipo de investigación no comprende el empleo de hipótesis ni predicciones, sino la búsqueda de las características del fenómeno estudiado que le interesa al investigador.

Por otra parte, Según Salinas (2012), la investigación descriptiva es aquella que se refiere a la descripción de algún objeto, sujeto, fenómeno, entre otro; en total o en parte del mismo. Sin embargo, se acepta como perfectamente válida y original, la descripción de alguna variación o modificación de algo ya descrito, por ejemplo, en un aparato o técnica o proceso, se pueden modificar sus componentes y así obtener resultados diferentes y mejores a los anteriormente descritos.

De lo anterior se infiere que los autores consultados coinciden en la definición del tipo de investigación descriptiva como aquella que detalla o caracteriza un proceso o evento cualquiera sea su naturaleza y a partir de allí se construye un aporte al conocimiento en el ámbito científico. En consideración a lo planteado, el presente estudio obedece a este tipo de investigación debido a que se plantea el presente del liderazgo del siglo XXI y el emprendimiento en el contexto venezolano además los desafíos el cual enfrentan; partir de allí se determinan las variables necesarias para lograr su esquema de análisis.

Resultados

Según Sánchez et al (2018), el análisis de datos es una etapa del proceso de investigación que consiste en organizar la información recolectada para ser tratada bajo un enfoque minucioso y analítico, describiendo e interpretando la información para luego generar conclusiones. De acuerdo con Freixas (2014), el análisis de los datos implica examinar sistemáticamente los elementos de información disponibles, de manera que el investigador pueda delimitar y establecer relaciones entre las partes interpretándolo todo junto con el problema de investigación, para alcanzar mayor conocimiento del fenómeno.

Conclusiones

En el liderazgo venezolano se destaca por la resiliencia formada en un ámbito educativo universitario de alta calidad. Venezuela cuenta con uno de los mejores índices de rendimiento académico y de preparación dentro de Latinoamérica. Existen muchos ejemplos exitosos dentro y fuera de sus fronteras de proyectos liderados por venezolanos. Algunos de ellos son: Carlos García Ottati con la empresa Kavak, la cual facilita la compra-venta de automóviles usados, una empresa que está valorada en casi USD 9 mil millones; el liderazgo femenino de María Teresa Arnal, quien se destaca como CEO de Google en México; el éxito de aplicaciones como Yummy Rides de Vicente Zavarce fundada en 2020, siendo la primera aplicación de domicilios del país, la cual en su primer año de trabajo alcanzó los 600.000 usuarios.

El emprendimiento y el liderazgo en Venezuela son conceptos entrelazados que se han visto retrasados si se compara con el desarrollo que estos han tenido en otros países de Latinoamérica y del resto del mundo. A pesar de lo anterior, una palabra que pudiera definir dichos conceptos en los últimos 10 años dentro del territorio nacional es la “resiliencia”.

El líder emprendedor venezolano se ha caracterizado precisamente por su resiliencia, por esa constancia, por reinventarse y por buscar nuevas y mejores alternativas para poder crear espacios de producción económica que puedan generar los ingresos que de primera mano sirvan de sustento para el hogar venezolano, y qué consecuentemente se conviertan en motor de desarrollo económico, para toda la de un país que se ha visto perjudicado por diferentes embates de implosión nacional e internacional.

Finalmente, se puede dejar de mencionar que, aunque el emprendimiento y el liderazgo son vitales para el desarrollo de Venezuela, enfrentan muchos obstáculos y desafíos. La falta de seguridad jurídica, la inestabilidad política y la corrupción, situaciones ante las cuales la sociedad debe sobreponerse y ser capaz de cohesionar los grupos de trabajo para crear acciones transformadoras. Tal labor unificadora requiere cualidades forjadas como la ética, el pensamiento autónomo y crítico, la resiliencia, el hábito de formular y concretar acciones específicas, la escucha activa y la buena habilidad expresiva enfocada en la motivación de personas y grupos.

Es por esta razón que la consecución de dichas cualidades dentro del liderazgo y el emprendimiento venezolano, serán los cimientos que edificarán una proyección favorable de tan importante aspecto económico para el país. Es corresponsabilidad de todos los noveles de la sociedad y del Estado, poder brindar las herramientas para su consolidación y crecimiento, a través del liderazgo y los desafíos que acarrea el emprendimiento específicamente en Venezuela.

Referencias bibliográficas

Bermudez C., Luzveis (2019). **Análisis del liderazgo en telecomunicación y mantenimiento C.A (Telmaca)**. Trabajo Especial de Grado (Lic. en Administración de Empresas) Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Facultad de Ciencias de Administrativas, Escuela de Administración de Empresas, Maracaibo.

Castillo C. Yanire (2018). **Alcance del Emprendimiento en el Comercio Electrónico como Nueva Tendencia en el Derecho Mercantil Venezolano**. Trabajo Especial de Grado (MSc. en Derecho Mercantil) Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Decanato de Investigación y Postgrado, Maestría en Derecho Mercantil, Maracaibo.

Loaiza, C. T., & Pirela, L. (2015). **Liderazgo en organizaciones venezolanas**. Revista Venezolana de Gerencia, 20(69) 152-171. [Fecha de Consulta 14 de Junio de 2023]. ISSN: 1315-9984. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29036968009>

Val-u-Educación Financiera (2022), <https://www.myval-u.com/blog/14-emprendedores-venezolanos-exitosos-en-el-mundo-startup>

Generado: 13/06/2023.

El Estímulo (2017) <https://elestimulo.com/elinteres/tecnologia/2017-03-10/google-mexico-nombra-a-una-venezolana-como-su-nueva-directora/>

Generado: 12/06/2023

Federación Venezolana de Cámaras de Comercio y Producción (Fedecamaras)
<https://www.fedecamaras.org.ve/>

Consultado: 13/06/2023

Campus Virtual Empresarial Fedecamaras, (CVEF).
<https://www.cvef.org.ve/mod/page/view.php?id=543&forceview=1>

<http://www.mppef.gob.ve/gobierno-nacional-simplifica-tramites-para-registro-de-pymes/>

Consultado: 13/06/2023.

Gobierno Nacional simplifica trámites para registro de PYMES, Ministerio del Poder Popular para la Economía, Finanzas y Comercio Exterior. (2020). <http://www.mppef.gob.ve/gobierno-nacional-simplifica-tramites-para-registro-de-pymes>. Consultado: 13/06/2023.

Artículo escrito por Nicole Martins Ferreira. <https://www.oberlo.es/blog/definicion-y-significado-emprendimiento>. Consultado: 03/01/2023

Gerencia Estratégica: Enfoque Humanista en los Tiempos de Globalización

3JCIJGH-45

*Harvin Fernández

**Andreina Salazar

***Juan Bracho

Resumen

El presente artículo pretende llevar a discusión el enfoque humanista en la gerencia estratégica en tiempos de globalización. Metodológicamente estuvo enmarcada como descriptiva de corte documental, con diseño bibliográfico, empleando como técnica básica el análisis crítico e interpretación de la información. Como población se utilizó investigaciones ya realizadas en los campos de la gerencia estratégica, el humanismo y la globalización. Los instrumentos empleados fueron libros, trabajos de investigación y revistas científicas. Los resultados obtenidos de la presente investigación plantean que, al adoptar un enfoque humanístico en la gerencia estratégica, las empresas pueden mejorar la lealtad y compromiso de los trabajadores, aumentar la satisfacción del cliente, mejorar la calidad de los productos y servicios que ofrecen.

Palabras claves: gerencia estratégica, humanismo, globalización.

Strategic management: humanist approach in the time of globalization

Abstract

This article aims to discuss the humanist approach to strategic management in times of globalization. Methodologically, it was framed as a descriptive document, with a bibliographic design, using critical analysis and interpretation of information as a basic technique. As a population, research already carried out in the fields of strategic management, humanism and globalization was used. The instruments used were books, research papers and scientific journals. The results obtained from this research suggest that, by adopting a humanistic approach to strategic management, companies can improve employee loyalty and commitment, increase customer satisfaction, and improve the quality of the products and services they offer.

Keywords: strategy management, humanism, globalization.

*Licenciado en Comunicación social, mención Desarrollo Social (UNICA). Participante de la Maestría en Gestión del Talento Humano (UJGH). Diplomado en Formación Docente. Diplomado en Community Management. Subdirector de Información y Cultura de la Universidad. Dr. José Gregorio Hernández. hfernandez@ujgh.edu.ve

**Abogada (URBE). Participante de la Maestría en Gestión del Talento Humano (UJGH). Cursante del Diplomado en Formación Docente (UJGH). Jefe de Servicios, Notaria Novena de Maracaibo, Estado Zulia. andreinasalazar199@ujgh.edu.ve

***Maestrante de la Maestría en Gestión del Talento Humano. Abogado

Introducción

En la era actual de la globalización, se ha operado una profunda transformación en el ámbito empresarial, económico y social. Esta se traduce en una intensificación de la competencia y una creciente demanda de calidad y eficiencia por parte de las empresas. Por consiguiente, resulta imperativo contar con un enfoque de gerencia estratégica que reconozca la trascendental importancia del elemento humano dentro de la organización, fomentando una cultura empresarial que se oriente hacia el desarrollo y el bienestar de sus colaboradores.

En este contexto, las grandes organizaciones a nivel mundial se encuentran en una constante búsqueda de globalización, siempre esforzándose por mantenerse a la vanguardia, optimizar todos los aspectos de su operación para reducir costos, aumentar ganancias y aprovechar eficientemente los recursos disponibles. Este enfoque no solo se orienta hacia la consecución de la estabilidad organizacional, sino también hacia la obtención de una posición predominante en el competitivo entorno empresarial.

Las empresas u organizaciones representan espacios de interacción en los cuales los individuos desempeñan un papel fundamental durante la mayor parte de su jornada laboral. En este contexto, el establecimiento de contactos efectivos y la promoción de relaciones saludables entre los diferentes departamentos son elementos esenciales para alcanzar los objetivos establecidos por la alta dirección. Es importante destacar que el alto rendimiento y un entorno laboral saludable, así como la consecución de los objetivos propuestos, no pueden lograrse de manera aislada. En consecuencia, resulta vital que la alta gerencia adopte un enfoque humanista en la gestión estratégica de las organizaciones.

El enfoque humanista en la gerencia estratégica representa un paradigma que reconoce la primordial importancia de las personas como actores clave en el éxito organizacional. Partiendo de la premisa de que son ellas quienes generan el valor y producen los resultados esperados, este enfoque se erige como un pilar fundamental para la gestión de la empresa en un mundo globalizado y altamente competitivo.

En este contexto, el enfoque humanista se esfuerza por fomentar una cultura empresarial que trascienda más allá de los números y los indicadores financieros. Se trata de cultivar un ambiente de trabajo que nutra el liderazgo, fomente el trabajo en equipo, motive a los colaboradores y fomente su crecimiento tanto en el ámbito personal como profesional. En otras palabras, se busca el desarrollo integral de los individuos que forman parte de la organización.

Fundamentación Teórica

Gerencia

El concepto de gerencia se puede contextualizar de acuerdo a Megginson y col. (2001), los cuales definen la gerencia como el poder trabajar con personas para determinar, interpretar y alcanzar los objetivos organizacionales, desempeñando las funciones de planeación, organización, dirección y control. Hersey y col., citados por Chiavenato (1995) en la misma línea de pensamiento dicen que la gerencia es la “capacidad para trabajar con y a través de individuos y grupos para el logro de objetivos organizacionales” (p.312).

La gerencia es una habilidad que se enfoca en lograr objetivos de manera efectiva a través de la coordinación, motivación de personas y grupos que trabajan en una organización. Se trata de un proceso clave para el éxito de cualquier empresa, ya que, de ella depende en gran medida la capacidad de aprovechar los recursos disponibles para alcanzar los objetivos organizacionales. La gerencia requiere de habilidades de liderazgo, toma de decisiones, planificación y organización, así como de la capacidad de trabajar en equipo y manejar diferentes situaciones y conflictos. En resumen, la gerencia es fundamental para el éxito de cualquier organización, y los gerentes deben tener habilidades y herramientas necesarias para llevar a cabo su rol de manera efectiva.

Gerencia estratégica

Chiavenato (2007), agrega que la gerencia estratégica “es un acto de participación intencional, para que el gerente pueda adquirir estrategias para el aprendizaje a fin de poder enfrentar los cambios y modificar las actitudes de los miembros de las organizaciones”.

Por otra parte, desde punto de vista estratégico David (2003), la gerencia estratégica es un proceso que inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr estas metas, y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener los fines buscados. Permite tomar decisiones sobre el tipo de esfuerzos de planeación que deben hacerse, cuándo y cómo debe realizarse, quién lo llevará a cabo, qué se hará con los resultados. El mismo establece que la administración estratégica, se concentra en la formulación de estrategias de una empresa basada en la creación de un conjunto de ventajas competitivas, como parte de un sistema de planeamiento sistemático.

Desde otra perspectiva, para Thompson y Strickland (2012), 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.

En conjunto, estas perspectivas ofrecen una comprensión integral de la gerencia estratégica como un proceso dinámico y participativo que abarca desde la formulación de estrategias hasta su implementación y evaluación. Esta disciplina se enfoca en la planificación, la adaptación al cambio y la búsqueda constante de ventajas competitivas, lo que la convierte en un elemento crucial para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones en un entorno empresarial en constante evolución.

Componentes de la gerencia estratégica

Según Correa (2005), los componentes de la gerencia estratégica “son los mecanismos estratégicos, organizacionales y culturales, las cuales pueden perfeccionarse”. Tomando en cuenta al autor, estos componentes toman todo lo que mecanismos que intervienen dentro del proceso gerencial con el fin de ser utilizados de forma analítica y óptima al formar parte de la realidad organizacional, esto con el propósito de que se integren de una manera comprometida y solidaria.

Consecuentemente, Parra (2005), plantea que los componentes son las “características prácticas que le permiten a un individuo guardar una relación causal con su desempeño efectivo o superior en el puesto”, haciendo referencia a las características propias que debe poseer el gerente con el fin de dominar el conjunto de tareas que establecen las funciones específicas dentro de la organización

Asimismo, Luna, citado por Bentley (2005), plantea que los componentes de la gerencia estratégica integra un conjunto de planteamientos (conocimientos, habilidades, destrezas) que se requieren para realizar una función y, al ser verificadas en las situaciones de trabajo, se determina que la persona ha alcanzado el tipo y nivel de desempeño y agrega que estos componentes permiten orientar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad. Por tanto, el autor sostiene que estos componentes son los medios para alcanzar la integración.

Por otra parte, según Paz (2010), el propósito del pensamiento estratégico es ayudar a las organizaciones, en la exploración de los desafíos futuros, tanto previsibles como imprevisibles, más que preparar a las mismas para un posible mañana único. Tomando en cuanto lo planteado, el pensamiento estratégico de la empresa se entiende como la acción coordinada de talento creativo que trabajan en base a un mismo orden de ideas que permite hacer hace al a la empresa avanzar al futuro de forma óptima.

El texto aborda la administración estratégica como un proceso integral que parte de la definición de metas organizacionales y se extiende hacia la formulación de estrategias y políticas destinadas a alcanzar dichos objetivos. Para garantizar la implementación exitosa de estas estrategias y la consecución de los fines deseados, se desarrollan planes detallados como parte del proceso. Esta involucra la toma de decisiones sobre la planificación necesaria, su timing y ejecución, la asignación de responsabilidades y la gestión de los resultados obtenidos. Fundamentalmente, se basa en la creación de ventajas competitivas y se integra dentro de un sistema de planificación metódico y coherente.

Siguiendo la línea de investigación, Porter (1980). Sostiene la conceptualización de estrategia como "La esencia de la estrategia es elegir qué no hacer". Así mismo, Kotler (2001) la define como "Estrategia es el esquema para asignar recursos escasos para alcanzar objetivos". Del mismo modo Ohmae. (1982), nos dice que "La estrategia es determinar cómo se va a ganar en el mercado".

Considerando los diversos enfoques presentados sobre la estrategia, es esencial resaltar la importancia de tener en cuenta las perspectivas de los diferentes autores mencionados y su aplicabilidad en el entorno empresarial global. Frecuentemente, las empresas se sienten tentadas a abordar todas las demandas del mercado en un intento de complacer a todos. Sin embargo, este enfoque puede llevar a una falta de enfoque y a una disminución en la calidad de los resultados obtenidos.

En contraste, la elección de adoptar una estrategia de "no querer hacer" permite a una organización enfocarse en sus áreas de fortaleza y en la creación de una ventaja competitiva sostenible. Esto implica tomar decisiones estratégicas deliberadas sobre qué actividades emprender y cuáles evitar, con el objetivo de optimizar los recursos y maximizar el valor para los clientes y stakeholders.

En conexión con lo anterior, cabe destacar que la estrategia empresarial abarca no solo la planificación de acciones y metas, sino también la asignación estratégica de los recursos limitados disponibles para alcanzar dichos objetivos. La gestión eficiente de estos recursos es un componente esencial en cualquier estrategia, ya que su escasez impone la necesidad de utilizarlos de manera eficaz para lograr el éxito en el mundo empresarial.

Por último, la competencia es feroz en cualquier mercado y la opción de una estrategia sólida es fundamental para superar a los competidores y garantizar el éxito. La estrategia no es simplemente un plan para hacer negocios, sino un enfoque estratégico para ganar a los competidores en el mercado. Esto nos recuerda que la estrategia empresarial es esencial para cualquier empresa que busca tener éxito en un entorno empresarial competitivo, la elección “de que no hacer”, la asignación de recursos y la adopción de una estrategia efectiva para ganar en el mercado son elementos clave para lograr un crecimiento y una rentabilidad sostenible en el tiempo.

Humanismo

En el mismo contexto, el concepto de Humanismo se puede definir a través de las palabras de Maslow (1954), quien lo describe como el significado de confiar en el hombre, tener fe en el hombre y comprometerse a estar comprometido para que su vida sea digna y feliz, justa y dichosa. Asimismo, Freire (1985), plantea que el humanismo es un enfoque que cree en la capacidad humana para crear significado y valor, y que busca una sociedad justa y equitativa donde todos los individuos puedan desarrollarse plenamente.

Dicho lo anterior, el humanismo en la gestión implica una perspectiva que reconoce la importancia de las personas en una organización. Se enfoca en entender las necesidades, aspiraciones y potencialidades de los colaboradores como individuos únicos. En un contexto temporal determinado, este enfoque busca crear un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo personal y profesional de los empleados, así como su bienestar general.

En este contexto, la motivación y la satisfacción del ser humano se encuentran intrínsecamente vinculadas a la realización de su potencial y al logro de su desarrollo personal constante. Desde la perspectiva del humanismo, se hace hincapié en el desarrollo personal como una dimensión fundamental de la existencia humana. El enfoque humanista se centra en la creencia de que cada individuo posee el potencial para alcanzar su pleno desarrollo en una sociedad caracterizada por la justicia y la equidad, donde todos tengan la oportunidad de desarrollarse plenamente.

Dentro del contexto específico de la formulación del título, es fundamental ahondar en el concepto del humanismo aplicado a la gerencia en un período de tiempo determinado. Este enfoque humanista se basa en la comprensión de que tanto la motivación como la satisfacción representan aspectos centrales de la experiencia humana en el entorno laboral y, por lo tanto, deben ser considerados en la toma de decisiones gerenciales.

La satisfacción, por su parte, está vinculada directamente con la calidad de vida en el trabajo y la percepción de que las necesidades personales y profesionales se están atendiendo de manera adecuada. La gestión humanista se preocupa por crear un entorno en el que los empleados se sientan valorados, escuchados y respaldados en su desarrollo. Esto no solo mejora su satisfacción en el trabajo, sino que también puede llevar a un mayor compromiso y lealtad hacia la organización.

Es importante destacar que el humanismo no se limita únicamente al desarrollo personal, sino que abarca una visión más amplia que se centra en el ser humano y su capacidad para crecer, evolucionar y aportar significado y valor a su vida. En este sentido, el humanismo busca promover una sociedad en la que cada individuo tenga la oportunidad de desarrollar todo su potencial y contribuir al bienestar común, en armonía con principios de justicia y equidad.

Globalización

Giddens (2000). define la globalización como como "La globalización puede ser definida como la intensificación de las relaciones sociales a través de las distancias, que conecta localidades lejanas de tal manera que los acontecimientos locales son modelados por eventos ocurridos a muchas millas de distancia y viceversa". Por otra parte, según Pérez y Célis (2004) la era globalización –era global o procesos de globalización– ha sido uno de los fenómenos que más ha calado en las inquietudes de los investigadores internacionales, nacionales y locales, quienes han abordado el tema desde diversas posturas; algunos a favor, otros en contra y algunos de manera imparcial.

Teniendo en cuenta a Bilancio (2008), sugiere “Es la focalización en un espacio internacional. El mundo es un mundo de diferencias, por lo tanto, cuantas más diferencias más oportunidades”. Por su parte (1998) nos explica que “La globalización se refiere al proceso de intensificación de las relaciones sociales mundiales que unen localidades, regiones y continentes. Esto se debe a una serie de transformaciones en los campos de la economía, la política, la cultura y la comunicación”.

Las interpretaciones de los autores antes mencionados, subrayan que la globalización se caracteriza por una expansión de las relaciones sociales y económicas a nivel mundial, lo que implica que acontecimientos y decisiones en una región pueden tener repercusiones en individuos y comunidades de otras partes del mundo. Además, la globalización se refiere a la intensificación de las conexiones entre culturas, economías, política y comunicación a escala global. Se contempla también como una oportunidad para capitalizar la diversidad cultural y la variedad de naciones, con el fin de promover una mayor conectividad e intercambio en el ámbito global.

Melamed (2006), considera que las organizaciones contemporáneas están tan enfrascadas en la idea de competitividad, en sobrevivir ante las hostiles condiciones del mercado, que plasman excesivas demandas hacia los colaboradores, sin importar edad, género, formación o área de la organización a la que se dediquen; a este fenómeno le denomina depredación y a las organizaciones que lo fomentan, organizaciones depredadoras. Estos planteamientos hacen patente la grave contradicción entre los supuestos fines benignos de las organizaciones y el sentido de malestar que viven muchas personas en ellas.

Generalizando todas las definiciones antes mencionadas se puede inferir que la gerencia estratégica con enfoque humanístico se ha convertido en una práctica cada vez más importante en el mundo empresarial actual, especialmente en tiempos de globalización, en los que las empresas se enfrentan a una competencia feroz en todo el mundo. En la presente investigación, se examinarán los conceptos clave y las estrategias de la gerencia estratégica, así como la importancia de un enfoque humanístico en este contexto.

Así mismo, indican que la gerencia estratégica, como enfoque de liderazgo empresarial, implica una serie de prácticas esenciales, incluyendo la planificación a largo plazo, la definición de objetivos y prioridades, la asignación eficiente de recursos y la evaluación del progreso hacia la consecución de estos objetivos. En su esencia, la gerencia estratégica se centra en la toma de decisiones fundamentadas con el propósito de alcanzar los objetivos de la empresa.

Por otro lado, el enfoque humanístico en la gerencia estratégica adopta una perspectiva más amplia que va más allá de simples metas y objetivos empresariales. Este enfoque pone un énfasis particular en las personas, tanto dentro como fuera de la organización, y reconoce que las decisiones empresariales tienen un impacto directo en la vida de los individuos. En consecuencia, la gerencia estratégica con enfoque humanístico se enfoca en lograr un equilibrio entre las necesidades de la empresa y las necesidades de las personas involucradas.

En el contexto de la globalización, la importancia de la gerencia estratégica con enfoque humanístico se acentúa, dado que las empresas se enfrentan a una competencia intensa en un mercado globalizado y altamente competitivo. En este entorno, las organizaciones deben ser capaces de adaptarse con rapidez a los cambios del mercado, fomentar la innovación y la eficiencia, y simultáneamente atender a las necesidades de sus empleados y otras partes interesadas. El enfoque humanístico en la gerencia estratégica emerge como una herramienta valiosa para que las empresas alcancen estos objetivos. Al

poner el foco en las necesidades y preocupaciones de los empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas, las organizaciones pueden mejorar la lealtad y el compromiso de sus trabajadores, elevar la satisfacción del cliente y mejorar la calidad de los productos y servicios que ofrecen.

Metodología

La investigación se presenta de tipo documental, ya que, trata de interpretar y ofrecer una visión de las realidades organizacionales mediante documentos y otras fuentes de información. Busca estudiar el fenómeno presentado mediante el análisis, crítica y comparación de diversas fuentes de información consultadas. La investigación de tipo documental-bibliográfica, según Hernández y col. (2014), los cuales 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.

De igual forma, Arias (2012), mantiene que la investigación documental se basa principalmente en la búsqueda de datos secundarios, que son aquellos obtenidos y analizados en otras investigaciones como fuentes documentales, con la terminación de crear nuevos aportes teóricos. Los estudios bibliográficos, según Barrios Pirela y col. (2014) la investigación documental se enfoca en el estudio de problemas, con el propósito de ampliar el conocimiento dependiendo de su naturaleza, con la recopilación de teorías y textos previos, para analizarlos y crear posibles vías de solución a través de conceptualizaciones del pensamiento del o los autores.

La investigación mantiene un diseño de tipo bibliográfico, la cual, según Hernández y Col. (2014), es aquella que se realiza sin manipular las variables, y se enfoca en observar fenómenos tal como suceden en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. En este mismo orden de ideas, Arias, (2012), plantea que la investigación documental se basa principalmente en la búsqueda de datos secundarios, que son aquellos obtenidos y analizados en otras investigaciones como fuentes documentales, con la terminación de crear nuevos aportes teóricos.

Al realizar esta investigación documental, resulta más que evidente, para nosotros como autores, el impacto e incidencia que tiene la globalización en los procesos gerenciales. Por un lado, esta da vía al incremento del desarrollo y expansión de los mercados. Fomenta la recuperación en la inversión a menor tiempo, realización de economías a escala, crecimiento en los procesos tecnológicos, personal más calificado, insumos a menor costo, así como incremento e influencia en el poder económico y político.

Las realidades gerenciales se ven más amplias al plantear oportunidades de mejora en las condiciones de acceso a los mercados que se encuentran fragmentados por el efecto post pandemia. Estas oportunidades se vuelven sumamente atractivas para los altos gerentes al aumentar los flujos de información, tecnología y capital, todo esto supone mejoras exponenciales a las condiciones del mercado, brindando alternativas económicas.

Por otra parte, es vital y fundamental para cualquier proceso estratégico tomar en cuenta al capital humano, ese talento que aporta su colaboración en las gestiones que realiza cualquier organización para lograr los objetivos establecidos. En vista de esto, los líderes necesitan contar con la capacidad, actitudes y aptitudes para involucrar al personal y así cumplir objetivos en crecimiento, productividad, competitividad y/o rentabilidad en cualquier organización participante en la globalización.

Como ya ha sido mencionado, la gerencia requiere de habilidades de liderazgo, toma de decisiones, planificación y organización, así como de la capacidad de trabajar en equipo, manejar diferentes situaciones y conflictos. Lo cual implica una inevitable necesidad por formar, motivar, capacitar y guiar a los colaboradores de las organizaciones para sembrar el espíritu emprendedor, ofreciéndoles una cultura participativa junto con oportunidades de realización personal plena.

Conclusión

La gerencia estratégica con un enfoque humanístico se presenta como una práctica esencial para la supervivencia y el éxito de las empresas en el contexto de la globalización. Al poner énfasis en las personas y equilibrar las necesidades comerciales con las necesidades individuales, las organizaciones pueden mejorar su rendimiento y contribuir de manera positiva a la sociedad en su conjunto. En última instancia, el enfoque humanístico en la gerencia estratégica no solo representa una opción ética, sino también una estrategia empresarial inteligente.

El humanismo en la gerencia estratégica se vuelve imperativo para el éxito empresarial en un entorno globalizado. Los líderes deben ser capaces de realizar una planificación a largo plazo, tomar decisiones informadas y asignar recursos de manera estratégica para alcanzar los objetivos de la empresa. Al mismo tiempo, es fundamental considerar las necesidades y preocupaciones de todas las partes involucradas, incluyendo empleados, clientes, proveedores y otros interesados.

Al adoptar un enfoque humanístico en la gerencia estratégica, las empresas pueden fortalecer la lealtad y el compromiso de los empleados, mejorar la satisfacción del cliente y elevar la calidad de los

productos y servicios que ofrecen. Esto no solo beneficia a la empresa, sino que también contribuye a la construcción de un entorno empresarial justo, equitativo y sostenible, beneficiando a la sociedad en su conjunto.

En el transcurso de esta investigación documental, queda claramente evidenciado el impacto y la influencia que la globalización ejerce sobre los procesos gerenciales. Por un lado, facilita el desarrollo y la expansión de los mercados, promoviendo la recuperación de la inversión en un menor plazo, mejoras tecnológicas, personal más calificado, insumos a costos reducidos y un incremento en el poder económico y político.

Las realidades gerenciales se expanden aún más al presentar oportunidades para mejorar las condiciones de acceso a mercados que han experimentado fragmentación debido a los efectos post pandemia. Estas oportunidades se vuelven altamente atractivas para los altos gerentes, ya que aumentan los flujos de información, tecnología y capital, generando mejoras significativas en las condiciones del mercado y brindando alternativas económicas.

Por otro lado, es imperativo tener en cuenta el capital humano en cualquier proceso estratégico. Este talento humano contribuye de manera significativa a las operaciones de cualquier organización con el objetivo de alcanzar sus metas. Los líderes deben poseer habilidades de liderazgo, toma de decisiones, planificación y organización, así como la capacidad de trabajo en equipo y la resolución de conflictos. Esto implica la necesidad de formar, motivar, capacitar y guiar a los colaboradores para fomentar un espíritu emprendedor y una cultura participativa, brindando oportunidades para el desarrollo personal y profesional.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta.* Caracas: Episteme.
- Bauman, Z. (1998). *Globalización: Consecuencias humanas.* Editorial fondo de cultura económica.
- Bentley, D. (2005). *Evaluación y la calidad educativa.* Bogotá: Editorial Cooperativa Magisterio.
- Bilancio, G. (2008). *Marketing, las Ideas el Conocimiento y la Acción.* Pearson Educación.
https://pubhtml5.com/dizf/dsol/Marketing._Las_ideas%2C_el_conocimiento_y_la_acci%C3%B3n_-_Guillermo_Bilancio/
- Chiavenato, I. (1995). *Administración de recursos humanos 2ª Edición .* Mc Graw Hill.

- Chiavenato. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones Octava edición*. McGraw-Hill.
- Correa, L. (2005). *Instituciones educativas*. Caracas: Editorial Paidós.
- David, F. (2003). *Conceptos de Administración estratégica. (9a.ed.)*. Editorial Pearson Hall. México.
- Freire, P. (1985). *Pedagogía del oprimido. Montevideo, Tierra Nueva*. México: Siglo XXI Editores.
- Giddens, A. (2000). *Manual de sociología*. Madrid: Alianza Editoria. http://www.ula.ve/ciencias-juridicas_politicas/images/NuevaWeb/Material_Didactico/ProfeKirby/7241772-Anthony-Giddens-Sociologia.pdf
- Hernandez, F., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL. <https://doi.org/ISBN: 978-1-4562-2396-0>
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Natemeyer, W. E. (1979). Situational leadership, perception, and the impact of power. *Group & organization studies*, 4(4), 418-428. <https://doi.org/10.1177/105960117900400404>
- Kotler, P. (2001). *Dirección de mercadotecnia: análisis, planeación, implementación y control*. Pearson Educación. https://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/bitstream/handle/123456789/403/Kotler_Direccion_de_mercadotecnia.pdf?sequence=1
- Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of personality*, 22, 326-347. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1954.tb01136.x>
- Megginson, L. C., Mosley, D. C., & Pietri, P. H. (2001). *Administración: conceptos y aplicaciones*. Compañía Editorial Continental.
- Melamed, A. (2006). *Empresas Depredadoras, recursos no tan humanos*. Buenos Aires: Paidós.
- Ohmae, K. (1982). *La mente del estratega*. McGrawHill. https://www.academia.edu/35363190/Ohmae_Kenichi_La_Mente_Del_Estratega
- Parra, G. (2005). *Nueva visión de la Gerencia*. Madrid: Editorial Caracol.
- Paz, J. C. (2010). Pensamiento estratégico: herramienta de competitividad para una orientación gerencial del nuevo milenio. *Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*, 2(4), 95-104. <http://www.ucla.edu.ve/dac/revistateacs/articulos/Rev4-Ens3-Garcia.pdf>
- Pérez, C., & Célis, A. (2004). Cultura y sociedad en la era global. *Revista de Ciencias Sociale*, 2.

- Pirela Morillo, J., Pulido Daza, N. J., & Mancipe Flechas, E. (2016). *Investigación formativa en los estudios de información documenta*. Universidad de la Salle. https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=edunisalle_ciencias-sociales-humanidades
- Porter, M. (1980). *Estrategia competitiva: técnicas para el análisis de la industria y de los competidores*. Free Press, una division de Simon & Schuster, Incorporated. https://www.academia.edu/24621661/ESTRATEGIA_COMPETITIVA_T%C3%A9nicas_para_el_an%C3%A1lisis_de_los_sectores_y_de_la_competencia
- Thompson, A., & Strickland, A. (2012). *“Administración Estratégica”*. Decimoctava Edición. . México D.F. - México. McGraw – Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Control Interno de las pequeñas y medianas empresas (PYMES)

3JCIJGH-57

*Belinda Vásquez.
**Yarianny Aranzazu
***Henry Jiménez.

Resumen

La investigación tuvo como finalidad analizar el control interno de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), se encuentra fundamentada por los autores Estupiñán (2018), Meléndez (2016), Aguirre y Armenta (2012), COSO (2013), entre otros. La metodología está referida a la investigación documental, bibliográfica. Apoyándose de la documentación previa leída se concluye que el control interno es importante para las organizaciones, puesto que, permite aplicar lineamientos y directrices sobre las actividades de la empresa, orientadas básicamente al establecimiento de correctivos para detectar errores, observando las operaciones y la confiabilidad de los registros, por lo que es un aspecto relevante en la gestión empresarial brindando un impacto positivo dentro de una empresa, dado que, permite que las organizaciones alcance sus objetivos

Palabras Clave: Control, Interno, empresas.

Internal Control of small and medium-sized businesses (SMEs)

Abstract.

The purpose of the research was to analyze the internal control of small and medium-sized companies (SMEs), and is supported by the authors Estupiñán (2018), Meléndez (2016), Aguirre and Armenta (2012), COSO (2013), among others. The methodology refers to documentary, bibliographic research. Based on the previous documentation read, it is concluded that internal control is important for organizations, since it allows the application of guidelines and directives on the company's activities, basically aimed at establishing corrective measures to detect errors, observing the operations and reliability of records, so it is a relevant aspect in business management providing a positive impact within a company, since it allows organizations to achieve their objectives.

Keywords: Control, Internal, companies

*Licda. En Contaduría Pública. Maestría Gerencia Empresarial. Universidad José Gregorio Hernández. Trabajo quintero carrero & asociado. Correo: Belindavasquez783@ujgh.edu.ve

**Licda. En Contaduría Pública. Maestría gerencia empresaria – Universidad José Gregorio Hernández. General de alimentos génica. Corre: Yariennyaranzazu037@ujgh.edu.ve

***Licdo. En Contaduría Pública. Maestría gerencia empresarial - Universidad José Gregorio Hernández. Trabajo Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT). Correo: Henryjimenes727@ujgh.edu.ve

Introducción

En la actualidad el control interno se ha establecido como el pilar fundamental en el manejo de las organizaciones, ya que establecen una serie de normas y procedimientos que aseguran la confiabilidad de la información contenida en los estados financieros, evitando los fraudes y la pérdida de activos importantes, ya que por medio de este se planifica, organiza, dirige y supervisa las estrategias empresariales al servicio de la toma de decisiones, se ha evidenciado que las empresas exitosas manejan dicho control, hecho que brinda valor agregado en cuanto a la competitividad permitiendo un mayor posicionamiento de las organizaciones en sus respectivos sectores.

Por lo tanto, se espera analizar el control interno implementado en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y así, conocer si manejan lineamientos, que garanticen una eficiencia y eficacia que incida positivamente, evitando o disminuyendo el riesgo de las entidades, ya que estas se crea con un mínimo de recursos y el mayor o menor conocimiento respecto a una actividad o un mercado, que en algunas ocasiones resultan “suficientes” para el emprendimiento, pero no para que la empresa se mantenga y se convierta en una empresa innovadora y competitiva, destacando que al hablar de las Pymes nos referimos a entidades que solo agrupan hasta 100 trabajadores, considerando una subdivisión en dos sustratos, mediano inferior de 21 a 50 y mediano superior de 51 a 100.

Por lo tanto, el tema que se desarrollara durante la investigación de este artículo es, el control interno establecido en las pequeñas y medianas empresas en Venezuela, ya que se ha podido observar, que estas se ven en la obligación de redimensionar y agilizar sus operaciones, viéndose en la necesidad de crecer rápidamente y desempeñar un papel relevante en la vida económica, evidenciándose la carencia de controles, el fallo en la comunicación, la desmotivación laboral y/o la impericia del personal, el cual, repercute de manera negativa en su planificación, debido a que afecta la toma de decisión eficaz y oportuna de la organización.

Generando que las organizaciones no cuentan con información confiable y oportuna, ya que no existe un registro verídico de sus ingresos y egresos por la falta de un control y/o supervisión en las diferentes áreas, las entidades no manejan instrumentos establecidas que controlen que la información que está siendo entregada sea cierta, transparente y de forma oportuna para poder ser presentada ante la gerencia teniendo como consecuencia el cierre temporal o definitivo de muchas de estas organizaciones, siendo estas un factor determinante para el crecimiento económico de un país, así como para la generación de empleo sustentable y de calidad, ha ocupado la atención de economistas, políticos y científicos del área, quienes consideran este sector empresarial como vital para fomentar los espacios productivos.

Fundamentación teórica.

A continuación, se presenta la visión de diversos autores, los cuales hacen referencia al estudio realizado, y, por ende, permitieron obtener una formulación teórica que incluye detalles de cada uno de los elementos utilizados en la investigación

Definición de Control Interno.

A propósito del control interno, Estupiñán (2018), lo define como “un proceso, ejecutado por la junta directiva o consejo de administración de una entidad, por su grupo directivo (gerencial) y por el resto del personal, diseñado específicamente para proporcionarles seguridad razonable de conseguir en la empresa las tres siguientes categorías de objetivos: 1.- Efectividad y eficiencia de las operaciones; 2.-Suficiencia y confiabilidad de la información financiera y 3.-Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

Por otro lado, Meléndez (2016), define que es una herramienta de gestión, comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan o se implementan en las empresas dentro de un proceso continuo realizado por la dirección, gerencia y el personal de la empresa, para la custodia y protección de sus activos y patrimonio, promoción de la eficiencia en sus operaciones, promoviendo el mayor grado de rentabilidad.

En consecuencia, de lo expuesto, el control interno es importante ya que demuestra la eficiencia de las operaciones, la confiabilidad de la información financiera para el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables tal como lo plantea Estupiñán (2018), considerado como referente teórico principal para la presente investigación.

Para terminal, se define al control interno como un proceso generado por la dirección general de la organización orientada al logro efectivo y eficaz de los objetivos de una o más categorías, operaciones, informes y cumplimiento de las normas internas de la empresa, es decir un medio para un fin, no un fin en sí mismo.

Importancia de Control Interno.

Según Aguirre y Armenta (2012), “el control interno es de importancia para la estructura administrativa contable de una empresa”. Esto asegura que tan confiable es su información financiera, frente a los fraudes, eficiencia y eficacia operativa. En todas las empresas es necesario tener un adecuado control interno, pues gracias a este se evitan riesgos, fraudes, se protegen y cuidan los activos y los

intereses de las empresas, así como también se logra evaluar la eficiencia de la misma en cuanto a su organización.

Para Mendoza-Zamora (2018) cita en su artículo a (Estrada, 2010) El Control Interno trae consigo una serie de beneficios para la entidad, su implementación y fortalecimiento promueve la adopción de medidas que redundan en el logro de sus objetivos. A continuación, se presentan los principales beneficios:

- La cultura de control favorece el desarrollo de las actividades institucionales y mejora el rendimiento.
- El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público.
- El Control Interno bien aplicado contribuye fuertemente a obtener una gestión óptima, toda vez que genera beneficios a la administración de la entidad, en todos los niveles, así como en todos los procesos, sub procesos y actividades en donde se implemente.
- El Control Interno es una herramienta que contribuye a combatir la corrupción.
- El Control Interno fortalece a una entidad para conseguir sus metas de desempeño y rentabilidad y prevenir la pérdida de recursos.
- El Control Interno facilita el aseguramiento de información financiera confiable y asegura que la entidad cumpla con las leyes y regulaciones, evitando pérdidas de reputación y otras consecuencias.

Es importante destacar, que la teoría manejada por Aguirre y Armenta (2012), donde plantean que entre las importancias del control interno es de brindar una confianza razonable de que los estados financieros han sido elaborados bajo un esquema de control que disminuyan la probabilidad de tener errores sustanciales en los mismos.

En consecuencia, de lo expuesto, entre la importancia del control interno representa el soporte bajo el cual descansa la confiabilidad de una estructura administrativa contable de una empresa. El control interno es importante por cuanto no se limita únicamente a la confiabilidad en la manifestación de las cifras que son reflejadas en los estados financieros, sino también evalúa el nivel de eficiencia operacional en los procesos contables y administrativos tal como lo plantea Aguirre y Armenta (2012), considerado como referente teórico principal para la presente investigación.

Así pues, el control interno es importante ya que va a representar soporte bajo el cual descansa la confiabilidad de un sistema contable orientado a prevenir o detectar errores e irregularidades. Se destaca que el control interno debe ser: oportuno, ágil, flexible, adaptable, eficaz, objetivo y realista.

Objetivos del control interno

En la actualidad cualquier empresa o compañía por muy pequeña que sea debe tener un control interno establecido, ya que estos permiten llevar en forma ordenada, sistemática y certera todos los procesos que puedan afectar los objetivos de la organización. Por lo que Estupiñán (2018) indica “El control interno comprende el plan de organización y el conjunto de métodos procedimientos que aseguren que los activos están debidamente protegidos, que los registros contables son fidedignos y que la actividad de la entidad se desarrolla eficazmente según las directrices marcadas por la administración”. De acuerdo a lo anterior, los objetivos básicos son:

- Proteger los activos y salvaguardar los bienes de la institución.
- Verificar la razonabilidad y confiabilidad de los informes contables y administrativos.
- Promover la adhesión a las políticas administrativas establecidas
- Lograr el cumplimiento de las metas y objetivos programados.

Por otro lado, Meléndez (2016), explica como objetivos generales: conocer y aplicar los fundamentos científicos y técnicos del control interno, en empresas reales o simuladas de su entorno. Este objetivo presenta las siguientes situaciones:

- Promover la efectividad, eficiencia y economía en las operaciones y calidad en los servicios que debe brindar cada entidad.
- Proteger y conservar los recursos contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, sustracción, irregularidad o acto ilegal.
- Cumplir las leyes, reglamentos y normas establecidas.
- Elaborar información financiera válida y confiable, presentada con oportunidad.
- Promover una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad en la función empresarial, cautelando el correcto desempeño de los funcionarios y servidores.
- Servir de marco de referencia en materia de control interno para las prácticas y procedimientos administrativos y financieros.
- Orientar la formulación de normas específicas para el funcionamiento de los procesos de gestión e información gerencial en las empresas.
- Controlar la efectividad y eficiencia de las operaciones realizadas y que estas se encuentren, dentro de los programas y presupuestos autorizados.

- Permitir la evaluación posterior de la efectividad, eficiencia y economía de las operaciones, a través de la auditoría interna o externa, reforzando el proceso de responsabilidad institucional. Orientar y unificar la aplicación del control interno en las entidades públicas y privadas.

De los objetivos de control interno, anteriormente expuestos se puede concluir que el objetivo fundamental del control interno, es brindar una información confiable con relación a la información de la organización, permitiendo que los activos de la misma estén protegidos y promover la eficiencia operativa procurando apegarse a las herramientas prescritas por la dirección de la entidad.

Elementos del Control Interno.

Se conoce como elemento a la parte integrante de algo, a las piezas que forman una estructura, también es un principio químico o físico que forma parte de la composición de un cuerpo y a los componentes de una agrupación humana. El control interno es un componente muy importante en el funcionamiento y operación de las empresas, tiene un gran efecto en la calidad, oportunidad y veracidad de la información que genera la empresa.

Siendo estos los que permiten obtener un plan de organización que proporcione una apropiada distribución funcional de la autoridad y la responsabilidad de cada miembro de la organización, así como un plan de autorizaciones, registros contables y procedimientos adecuados para ejercer controles sobre activos, pasivo, ingresos y gastos.

En este caso de estudio específico, la variable control interno Estupiñán (2018), clasifica su enfoque bajo los elementos de control interno son organización, sistemas y procedimientos, encontrándose distribuido de la siguiente manera:

Elemento de organización: Un plan lógico y claro de las funciones organizacionales que establezca líneas claras de autoridad y responsabilidad para las unidades de la organización y para los empleados, y que segregue las funciones de registro y custodia.

Elementos de sistemas y procedimientos: Un sistema adecuado para la autorización de transacciones y procedimientos seguros para registrar sus resultados en términos financieros.

Elementos de personal: Prácticas sanas y seguras para la ejecución de las funciones y obligaciones de cada unidad de personas, dentro de la organización. Personal, en todos los niveles, con la aptitud, capacitación y experiencia requeridas para cumplir sus obligaciones satisfactoriamente. Normas de calidad y ejecución claramente definidas y comunicadas al personal.

Elementos de supervisión: Una efectiva unidad de auditoría independiente, hasta donde sea posible y factible, de las operaciones examinadas o procedimientos de autocontrol en las dependencias administrativas y de apoyo logístico.

Así mismo, Meléndez (2016) le da el siguiente enfoque

Elementos de organización: Los elementos del control interno en que interviene la organización son:

1.- Dirección o Gerencia: con objetivos y planes perfectamente definidos, que asuma la responsabilidad de la política general y de las decisiones tomadas en su desarrollo. Cuando se trata de la planificación existe la necesidad de establecer objetivos y planes perfectamente definidos en todas las áreas de una empresa. Consecuentemente una dirección que no fije objetivos no puede considerarse una dirección efectiva, ya que esta debe mantener comunicación con los objetivos y el personal de la empresa y cumplimiento de una serie de requisitos, como: Posibles y razonables, Definidos claramente por escrito, Necesariamente útiles, Flexibles, Comunicados al personal, Controles.

2. Coordinación y estructura de una organización sólida

La coordinación. Son Acciones que se adaptan a las obligaciones y necesidades de la empresa a un todo homogéneas y armónicas, que prevé los conflictos propios de funciones o interpretaciones contrarias a las asignaciones de responsabilidad y autoridad.

3. División o segregación de funciones. Que defina claramente la independencia o segregación de las funciones de: Operación (Gestión, producción, compras, ventas), Custodia (Activos, Caja y tesorería, créditos, cobranzas), Registro (Contabilidad, auditoría interna), Que ningún departamento debe tener acceso a los registros contables en que se controla su propia operación u actividad.

4. Asignación de responsabilidades, que establezca con claridad los nombramientos dentro de la empresa, su jerarquía y delegue facultades de autorización congruentes con las responsabilidades asignadas.

Elementos de procedimientos: La existencia de control interno no se demuestra solo con una adecuada organización, pues es necesario que sus principios se apliquen en las prácticas mediante procedimientos y funciones que garanticen la solidez de la organización.

Planeación y sistematización. Es deseable encontrar en uso un instructivo general o una serie de instructivos sobre funciones de dirección y coordinación, la división de labores, el sistema de

autorizaciones y fijación de responsabilidades. Estos instructivos usualmente asumen la forma de manuales de procedimiento y funciones que tienen por objetivo asegurar el cumplimiento, por parte del personal, con las prácticas que dan efecto a las políticas de la empresa, uniformar los procedimientos, reducir errores y abreviar el periodo de entrenamiento del personal y eliminar o reducir el número de órdenes verbales y de decisiones apresurada

Registros. Un buen sistema de control interno y contable debe procurar procedimientos adecuados para el registro completo y correcto de activos, pasivos, patrimonio, ingresos y gastos.

Informes. Desde el punto de vista de la vigilancia sobre las actividades de la empresa y sobre el personal encargado de realizarlas, el elemento más importante de control es la información interna. En este sentido, desde luego, no basta la preparación periódica de informes internos, sino un sentido cuidadoso por personas por capacidad para juzgarlos y autoridad suficiente para tomar decisiones y corregir deficiencias

Elementos del personal.

La eficacia de un sistema de control interno depende básicamente de la calidad del personal empleado de la empresa, ya que es fácilmente comprensible que el mejor de los sistemas puede fallar, aunque sea muy automatizado y aun cuando utilice las más refinadas técnicas que la automatización pone a su alcance, sino se dispone del personal idóneo para llevarlo a cabo.

Por ello, las políticas de personal deben dar énfasis al ingreso de personal calificado en experiencia, habilidad, conocimientos actualizados e integridad, para lograr la mayor eficiencia en sus funciones.

Una política de personal adecuada debe consistir en:

- a) Convocatoria y selección cuidadosa del personal antes de su contratación.
- b) Preparación del personal.
- c) Revisión de la actuación personal.
- d) Remuneración acorde con la responsabilidad asumida y con el grado de destreza demostrado.
- e) Vacaciones obligatorias anuales y rotación del personal.
- f) Medidas de seguridad apropiados.

g) Condiciones de trabajo adecuados.

h) Exigencia de acatamiento a las normas establecidas (disciplina).

El sistema de control interno no puede cumplir su objetivo si las actividades diarias de la empresa no están continuamente a cargo de personal idóneo y competente.

Los elementos de esta área que intervienen en el control interno son:

1. Entrenamiento. Mientras mejores programas de entrenamiento y capacitación se encuentran en vigor, más apto será el personal encargado de los diversos aspectos del negocio. El mayor grado de control interno logrado permitirá la identificación clara de las funciones y responsabilidades de cada empleado, así como la reducción de ineficiencia u desperdicio.

2. Eficiencia. Después del entrenamiento, la eficiencia dependerá del juicio personal aplicado a cada actividad. El interés del negocio por medir y alentar la eficiencia constituye un coadyuvante de control interno. Los negocios adoptan algún método para el estudio de tiempo y esfuerzo empleados por el personal que ofrecen al auditor la posibilidad de medir comparativamente las cifras representativas de los costos.

3. Ética y moralidad. Es obvio que los principios éticos y la moralidad del personal es una de las columnas sobre las que descansa la estructura del control interno. Los requisitos de admisión y el constante interés de los directivos por el comportamiento del personal son, en efecto, ayudas importantes al control. Las vacaciones periódicas y un sistema de rotación de personal deben de ser obligatorios hasta donde lo permitan las necesidades del negocio. El complemento indispensable de la ética y moral del personal como elemento del control interno se encuentra en las fianzas de fidelidad que deben proteger al negocio contra manejos indebidos.

4. Retribución. Es indudable que un personal retribuido adecuadamente se preste a realizar los propósitos de la empresa con entusiasmo y concentra mayor atención a cumplir con eficiencia que en hacer planes para defalcarse el negocio. Los sistemas de retribución al personal, planes de incentivos y permisos, pensiones y oportunidad que se le brinda para plantear sus necesidades y problemas personales constituyen elementos importantes de control interno.

Elementos de supervisión.

Como ha quedado dicho, no es únicamente necesario el diseño de una buena organización, sino también la vigilancia constante para que el personal desarrolle los procedimientos a su cargo, de acuerdo con los planes de la organización. La supervisión se ejerce en diferentes niveles, por diferentes funcionarios y empleados y en formas directa e indirecta.

Metodología

Esta investigación es documental bibliográfico, debido a que recopila y analiza toda la información y documentación concerniente al control interno de pequeñas y medianas empresas, partiendo de fuentes documentales y bibliográficas como; artículos, libros y publicaciones. De tal manera, Arias (2012), lo define como “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”.

Consideraciones finales.

Como en todas las economías a nivel mundial, en la diversidad de países, las organizaciones tratan de buscar un control idóneo para salvaguarde sus activos, por lo tanto, establecen un Control interno: ya que es un proceso, propuesto por la junta de directores, gerencia y algún otro personal de una compañía, diseñado para otorgar seguridad razonable respecto de la consecución de los siguientes objetivos: efectividad y eficiencia en las operaciones, confianza en la información financiera y cumplimiento de leyes y demás regulaciones

Ahora bien, el propósito de este artículo, el cual señala como meta analizar el control interno implementado en la pequeñas y medianas empresas, debido al cierre temporal o definitivo de estas, es una manera de dar a conocer las herramientas necesarias para diseñar o mejorar el control administrativo, con la finalidad de permanecer en el mercado cubriendo las necesidades, siendo estas un crecimiento económico de un país, así como para la generación de empleo sustentable y de calidad.

Si bien es cierto en Venezuela las pequeñas y medianas empresas representan un papel fundamental para el desarrollo del país, es por eso que se deben establecer controles que les brinde una garantía razonable, estos deben ser evaluados contantemente ya que estas crecen a un ritmo acelerado lo que significa que por su rápido crecimiento, existe una posibilidad o una probabilidad de que los controles

internos diseñados y aplicados por la dirección no identifiquen o gestionen los riesgos a los que está expuesta una organización.

En conclusión, la implementación de un control interno en las pequeñas y medianas empresas, les permiten un mejor funcionamiento en sus operaciones, un crecimiento en el mercado y conocer los riesgos internos y externos a los que se exponen y a su vez les permite mantener una constante evaluación de sus operaciones y el logro de sus objetivos.

Referencias Bibliográficas

Arias, F. (2012) El proyecto de investigación Editorial Episteme sexta edición Caracas- República Bolivariana de Venezuela

Estupiñán, R. (2018) Control Interno y fraude Editorial Ecoe Ediciones tercera edición Bogotá – Colombia

Meléndez, J (2016) Control Interno Editado por: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Chimbote, Ancash – Perú.

Aguirre, R y Armenta, C (2012), La importancia del control interno en las pequeñas y medianas empresas en México. Revista El Buzón de Pacioli (2012).

Mendoza Zamora, W. Garcia, T. Delgado, M. Barreiro, I. (2018), El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. Revista Científica Dominio de las ciencias Vol. 4 (2018).



MESA Nº 3. GESTIÓN EDUCATIVA		CÓDIGO
	Activando el aprendizaje durante y después de la pandemia: mediante sus habilidades matemáticas y de lenguaje Miriam Peña	<u>3JCIJGH-04</u>
	La rendición de cuentas como herramienta de la gestión social del gobierno municipal Danilo Araujo, Daniel Araujo, Pedro Redondo	<u>3JCIJGH-06</u>
	Constructo del aprendizaje significativo y educación mediada Jean Ferrer, Orlibeth Ruiz	<u>3JCIJGH-08</u>
	Representaciones sociales de la feminidad en mujeres que se convirtieron en madres Luisanna Jaimes, Frankeily Anciani, Norberto Valbuena	<u>3JCIJGH-12</u>
	Escuelas de ensueño. Supervisión educativa en el ámbito legal venezolano Jhonnhanna Contreras	<u>3JCIJGH-16</u>
	Supervisión educativa vs calidad educativa en la educación media general Isleidis Sánchez	<u>3JCIJGH -17</u>
	Competencias profesionales del docente supervisor en la praxis educativa Zulay Montiel	<u>3JCIJGH -18</u>
	Desempeño de competencias del supervisor en educación media general Graciela Ríos	<u>3JCIJGH -19</u>
	Motivación del desempeño docente desde las funciones del supervisor educativo Vanessa Leal	<u>3JCIJGH -20</u>
	Reflexiones sobre la transdisciplinariedad en el contexto educativo venezolano Juan Lujan	<u>3JCIJGH -22</u>
	Necesidades nutritivas del organismo del niño con diabetes Danyelis Baez, Miriam Peña	<u>3JCIJGH -59</u>
	Neuropedagogía en la gestión directiva. Relaciones interpersonales para un estilo organizacional Rosa Portillo, Jean Ferrer	<u>3JCIJGH -67</u>

Activando el aprendizaje durante y después de la pandemia: mediante sus habilidades matemáticas y de lenguaje

3JCIJGH-04

*Miriam Peña

<https://orcid.org/0009-0000-5787-1147>

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo identificar que habilidades desarrolla el alumno con los contenidos de lenguaje y matemáticos adquiridos durante y después de pandemia, soportado en autores: Aguirre (2010), Barjas y Pérez (1978), Ferreiro (2018), Gini y Misces (1953), González (2021). La metodología es descriptiva, documental bibliográfico, reflexionando: El aprendizaje durante y después de pandemia en los niños no se desarrolló debidamente los contenidos de matemática y lenguaje, ya que los discentes no adquirieron sus habilidades y competencias para superar sus perfiles. Además, los docentes no proporcionaban a los padres y representantes las actividades necesarias para lograr ambas áreas, causando déficit en las actividades después de la pandemia, y no potenciar el proceso de enseñanza- aprendizaje durante el SARS-CoV-2.

Palabras clave: Activando el Aprendizaje, habilidades matemáticas, lenguaje.

Activating learning during and after the pandemic: through their math and language skills

Abstract

The objective of this research is to identify what skills the student develops with the language and mathematical contents acquired during and after the pandemic, supported by authors: Aguirre (2010), Barjas and Pérez (1978), Ferreiro (2018), Gini and Misces (1953), González (2021). The methodology is descriptive, bibliographic documentary, reflecting: Learning during and after the pandemic in children did not properly develop the contents of mathematics and language, since the students did not acquire their skills and competencies to overcome their profiles. In addition, teachers did not provide parents and representatives with the necessary activities to achieve areas, causing deficits in activities after the pandemic, and not promoting the teaching-learning process during SARS-CoV-2.

Keywords: Activating Learning, math skills, language.

* MSc. Administración de la Educación Básica (UNERMB, 2008). Lcda. en Educación Integral, Mención Estética (UNICA, 1998). Bachiller docente equivalente a educación primaria. Diplomado en metodología de investigación y entorno virtuales. Profesora en las Cátedras Didáctica General, Metodología de Estudio, Prácticas Profesionales III y IV, Gerencia Educativa. Pedagogía General, Supervisión de personal, Toma de decisión (Electiva IV), Emprendimiento, planificación, evaluación, estrategias y recursos para el aprendizaje, música y expresión corporal, introducción a la educación y Trabajo Especial de titulación en pregrado y postgrado de la UJGH. PEII Nivel A2. Perteneciente al comité de FHAE y de Maestría de Gerencia e innovación educativa. Investigador adscrito a la Línea de Investigación Gestión Tecnológica del CIHAE-UJGH. Profesora de la cátedra de supervisión educativa, planificación educativa y evaluación institucional. 41 años en el sistema educativo. E-mail: miriamalejapenah@gmail.com. Miriam.pena@ujgh.edu.ve.

Introducción

En la actualidad las instituciones de educación enfrentan grandes presiones sociales en demanda de su transformación, debido a los cambios experimentados en la pandemia **del SARS-CoV-2**, y en el campo científico tecnológico y económico que repercuten en la sociedad cultura de la educación. Estos cambios reclaman profundas reformas en la formación de los seres humanos teniendo en cuenta la educación basada en competencia que el país requiere para hacer frente a los desafíos del desarrollo en un mundo globalizado.

Actualmente se han provocado cambios bruscos en la educación, cambiando la vida del docente y alumnos repentinamente hacia una modalidad de estudio y trabajo virtual, de ahí parte la iniciativa de esta investigación que abordo el estudio del aprendizaje durante y después de la pandemia del SARS-Cov-2, mediante sus habilidades desarrolladas en los contenidos matemáticos y conocimiento del lenguaje. De manera que los niños y adolescentes pueden utilizar sus actividades, sus habilidades y sus conocimientos poniéndolo en práctica como proceso para llevar a cabo la actividad de manera creativa y educativa, es importante contar con un espacio físico adecuado para expresar sus emociones en el momento dado, y puedan alcanzar un gran desarrollo y rendimiento en cada uno de ellos mediante su aprendizaje de las áreas de matemática y lenguaje.

Ante esta situación, los docentes de la educación deben afrontar las nuevas oportunidades y nuevos retos educativos en ofrecen nuevas formas de desarrollar habilidad, destrezas, comportamiento humano y adquirir conocimiento de calidad, en el cual se conecte cuerpo-mente-emociones en la formación integral del alumno. En este sentido, la gimnasia cerebral es un gran apoyo para logran esa conexión de manera que el aprendizajes significativos y dinámicas de las clases armónicas y divertidas, por tal motivo se debe tomar en cuentan al momento de planificar las estrategias dentro de aula de clases, ya que le permite al docente participar el proceso de transformación de la educación de este siglo y lo conduce al mejoramiento de su calidad profesional, se mantendrá actualizado con lo nuevo que ofrece la educación de manera que beneficie a sus alumnos.

A efecto de estructurar la investigación, se desarrollará cuyo contenido contempla los siguientes aspectos: introducción, en el cual se plantea o introduce el contenido en el artículo, seguido de la fundamentación teórica (Activando el aprendizaje durante y después de la pandemia: mediante sus habilidades matemáticas y de lenguaje), estableciéndose la investigación desde el punto de vista teórico, práctico, metodológico y social. Se hace referencia; también a las habilidades desarrolladas en los

contenidos matemáticos y Conocimiento del lenguaje del proceso de enseñanza aprendizaje, su metodología, finalmente, se presentan las reflexiones de la investigación y referencias bibliográficas.

Fundamentación teórica

En la práctica actual educativa, se observan algunos docentes que no utilizan la gimnasia cerebral como herramientas necesarias para incentivar la capacidad creadora en los niños y niñas con algunos ejercicios tales como: la matemática, y el lenguaje, con estas enseñanzas se estimulan el potencial de los educandos y desarrollan habilidades motrices y socioculturales de los estudiantes. Así mismo, es importante contar con un espacio físico adecuado para que el niño exprese sus emociones en el momento dado.

En el mismo orden de ideas, entendemos por apreciación creativa, la manera en la cual los niños y niñas pueden utilizar sus actitudes, sus habilidades y sus conocimientos como un proceso para llevar a cabo cualquier actividad de manera creativa, en conexión con mente y cuerpo, ayudándolos a pensar y al mismo tiempo expresarse a través del lenguaje y la matemática, además de ser este uno de los componentes considerados esenciales para promover el desarrollo integral de los niños y sus competencias primarias.

Por consiguiente, la concepción actual del aprendizaje durante y después de la pandemia SARS-CoV-2, va de la mano con la manera en la cual los niños y niñas tienen apreciación creativa en sus actividades diarias, elevando cada vez más sus niveles creativos, sus habilidades y su estimulación motriz y cerebral. En este orden, podemos entender que al momento de que un niño no estimule su apreciación creativa, ni sus conocimientos, puede conllevar a que este crezca con una alta falta de creatividad, que a largo plazo puede afectarlo de diversas maneras, por ello es importante trabajar diariamente en la proactividad e iniciativa de los estudiantes, no solo para mejorar el proceso de aprendizaje sino para generar en ellos, pensamientos positivos, lógicos, dinámicos que a su vez, puedan ayudarlos a conocer sus talentos, habilidades desarrolladas en los contenidos matemáticos y conocimiento del lenguaje.

Dentro de una labor de investigación hay un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado, lo cual constituye el basamento teórico del mismo.

Aprendizaje durante y después de la pandemia.

Según Malhotra y Kumar (2021), definen el aprendizaje como "Un cambio en el comportamiento que se demuestra cuando las personas implementan conocimientos, habilidades o practicas derivadas de

la educación", además mencionan, " la educación se puede transformar incorporando la tecnología en las aulas, y usarla en todo su potencial, con la ayuda de diversas herramientas como pizarras digitales, DVD, proyectores LCD, entre otros". Sin embargo, se pueden generar muchos factores que amenazan el proceso de enseñanza y aprendizaje e impiden que este se consolide de manera óptima y eficaz, como, por ejemplo, la actual pandemia por COVID-19.

A su vez, Murillo y Duck (2021), coinciden en que se debe estar claro que estos son tiempos de ansiedad para estudiantes, y representantes. Las incertidumbres sobre cuando la vida volverá a ser "normal" agravan la ansiedad. Aun cuando las situaciones hacen los cambios necesarios para enseñar de diferentes maneras todas deben dar la máxima prioridad a tranquilizar a los estudiantes y padres con una comunicación específica. En el mismo orden de ideas, UNESCO (2020) indica que dentro de la continuidad educativa coexisten estrategias y respuestas específicas de lo que realmente es la educación a distancia o remota que lo operatiza. Estas pueden entenderse como un conjunto de medidas sectoriales para continuar de manera remota en el hogar el proceso de enseñanza y aprendizaje y que el mismo esté orientado por el currículo oficial u otras actividades socioeducativas.

La pandemia del COVID-19, provocó una crisis en todos los ámbitos, en el educativo, gran parte de las medidas que los países de la región han adaptado ante la crisis y se relacionan con la suspensión de las clases presenciales en todos los niveles, lo que dio origen a tres campos de acción principales: El despliegue de modalidades de aprendizaje a distancia, el cual los docentes deberían de enviar las actividades de los estudiantes vía WhatsApp mediante la utilización de una diversidad de formatos y plataformas (con o sin uso de la tecnología), el apoyo y la movilización del personal y las comunidades educativas, y la atención a la salud y al bienestar integral de los y las estudiantes.

Todo este cambio tan repentino causo mucha angustia en todos los ámbitos y sobre todo en la educación de sus niveles y modalidades, ya que la educación no sería igual en ella y después que levantaran la pandemia, debido a la poca atención que los padres y representantes le deberían de dar a sus hijos, causando daño en cuanto a las áreas básicas de la matemática y el lenguaje, todo esto se observó cuando los padres y representantes llevaban a las escuelas los cuadernos con sus actividades que los alumnos podrían hacer y por otro lado la poca atención de los docentes que podrían generar a través del internet mediante las diferentes aplicaciones que utilizarían o la poca situación que no podrían pagar para estar conectados a una red que les permitiera dar clase por medio de un dispositivo o pc.

En este sentido los docentes no tenían la tecnología a su alcance y los pocos que pudiesen tenerla estaban angustiados en como podrían explicar una clase bien sea de matemática o lenguaje, donde los

alumnos pudiesen conseguir alcanzar sus competencias y seguir aprendiendo, resolviendo sus actividades según las indicaciones que pudiese dar la docente. En vista de todo lo ocurrido y de vuelta a la presencialidad se procedió a iniciar de nuevo y aplicando la Gimnasia cerebral para activar su cerebro y volver a prestar atención en desarrollar sus habilidades y conocimiento de la matemática y el lenguaje aplicando una serie de acciones que a continuación se enumeran:

Habilidades desarrolladas en los contenidos matemáticos

Para Ortiz y Romeo (2015), la enseñanza de las matemáticas durante décadas fue estigmatizada, reconocida como ciencia dura, compleja, torturadora, pero con el uso de tecnologías ha evolucionado este concepto, pues deja de ser un proceso reducido a la memoria, para transformarse en agilidad, pensamiento, habilidades que pueden ser trabajadas de forma dinámica, generando la conciencia objetiva en los estudiantes. Por ende, para satisfacer las necesidades de las escuelas en la sociedad actual, los docentes se tienen que involucrar en actividades diferenciadoras, llamativas y prácticas por los estudiantes, entre los ejemplos básicos.

Seguido González (2021), indica que la educación presencial, no será igual después de la pandemia, puesto que algunos docentes han decidido optar por seguir utilizando recursos y aplicativos digitales, a pesar no tener los conocimientos y habilidades desarrolladas para afrontar el desplazamiento a lo virtual, ahora que se han adaptado, pueden observar las ventajas no solo para ellos sino también en los estudiantes con resultados favorables, lo cual incentiva el uso de estas herramientas en aulas presenciales. De hecho, un efecto de la virtualidad será implementar nuevas pedagogías en matemáticas, dirigidas hacia nuevos recursos, metodología y una actitud positiva para actualizar las matemáticas, aunque se requiere un esfuerzo adicional por parte del docente tanto para el diseño, que es la exploración e implementación de las técnicas según se considere adecuado, facilitando el proceso de educación.

Las matemáticas están aplicadas a diferentes conocimientos del saber que se asemeja frecuentemente a los campos ajenos a esta materia, como dificultoso, frío y lejano a todo el comportamiento y realidad de una comunidad integradora, pero cabe destacar que las matemáticas, ayudan a facilitar y concretar problemas que se presentan en la vida cotidiana por una sencilla razón y es que esta contribuye al desarrollo mental de cada individuo, por lo tanto un buen análisis arrojará resultados exactos y por ende, todo lo que tiene que ver con temas lógicos, los cuales son componentes de las matemáticas y permite soluciones puntuales, a continuación nombramos algunas para rescatar y seguir cumpliendo con las competencias que deben adquirir los alumnos en esta área de aprendizaje.

Operaciones Matemáticas.

Para Pérez y Merino (2009), expresa que, en el campo de las matemáticas, en cambio, se conoce como operaciones al grupo de reglas que posibilitan a partir de una o más cantidades o expresiones (entidades como datos) averiguar y conseguir otras cifras o estructuras que denominan resultados. Así mismo, Barjas y Pérez (1978), indica que, una operación matemática es una función sobre una dupla y que obtiene un resultado, aplicando unas reglas preestablecidas sobre la dupla.

Las operaciones lógicas matemáticas, antes de ser actitud puramente intelectual, requiere en el niño o niña, la construcción de estructuras internas y del manejo de ciertas nociones porque son, ante todo, producto de la acción y relación del niño con objetos y que a partir de una reflexión le permiten adquirir las nociones fundamentales de clasificación, seriación y la noción de números. Es por ello parte fundamental en el desarrollo de los niños y por eso aplicado a la Gimnasia cerebral lograremos una mayor atención, profundización, lógica al proponer diferentes situaciones para resolver cualquier planteamiento que se presente, unida las dos van de la mano y se realizar el dominio de los dos hemisferios cerebrales para combinar y desarrollar más habilidades en cuanto a la matemática.

Sin embargo, también es fundamental el estudio de la geometría y de acuerdo con Martínez (2021), expresa que, cuando se habla de geometría, se habla de la rama de la matemática que se encarga de estudiar las medidas, formas y proporciones especiales de las figuras, que se definen por una cantidad limitada de puntos, rectas y planos. Estas formas son conocidas como cuerpos geométricos. La geometría es una ciencia que sin ella no podrían haberse realizado las grandes construcciones arquitectónicas, símbolos y sellos únicos de muchas de las civilizaciones antiguas, ya que mediante el estudio de las figuras geométricas en el espacio y los planos como el punto, la línea, los polígonos, las curvas, las superficies y demás elementos que comparen las figuras geométricas, es como se logran realizar aquellas construcciones que son un deleite para los ojos de cualquiera que las llegue a mirar. Por lo tanto, el uso de la geometría, no se limita solo el uso de fórmulas y modelos matemáticos para resolver problemas dados, sino también, tiene campo de aplicación en la industria de la construcción y en la ingeniería para crear estructuras que son parte de nuestra vida diaria.

Por otra parte, la primera experiencia de los niños con la matemática, es con la geometría como producto de su interacción con su entorno físico y social. Así, los niños cuando regresan a la escuela, ya tienen muchas nociones intuitivas acerca del espacio, de las formas y del movimiento. Durante el proceso de aprendizaje de los conceptos geométricos el niño desarrolla al mismo tiempo su percepción espacial y formas de razonamiento lógico, habilidades muy útiles en muchas situaciones de la vida cotidiana, así como también para resolver problemas, tanto de matemáticas como de otras disciplinas.

Es por ello que se propone realizar ejercicios de Gimnasia cerebral para seguir fortaleciendo este aspecto importante en el desarrollo del ser humano, ya que producto de la pandemia y el encerramiento, los niños crearon ciertas situaciones de inseguridad, de tristeza, de apego, de estrés; que al momento del regreso a clase se observaron detalles de situaciones de psicomotricidad fina y gruesa que los desubicó del contexto en el cual se venía estudiando el área de matemática para el proceso de ubicación espacial y geométrico según el sitio donde se encontrara.

Dentro de este marco también es fundamental lo expresado por Gini y Misces (1953), donde expresa que la estadística es una técnica especial para el estudio cuantitativo de los fenómenos de masa o colectivos, cuya mediación requiere una masa de observaciones de otros fenómenos más simples llamados individuales o particulares, la probabilidad está definida como el número hipotético hacia el cual tiene la frecuencia relativa al estabilizarse, asumiendo la existencia teórica de dicho límite, cuya frecuencia relativa observada en un valor aproximado.

La estadística y la probabilidad están presentes en muchas situaciones de la vida cotidiana. Pensemos en cuantas veces durante nuestras conversaciones utilizamos términos probabilísticos o estadísticos para referirnos a una situación o para argumentar una afirmación, una idea o nuestra posición frente a un hecho o situación. Así también, es común encontrar tanto en los medios informativos, impresos como audiovisuales, una variedad de información presentada mediante gráficos, tablas o resultados de encuestas. Si se desea realizar un mejor análisis e interpretación de esta información, así como hacer conjeturas o predicciones basadas en la misma, se requiere del manejo de algunos conocimientos y herramientas que nos ofrece el estudio de la estadística y la probabilidad.

Siguiendo con la idea de mejorar sus competencias encontramos que la Gimnasia cerebral ayuda al aprendizaje producto de la pandemia, creando nuevos ejercicios que vayan en función de resolver estas situaciones de probabilidades y estadísticas que los niños a bien podrán pensar y resolver desde su punto de vista y no descuidar la solución a sus situaciones. Cada ejercicio que el docente realice con los discentes traerá consigo nuevas experiencias para resolver las situaciones que se le presenten a lo largo de su vida.

Conocimiento del lenguaje.

Tomando en consideración que el estudio del área del lenguaje es fundamental para el logro de sus conocimientos se justifica la importancia del lenguaje como instrumento poderoso de comunicación y las posibilidades y oportunidades. Acorde con el planteamiento educativo en el que se da prioridad al proceso de aprendizaje sobre la enseñanza, asumiendo nuevos roles, el profesorado, como guía, mediador

y facilitador del aprendizaje constructivo, y el alumnado como participe activo, recreativo, reflexivo, colaborativo en la construcción del conocimiento. Así mismo, el lenguaje es la base fundamental de la comunicación ya que esto nos permite expresarnos y comprender a los demás.

En cuanto a Pavio (2010), expresa el lenguaje como representación, y en este caso, responde a los planteamientos del cognitivismo respecto de la necesidad de códigos simbólicos para expresar el conocimiento. A su vez, Gómez, Villareal, González, López y Jarillo (1996), expresan que el lenguaje como instrumento de expresión y comunicación es susceptible de llegar a ser instrumento privilegiado del pensamiento, en especial cuando el niño va pasando del pensamiento concreto al abstracto.

Tampoco se trata que el conocimiento del lenguaje se aprende de manera rápida, sino progresivamente y este aprendizaje debe darse a través de una serie de ejercicios donde se involucre sus habilidades motoras fina y óculo manual, donde pueda luego dar lugar al ejercicio del lenguaje escrito y la gimnasia cerebral le va a permitir seguir desarrollando esas destrezas que tanto daño dejó la pandemia. Con serie repetitivas de todos los días y talleres antes y después de clase se logrará de nuevo el descifrar el conocimiento y atraso realizado en esta pandemia. Para ello se presentan una serie de conocimiento que los alumnos podrán aplicar mediante una serie de actividades que se proponen a continuación:

Taller de lectura.

Según Fons (2006), leer es el proceso mediante el cual se comprende el texto escrito. A su vez, Kohan (2006), indica que un taller de lectura es un método de trabajo en grupo. Implica crear un espacio en el aula para que los alumnos conducidos por el docente, lean y trabajen un texto, siguiendo una secuencia de actividades. La lectura nos lleva a tener un buen vocabulario, diferenciar las palabras, reconocer las oraciones, el desarrollar la habilidad de leer silenciosamente y utilizar las ideas derivadas para dramatizar, dibujar, construir y narrar. Así mismo, la participación de lectura es fundamental para aprender una disciplina y continuar aprendiendo por cuenta propia en su quehacer profesional.

A lo largo de la formación de los niños estos talleres de lectura fueron de gran ayuda e incentivación, pero debido a la pandemia estos desaparecieron y ni los padres sustituyeron esas actividades que se realizaban en los salones de clase y para volver a retomar esa atención e interés por la lectura se sugiere realizar ejercicios de gimnasia cerebral que vaya en apoyo a la atención y concentración y luego realizar las actividades programadas para tal fin, que es incentivar la lectura de diferentes maneras.

La lectura es ciertamente una fuente de placer. El placer de imaginar, de vivir situaciones interesantes a través de la palabra, de aumentar nuestra experiencia, de crear. El maestro tiene a su alcance muchas

oportunidades que permiten crear un ambiente estimulante alrededor de los libros, una de ellas lo constituyen los cuentos. Al decidir leer un cuento a los niños les sugerimos: acercarse al cuento primero, y disfrutarlo para luego decidir sobre lo que va a escribir.

Escribir palabras y frases que los niños deseen aprender.

Para la UNESCO (2020), confirma que la mayoría de las escuelas mantienen estrategias y recursos favorables para el aprendizaje de ciertas letras del alfabeto que por creencias de los maestros son fáciles a aprender. A su vez Ferreiro (2018), indica que la importancia de enseñar la lengua escrita desde el medio se puede entender analizando en término de alfabetización, que en español se traduce como enseñanza de la lengua escrita. En el mismo orden de ideas Aguirre (2010), expresa que alfabetizar no reduce a enseñar letras, sino que es proporcionar instrumentos para reconocer los valores del otro, con lo cual se demuestra que en preescolar lo importante es enseñar a escribir con sentido social y cultural. Trabajando las frases con los niños podemos ayudarles no solo a expresarse mejor sino a estructurar su pensamiento, hemos hablado una de las estructuras más sencillas, la forma por un sujeto limitado a personas en verbo y un sujeto. Una vez que el niño lo denomina podemos ampliar los sujetos, animal o cosa, cada niño, cada niña, tiene su tiempo de aprender, recordemos que es posible que algunos días parezcas retroceder, lo importante es continuar trabajando.

Eventualmente los maestros pueden preguntar sobre el nombre de las letras. Se trata de un texto como "Feliz cumpleaños" o "Te quiero mucho". O simplemente como pasaste tu pandemia. Y esas expresiones o palabras que los niños quieren aprender y razonar por que pasaron esas situaciones les ayuda a comprender mejor todo el proceso vivido en esta etapa de su vida, permitiendo que puedan realizar un radioperiódico semanal.

Radioperiódico semanal.

Según Villegas (2023), indican que un periódico o diario es un documento que presenta en orden cronológico o temático de un cierto número de información y comentarios sobre sucesos ocurridos o previsibles durante un periodo dado (generalmente una jornada o una sucesión de jornada. En los inicios, la radio se transmitía a través de las ondas sonoras o mensajes en clave, de todo esto pasó a difundir sonido e información, convirtiéndolo en un medio de comunicación masivo ya sea disfunción, social o tecnificado, debido a que facilitaría la conexión con la audiencia ofreciendo la oportunidad a ser escuchados y participar de manera activa.

Así también, con el COVID-19, este medio está siendo de mucha ayuda para afrontar la crisis. ¿Para qué? Ofrecer a los niños un espacio divulgativo, ameno, dinámico e interesante. Favorecer la participación de los alumnos como buenos lectores en una situación significativa.

La docente propiciara situaciones de escritura en las distintas áreas y asignaturas. A través del Radioperiódico semanal se invitará a toda la población escolar, una vez que todos los equipos hayan participado, se propondrá un espacio para plantear sus experiencias, decidir si continuará la actividad, que cambios siguieren y reestructurar los equipos. La experiencia de esta plenaria se recogerá en un registro que pasará al cuaderno de vida del grado. Actividades como estas no van a permitir entrar más en materia de aprendizaje durante y después de la pandemia y es por ello que se recomienda a los docentes empezar con métodos inductivos ya que es como volver a empezar una nueva etapa en la vida de cada niño. También contamos con los talleres de lectura se podrán consolidar el aprendizaje de los discentes a partir de una serie de estrategias y ejercicios para su motivación e interacción con el medio de la escritura, tomando como punto de partida las experiencias vividas en pandemia, lo que podremos luego analizar e inferir sus pensamientos con las realidades vividas por el SARS-CoV-2.

Seguido tenemos la bolsa mágica es una actividad didáctica que utilizan los docentes para captar la atención de los niños al momento de explicar sus clases, pero puedes comprar una marioneta, un juego educativo o una paleta de colores, pero lo más importante es que te enseñan a desarrollar todas sus posibilidades y a practicarlos en familia. En los planteles no solo vienen niños, sino que padres y madres que pueden jugar y aprender con ellos. Para Santibañez (2021), habla de un nuevo material de Montessori que resulta más atractivo para los niños y esta bolsa es una actividad inagotable y lúdica que permite fomentar en el niño aspectos tales como: la motricidad fina y la concentración por algo oculto pero que a través de sus sentidos sensoriales podrán decir que tocan y luego mostrarlo, la agudeza del sentido del tacto y el aumento del vocabulario ya que pronunciarán más palabras por los nuevos objetos a descubrir.

Es importante que lleve ilustración, letra legible de buen tamaño para que atraiga lectores. Una vez finalizada la creación, cada equipo la presentará ante el grupo grande, luego se planteará como van a compartir esas creaciones: Se turnarán para llevarlas al hogar y leerlas a sus familiares y se le harán en otras secciones y otros grados. Se colocarán donde sea accesibles a los lectores, para poder seguir desarrollando las actividades.

Dentro de este marco podemos expresar que el autor anteriores concuerda que la bolsa mágica es una herramienta útil para los docentes ya que estimula la concentración, imaginación, despierta el interés por lo desconocido, ayudando al estímulo de su vocabulario, permitiendo el aprendizaje después de la

pandemia y junto a los ejercicios de la gimnasia cerebral que le permitirá de una forma lúdica la concentración de los discentes mientras aplican sus actividades académicas y como estas actividades hay muchas más que podemos nombrar como yo invento al final, el álbum de nuestra mascota, la carta a un amigo, todas estas y otras actividades que el docente pueda realizar va en beneficio de adquirir las competencias que el estudiante debe tener para su prosecución y nivelación después de pandemia.

Metodología

Esta investigación es de tipo descriptiva, según señala Hernández, Fernández y Baptista (2006), por cuanto busca especificar propiedades, características, rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencia de un grupo o población, es decir, se utiliza cuando el fin de la investigación sea describir el objeto estudiado. Seguidamente el diseño está sustentado en una investigación documental, ya que antes de realizar el proyecto se efectúa la búsqueda de la información para poder analizar el problema encontrado.

La presente investigación se basó en una metodología de tipo documental con diseño bibliográfico, definida esta investigación por Chávez (2012), como aquella destinada a elaborar un marco teórico conceptual para formar un cuerpo de ideas sobre el objeto de estudio y descubrir respuestas a determinados interrogantes a través de la aplicación de procedimientos documentales. Estos procedimientos han sido desarrollados con el objeto de aumentar el grado de certeza de que la información reunida será de interés para los integrantes que estudia y que, además, reúne las condiciones de fiabilidad y objetividad documental.

Reflexiones finales

El aprendizaje durante y después de pandemia en los niños no se desarrolló debidamente los contenidos de matemática y lenguaje, ya que los discentes no adquirieron sus habilidades y competencias para superar sus perfiles. Además, los docentes no proporcionaban a los padres y representantes las actividades necesarias para lograr ambas áreas, causando déficit en las actividades después de la pandemia, y no potenciar el proceso de enseñanza- aprendizaje durante el SARS-CoV-2.

Como reflexión podemos decir que la matemática es aplicada y en el diferente conocimiento del saber, también cabe destacar que ellas ayudan, facilitan y concretan problemas que se presentan en nuestra vida cotidiana. Por esta razón es que la matemática contribuye al desarrollo mental de todo individuo permitiéndole soluciones eficaces. Caso contrario que la pandemia no dejó concretar esas

habilidades que debieron desarrollar y ahora hay que empezar de nuevo en esta etapa de aprender y concentrarnos mediante ejercicios lúdicos y resolución de problemas.

Reflexionando que el área del lenguaje es un instrumento poderoso para la comunicación y tienen las posibilidades y oportunidades acorde en lo académico para un proceso de aprendizaje eficaz y efectivo teniendo enseñanza, roles guías, mediador y facilitador del aprendizaje constructivo y a su vez el alumno es recreativo, reflexivo colaborativo en la construcción de su conocimiento para expresarnos y comprender a los demás. Por otra parte la lectura nos da la capacidad para comprender y entender un texto, también nos enseña a reflexionar sobre algún texto escrito, la lectura nos lleva a tener un buen vocabulario, diferenciar las palabras, reconocer las oraciones, el desarrollar las habilidad de leer y utilizar ideas para diagnosticar, dibujar, construir y narrar.

Referencias Bibliográficas

- Aguirre (2010) La lengua escrita en preescolar: una propuesta socioconstructivista con apoyo de recursos informáticos. Revista de Instituto de Investigación en Educación, Universidad de Costa Rica.
- Barjas, J y Pérez, A (1978) Operaciones matemáticas. Documento de internet disponible en <https://www.studocu.com> >
- Chávez, N. (2012). Metodología de la investigación científica. Editorial Limusa. Caracas.
- Ferreiro (2018) La lengua escrita en preescolar: una propuesta socioconstructivista con apoyo de recursos informáticos. Revista de Instituto de Investigación en Educación, Universidad de Costa Rica.
- Fons, M (2006) La lectura: Base del aprendizaje. Revista digital para profesionales de la enseñanza.
- Gini, V y Misces (1953). La estadística. Documento de internet disponible en <https://www.monografia.com>>definicion.
- Gómez, Villareal, González, López y Jarillo (1996) Los procesos iniciales de lecto-escritura en el nivel de educación inicial. Revista Electrónica “Actualidades investigativas en educación”.
- González, E (2021) La matemática durante la pandemia. Documento de internet disponible en <https://repository.usta.edu.co>.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México. Cuarta Edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Kohan, S (2006). Taller de lectura: ¿Cómo hacer uno?. Documento de internet disponible en <https://www.bocaeditorial.com>>blog

- Malhotra, S y Kumar, A (2021) Educación virtual en pandemia: una perspectiva de enseñanza actual en el personal de salud. Ciencias de la salud.
- Martínez, A (2021) Definición de Geometría. Documento de internet disponible en <https://www.concepto.de/geometría>
- Murillo y Duck (2021) Educación virtual en pandemia: una perspectiva de enseñanza actual en el personal de salud. Ciencias de la salud.
- Ortiz y Romero (2015) La matemática durante la pandemia. Documento de internet disponible en <https://repository.usta.edu.co>
- Pavio (2010) La relación lenguaje y conocimiento y su aplicación al aprendizaje escolar. Revista de la universidad pedagógica nacional.
- Pérez, J y Merino, M (2009) Definición de operaciones- Que es, significado y concepto. Documento de internet disponible en [https:// www.studocu.com](https://www.studocu.com) >
- Santibáñez, N (2021). La bolsa misteriosa, un material que fomenta la curiosidad del niño. Documento de internet disponible en <https://soto.com/la-bolsa-misteriosa-un-material-que-fomenta-la-curiosidad-del-niño/>.
- UNESCO (2020) Educación virtual en pandemia: una perspectiva de enseñanza actual en el personal de salud. Ciencias de la salud.
- Villegas P. (2023) Un periódico o radio. <https://slideplayer.es/slide/14189052/> .

La rendición de cuentas como herramienta de la gestión social del gobierno municipal

3JCIJGH-06

Danilo Rafael Araujo Daza*
Daniel Camilo Araujo Valle**
Pedro Redondo Silvera***

Resumen

Este artículo tiene como objetivo analizar la rendición de cuenta como herramienta de la gestión social del gobierno municipal, siendo un avance del trabajo de investigación, orientado en una investigación descriptiva, diseño bibliográfico con consulta de fuentes secundarias de autores expertos en el tema planteado, y marco legal apoyo de la técnica de interpretación hermenéutica. Concluyéndose, que la redición de cuenta en la alcaldía de estudio comprende, la aplicabilidad de normas, procedimientos y metodologías utilizada como herramienta de la gestión social fundada en las políticas de estado para divulgar los resultados a la sociedad, a través de un dialogo participativo y constructor del bien común, la calidad de vida y bienestar desde la praxis de las políticas públicas en Colombia.

Palabras clave: rendición de cuenta, gestión social, gobierno municipal.

The rendering of accounts as a tool of the social management of the municipal government.

Abstract

The objective of this article is to analyze accountability as a tool for the social management of the municipal government, being an advance of the research work, oriented in a descriptive investigation, bibliographic design with consultation of secondary sources of expert authors on the subject raised, and legal framework support of the technique of hermeneutic interpretation. Concluding that the accountability in the mayor's office includes the applicability of standards, procedures and methodologies used as a social management tool based on state policies to disclose the results to society, through participatory dialogue and builder of the common good, the quality of life and well-being from the praxis of public policies in Colombia.

Keywords: accountability, social management, municipal government.

*Magister en Derecho. Magister en Gestión de Empresas y Liderazgo. Especialista en Derecho Administrativo. Especialista en Derecho Contractual. Abogado. Candidato a Doctor en Ciencias Políticas. Docente e Investigador en la Universidad de La Guajira, Colombia. E-mail: draraujod@uniguajira.edu.co. <https://orcid.org/0000-0002-9250-6556>

**Estudiante de Derecho. Email: danielaraujovalle@gmail.com. <https://orcid.org/0009-0002-5934-6906>

***Magister en la promoción y protección de los derechos humanos. Abogado. Docente e Investigador en la Universidad de La Guajira, Colombia. E-mail: pa.redondo@uniguajira.edu.co
<https://orcid.org/0000-0003-3229-7286>.

Introducción

Las instituciones públicas, en su carácter de complejidad están inmersas en un horizonte de cambios constantes para adecuarse a las tendencias que dinamizan su quehacer, y donde no es ajena la globalización como disposición de adaptarse como buen gobierno a los avances en las redes de comunicación, tecnologías y otros elementos que favorecen la excelencia en la gestión para responder eficientemente a las necesidades cambiantes de la sociedad y sus ciudadanos.

De esta manera, se infiere que las instituciones públicas deben estar abiertas a adoptar nuevas tecnologías que les permitan optimizar sus procesos internos y brindar mejores servicios a los ciudadanos. Por ejemplo, la implementación de sistemas de gestión electrónica, servicios en línea y plataformas digitales, los cuales puedan coadyuvar a la eficiencia y accesibilidad. Por ello, se menciona que la globalización y los avances en las redes de comunicación han incrementado la demanda por la transparencia en las citadas instituciones, donde la sociedad exige mayor acceso a la información y una rendición de cuentas más rigurosa, lo que invita que sean más claros en sus operaciones y toma de decisiones.

Es de este modo, como deben desde la gestión de las instituciones fomentar la colaboración y la participación ciudadana en la toma de decisiones y la formulación de políticas públicas, en los cuales las tecnologías de la información y la comunicación pueden ser utilizadas para promover una gobernanza más democrática y representativa. Si bien, es la excelencia de los procesos de trabajo que demanda contar con colaboradores altamente capacitado y actualizado, siendo esencial invertir en programas de capacitación y formación continua, especialmente en el ámbito de las nuevas tecnologías y las mejores prácticas de gestión.

Por consiguiente, estas deben adoptar una mentalidad de mejora continua en todos sus procesos y servicios, ya que la evaluación constante de sus actividades, la identificación de áreas de oportunidad e implementación de medidas correctivas son fundamentales para alcanzar la excelencia en su desempeño; al igual también ha impulsado la necesidad de una mayor cooperación entre instituciones públicas a nivel internacional. Compartir experiencias, buenas prácticas y conocimientos con otras entidades gubernamentales puede enriquecer la labor y permitir la adopción de soluciones más eficaces y eficientes, entonces estas deben medir el impacto de sus acciones y servicios en la sociedad.

Dentro de este contexto, la globalización y los cambios tecnológicos están transformando rápidamente el entorno en el que operan las instituciones públicas. Por consiguiente, estas entidades

deben ser flexibles y estar dispuestas a adaptarse rápidamente a nuevas circunstancias y desafíos. Por tanto, la búsqueda de la excelencia en las instituciones públicas implica una combinación de adaptación a los avances tecnológicos, una mayor transparencia y participación ciudadana, el enfoque en el desarrollo y formación del personal, la medición de resultados y el aprendizaje constante. Todo esto con el propósito de garantizar que las instituciones cumplan su misión de servir a la sociedad de la mejor manera posible.

Las instituciones deben evaluar sus procesos para detectar posibles debilidades o desviaciones, que afecten su gestión; asimismo el contexto externo, por tratarse a donde se destinan las actividades que benefician la calidad de vida y bienestar de la sociedad. (Paz, Castro y Palacios, 2019; Paz, Salóm, García y Suarez, 2020). Si bien es cierto, en los últimos diez años, se han incorporado en las instituciones de la administración pública, términos como participación ciudadana, gobernabilidad, corresponsabilidad, responsabilidad social, cultura responsable, responsabilidad ambiental, sostenibilidad, por mencionar algunos, donde estas articuladamente con la praxis de los valores de autonomía, solidaridad declarados en su filosofía, apalancan espacios de integración social para responder transparente y objetivamente a las exigencias de la sociedad.

En virtud de ello, la gestión social no puede ser un proceso aislado en la gestión pública, pues las alcaldías, como ente de administración local deben ser constructores del bien común, trabajando desde su quehacer público por el compromiso y desarrollo de actividades sociales destinadas a las comunidades, por lo que estas deben atender las necesidades acuciantes apoyadas en el cumplimiento de normativas, y apegadas a las disposiciones del marco jurídico responsable encargado de velar y regular las acciones de gestión y políticas públicas, estando argumentada por una conciencia ética orientada al desarrollo y progreso, según la asignación de un presupuesto para cumplir con las funciones de su naturaleza; y el cumplimiento de proyectos y programas social. Para (Mokate y Saavedra, 2008; Castro, Paz y Pinto, 2020; Paz, Pinto y García, 2020) la gestión social, desde los órganos públicos asegura que las políticas y programas sociales respondan de manera valiosa, pertinente, eficaz y eficiente a problemas importantes de la ciudadanía, promoviendo así el logro del desarrollo social de manera equitativa y sostenible.

Por consiguiente, la gestión pública, para (Arriagada, 2006; León, 2007; Álzate, 2009) se relaciona con las actividades propias de la administración pública, instituyendo el proceso dinámico, integral, sistemático y participativo, que se articula con la planificación, ejecución, seguimiento, evaluación, control y rendición de cuentas de las estrategias de desarrollo económico, social, cultural, tecnológico, ambiental, político e institucional con base a las metas pactadas de forma democrática; buscando

resultados que coadyuven a la reducción de la pobreza, el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad y, en consecuencia, la prosperidad general enfocada al desarrollo sostenible.

Razón está, por la que gestión de las alcaldías, requiere adaptarse a los requerimientos de la gobernanza local con iniciativas participativas que promuevan una actitud responsable e incorporación y aplicación de estrategias de integración con los grupos de interés, conllevando atender las necesidades sociales reales para garantizar la transparencia en la rendición de cuentas. Es así, como la rendición de cuentas desde los gobiernos municipales, representa una herramienta estratégica de control, que beneficia la gestión social a través de la transparencia, generando resultados que coadyuven la convivencia y el dialogo en los grupos de interés, para conseguir la edificación del bien común y crear la confianza en la toma de decisiones.

Refieren (Emmerich, 2004; Cejudo, 2009) la transparencia y la rendición de cuentas aporta legitimidad y credibilidad al sistema político democrático, ayudando al bien común, y atendiendo el interés general ante los intereses particulares. Por su parte, (Franciskovic, 2013; Herrera y Mahecha, 2018) trata de la prevención de actividades ilegales o corruptas, haciendo responsables a los funcionarios por sus actos.

Dentro de este contexto, la rendición de cuentas, invita a fomentar la participación ciudadana en la gestión de las alcaldías con acciones estratégicas en la relación con la comunidad, implicando cumplir fines compartidos en procura de una adecuada inversión de los recursos dispuestos en el presupuesto municipal; aunado a concebir una conciencia social con sentido ético en el alcance de los objetivos sociales, también en sus obligaciones como actor clave del desarrollo de premisas sustentada en el compromiso y desempeño participativo que lo legitima o certifica en su comportamiento transparente ante terceros; y en particular la comunidad. Expresan Navarro (2004, citado en Montesinos y Contreras, 2019), que la participación ciudadana, es un derecho y oportunidad individual o colectiva adquirida por las personas para exponer sus intereses apagados a la legalidad, e influyendo en la toma decisiones de sus entes gubernamentales para garantizar la equidad y calidad de vida de las personas por el bien común.

En este particular, la Alcaldía del Distrito Especial , turístico y cultural de Riohacha, su gestión se caracteriza por un discurso abierto al colectivo, el cual activa la capacidad de escucha y dialogo en los grupos de interés con una gestión transparente hacia la rendición de cuentas, sin embargo, la colectividad manifiesta mediante quejas desconocer el presupuesto asignado para cubrir las necesidades sociales para

garantizar el desarrollo local con acciones que respondan al bienestar común como resultado de las actividades de gobernanza local, que conlleve al bienestar colectivo.

Es de esta manera, a partir de los resultados que se socializan desde los grupos de interés, la alcaldía objeto de estudio debe prepararse para afrontar los retos del entorno social, no solo por los cambios o transformaciones del sistema político que articulan sus funciones en la administración pública, sino el propósito de prever o anticiparse a nuevos escenarios de responsabilidades u obligaciones comunitarias; promoviendo el dialogo abierto y la participación ciudadana individual y colectiva. Partido de los aspectos planteados, surge como objetivo en este artículo analizar la rendición de cuenta como herramienta de la gestión social del gobierno municipal.

Fundamentación teórica

Agudelo (2021) publicó un artículo científico, en la revista DIALOGO de Derecho y Política, titulado la rendición de cuentas en Colombia desde la perspectiva académica, en él explica que en definida como la obligación que tienen los funcionarios de la rama ejecutiva de informar y explicar sus acciones, la rendición de cuentas es un componente estratégico y necesario en la gestión pública.

De hecho, se considera una condición necesaria para la gestión transparente, la legitimación de las acciones de gobierno y el fortalecimiento democrático. Así, con el propósito de determinar la producción académica colombiana sobre rendición de cuentas para el período 2011-2019 se propuso el estado del arte como metodología investigativa para acceder a la interpretación que los diferentes autores hacen de este fenómeno, incluyendo su postura teórica y metodológica. Este artículo, a pesar de no tratarse del mismo escenario de investigación aporta ideas para interpretar y analizar la praxis de la rendición de cuenta apegados aun marco legal

Acevedo y Ariza (2021), publicaron el resultado de su investigación en la revista innovar titulado Rendición de cuentas y transparencia en Latinoamérica: un análisis crítico a partir del estudio de caso del sector público de generación de energía eléctrica colombiano entre 2010 y 2016, los investigadores mencionaban que la rendición de cuentas y la transparencia son temas de estudio de la contabilidad pública, en los cuales los Estados se transforman en función del mercado y no de la ciudadanía, presionados por las políticas de la gobernanza internacional que impone a los países periféricos la explotación de sus recursos naturales.

Este proceso genera crisis social porque pone al Gobierno en tensión con las comunidades por los recursos naturales. Este documento tiene como objetivo evaluar el proceso de implementación de las políticas de rendición de cuentas y transparencia, para retar los saberes y las prácticas sociales hegemónicas que se han impuesto en el contexto latinoamericano sobre la producción de información gubernamental y empresarial, mediante un estudio de caso del subsector energético colombiano entre 2010 y 2016. Los datos fueron recolectados a partir de documentos institucionales, información empresarial y de entrevistas semiestructuradas a actores del movimiento socioambiental.

El método es cualitativo con sentido crítico, y consiste en el análisis crítico del discurso para evaluar los artefactos sujetos a su triangulación. Los resultados muestran una dominación sobre los discursos que producen el Gobierno e Isagen que se distancian de los discursos de los actores sociales. En este sentido, este trabajo presenta evidencia empírica en aras de contribuir a la discusión sobre la investigación contable crítica y contextual. Este trabajo, refleja un campo de revisión bajo a técnica de análisis crítico y hermenéutica para argumentar los aspectos que implican el desarrollo de la presente investigación y sus variables rendición de cuentas y gestión pública.

Ríos y Fuentes (2018), publicaron un artículo en la revista *Revista Co-herencia* titulado *Democracia, control político y rendición de cuentas*. El antecedente griego, en el se planteaba que la rendición de cuentas es un procedimiento implementado por un agente para controlar la gestión de un delegado investido con autoridad temporal para tomar decisiones. Recientemente, bajo la forma de mecanismo de control al poder político, la rendición de cuentas ha cobrado gran importancia en los estudios y en la práctica de la democracia.

Con todo, esta relación no es exclusiva de la democracia contemporánea, antes bien, tiene un antecedente en la que fuera la primera forma de gobierno democrática de la historia de Occidente: la democracia ateniense de los siglos V y IV A. C. Aquí exponemos en qué consistían y qué sentido tenían los mecanismos de rendición de cuentas habilitados en ese contexto. Este trabajo, constituye un referente documental para argumentar la variable redición de cuentas, y su comportamiento en el recorre de la historia.

Velasco (2009), realizo un trabajo investigativo sobre la Gestión pública y rendición de cuenta: *¿Un enfoque basado en el cumplimiento basado en resultados?*, el trabajo investigativo ofrece una visión general sobre las formas en que la gestión de las instituciones públicas es sometida a revisión de cuentas, así como sobre los mecanismos que se han experimentado recientemente alrededor del mundo para lograr

una orientación hacia resultados en las administraciones públicas. En este se analizaron las contribuciones que hacen los modelos tradicionales de rendición de cuentas; así como otros novedosos, señalando las críticas y debilidades sobre los particulares expuestos en cada caso.

Por otro lado, se destaca, que se trata más la sustitución de un enfoque por otro, formas nuevas y viejas de accountability, el cual forma parte del día a día de la administración, promoviendo prácticas con lógicas, exigencias diferentes y en no pocas ocasiones, resultan contradictorias. Por lo que no esta tarea fácil, lograr, el conjunto de estas prácticas contribuya efectivamente a un servicio público en consonancia a las demandas de los ciudadanos y los valores democráticos; mientras, por el contrario, en casos puede generar aún disfunciones en la operación del sector público. El trabajo consultado, servirá para fomentar la importancia de este tema en los escenarios actuales de la gestión local, asimismo contribuirá al desarrollo documental del estudio.

Para Cruz (2007) la rendición de cuentas, es la principal manifestación de la responsabilidad en la administración de los recursos públicos, puestos a en manos de los electos y gerentes públicos a los ciudadanos. Por su parte, Velasco (2009) la rendición de cuentas, es un elemento central de las democracias, constituyendo una obligación de los actores públicos, sean estos funcionarios electos o bien designados de ofrecer información, explicaciones y justificaciones de sus actos, de manera que los ciudadanos puedan discernir de manera pública, si las acciones del gobierno están actuando acorde al interés general o el bien común y sancionar las desviaciones detectadas a tal efecto.

Por otra parte, interpretando los autores citados en el párrafo precedente, la rendición de cuentas o su concepto en inglés, accountability, son acciones de un actor, estando sujetas a ser revisar y valorarlas tomando como referencia un conjunto de normas, principios o estándares relativos a lo que se considera un buen comportamiento, en términos legales y éticos. No obstante, comprendiendo un mecanismo y estrategia institucional dispuesta en la democracia representativa, para crear un medio de dialogo con la sociedad para dar a conocer los resultados de la gestión, de allí que sea un derecho ciudadano para exigir cuentas a sus representantes. Según lo expresado, por Ugalde (2002), significa la obligación o responsabilidad de los gobernantes de dar cuentas de sus actos.

Dentro de este marco, se puntualiza que en la actualidad la administración pública tanto nacional, departamental o local, tienen que asumir el reto social de crear una cultura transparente en la rendición de cuentas, caracterizada por ser oportuna, relevante y sometida a controles externos, siendo garantes de la gestión social con ético y moral, asumiendo desde la validez , confiabilidad y pertinencia la

divulgación de información, por tanto, más que representarla como una obligación, debe instituirse como una herramienta de dialogo transparente y participativo en la relación institución- sociedad de proyectar sus resultados e incorporar al ciudadano a tal efecto.

Por otra parte, la gestión social, desde los criterios de Acevedo (2017) fomenta la colaboración con diversos actores sociales, como organizaciones comunitarias, empresas y gobiernos, para identificar y abordar los problemas más apremiantes, es decir responder a las necesidades reales de la población, pudiendo promover una sociedad más inclusiva y equitativa.

Fuentes Legales

Es la Constitución Política de Colombia (1991), sin duda contiene los parámetros respecto de los cuales debe sujetarse toda entidad del Estado, al tiempo que los particulares cuando de igual manera, presentan el deber de acatar dichas disposiciones, en lo que a la rendición de cuentas tiene que ver, el artículo 209 de la norma en cita, establece que la Administración Pública tendrá un control interno, que se ejercerá en los términos que señale la ley y que su función administrativa se desarrollará con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad mediante la descentralización de funciones.

Por su parte, el artículo 32 de la Ley 489 de 1998, "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia (1991) y se dictan otras disposiciones", orienta la democratización de la administración pública e indica, entre otros aspectos, que las instituciones públicas deben promover ejercicios de participación ciudadana, incluyendo acciones de rendición de cuentas de su gestión.

También en lo atinente a lo municipal, se tiene que el numeral 3° del artículo 315 de la misma Carta Política, señaló como atribución de los Alcaldes, entre otras, la de "Dirigir la acción administrativa del municipio...", estos parámetros ha sido desarrollados por distintas normas en la búsqueda de hacer efectivo y eficaz el mecanismo de la rendición de cuentas, ello es así, que la Ley 1757 de 2015, "Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática", define la rendición de cuentas, como el proceso asociado al conjunto de acciones institucionales orientadas a facilitar la participación ciudadana en la fase de evaluación de la gestión pública, al tiempo que establece, que las entidades de la administración pública del nivel nacional y territorial y los servidores públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los

ciudadanos, la sociedad civil, otras entidades públicas y a los organismos de control, a partir de la promoción del diálogo efectivo, transparente y verás que posibilite el conocimiento de las inversiones de los recursos públicos en procura de la satisfacción de las necesidades básicas insatisfechas de la sociedad.

El Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) 3654 de 2010, estableció como política pública, la rendición de cuentas por parte de la rama ejecutiva a la ciudadanía, constituyéndose este como instrumento de la mayor valía, en la medida en que dentro de su marco conceptual estableció de manera categórica aspectos trascendentales relacionados con la rendición de cuentas, ello es así, que informa que la rendición de cuentas, es una obligación de informar y dar explicaciones de las acciones a quienes están en el derecho de exigirla, lo cual hace en siguientes términos: “...

En su acepción general la rendición de cuentas es la obligación de un actor de informar y explicar sus acciones a otro(s) que tiene el derecho de exigirla, debido a la presencia de una relación de poder, y la posibilidad de imponer algún tipo de sanción por un comportamiento inadecuado o de premiar un comportamiento destacado...”; como también es mirada como “...el conjunto de estructuras (conjunto de normas jurídicas y de instituciones responsables de informar, explicar y enfrentar premios o sanciones por sus actos), prácticas (acciones concretas adelantadas por las instituciones, los servidores públicos, la sociedad civil y la ciudadanía en general) y resultados (productos y consecuencias generados a partir de las prácticas) mediante los cuales, las organizaciones estatales y los servidores públicos informan, explican y enfrentan premios o sanciones por sus actos a otras instituciones públicas, organismos internacionales y a los ciudadanos y la sociedad civil, quienes tienen el derecho de recibir información y explicaciones y la capacidad de imponer sanciones o premios, al menos simbólicos (Schedler 2004; Grant y Keohane 2005; citado de CONPES 3654 de 2010)...”.

Lo antes expuesto, para significar, que la rendición de cuentas en las entidades territoriales (Municipios), presupone el fortalecimiento, la transparencia y la responsabilidad de la administración pública, de los mandatarios locales y de los servidores públicos, al tiempo que fortalece el acceso a la información, convirtiéndola en una expresión plena del control social en la medida, en que la sociedad tiene la posibilidad de acudir a través de mecanismos genuinos como el derecho petición de información y solicitud de explicaciones, para evaluar la gestión de los mandatarios y sus administraciones, alejando las mismas del fenómeno de la corrupción, el clientelismo y el bajo desempeño, como también de la pérdida de confianza de los ciudadanos en las instituciones del Estado.

También la Ley 1474 de 2011, “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”, esta norma introdujo instrumentos que permiten la prevención, control y seguimiento del fenómeno de la corrupción, entre otras dispuso, la necesidad para las entidades públicas de contar con un Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, soportado en parámetros normativos; de igual manera dispuso, la obligatoriedad de contar las entidades públicas con una Oficina de quejas, sugerencias y reclamos, mismos, que se convierten en una forma de manifestación de descontento, que también se traduce de alguna manera en control social.

Cobra interés en el estudio planteado la figura de la rendición de cuentas, mirada como estrategia de control de la gestión del gobierno municipal, las disposiciones de la Ley 1712 de 2014, “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”, norma cuyo objeto no es otro, que regular el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información, convirtiéndose por tanto en elemento importante al momento procurar información de parte de la ciudadanía, lo que sin duda se traduce en oportunidad para establecer la aprobación o desaprobación de la información que se presente en la rendición de cuentas.

Seguidamente y no menos importante dentro del conjunto de normas que guardan sintonía con la figura de la rendición de cuentas, la encontramos en las disposiciones de la Ley 1757 de 2015, Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática”, la cual busca promover, proteger y garantizar modalidades del derecho a participar en la vida política, administrativa, económica, social y cultural, y así mismo a controlar el poder político, al tiempo que regula “...la iniciativa popular y normativa ante las corporaciones públicas, el referendo, la consulta popular, la revocatoria del mandato, el plebiscito y el cabildo abierto; y establece las normas fundamentales por las que se regirá la participación democrática de las organizaciones civiles...”; estas formas o mecanismos de participación ciudadana, fundamentan la rendición cuentas, como quiera que no puede desconocerse que los mismos posibilitan conocer, controvertir, desvirtuar y hasta posibilitar la intervención de los órganos de control en un momento determinado.

Finalmente, el Decreto 230 del 2 de marzo de 2021, “por el cual se crea y organiza el Sistema Nacional de Rendición de Cuentas”, en su artículo 10, dispone la necesidad de conformar en el nivel territorial, “Los Comités Territoriales del Sistema Nacional de Rendición de Cuentas”; norma esta de marcada importancia en la medida en que organiza el Sistema Nacional de Rendición de Cuentas

(SNRdC), como “...el conjunto de agentes, instancias de coordinación, principios, normas, estrategias, políticas, programas, metodologías y mecanismos que se articulan para coordinar y potenciar las actividades adelantadas en el marco de los ejercicios de rendición de cuentas y facilitar el seguimiento y evaluación ciudadana a los compromisos de planeación y gestión de las distintas entidades del Estado en los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal...” coordina las actividades tanto del Estado como de los particulares, en relación con la rendición de cuentas, consolidando esta como una de las estrategias más representativas del control de gestión del Gobierno Municipal.

Metodología

La metodología empleada para sustentar el presente artículo, que corresponde a un avance del trabajo de investigación titulado la rendición de cuenta como estrategia de control en la gestión municipal de la Alcaldía del Distrito especial, turístico y cultural de Riohacha, concerniendo a los efectos de este artículo al objetivo, analizar la rendición de cuenta como herramienta de gestión social del gobierno municipal, estando respaldado por el análisis descriptivo, en el que se interpretan el comportamiento en la medición de la variable rendición de cuenta en la gestión de la referida alcaldía. Mencionan (Arias, 2016; Paz, Paz, Estaba y Burgos, 2022 y Bernal, 2016) que la investigación descriptiva, explora hechos, fenómenos, individuos o grupos presentes en el comportamiento de una variable o situación determinada en un fenómeno.

En este particular, el documento estriba en un estudio documental apoyado en un diseño bibliográfico con revisión secundaria de autores expertos en el tema expuesto; de igual manera, fuentes legales que la soportan en Colombia, recurriendo a la técnica de la interpretación aplicando la hermenéutica. Refieren Hernández y Mendoza (2018), que la recolección de datos, se sustenta de una planificación y organización de actividades, que siguen un procedimiento para conseguir los objetivos planteados. Para, (Arias, 2016; Méndez, 2013) las técnicas de recolección de datos, suelen ser diversas fuentes, herramientas y medio que emplea el investigador para adquirir información de interés relacionada con la temática del estudio. Por consiguiente, (Nava, 2007; Ruedas, Ríos y Nieves, 2009) expresan que la hermenéutica, es una técnica y herramienta usada tanto en paradigmas de investigación cualitativos como cuantitativos, caracterizada por analizar interpretar y entender desde la postura del investigador.

Resultados

Como avance en los resultados, de manera preliminar se infiere que la rendición de cuentas del gobierno municipal de la Alcaldía del Distrito especial, turístico y cultural de Riohacha, debería de verse como herramienta estratégica de sus actividades, constituyendo un medio con alcance prospectivo, que ayuda a la gobernanza de la gestión local; además de ser un instrumento de dialogo en los grupos de interés como agentes sociales de interacción integral que trabajan por la atención integral en la calidad de vida y bienestar colectivo, conllevando desde sus acciones estratégicas y apegados a la normativa legal garantizar un equilibrio mediante una cohesión institucional que asiste la relación entre la alcaldía-comunidad con puesta en práctica de la participación, dialogo y desarrollo comunitario.

Discusión.

La rendición de cuentas, como herramienta de gestión social, alude a una estrategia de control en los gobiernos municipales desde la óptica de la transparencia en la gestión y dialogo de sus procesos, el cual debe soportarse como una acción social para proyectar la consulta, y el conocimiento de los ciudadanos del cómo se administran y distribuyen los recursos que se asignan y recaudan para darle legalidad a la gestión pública local, es decir, convertirlo en un derecho del ciudadano al acceso de la información de la rendición de cuenta, sin embargo, se conseguirá con hechos o limitaciones que son confidenciales, de los cuales no se pondrán a la orden de la revisión o consulta del ciudadano.

Atendiendo el marco legal dispuesto en Colombia, el artículo 189 de la Constitución Política de Colombia (1991) las instituciones públicas deben promover ejercicios de participación ciudadana, incluyendo acciones de rendición de cuentas de su gestión. Por consiguiente, admite desde su postura Velasco (2009) que la rendición de cuentas, es un elemento central de las democracias, constituyendo una obligación de los actores públicos, sean estos funcionarios electos o bien designados de ofrecer información, explicaciones y justificaciones de sus actos, de manera que los ciudadanos puedan discernir de manera pública, si las acciones del gobierno están actuando acorde al interés general o el bien común y sancionar las desviaciones detectadas a tal efecto.

Por tanto, desde la gestión social la rendición de cuenta como herramienta se convierte en una estrategia imprescindible de transparencia en el contexto comunitario para que puedan dialogar e intervenir de manera efectiva en las demandas sociales y asumir su compromiso de trabajar en colaboración con la comunidad, otros actores en alianza con la alcaldía objeto de estudio, consiguiendo potenciar los resultados de su gestión en las actividades, proyectos y programas desarrollados en su

espacio, asumiendo desde un trabajo compartido el impacto positivo en la sociedad; asimismo contribuir al bienestar y progreso de todos. Para Acevedo (20017) la gestión social fortalece el bienestar de las comunidades.

Conclusiones

La rendición de cuentas como herramienta de la gestión social en el gobierno municipal, conlleva la promoción de acciones transparentes para mitigar la malversación de los recursos públicos y formalidades de desviación en su uso, donde estén la información resultante de la gestión a disposición abierta de la ciudadanía; ya que , no solo es una política para proyectar la los resultados de sus procesos en materia de los indicadores de atención a la sociedad en términos de infraestructura, obras civiles, deportivas, educativas; es más allá de ello cubrir las necesidades del colectivo, pero con sustento de lo que, se hace, el cómo se hace y él para que, de ello, es decir, apalancar los datos arrojados de la fase operativa a la disposición de una sociedad que busca asentar sus bases en dialogo capaz de transformar el bienestar y convivencia ciudadana humana.

En realidad, hoy día puede la ciudadanía estar consciente del uso que se les otorga a los recursos públicos; no obstante, esto no es garante de la prestación de servicios o la entrega de obras por parte del gobierno municipal, de forma eficaz y congruente a la satisfacción de necesidades de la comunidad. En otras palabras, aún se perciben las brechas entre rendición de cuentas con la provisión efectiva de servicios, para garantizar una gestión social transparente.

Dentro de este escenario, se explica que la rendición de cuentas es una forma de transparencia que permite a los ciudadanos conocer cómo se administran los recursos, aún existen brechas entre esta rendición de cuentas y la capacidad del gobierno municipal para ofrecer servicios y obras que respondan de manera efectiva a las demandas de la comunidad. Pues, la falta de congruencia entre la rendición de cuentas y la provisión efectiva de servicios puede ser vista como un desafío para obtener una gestión social transparente. Es decir, aunque haya información disponible sobre el uso de los recursos públicos, es posible que la comunidad no perciba una mejora real en su calidad de vida o en el acceso a servicios básicos.

En este contexto, la gestión social del gobierno municipal se ve comprometida, ya que la rendición de cuentas no se traduce en resultados concretos que beneficien a la población. Para lograr una verdadera gestión social transparente, es necesario que la rendición de cuentas vaya de la mano con la eficacia en

la prestación de servicios y la satisfacción de las necesidades de la comunidad, ya que solo así se podrá conseguir una gestión gubernamental más efectiva y en sintonía con las demandas de la sociedad.

En líneas generales, para alcanzar reducir la brecha entre la gestión de la alcaldía - la sociedad, se requiere de un compromiso en la generación de una cultura de participación ciudadana en la colectividad, con competencias que conceda la responsabilidad para evaluar y canalizar de forma activa sus necesidades, aunadas las que le son entregada bajo términos de calidad, a fin de dejar de forjarse como un ente pasivo para convertirse en un ente social activo y participativo, sin enquistar sus derechos como miembro de la sociedad en un hermetismo sin progreso, que desvirtuó el desarrollo de la sociedad local

. Referencias bibliográficas

Acevedo Zapata, S (2017) Gestión social del conocimiento, redes de investigación e innovación para la inclusión. www.revistanegotium.org.ve / núm. 37 (año 13) pág. 62-73.

<https://www.redalyc.org/pdf/782/78252811005.pdf>

Acevedo-Alonso, J y Ariza-Buenaventura, E (2021). Rendición de cuentas y transparencia en Latinoamérica: un análisis crítico a partir del estudio de caso del sector público de generación de energía eléctrica colombiano entre 2010 y 2016. *Innovar*, 31(82), 107-124. Epub November 11, 2021. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n82.98423>

Agudelo Cano, M. F. (2021) La rendición de cuentas en Colombia desde la perspectiva académica. *Diálogos De Derecho Y Política*, (27), 30–51. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/derypol/article/view/345227>

Arias, F (2016) *El Proyecto de Investigación*. Venezuela. Editorial Episteme. Sexta Edición.

Arriada, I (2006) Diez propuestas para mejorar la institucionalidad pública y las políticas hacia las familias en América Latina. CEPAL, 16 y 17 de Octubre 2006.

https://dds.cepal.org/eventos/presentaciones/2006/1016/Paper_IrmaArriagada.pdf

Alzate, J (2009) Capital social, descentralización y modernización del estado “propuesta de desarrollo agroindustrial: proyecto central de panela, como producto derivado de la caña de azúcar”.

Atlantic International University Honolulu, Hawaii. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2009d/616/Gestion%20publica.htm>

Bernal, C (2016) *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia. Editorial Pearson Educación.

- Castro, A., Paz, A. & Pinto, E. (2020). Habilidades estratégicas del emprendedor en medianas y pequeñas empresas comercializadoras de artesanía wayúu en Riohacha, Colombia. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(2), 133 – 150. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6725>
- Cejudo, G (2009) La construcción de un nuevo régimen de rendición de Cuentas en las entidades federativas (The Construction of a New Accountability System in Federal States). Serie: Cultura de la Rendición de Cuentas, Número 12, 2009, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2495523>
- Constitución Política de Colombia (1991). <http://secretariassenado.gov.co/constitucion-politica>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) 3654 de 2010, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83124>
- Cruz, A (2007) Temas sobre Gerencia, Política y Gobierno. Venezuela editorial de la contraloría general del Estado Zulia. Ediciones los Ángeles editores
- Decreto 230 de 2021. Sistema Nacional de Rendición de Cuentas. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=159747>
- Emmerich, G. E., (2004). Transparencia, rendición de cuentas, responsabilidad gubernamental y participación ciudadana. *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, 2(4), 67-90. [fecha de Consulta 20 de Abril de 2023]. ISSN: 1870-2333. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72620404>
- Franciskovic, J (2013) Retos de la gestión pública: presupuesto por resultados y rendición de cuentas, *Journal of Economics Finance and Administrative Science*. Volume 18, Supplement, October 2013, Pages 28-32. [https://doi.org/10.1016/S2077-1886\(13\)70028-3](https://doi.org/10.1016/S2077-1886(13)70028-3)
- Hernández-Sampieri, R & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Herrera, W y Mahecha, I (2018). Transparencia, razón pública y rendición de cuentas en las empresas. *Veritas*, (41), 39-68. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732018000300039>
- León Corona, B (2007) La nueva gestión pública y el estilo personal de gobernar *Sociológica*, vol. 22, núm. 65, septiembre-diciembre, 2007, pp. 253-263 Universidad Autónoma Metropolitana Distrito Federal, México. <https://www.redalyc.org/pdf/3050/305024744010.pdf>
- Ley 489 de 1998 ejercicio de la función administrativa. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186>

- Ley 1757 de 2015. *Promoción y protección del derecho a la participación democrática*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65335>
- Ley 1474 del 12 de julio de 2011. *Mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43292>
- Ley 1712 del 6 de marzo de 2014, Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56882>
- Mokate, K y Saavedra, J (2008) *Gerencia Social: un enfoque integral para la Gestión de Políticas y Programas*. New York Avenue, N.W.. Editorial Instituto Interamericano para el Desarrollo Social. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/16492/gerencia-social-un-enfoque-integral-para-la-gestion-de-politicas-y-programas>
- Ríos Ramírez, Alejandra, & Fuentes Vélez, Laura. (2018). Democracia, control político y rendición de cuentas. El antecedente griego. *Co-herencia*, 15(28), 87-109. <https://doi.org/10.17230/co-herencia.15.28.4>
- Ruedas Marrero, M; Ríos Cabrera, M & Nieves, F (2009). Hermenéutica: La roca que rompe el espejo. *Investigación y Postgrado*, 24(2), 181-201. Recuperado en 21 de abril de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872009000200009&lng=es&tlng=es.
- Méndez, C (2013) *Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación*. Colombia Editorial Limusa.
- Montecinos, E., y Contreras, P. (2019). Participación ciudadana en la gestión pública: Una revisión sobre el estado actual. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), 341-362.
- Nava, J (2007) *La comprensión hermenéutica en la investigación educativa*. Venezuela. <https://xdoc.mx/preview/la-comprension-hermeneutica-en-la-investigacion-educativa-5e52deeaadb35>
- Paz-Marcano, A. I., Castro-Alfaro, A., & Palacios-Rozo, J. J. (2019). Competencias del Emprendedor Social Aliado de las Comunidades del Entorno Empresarial Petrolero Venezolano. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 163–177. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5883>
- Paz, U; Paz, A; Estaba, R y Burgos, M (2022) *Reflexiones sobre el proceso de investigación científica*. Chile. Editorial Pragmatika

- Paz Marcano, A., Pinto Aragón, E., & García Guilianny, J. (2020). Universidad y sociedad aliado de la actividad extensionista para el desarrollo del emprendimiento en Venezuela. *Aglala*, 11(1), 47–63. Recuperado a partir de <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1569>
- Paz Marcano, A. I., Salóm Crespo, J. A., García Guilianny, J., & Suarez Barros, H. B. (2020). Perfil emprendedor en la formación universitaria venezolana. *Revista De Ciencias Sociales*, 26(1), 161-174. <https://doi.org/10.31876/rsc.v26i1.31317>
- Ugalde, L (2002) Rendición de cuentas y democracia. Caso México .México editorial México Prentice. <https://www.uaq.mx/contraloriasocial/diplomado/bibliografia-modulo3/Rendicion%20de%20cuentas%20y%20democracia.%20El%20caso%20de%20Mexico..pdf>
- Velasco, E (2009) Gestión pública y rendición de cuenta: ¿Un enfoque basado en el cumplimiento basado en resultados? <https://www.rendiciondecuentas.org.mx/gestion-publica-y-rendicion-de-cuentas-un-enfoque-basado-en-cumplimiento-a-uno-basado-en-resultados-por-mtro-ernesto-velasco-sanchez/>

Constructo del aprendizaje significativo y educación mediada

3JCIJGH-08

Orlibeth Ruiz *

Jean Ferrer **

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo, analizar el constructo del aprendizaje significativo y educación mediada. Se resaltan autores como Ausbel (1997), Salas (2018), Mirianda y Delgado (2011), Moreira (2000). La metodología utilizada fue la investigación documental, correspondiendo a un tipo de investigación bibliográfica, basado en la recopilación de información en textos como técnica de recolección de datos, , como consideraciones finales, entre el aprendizaje significativo y la educación mediada queda un silogismo paradigmático, necesariamente, ambos procesos, uno netamente académico y el otro tecnológico, requerirá siempre esfuerzos para que se complementen en desarrollar conocimiento, para enfrentarse a los distintos contextos sociales en que el individuo se desafíe, ya sea académico o profesionalmente.

Palabras Clave: Constructo, Aprendizaje Significativo, Educación Mediada

Construct of significant learning and mediated education

Abstract

The objective of this study was to analyze the construct of meaningful learning and mediated education. Highlighted Authors such as Ausbel (1997), Salas (2018), Mirianda and Delgado (2011), Moreira (2000). The methodology used was documentary research, corresponding to a type of bibliographic research, based on the collection of information in texts as a data collection technique, as final considerations, between meaningful learning and mediated education there remains a paradigmatic syllogism, necessarily, both processes, one purely academic and one the other, technological, will always require efforts to complement each other in developing knowledge, to face the different social contexts in which the individual is challenged, whether academic or professional.

Keywords: Construct, Meaningful Learning, Mediated Education.

*Maestrante de la Maestría en Gerencia e Innovación Educativa (UJGH). Licenciada en Educación Especial (UBV). T.S.U. en Psicopedagogía (TALAVERA). Directora del Centro de Educación Especial Capitán Anselmo Belloso. Correo electrónico: orlibethruiz469@ujgh.edu.ve.

**Postdote en Epistemología. Doctor en Ciencias de la Educación (URBE). Magister Scientiarum en Educación: Mención Planificación Educativa (LUZ). Licenciado en Educación: Básica Integral (LUZ). T.S.U. en Informática (IUTPEC). Decano de la División de Investigación y Postgrado de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández. Coordinador de Pasantías de la U.E.P. María Reina. Correos electrónicos: jean.ferrer@ujgh.edu.ve, jcferrer79@gmail.com

Introducción

En los dos últimos años, el mundo se adaptó a un sinnúmero de procesos jamás visto, en un momento donde gracias a los avances tecnológicos dieron sus frutos en algunos procesos que requirieron de éstos para poder avanzar. En otro caso, por lo desfavorecido de la gente vulnerable sin recursos económicos, la tecnología no favoreció los procesos académicos, además, el núcleo familiar no podía llevar a cabo las responsabilidades de quienes se formaron para la enseñanza y aprendizaje.

Si bien es cierto, el aprendizaje significativo no fue del todo, adaptarse a un mecanismo de virtualidad, fue la etapa inicial más difícil del que los padres y estudiantes debieron enfrentarse, con todos y cada uno de los obstáculos a los que hubiera lugar. De este modo, haciendo una analogía al término aprendizaje significativo, en palabras de Ausubel, Novak y Hanesian (1983), citado por Salas (2018) el aprendizaje se facilita cuando la nueva información se incorpora a estructura cognitiva del estudiante, provocando un proceso de asimilación cognoscitiva, en el que se relaciona la nueva información con los conocimientos previos.

Dicho lo anterior, la practicidad como se evidenció en el proceso de pandemia, el aprendizaje significativo tuvo sus debilidades en muchas áreas disciplinarias, conllevando al estudiante a carecer de conocimientos necesarios que estipula las competencias necesarias según la edad, por ello, aun cuando hubo educación mediada continua, la efectividad de la enseñanza y aprendizaje se vio debilitada. El objetivo de este artículo, es analizar ese punto álgido del aprendizaje significativo y la educación mediada, lo que permitiría un silogismo que de orientaciones de los procesos que se vivió y los alcances que hasta el presente se deben lograr, en un sistema claro, particular de Venezuela, donde la mayoría de las familias venezolanas no se encontraban preparadas para asumir roles que no le corresponden y además de no contar con las tecnologías que permitía soportar la eventualidad del caso.

Fundamentación Teórica

Aportaciones al constructo del aprendizaje significativo

El constructo del aprendizaje significativo se considera de vieja data, llama poderosamente la atención su perdurabilidad aún con todos los avances tecnológicos que se han desarrollado, considerando que existen ya un conjunto de disciplinas científicas que han permitido adaptarse a los nuevos cambios sociales.

Con el ánimo de profundizar en su significado son varios los investigadores que han ido enriqueciendo el constructo luego de que Ausubel introdujera el término en 1993, simplificando en palabras que el individuo pone en juego su contexto y percepción para aprender sus propios conocimientos, aportando matices y modos de utilizarlo. Lo que sigue no es una revisión exhaustiva a este respecto, sino tan sólo algunas aportaciones que han resultado significativas como reflexiones necesarias que mejoran su entendimiento y amplían sus perspectivas, lo que le garantiza una vida mucho más larga.

Pozo (1989) considera la Teoría del Aprendizaje Significativo como una teoría cognitiva de reestructuración; se trata de una teoría psicológica que se construye desde un enfoque organicista del individuo y que se centra en el aprendizaje generado en un contexto escolar. Se trata de una teoría constructivista, ya que es el propio individuo-organismo el que genera y construye su aprendizaje. Basado en esta teoría, es necesario que ocurran dos procesos para que pueda establecerse una adaptación en el individuo, es decir, el principio del aprendizaje significativo, siendo representativa en primer lugar la actitud que éste para disponer que ocurra un aprendizaje significativo es la predisposición para aprender, y segundo la interacción tanto con distintos elementos como el contexto mismo, lo que determinará un nuevo aprendizaje.

Ahora bien, para direccionar este artículo en función del constructo del aprendizaje significativo, es necesario afrontar cuatro elementos que abordar en un largo caminar la interpretación de lo que sería una aproximación mas no concluyente, es decir, reflexiones necesarias, pero con una complejidad significativa, aportes recogidos por varios autores como Novak (1998), Moreira (2000), Ausubel (2002), Gowin (1981), todos citados por Rodríguez (2004).

Aprendizaje significativo: pensamiento, sentimiento y acción. Aprendizaje significativo es también el constructo central de la Teoría de Educación, delimita el importante papel que tiene la predisposición por parte del aprendiz en el proceso de construcción de significados, le da carácter humanista al término, al considerar la influencia de la experiencia emocional en el proceso de aprendizaje., por ende, una acción para intercambiar significados (pensar) y sentimientos entre el aprendiz y el profesor. La negociación y el intercambio de significados entre ambos protagonistas del evento educativo se constituye así en un eje primordial para la consecución de aprendizajes significativos.

Aprendizaje significativo: significados y responsabilidades compartidos. Aprender significativamente o no forma parte del ámbito de decisión del individuo, una vez que se cuenta con los

subsumidores relevantes y con un material que reúne los requisitos pertinentes de significatividad lógica. La idea de aprendizaje significativo como proceso en el que se comparten significados y se delimitan responsabilidades está, no obstante, desarrollada en profundidad en la Teoría de Educación. Los elementos de un evento educativo, el profesor, el aprendiz y los materiales educativos del currículum constituyen un eje básico en el que, partiendo de éstos últimos, las personas que lo definen intentan deliberadamente llegar a acuerdos sobre los significados atribuidos.

Aprendizaje significativo: un constructo subyacente. Aprendizaje significativo puede considerarse una idea suprateórica que resulta compatible con distintas teorías constructivistas, tanto psicológicas como de aprendizaje, subyaciendo incluso a las mismas. Es posible relacionar la asimilación, la acomodación y la equilibración piagetianas con el aprendizaje significativo; se pueden también correlacionar los constructos personales con los subsumidores. El papel de la mediación social en la construcción del conocimiento; puede concluir que el aprendizaje será tanto más significativo cuanto mayor sea la capacidad de los sujetos de generar modelos mentales cada vez más explicativos y predictivos.

Aprendizaje significativo: un proceso crítico. El aprendizaje significativo depende de las motivaciones, intereses y predisposición del aprendiz. El estudiante no puede engañarse a sí mismo, dando por sentado que ha atribuido los significados contextualmente aceptados, cuando sólo se ha quedado con algunas generalizaciones vagas sin significado psicológico. Es crucial que el que aprende sea crítico con su proceso cognitivo, de manera que manifieste su disposición a analizar desde distintas perspectivas los materiales que se le presentan, a enfrentarse a ellos desde diferentes puntos de vista, a trabajar activamente por atribuir los significados y no simplemente a manejar el lenguaje con apariencia de conocimiento. Al identificar semejanzas y diferencias y al reorganizar su conocimiento, el aprendiz tiene un papel activo en sus procesos de aprendizaje. Esta actitud debe afectar también a la propia concepción sobre el conocimiento y su utilidad. Debemos cuestionarnos qué es lo que queremos aprender, por qué y para qué aprenderlo y eso guarda relación con nuestros intereses, nuestras inquietudes y, sobre todo, las preguntas que nos planteemos.

Todo lo ante expuesto, hace saber que el aprendizaje significativo es determinante para cualquier proceso de enseñanza y aprendizaje, tomando en cuenta claro, que los avances propios de las ciencias, el individuo y el docente deben marcar nuevos procesos que vaya en función de redireccionar el aprendizaje al contexto en el cual se desarrolla el individuo, por ello, el contexto o ambiente sigue siendo propicio para generar conocimiento.

Educación Mediada

El principio de la tecnología en los procesos de aprendizajes se ve enmarcada en la forma y las herramientas que se utilizan para emprender conocimientos teóricos – prácticos de cualquier disciplina, por ello, cuando se habla de las tecnologías de información y comunicación, aunado con el mundo globalizado, supone que todo individuo sin importar la edad, sexo o credo, debe estar alcanzando un nivel propio de conocimiento de las tecnologías, inclusive, este poco conocimiento es fundamental para poder manifestar ciertas habilidades y destrezas necesarias para adaptarse a un mundo ya globalizado, donde la era digital cada vez avanza a pasos gigantesco que en muchas ocasiones es difícil adaptarse a cada uno de sus beneficios.

Cuando quienes imparten una educación y de alguna manera se niega a utilizar las herramientas tecnológicas, queda en juego todo proceso de aprendizaje significativo. Esto pasa por una razón muy cuestionable, donde a quienes se forman son parte o nacen bajo la era digital, lo que suma habilidades y destrezas que muchos aun no alcanza, es así como, para enfrentarse a este reto, necesariamente debe el docente estar en constante formación, considerando por supuesto que si el aprendizaje significativo parte de la misma experiencia, no cabe duda que el avance tecnológico ya viene impregnado por así decirlo en el ADN de cada estudiante.

Al referirse entonces a la Educación Mediada, los autores Miranda y Delgado (2021) exponen que:

La Educación Mediada es una compilación de trabajos que recopila reportes de práctica y experiencias de investigación educativa evaluada por pares y en el que se pueden apreciar diversas experiencias sobre propuestas de implementación de estrategias para la educación mediada o la educación en línea. En él se abordan temas como los objetos de aprendizaje, la discriminación de información en redes o la deserción y rezago en la educación en línea, los efectos de la mediación tecnológica y programas de entrenamiento o métodos y estrategias de aprendizaje en diversos contextos.

Dicho lo anterior, demuestra que el docente se enfrenta a un sinnúmero de retos necesarios para adaptarse al mundo digital, y que la educación debe avanzar desde la misma forma, no tratándose de generar conflictos, sino articulando conocimiento y experiencia para afrontar fáciles o complejos procesos donde la educación sea el generados de conocimientos y la tecnológica la vía para llevar a cabo el aprendizaje significativo.

No hay que olvidar que las instituciones también juegan un papel importante en la valoración de la tecnología como herramienta para una educación mediada, desempeñando tanto en el escenario educativo como garantizando bajo los estrictos paradigmas o estilos de aprendizaje el desarrollo pleno de los estudiantes, un crecimiento intelectual y una expansión de habilidades propias para alcanzar las metas tecnológicas que los organismo nacional e internaciones se proponen para avanzar hacia el futuro tecnológico.

Según Ayala y otro (2015), Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) es un término que contempla toda forma de tecnología usada para: crear, almacenar, intercambiar y procesar información en sus varias formas, tales como: datos, conversaciones de voz, imágenes fijas o en movimiento, presentaciones multimedia y otras formas, incluyendo aquellas aún no concebidas. Su objetivo principal es la mejora y el soporte a los procesos de operación y negocios para incrementar la competitividad y productividad de las personas y organizaciones en el tratamiento de cualquier tipo de información.

La irrupción de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la sociedad actual, está llevando a cabo importantes cambios en nuestra forma de vivir, de relacionarnos y de aprender. Entre todos ellos, el aprendizaje, tal y como lo vislumbran un gran número de autores, será en poco tiempo la nota imperante en esta nueva concepción social. Vaticinan que transitará desde una sociedad bien informada a una sociedad más formada, no sólo en el ámbito profesional, sino en un sentido cultural amplio. Olivar y otro (2007)

Mientras que Belloch (2015), citada por Cruz Pérez, M. (2019) indica que: “el uso de las TIC no conduce necesariamente a la implementación de una determinada metodología de enseñanza-aprendizaje”. Las TIC se han ido integrando en el contexto educativo de manera progresiva, renovando poco a poco aquellas metodologías ambiguas, pero sin dejar de lado la gran importancia que reflejan dentro de este proceso, no solo hacen referencia al cambio o renovación de las técnicas antes aplicadas, se basan un poco más en la concentración y la atención que los estudiantes pueden llegar a prestar al docente, ya que de eso dependerá la obtención de conocimientos que están siendo transmitidos por la persona docente.

Se determina que las TIC tienen un gran impacto sobre la educación, gracias a la presencia de la Internet, que facilita tanto a educandos como educadores a obtener la información necesiten acerca de los temas que sean de su interés o estén siendo tratados dentro de la malla curricular y dentro de sus

curiosidades. En la actualidad cada estudiante busca la forma de profundizar más los temas desarrollados en clase, o busca tener la mayor cantidad de conocimientos posibles referente a algún tema de su propio interés, esto de cierta forma es positivo para el proceso de aprendizaje, ya que busca ampliar su red cultural.

Después de abordar la variable tecnología de información y comunicación, desde la mirada de diferentes autores se pudo reafirmar del mismo su significado y uso, por lo que las tres posiciones coinciden y al mismo tiempo se complementan al plantear que el acceso a la información y la comunicación es un proceso que se logra de manera rápida y efectiva en todos los ámbitos de la vida de las personas a través de medios electrónicos que fueron creados para tal fin.

Todo lo dicho hasta ahora, el docente como pilar fundamental y la institución como garante de los procesos enseñanza y aprendizaje debe explorar primero el camino que favorezca a la educación y luego pensar en la pedagogía de los aprendizajes tanto de los contenidos como de la construcción del conocimiento, siendo necesario mantener una formación considerando el rol importante en el contexto educativo.

Globalización del aprendizaje. Una mirada para construir aprendizaje significativo mediado.

La globalización trajo consigo un norte, donde cada país y persona en particular debió ir emigrado según sus habilidades, destrezas y recursos a una era digital. Lo primero que se adaptó a este proceso fueron las organizaciones y en la misma medida el individuo, conociendo y enriqueciendo sus habilidades y destrezas. Partiendo de esta muy expuesta razón, la educación se vio obligada a hacer una revisión desde la propia raíz de su formación curricular, siendo necesario cambiar escenarios y formar individuos para alcanzar la utilización de todas las herramientas del momento.

En el mismo momento que ocurrió este fenómeno, los planes curriculares debieron adaptarse, siendo propicia una revisión exhaustiva para lograr competencias académicas que logran satisfacer las necesidades de un aprendizaje significativo acorde a la realidad del momento y sustentado bajo un paradigma globalizado, manejado inclusive desde una perspectiva curricular basada en competencias.

Partiendo de la breve historia de la globalización y su relación con la educación desde una educación mediada, cabe destacar que, el docente continúa en un constante aprendizaje para concretar mecanismos necesarios donde la educación mediada y el fundamento del aprendizaje significativo se fusionen para alcanzar los retos de la educación de hoy. Dada la fusión a lograr, se puede pensar que solo si el docente

deja en claro su conocimiento, habilidad y destreza en el campo tecnológico, alcanzará buenos resultados para lograr que cada estudiante desde su percepción de aprendizaje, pueda lograr aprendizajes significativos de acuerdo a su capacidad intelectual.

No obstante, tanto la globalización como la propia educación mediada, deben ampliar horizontes necesarios para que el aprendizaje significativo de respuesta a las exigencias educativas actuales. Dado que la inteligencia artificial se está apoderando de muchos escenarios, no cabe duda que el constructo del aprendizaje debe estar enfocado para orientar a los diferentes estudiantes el camino correcto de la utilización de la misma, sin olvidar la ética o moral que representa generar conocimientos propios basados en un resultado propio de la misma conciencia.

Aunado a esta diatriba de la inteligencia artificial y el currículo por competencia, el sistema educativo venezolano debe tratar más en función de reorganizar las áreas de formación en función de lo que el contexto social se está desarrollando, y más en un contexto donde la globalización en este último escenario de avance tecnológico, persigue sí o sí adaptarnos al nuevo paradigma mundial.

Metodología

La investigación se tipifica como documental, analítica puesto que su fuente principal de información, según Palella (2003), son documentos que representan las unidades de análisis. 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.

Reflexiones finales

En una constante educación mediada para lograr el aprendizaje significativo, se necesita de muchos esfuerzos de varios actores educativos, que de alguna manera pueda brindar primero espacios de formación y escenarios aptos para lograr que la tecnología como el propio conocimiento individual, sea parte de un mundo que cambia vertiginosamente a nuevos procesos tecnológicos, donde queda entre dicho y que puede ser tema de interés en otro momento, la dependencia de la inteligencia artificial en el complejo proceso de la educación, para alcanzar los logros y competencias que definen al individuo desde la escuela, su formación profesional y el resto de su vida.

Entre el aprendizaje significativo y la educación mediada queda un silogismo paradigmático, necesariamente, ambos procesos, uno netamente académico y el otro tecnológico, requerirá siempre

esfuerzos para que se complementen en desarrollar conocimiento, para enfrentarse a los distintos contextos sociales en que el individuo se desafíe, ya sea académico o profesional. Ese silogismo estará entonces representado en alcanzar tanto competencias como habilidades necesarias para adiestrarse en cumplir con tareas necesarias que le permitan vivir en un mundo globalizado.

Referencias Bibliográficas

- Ausubel, D. P. (1976). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. Ed. Trillas. México.
- Ayala y otros (2015). *Tecnologías de la información y la comunicación*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega Av. Arequipa 1841 – Lince
- Belloch, C. (2015). *Las Tecnologías de la Información y Comunicación en el aprendizaje*. Universidad de Valencia: Valencia, España. Recuperado de <https://www.uv.es/bellochc/pedagogia/EVA1.pdf>
- Cruz Pérez (2018). *Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de formación estudiantil*. Revista E-ciencias de la información. Costa Rica.
- García (2002). *Guía para el Seminario de Investigación del PUEM*. Editorial Medicina Familiar Mexicana. México DF
- Gowin, D. B. (1981). *Educating*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press. 210 págs.
- Miranda y Delgado (2021). *Educación mediada por tecnología*. Facultad de Estudios Superiores Iztacala Universidad Nacional Autónoma de México. Primera edición. México.
- Moreira, M. A. (2000 a). *Aprendizaje Significativo: teoría y práctica*. Ed. Visor. Madrid.
- Novak, J. D. (1988). *Teoría y práctica de la educación*. Ed. Alianza Universidad.
- Olivar Anderson (2003). *Diseño de Entornos Globales de Aprendizaje*. Trabajo de Grado, Máster en Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación Aplicadas a la Educación. Universidad de Barcelona Virtual. Disponible <http://www3.ubv.lmi.es>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2013). *Uso de tic en educación en América Latina y el Caribe. Análisis regional de la integración de las TIC en la educación y de la aptitud digital (e-readiness)*. En Red. Disponible en: <http://www.uis.unesco.org/Communication/Documents/ict-regional-survey-lac-2012-sp.pdf>

[Consulta: febrero 2020]. • Porparatto, M. (2015) Incertidumbre. En Red. Disponible en:
<https://quesignificado.com/incertidumbre/>

Parella, S. (2003). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas. Editorial FEDUPEL.

Pozo, J. I. (1989). Teorías cognitivas del aprendizaje. Ed. Morata. Madrid.

Rodríguez Palmero, M. L. (2004). Aprendizaje significativo e interacción personal. Ponencia presentada en el IV Encuentro Internacional sobre Aprendizaje Significativo, Maragogi, AL, Brasil, 8 a 12 de septiembre.

Salas (2018). **El aprendizaje significativo y su relación con los estilos de aprendizaje.** Anales de la Universidad Central del Ecuador. Vol.1, No. 376 - (2018).

Representaciones sociales de la feminidad en mujeres que se convirtieron en madres

3JCIJGH-12

*Luisanna Jaimes
**Frankeily Anciani
***Norberto Valbuena

Resumen

La investigación tiene como objetivo comprender las representaciones sociales de la feminidad en mujeres que se convierten en madres. El tipo de investigación es analítica documental, bibliográfica. Se realizó un análisis crítico e interpretación de datos secundarios. Se concluyó, existe una estructura básica en cuanto a la manera de entender el papel de la mujer en la sociedad, el cual se enfoca en su rol de madre, y que básicamente provee sentido a su “ser” y “estar” en el mundo. Este sentido de vida centrado en el rol de ser “madre”, le da un marco que, ciertamente, limita, encuadra y condiciona la libertad de elegir de la mujer, y su derecho a escoger un camino de vida distinto a la maternidad.

Palabras clave: Representaciones sociales, feminidad, maternidad.

Social representations of femininity in women who became mothers

Abstract

The research aims to understand the social representations of femininity in women who become mothers. The type of research is documentary, bibliographical analysis. A critical analysis and interpretation of secondary data was performed. It was concluded that there is a basic structure in terms of how to understand the role of women in society, which focuses on their role as mothers, and that basically provides meaning to their "being" and "being" in the world. . This sense of life centered on the role of being a "mother" gives her a framework that, certainly, limits, frames, and conditions a woman's freedom to choose, and her right to choose a life path other than motherhood.

Keywords: Social representations, femininity, maternity.

*M.Sc. en Psicología clínica (2018). M.Sc. en Gerencia de Empresas: Mención Gerencia de Mercadeo. (2008), Licenciada en Publicidad y Relaciones Públicas (2003). Psicólogo (2013). Docente de la Universidad Rafael Urdaneta en el área de Pregrado y Postgrado. Correo: luisannaveronica2@gmail.com

**Psicólogo (2009). M.Sc. en Psicología educacional (2011). Docente de la Universidad Rafael Urdaneta (2011). Correo: francivi16@gmail.com

*** Doctor en Psicología (2003), Maestría en Ciencias en Psicología (1993). Docente Jubilado UNERMB, Docente en Universidad Rafael Urdaneta (2016 hasta el presente). Correo: Norberto.valbuena.14544@uru.edu

Introducción

La feminidad es un concepto que ha estado presente desde tiempos remotos, pues se ha asociado al género femenino. La constitución de las identidades femeninas y masculinas ha estado mediada por factores que trascienden el origen genético, por cuanto se ha relacionado también con aspectos sociales, culturales y psicológicos de lo que representa ser una mujer. Desde hace muchos años, entonces, las sociedades contemporáneas se plantean preguntas y elaboran relatos acerca de cómo las mujeres construyen su identidad femenina, y cómo esta se asocia al rol materno. Y es que, desde edades muy tempranas, las niñas son preparadas para ejercer el rol materno cuando sean adultas, por lo que se excluye la negación de la maternidad, (Moreno 2012).

De acuerdo con Tubert (2010, citado por Sojo Mora, 2020), la feminidad no responde a ninguna esencia natural; lo que la mujer parece ser resulta de las ideas y prácticas discursivas sobre la feminidad, que varían su significación en distintas épocas y sociedades. Por lo tanto, la constitución de las identidades femeninas y masculinas está mediada por factores que, más allá de la genética, se relacionan con aspectos psicológicos, sociales y culturales que conforman la identidad.

Para Ossa (2012), la construcción de los referentes de feminidad puede ser entendida como producto de las prácticas de construcción de la condición de género, las que a su vez se soportan en la construcción, tanto de la corporalidad (pública) como de los anclajes simbólicos que la soportan, es decir, significaciones que acompañan las actividades que se inscriben en lo que se denomina (y no sólo denomina, recuérdese el efecto pragmático del lenguaje) expresiones femeninas o ser mujer. Algunas de ellas corresponden a las prácticas de acicalamiento, las cuales, según las vivencias de algunas mujeres, puede discriminarse en diversas, tales como higiene, maquillaje y autocuidado.

Por otra parte, es importante resaltar que a fines del siglo XIX surgen los movimientos feministas, los que permiten visualizar las contradicciones entre los procesos de autorrealización personal, académica, profesional y social de las mujeres y los intereses, necesidades y expectativas socioculturales (Soler, 2021). Se puede definir el feminismo como una corriente de pensamiento que tiene como objetivo desenmascarar y combatir las situaciones de opresión y dominación que la sociedad patriarcal ejerce frente a las mujeres y, en general; frente a todos los colectivos e individuos que se ven afectados de una manera negativa por este. En segundo lugar, hay que tener en cuenta que el feminismo también es un movimiento social y político. El feminismo, como movimiento social, es la consecuencia del calado de las ideas feministas en la sociedad. Así pues, el movimiento feminista está compuesto tanto por mujeres -impulsoras o promotoras- como por hombres -aliados del feminismo- que buscan y reivindican una sociedad igualitaria a través de la movilización social.

Estas expectativas socio-culturales asignadas a las mujeres, estipulan "la obligatoriedad" en el campo del ser-hacer-saber-decir como esposas y madres, por lo que sus roles y funciones están fuertemente asociados a la crianza de los/las hijos/as, los quehaceres domésticos, las posibilidades y atenciones familiares. De igual manera, "la teoría feminista" surge como una demanda por la justicia social, "una ideología" que visibiliza la norma heterosexual y los problemas sociopolíticos de las mujeres, cuyas imposiciones (históricas, culturales, sociales, políticas, laborales, familiares y sexuales) generan desigualdades de género.

En términos generales, los enfoques feministas proclaman que las diferencias entre hombres y mujeres están socialmente (re) construidas, por lo que apelan a la autoconciencia de éstas, en tanto "grupo socialmente oprimido". Estas perspectivas entienden que las relaciones de género "no obedecen a una cuestión de naturaleza sino de organización social", que circunscribe los espacios, ámbitos de acción y productos culturales de los/los sujetos. Una división sexual que define como "femeninas o masculinas", tanto los roles, ocupaciones e instituciones sociales como los sentimientos, deseos y comportamientos individuales. (Duby y Perrot 1993; Montecino y Obach 1999; Bourdieu 2000; Matus 2006; Iglesias 2007; citados por Lizana, 2008).

En tal sentido, es preciso destacar que, en la realidad de Venezuela, pueden observarse los conflictos sociopolíticos de las mujeres, y cómo quedan vulnerados sus derechos con relación a lo que ellas persiguen como un proyecto de vida, uno de ellos la maternidad (Moreno, 2012). La madre, entonces, constituye el eje de los mundos emocionales de los venezolanos. El autor sugiere además que, siglos de tradición familiar han propiciado que la pareja como institución, nunca consiga suficiente fortaleza y estabilidad entre los venezolanos. Así, el eje de la estructura familiar es, y muy seguramente, seguirá siendo la madre, pues la virtual ausencia del padre no permite que sea de otra manera.

Sostiene Moreno (2012), también que el nexo que el hombre venezolano mantiene a lo largo de su vida es con su madre. El hombre venezolano siempre será hijo, mucho más que esposo o padre. Este fuerte nexo madre-hijo, propicia que el hombre venezolano nunca se entregue de lleno a relaciones con otras mujeres; por ello, sus relaciones conyugales se caracterizan por ser inestables. La madre, por su parte, alimenta en el hijo esta virtual ausencia en la vida familiar, pues de ese modo logra que el hijo mantenga toda la vida una íntima conexión con ella. El mundo del venezolano es el mundo de la madre. El venezolano siente un vínculo especial no sólo con la madre, sino con todos los otros elementos que se acercan a ella: sus hermanos uterinos, sus parientes multilaterales, la casa de la madre, etc. La mujer, por su parte, se emancipará de la madre a temprana edad, pues ella misma aspira a ser madre, reproduciendo así la estructura familiar prevaleciente.

Por otra parte, como investigadores, se considera el contexto de las mujeres que se inician en la maternidad, por cuanto algunas que asumen el rol materno como solteras y esto implica que muchas veces se deban hacer cargo de muchas responsabilidades, olvidándose de otros intereses, que incluye su ser como mujer y la continuación de su proyecto de vida. Algunas, por lo tanto, acuden a los servicios psicológicos por secuelas emocionales tras llevar una crianza solas, o por la falta de apoyo familiar, requiriendo un espacio para sí mismas que en su hogar no tienen; otras, en cambio abrazan para sí todas las esferas del entorno de su hijo, al punto que el desarrollo socio-emocional de estos se ve obstaculizado por la sobreprotección y falta de límites materno y están las otras, que siguen trabajando para sus hijos, y se olvidan de seguir construyendo el deseo propio, uno que las acerque a una vida más armoniosa y congruente con sus metas.

Por lo tanto, es del interés de los investigadores, comprender el significado que asumen estos sujetos mujeres acerca de su propia feminidad cuando se convierten en madres, sea que estén solteras o casadas; en aras de reconstruir su identidad como mujeres más allá del deseo materno. En este sentido, la relevancia del presente artículo, se enfoca en brindar un aporte concreto acerca de lo que implica la feminidad en mujeres que asumen el rol materno.

Fundamentación Teórica

Representaciones Sociales

Con relación a la concepción de lo que significa ser mujer, algunas teorías explican que la concepción de la mujer más allá del rol materno permite una separación psíquica entre la madre y el hijo, lo cual da lugar al significado o representación social de las mujeres que se convierten en madres. Con el objetivo de entender qué piensan las personas, mujeres y hombres, acerca de la feminidad y de la maternidad, se introduce el término representación social. Según León (2002, citado por Materán, 2008), la representación social corresponde a un acto de pensamiento en el cual el sujeto se relaciona con un objeto, y mediante diversos mecanismos ese objeto es sustituido por un símbolo; por lo cual el objeto queda representado de manera simbólica en la mente del sujeto.

Para Jodelet (1985, citado por Ossa, 2012) las representaciones sociales son una forma de conocimiento social, que orienta a los sujetos en su manera de interpretar y de pensar la realidad cotidiana. Se relaciona con la actividad mental desplegada por individuos y grupos a fin de fijar su posición con relación a situaciones, acontecimientos, objetos y comunicaciones que le conciernen. De acuerdo con esto, las representaciones sociales permiten construir un modo particular de ver y entender

la realidad, que conduce a un individuo o un grupo atribuir sentido a sus conductas y explicar la realidad desde un marco de referencia individual.

El sujeto en el transcurso de su vida, está rodeado de otras personas y condiciones sociales que le permiten contextualizar su realidad según los espacios en los que se desenvuelve y de los que hace parte en su cotidianidad. Así se van construyendo e incorporando conceptos que son construidos socialmente y son transmitidos de unos a otros como una manera de mantener las costumbres que se han originado a través de la historia.

Al respecto, Fernández (2006) señala que una de las principales teorías en la psicología social actual, es la de las representaciones sociales. Desde que el psicólogo social Moscovici (1979), desarrollara su teoría de las representaciones sociales para explicar cómo una teoría científica como el psicoanálisis se transforma en un conocimiento de sentido común, son muchos los estudios realizados por diferentes psicólogos sociales. El análisis de las representaciones sociales de la mujer, reflejado en los mitos y creencias populares, es un marco idóneo para analizar cómo la teoría puede ser aplicada a este campo representacional, así como a la concepción de la feminidad y de la maternidad, al tiempo que ayuda a comprender la formación de actitudes sociales hacia la mujer.

Feminidad y Maternidad

Cáceres, Molina y Ruiz (2013) plantean que la maternidad es un fenómeno socio-cultural complejo que trasciende los aspectos biológicos de la gestación y del parto, pues contiene componentes psicológicos, sociales, culturales, y afectivos del ser madre que se construyen en la interacción de las mujeres con otras personas en distintos escenarios. La visión sostenida por muchos autores, tales como Kristeva (1987) y Tubert (2012), plantean que la maternidad es considerada la condición femenina por excelencia. Según esta visión, la construcción de la maternidad en occidente es concebida a partir de la sacralización de la figura materna, a través de la Virgen María, siendo esta la imagen fundamental que abarca lo femenino.

En este sentido, los citados autores (Kirsteva, 1987, y Tubert, 2012), argumentan que la figura de la Virgen María se encarna en las mujeres como un destino social necesario en aquellas subjetividades construidas para cumplir con esta misión sagrada. Una vez que se ha enmarcado la visión de la mujer-madre con la figura mariana, representando su devoción en la protección de los hijos, así como de sufrimiento por ellos, lo cual implica un estrecho vínculo con hijos e hijas.

Esta visión de la mujer-madre es considerada la esencia misma de lo femenino. Sin duda ha sido la capacidad biológica de procrear de las mujeres –las únicas que disponen de un cuerpo capaz de concebir

y albergar otro cuerpo- lo que sustenta la identificación entre la feminidad y la maternidad. A partir de esta identidad, la mujer ha sido presentada por el discurso dominante como un ser unidimensional que solo puede ser madre. De Beauvoir (1980, citado por Cuesta, 2008) ha resaltado que la condición social femenina es principalmente una consecuencia de la socialización de la mujer, a través de la cual se enfatiza el rol materno.

Asimismo, según Tubert (2012), en la mayoría de las culturas patriarcales se identifica la feminidad con la maternidad en la mujer, y a partir de esa capacidad reproductora y biológica se focalizan las normas que controlan y regulan tanto su sexualidad como su fecundidad. Estas normas no necesariamente se presentan de manera explícita sino como estrategias y discursos que hablan de lo femenino, construyéndolo y limitándolo, de manera que la mujer desaparece tras esta función materna, configurándose como el ideal. Por lo tanto, el instinto materno correspondería al resultado de un deseo culturalmente construido, que se expresa en un vocabulario naturalista. Así, esta visión naturalista de la maternidad, no sería más que la construcción histórica de un sistema sexual y político, en el cual el cuerpo de la mujer asume la maternidad como su mayor deseo.

Para Molina (2006, citado por Vásquez, 2018) el concepto de maternidad no unifica significados congruentes debido a que por una parte se habla del tener responsabilidades individuales y a la vez de que se tiene la capacidad de la experiencia y autorrealización. El concepto de madre hoy en día dentro del discurso social, aparenta estar ligado a las concepciones de la era moderna normativa que se caracteriza por tener representaciones o ideas de maternidad omnipotente e intensiva; por otra parte, aparece el concepto de mujer el cual está ligado a valores de autorrealización y autosatisfacción, en este se desplaza la función de la maternidad, que, junto al concepto de mujer, quedan en posiciones opuestas. A partir de ello se comienzan a generar contradicciones en la propia identidad y se generan posibles trastornos en el desempeño individual general de la función de procreación, crianza, nutrición y educación.

Entonces, se puede observar que las nociones de madre y maternidad parecen excluirse, porque está por una parte la madre que abandona las posibilidades y libertades como mujer o existe la opción de explorar desempeñarse como pareja, profesional o trabajadora teniendo apertura hacia estos ofrecimientos sociales y posponer la procreación y maternidad. Al respecto, Colmenares y Ramos (2017) señalan que una posición determinante que evite la procreación puede estar generada por las carencias o limitaciones que una mujer vivió en su entorno familiar, o tal vez por los compromisos adquiridos que ejercían presiones en el entorno, pensando principalmente en su bienestar como son sus planes, objetivos, metas, intereses, sueños, entre otros.

Resulta interesante comprender entonces cómo se ve afectada la mujer al convertirse en madre, al posponer o dejar de lado su deseo propio. De acuerdo con Ríos (2020), la maternidad y la feminidad se superponen, pues Freud dirá que no hay mayor gratificación para la mujer que la maternidad, una salida edípica para la mujer por la vía del hijo como sustituto fálico. Sin embargo, para Lacan el hijo nunca va a colmar absolutamente a la madre y el que lo haga podría traer graves consecuencias para ese hijo/a; el estrago. Como si se tratase de una mujer que devora a su hijo, en un sentido metafórico.

Entonces, para Lacan mujer y madre son posiciones diferentes, no solo no son similares, sino que, de hecho, son excluyentes. Lacan va a poner énfasis en el deseo de la mujer en la madre, el “no toda madre”, “no toda” para el hijo, deseo que permite poner un límite a la madre. Un deseo otro que la divide, no toda colmada por ese hijo, un deseo ubicable “más allá del Edipo”. Es importante que haya un deseo más allá de ese hijo, ese deseo otro, deseo enigmático, y lo que va a poner un obstáculo al deseo de la madre va a ser la intervención del padre. Es necesaria la desarmonía del estrago para que algo de la desilusión se dé y haya una separación posible. Es la barradura de la madre, su castración, lo que va a permitir, en última instancia, la constitución de un sujeto. La lengua que hace marca no es la lengua de la comunicación, sino la lengua de los afectos. En la sociedad venezolana, como se ha reseñado anteriormente, no siempre es el padre quien pone un límite entre el hijo y la madre, a veces puede tratarse de otro cuidador.

Aunado al saber qué piensan las personas acerca de la feminidad y la maternidad, es importante comprender además las concepciones de género, acerca del mismo, que de acuerdo con Lévi-Strauss (1908, citado por Núñez y Zazueta, 2008) se entienden como ideas, prejuicios, normas, interpretaciones, valores, sentimientos, deberes y prohibiciones acerca de la vida de mujeres y hombres que conforman cosmovisiones particulares de género. Los cambios producidos en la sociedad en las últimas décadas y la creciente participación de las mujeres en el espacio público han impactado en el sistema de género y en los proyectos de vida de las mujeres.

Según lo planteado por los distintos autores, como investigadores se considera que lo planteado anteriormente puede verse en la sociedad venezolana, en diferentes contextos, como, por ejemplo: en el entorno laboral se aprecia que la iniciativa de la mujer ha cobrado más auge durante los últimos años, fomentando la generación de emprendimientos, proyectándose en las redes sociales y generando recursos económicos para sí mismas y para el hogar que solas o en conjunto sostienen; también puede observarse a la mujer ocupando roles distintos. Es decir, esto se relaciona con lo que la sociedad le ha permitido ejercer y espera, en consecuencia, de ella.

En el contexto de la maternidad, se le impone a la mujer que esté al frente del cuidado de sus hijos; cuando alguna circunstancia negativa ocurre en el hogar, relacionado a la crianza de sus hijos, la mayoría de las veces responsabiliza incluso se culpa a la madre, adjudicando una función de omnipresencia, como parte de su rol. Esto suele suceder a menudo en casos de abuso sexual infantil, cuando el victimario forma parte del conjunto familiar. En ocasiones la madre es inocente, sale a trabajar y deja el cuidado de sus hijos a un familiar, sin saber el delito del que sus hijos puedan estar siendo objetos, hasta que se descubre y la madre suele ser señalada como la principal responsable.

Asimismo, también se espera de la mujer venezolana que sea madre, cuando no está en su deseo serlo, además de que algunas apreciaciones de la sociedad suelen imponerle etiquetas que la señalan como una mujer sin emociones o que probablemente haya experimentado un evento traumático, que la aleja de lo que se espera sea una mujer integral. Se sigue cuestionando a la mujer en cuanto a lo que es posible de lograr. En otras comunidades se le prohíbe ejercer sus derechos, especialmente a tener salud y una vida digna.

De esta manera, estas observaciones pueden sustentarse, además, por la investigación realizada por Ciezi (2019), que tuvo como propósito identificar y analizar las representaciones de maternidad de las mujeres jóvenes universitarias de estratos medios bajos de la ciudad de Lima y los significados atribuidos en la construcción de las identidades femeninas. Se encontró que las jóvenes entrevistadas planifican sus proyectos de vida, asentándolos en los ejes de maternidad y desarrollo profesional, pero con nuevas configuraciones. Estos tratan de ser integrados, pero se generan tensiones, aunque existe una mayor valoración de la maternidad frente a la participación en el espacio público. Principalmente, estas jóvenes consideran que la maternidad constituye una fuente de afecto y compañía. Adicionalmente, la maternidad se basa en el sacrificio, se configura como el único espacio propio de las mujeres, constituye una idealización de la familia hegemónica y es una fuente de tensiones entre el espacio doméstico y espacio público.

Por otra parte, en la investigación realizada por Vázquez y Botero (2018) que tuvo como objetivo conocer las representaciones sociales de la maternidad y su incidencia en la decisión de tener hijos, a través de la realización de entrevistas semiestructuradas a un grupo de mujeres, se encontró que las representaciones sociales fueron abordadas a partir de la teoría de Moscovici, quien sostiene que están compuestas por tres dimensiones: la información, la actitud y el campo de representación. Las entrevistas fueron realizadas a cuatro mujeres entre los 20 y 24 años, y su análisis arrojó que las informantes tenían una representación de la maternidad positiva y están a su favor; pese a ello les parece que la maternidad es un proceso de acompañamiento que dura toda la vida y requiere grandes esfuerzos.

Para ellas se trata de una gran responsabilidad, por lo cual se les dificulta definirla. Sin embargo, todas las mujeres entrevistadas desean ser madres algún día, aunque esto no está en sus planes a corto plazo, ya que quieren primero prepararse mejor para ello y alcanzar un mejor desarrollo profesional y personal.

De igual manera, Romero (2015) analizó las representaciones sociales de mujeres de mediana edad sobre la soltería. Se seleccionaron de forma intencional tres mujeres solteras, sin hijos ni relación amorosa, utilizándose la entrevista a profundidad como técnica de recolección de datos. Se encontró que los saberes de estas mujeres son producto de su cultura y experiencias familiares, así como sociales, y que dichas creencias determinaron la manera en la que se desenvolvían en sus relaciones amorosas. La soltería fue percibida por las informantes como un estado circunstancial del cual se es víctima o se padece, lo que les impidió conseguir la persona ideal, y a la que se le atribuían altas expectativas para evitar el fracaso matrimonial.

Partiendo de esta última investigación, los investigadores enfatizan que la mujer experimenta una fuerte carga, por las responsabilidades, normas y prohibiciones que se le adjudican. Es una mujer que quiere alcanzar sus metas, pero no sin antes, requerir de la suma de esfuerzos y hasta de sacrificios para lograrlos, tanto por su concepción de lo que implica ser una mujer como con el que implica ser una madre.

Metodología

Para lograr el objetivo enunciado se propone una metodología documental. Donde el tipo de investigación analítica documental, bibliográfica, descriptiva. Para Arias (2016) se 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. Por lo tanto, 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 otra parte, el tipo de investigación, es documental, puesto que se orientó a recolectar información a partir de los documentos escritos susceptibles de ser analizados, realizando evaluaciones precisas para determinar el comportamiento del fenómeno estudiado.

Consideraciones finales

Como investigadores, cabe destacar que la feminidad es el resultado tanto del medio familiar como del social, en el cual los seres humanos reciben las representaciones de la misma por parte de la familia y de la sociedad, para ser luego proyectadas externamente. Estas representaciones están fundamentadas en los estereotipos en cuanto a la apariencia y en cuanto al ideal corporal para las mujeres, en los roles asignados a ellas, tanto el de maternidad como el de la orientación sexual, así como estereotipos sobre el comportamiento y el desenvolvimiento de la mujer en sociedad. También, ejerce una fuerte influencia en esa forma de construirse la relación con la pareja y la necesidad de cumplir con los requerimientos de lo que se «debe ser» para satisfacerlo.

Por ello, se espera por ejemplo que la mujer luego de dar a luz, se incorpore lo más pronto a su trabajo, aun sabiendo que algunas pueden estar atravesando una depresión posparto o tener falta de apoyo familiar para el cuidado de su bebé, incluso se espera también que regrese a las medidas corporales antes de ser madre y que además pueda cumplir efectivamente como cuidadora de sus hijos, cuando regrese del trabajo y asimismo sus deberes conyugales y el cuidado de la casa casi o tan igual que antes de ser madre.

Asimismo, muchas son las mujeres que se ven limitadas al momento de escoger su apariencia, comportamiento y manera de vivir. Las mujeres se preocupan ante el posible incumplimiento del ideal; por lo tanto, sienten temor al señalamiento, crítica, anulación, rechazo, discriminación y exclusión. Miedo a perder el lugar en el género femenino y ser descalificadas. En la actualidad, varias mujeres han salido de la homogenización y estandarización de su ser y han alzado públicamente la voz por otras, a fin de regular sus decisiones. Esto da valor a otras mujeres para salir de la dependencia.

De igual manera, una buena parte de las féminas se quejan de cómo se les prohíbe usar una vestimenta en particular una vez están casadas o en convivencia, como si fueran de la propiedad de su cónyuge, a otras hasta se le prohíbe trabajar o si llegan después de determinada hora a la casa, pueden llegar a despertar la suspicacia de sus respectivas parejas, quedando supeditada su libertad. Son mujeres que experimentan angustia, y que no saben cómo vivir, algunas incluso con fuertes depresiones producto de la alienación que experimentan, y con ideas suicidas. Aunque algunas han salido de lo que consideran una esclavitud, otras se encuentran luchando porque sus derechos sean reconocidos y otras trabajando para que el género femenino le sea respetado su lugar en la sociedad.

Los estereotipos de mujer ideal han contribuido que muchas vivan bajo las estrictas normas descritas por “el mito de la belleza” limitando, de esta manera, su libertad más básica: vivir en armonía con el propio cuerpo. De hecho, el estereotipo de “mujer ideal” está tan profundamente arraigado en el

inconsciente, bajo la forma de micro-poderes, que se han visto como una especie de obligación, de deber y hasta una necesidad básica que es imperioso satisfacer para seguir viviendo. Estará en cada una de las mujeres- y por qué no de los hombres- comenzar a cuestionarse estas estructuras básicas y de qué manera los conduce a realizar ciertos actos que, ciertamente, limitan, encuadran y condicionan la libertad propia y el derecho a vivir en armonía con nuestro ser.

Referencias Bibliográficas

- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. 7ª Edición. Caracas: Editorial Episteme.
- Cáceres-Manrique, F., Molina-Marín, G., y Ruiz-Rodríguez, M. (2014). *Maternidad: Un proceso con Distintos Matices y Construcción de Vínculos*, 14(3). Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/aquí/v14n3/v14n3a04.pdf>
- Ciezi, K. (2019). *Representaciones Sociales de la Maternidad de Mujeres Jóvenes de Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú*. Tesis de Maestría. Departamento de Ciencias Sociales
- Colmenares, J. y Ramos G. (2017). *Construcción de la feminidad en las Mujeres no Madres por decisión propia*, Universidad Rafael Urdaneta. Trabajo especial de grado.
- Cuesta, L. (2008). *Propuestas teóricas Feministas en relación al concepto de Maternidad*. CLEPSYDRA, 7, 169-183. Recuperado en línea: <http://www.bdigital.unal.edu.co/50631/1/elconceptodematernidad.pdf>
- Kristeva, J. (1987). *Historias de Amor*. México: Siglo Veintiuno Editores.
- Lizana, V. (2008). *Representaciones Sociales sobre Feminidad de los/las Estudiantes de Pedagogía en los Contextos de Formación Docente Inicial*. Estudios Pedagógicos XXXIV, 2, 115-136
- Materán, A. (2008). *Las representaciones Sociales: un referente Teórico para la investigación educativa*. Revista Geoenseñanza, vol. 13, núm. 2, julio-diciembre, 2008, pp. 243-248
- Moreno, A. (2012). *La familia popular venezolana*. 3era ed. Caracas- Venezuela: Centro Gumilla.
- Moscovici, S. (1979). *El Psicoanálisis, su imagen y su público*. 2da ed. Argentina: Editorial Huemul
- Núñez, G. y Zazueta, E. (2008). *Los hombres y la cuestión del Divorcio*. Revista Casa del Tiempo, 11, 15-20

- Orozco, D. y Petersen, S. (2013). *Influencia de las expectativas conyugales en la aparición de conflictos en cuatro parejas usuarias de la Comisaría de Familia de Buenaventura en el año 2012*. [Tesis de pre-grado, Universidad del Valle Sede Pacífico. Buenaventura]
- Ossa, A. (2012). *Representaciones sociales acerca de la feminidad entre mujeres estudiantes universitarias y trabajadoras*. [Tesis de maestría, Universidad de San Buenaventura, Colombia].
- Renzulli, M. (2013, 27 y 28 de junio). *¿Qué significa amar además de amar?* Un estudio sobre las representaciones sociales acerca del amor y los vínculos afectivos [Conferencia]
- I Jornadas de Investigación sobre *Comunicación y Política*, Buenos Aires, Argentina. Recuperado en línea: <http://www.academica.org/000-076/223>
- Ríos, R. (2020, 17 de junio). *La posición femenina (Parte II). Mujer-No toda madre y posición femenina en el fin de análisis*. Recuperado en línea: <https://www.licrodrigorios.com.ar/post/laposicionfemeninaparteii>
- Romero, G. (2015). *Representaciones Sociales de Mujeres de mediana edad sobre la Soltería*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Urdaneta] Archivo Digital. Recuperado en línea: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-62682007000200005
- Sojo-Mora (2020). *El significado de la feminidad: estudio basado en relatos de vida de Mujeres*. Revista Espiga, 19 (3), 46-62. Recuperado en línea: <https://www.redalyc.org/journal/4678/467862244004/html/>
- Soler, A. (2021, 8 de marzo). *Feminismo, historia y principios del movimiento social*. Recuperado en línea: <https://www.menteyciencia.com/feminismo/>.
- Tubert, S. (2012). *Masculino/femenino: Maternidad/Paternidad*. Recuperado de: <http://www.psicomundo.com/foros/genero/tubert.html/>
- Vázquez, A. y Botero, D. (2018). *Representaciones Sociales de la Maternidad y su Incidencia en la decisión de tener hijos* [Tesis de pre-grado, Universidad Eafit, Medellín, Colombia] Archivo Digital. Recuperado en línea: <http://hdl.handle.net/10784/12465>

Escuelas de ensueño. Supervisión educativa en el ámbito legal venezolano

3JCIJGH-16

* Jhonnhannha Contreras

Resumen

El presente artículo describe los fundamentos de la escuela desde una perspectiva histórica-conceptual, con una proyección ensoñadora y vinculada a la supervisión educativa enmarcada en el ámbito legal venezolano. Se encuentra sustentado teóricamente por los autores: Fernández (2010), Aguerrondo (2020), Guevara (2020), Sánchez y Angeles (2023), Gómez (2022), García (2015), entre otros; teniendo como referentes de la normativa legal Venezolana la Ley Orgánica de Educación, el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación y la Ley de Protección para el Niño, Niña y Adolescente. La metodología utilizada es descriptiva, con un diseño documental-bibliográfico; plantea reflexiones sobre el rol de la escuela en la sociedad, el sistema educativo venezolano actual y la categorización de las principales funciones del supervisor educativo.

Palabras clave: Escuela, Supervisión Educativa, Ámbito Legal

Dream schools. Educational supervision in the Venezuelan legal field

Abstract

This article describes the foundations of the school from a historical-conceptual perspective, with a dreamy projection and linked to educational supervision framed in the Venezuelan legal field. It is theoretically supported by the authors: Fernandez (2010), Aguerrondo (2020), Guevara (2020), Sánchez and Angeles (2023), Gómez (2022), Garcia (2015), among others; having as referents of the Venezuelan legal regulations the Organic Law of Education, the General Regulation of the Organic Law of Education and the Law of Protection for Boys, Girls and Adolescents. The methodology used is descriptive, with a documentary-bibliographical design; It raises reflections on the role of the school in society, the current Venezuelan educational system and the categorization of the main functions of the educational supervisor.

Key words: School, Educational Supervision, Legal Field

* Maestrante en Gerencia e Innovación Educativa, Universidad José Gregorio Hernández (UJGH). Lcda. en Educación Integral, La Universidad del Zulia (LUZ). Técnico Medio en Comercio y Servicios Administrativos Mención: Informática, U.E.P. San Ignacio “Fe y Alegría”. Docente de Aula, U.E.P ARQ. Don Cecilio Acosta. Correo electrónico: Jhonnhannhacontreras122@ujgh.edu.ve contacto telefónico: +58 4146763616.

Introducción

¿Es posible soñar despierto? ¿imaginar e ilusionarse por cosas que no están pasando, pero podrían? El pintor y escultor español Pablo Picasso afirmó “todo lo que se puede imaginar, puede hacerse realidad”. Basado en esa premisa; imagina una escuela, pero no cualquier escuela; sino una escuela neuroeducativa, una escuela que cambie los paradigmas, una donde haya un verdadero aprendizaje significativo, donde los chicos hagan uso cotidiano de la creatividad y su inventiva este promovida por las emociones. Imagina también esa escuela, inundada de profesionales que desarrollaran en sus praxis la neuroeducación, aquella que sin dejar de lado los valores propone estilos diferentes de enseñanza y por ende de aprendizaje, ya que involucra estrategias didácticas que permiten desarrollar el cerebro triuno en todo su esplendor.

Eso es posible imaginarlo, ¿verdad?: entonces, se puede hacer realidad! La pedagoga, psicóloga, psiquiatra y médico, María Montessori, citada por Gómez (2022) refiere que, “La imaginación no se vuelve grande hasta que los seres humanos, dados el coraje y la fuerza, la usan para crear”. En efecto, todo cuanto existe hoy, de una u otra manera provino de la idea creativa de alguien, ¡de su imaginación! de querer ser o hacer diferente algo.

Teniendo como inspiración múltiples factores, pero queriendo una sola cosa; transformar aquello que no le resulta o satisface, al fin y al cabo, es su esencia; el ser humano por definición es energía, por eso sabe que no hay que destruir, sino transformar; y para ello su creador lo dotó de un arma poderosísima: la capacidad de pensar (razonar) y es con ello, que de manera consciente o inconsciente crea cosas sorprendentes, únicas, favorables y útiles para su Ser o la colectividad. Todo radica principalmente en su deseo y decisión de ser y hacer las cosas diferentes, las generaciones pasan, el conocimiento sobre algo o alguien perdura, pero el legado dejado por aquello creado, permanecerá para siempre en la mente de quienes fueron impactados.

Es esa capacidad de pensar (basados en la realidad o la imaginación) la que propició en un momento dado, la creación de un sistema para transmitir esos pensamientos; la escuela, ese lugar de producción intelectual, que deja una marca indeleble en la psiquis y el corazón de quienes pasan por ella, sin distinción de color de piel, lengua, edad o creencias religiosas. Y aunque no era así desde sus inicios, pues solo accedía a ella personas con alto poder adquisitivo o de un género específico (solo masculinos). En Venezuela, para el año 1870, el entonces presidente Antonio Guzmán Blanco decide romper esa discriminación/segregación y promulga el 27 de junio de ese año, el decreto de Instrucción Pública

Gratuita y Obligatoria, dando paso así, a un desarrollo a nivel educativo favorable para la sociedad venezolana y seguramente ese hecho colocaría las bases de lo que hoy se conoce como Sistema Educativo Venezolano.

Cabe destacar entonces, que todos los elementos que hacen vida en dicho sistema (el núcleo familiar, gobierno, directivos, docentes, administrativos, obreros y la comunidad toda) trabajen bajo una misma visión y enfocados en un mismo propósito, que sin duda sería el de formar al niño o niña, a los jóvenes y al adulto para convertirlos en un Ser útil a la sociedad, dotado de competencias, habilidades y destrezas que le permitan el desarrollo y/o evolución de su propio Ser y el de su medio circundante.

Fundamentación Teórica:

Origen de la escuela

En los tiempos antiguos, la transmisión de saberes u oficios era un asunto familiar, en el que los padres enseñaban a sus hijos el quehacer que desarrollarían gran parte de su vida. La noción de escuela, es decir; de un centro al cual van los niños, jóvenes y adultos a formarse y aprender, es bastante reciente en la historia de la humanidad. No obstante, muchas civilizaciones antiguas fomentaban entre sus ciudadanos el aprendizaje ritual. Así, sociedades como la india y la hebrea ofrecían una educación mediante la práctica, a manos de un facilitador o leyendo los textos sagrados. Otras culturas, como la egipcia y la china construyeron instituciones burocratizadas donde se formaban profesionalmente a los individuos en función de las necesidades culturales o políticas que enfrentasen en el momento.

Al respecto, el equipo editorial etecé (2021) señala que los egipcios desarrollaron un sistema educativo en base a “casas de instrucción” en las que se enseñaba desde los 6 años la lectura y escritura, la urbanidad, la religión, el cálculo, la natación y la gimnasia y distinguía a quienes pasaran, recibiendo instrucción más especializada, dirigida a conformar la casta de los sacerdotes. Este sistema no difiere mucho del venezolano, sin embargo, actualmente se encuentra añadida la Educación Inicial, la cual traería la escolarización desde los 3 años de edad. En definitiva, tanto antes, como ahora las bases educativas resultaban las mismas: enseñar a la población, dotándola de herramientas y principios que le sirvieran para la vida en un futuro inmediato y/o de largo plazo; siendo este, un trabajo mancomunado entre el Estado y la Familia. Hoy por hoy, se reconoce esta labor como la triada educativa: escuela-familia-comunidad.

Sistema Educativo.

Un sistema se define como el conjunto de partes regularmente interactuantes e interdependientes que forman un todo unificado. Según Fernández (2010) “un sistema es un conjunto de componentes que interactúan entre sí para lograr un objetivo común. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) un sistema educativo, es la estructura conformada por el Estado para ofrecer educación a sus habitantes. De igual forma, el Equipo Editorial Etecé (2021) define el sistema educativo como “el conjunto organizado y estructurado de las instituciones educativas de un país, así como a los organismos que diseñan, regulan e implementan las políticas educativas del mismo”.

En otras palabras, podría decirse que un sistema educativo es el ensamblaje de todos los entes y autoridades que hacen vida y gestionan el avance de un país, desarrollando las potencialidades de sus pobladores en las diferentes áreas de su quehacer ciudadano. Al respecto, la Ley Orgánica de Educación (en adelante L.O.E) en su artículo 24, refiere que: el Sistema Educativo Venezolano es un conjunto orgánico y estructurado que se encuentra dividido en subsistemas, niveles y modalidades (de acuerdo con las etapas del desarrollo humano) el cual busca, sin menos cabo, el bien de la sociedad.

Ahora bien, en América Latina, el Sistema Educativo de cada país comenzó a originarse y consolidarse en el siglo XIX, cuando el modelo de sociedad colonial española se derrumbó del todo y los renacientes Estados debieron tomar el control de su futuro como sociedad. En Venezuela, los inicios se ubican en el año 1830, cuando se decide la separación de la Gran Colombia. Se crea entonces, la necesidad de construir un modelo educativo que esté separado completamente del modelo colombiano, progresivamente el sistema educativo va tomando forma, ya para el año 1881 con la creación del Ministerio de Instrucción, se organiza todo mucho mejor y se toma en cuenta la División Político Territorial del País.

Esta división, aunque con algunas variantes, continúa hasta el presente, aquello que también prevalece es el hecho de que educar sería una de las grandes y primordiales funciones del Estado, el llamado Estado docente. En una de las normativas que regula lo concerniente a educación en Venezuela, la L.O.E (2009) en su artículo 5 expresa:

El Estado docente es la expresión rectora del Estado en Educación, en cumplimiento de su función indeclinable y de máximo interés como derecho humano universal y deber social fundamental, inalienable, irrenunciable, y como servicio público que se materializa en las políticas educativas. El Estado docente se rige por los principios de integralidad, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad. En las

instituciones educativas oficiales el Estado garantiza la idoneidad de los trabajadores y las trabajadoras de la educación, la infraestructura, la dotación y equipamiento, los planes, programas, proyectos, actividades y los servicios que aseguren a todos y todas igualdad de condiciones y oportunidades y la promoción de la participación protagónica y corresponsable de las familias, la comunidad educativa y las organizaciones comunitarias, de acuerdo con los principios que rigen la presente Ley. El Estado asegura el cumplimiento de estas condiciones en las instituciones educativas privadas autorizadas.

Con lo antes señalado, queda demostrado que para el poder ejecutivo nacional (sin importar quien lo presida) la educación es su responsabilidad y por ende su compromiso asumido, valiéndose de la supervisión educativa (la cual dirige) revisa y reforma (de ser necesario) su estructura y conducción, buscando un modelo más eficaz y actualizado, que satisfaga las demandas de la generación del conocimiento donde subyace.

Así mismo, Ídem (2009), el artículo 24 refiere que el:

“Sistema Educativo tiene como base los postulados de unidad, corresponsabilidad, interdependencia y flexibilidad. Integra políticas, planteles, servicios y comunidades para garantizar el proceso educativo y la formación permanente de la persona sin distinción de edad, con el respeto a sus capacidades, a la diversidad étnica, lingüística y cultural, atendiendo a las necesidades y potencialidades locales, regionales y nacionales”.

Asignándole al Estado como ente rector y ejecutor de las políticas educativas a nivel nacional un papel protagónico permanente. Del mismo modo, que en el artículo 25 se menciona la Organización del Sistema Educativo, en el artículo 26 las modalidades de este, describiéndolas a detalle en los artículos 27,28,29,30 y 31, dejando claro la finalidad y características de cada una de ellas. A continuación, se presenta un cuadro que sintetiza lo antes señalado en cuanto a la estructura organizativa del Sistema Educativo Venezolano.

Sistema Educativo Venezolano						
Subsistemas	Niveles	Etapas		Desarrollo Humano		Modalidades
Educación Básica.	Educación Inicial	Maternal		0-2 años de edad	Obligatoria.	Instituciones públicas y privadas.
		Educación Inicial	1º, 2º y 3º nivel.	3-6 años de edad		
	Educación Primaria	Primera etapa	1º, 2º y 3º grado.	7-9 años de edad		
		Segunda etapa	4º, 5º, y 6º grado.	10-12 años de edad		
	Educación media	Media general	1º, 2º, 3º, 4º y 5º año.	13-17 años de edad		
		Media técnica	1º, 2º, 3º, 4º, 5º, y 6º año.	13-17 años de edad		
Educación Universitaria.	Pregrado	carreras universitarias		17 años en adelante.	Misiones Educativas	<ul style="list-style-type: none"> • Intercultural e Intercultural Bilingüe • Educación de frontera • Educación rural • Educación militar
	Postgrado			20 años en adelante.		

Diseño: Contreras (2023). **Fuente:** Ley Orgánica de Educación (2009).

Es importante señalar, que dados los recientes acontecimientos adaptativos de la vuelta a clases, tras haber superado el confinamiento por la pandemia del Covid-19 (SARS-CoV-2), resulta conveniente agregar entonces, dentro de las modalidades, la Educación a Distancia o Educación Virtual, la cual cada vez se encuentra más arraigada dentro del sistema educativo venezolano, pues se presenta como alternativa a la problemática de salud o eventualidades provenientes de la crisis social y política que atraviesa el país. Dicha modalidad, se venía implementando en el territorio nacional, pero solo a nivel de educación universitaria, actualmente se conoce y lleva a cabo en todos los niveles del subsistema de educación básica, al punto de convertirse (para muchas instituciones educativas) en la mejor opción para brindar sus servicios, tal es el caso de Dawere: un Colegio Virtual Internacional.

Un colegio en el cual sin importar en qué parte del mundo te encuentres, puedes inscribirte y obtener la certificación de bachillerato o secundaria. Dawere.com es el único colegio virtual avalado por las autoridades educativas de México, Colombia, Venezuela, Honduras, República Dominicana y los Estados Unidos. La palabra Dawere, es de origen Pemón y significa "A través de". Los pemón son indígenas americanos que habitan la zona sureste del estado Bolívar, Venezuela, cercanos a la frontera con Guyana y Brasil.

Dawere ofrece (en el caso de Venezuela) un servicio para personas con 15 años o más que desean

culminar la etapa de bachillerato a través de un parasistema por internet. Para ello, el aspirante se inscribe en www.dawere.com y envía las notas certificadas (original), copia de la partida de nacimiento y cédula de identidad. Luego, debe seleccionar las materias que haya cursado y las que vaya a cursar, según el MPPE, verificar el periodo a inscribir, elegir el método de pago y cancelar.

Una vez realizado el proceso, el usuario puede ingresar a cualquier hora y día de la semana durante el lapso inscrito para recibir las clases, guías y evaluaciones automatizadas. Esta opción (un poco más ajustada a la realidad tecnológica presente), les permite a jóvenes y adultos rezagados de la educación tradicional finalizar sus estudios y alcanzar así la meta de una acreditación que le pueda otorgar la posibilidad de mejores ofertas laborales.

La modalidad “Virtual y/o A Distancia” ha traído beneficios a muchos estudiantes a nivel nacional y aunque muchos autores difieren, asegurando que los estudiantes no consolidan muchas competencias o no adquieren igual los conocimientos, la realidad es contraria en muchos casos. Al estimular varios sentidos (visual-auditivo-tacto) con la educación a distancia, la cual presenta interacción multimedia, los estudiantes han desarrollado mayor y mejor comprensión de los contenidos, por supuesto que la regla no se aplica para todos, indudablemente habrá quienes no aprueben la modalidad y la rechazan creando resistencia al uso y aceptación de la misma. Pero, podría decirse, que en líneas generales son más los beneficios que los perjuicios.

En Venezuela, solo a nivel de educación primaria, durante pandemia y posterior a esta, se pudieron beneficiar, con esta modalidad, los estudiantes de 1819 escuelas. (ver cuadro).

ESCUELAS PRIMARIAS BOLIVARIANAS			
DEPENDENCIA	CONVENCIONAL	JORNADA INTEGRAL	TOTAL
Nacional	557	354	911
Estadal	447	7	454
Autónomas	9	*	9
Municipales	9	*	9
Privadas	365	*	365
Subvencionadas Privadas (MPPE)	60	*	60
Subvencionadas Privadas (ESTADAL)	11	*	11
	1458	361	1819

Diseño: Contreras (2023). **Fuente:** Archivos de Zona Educativa Región Zulia. (2023).

Si se considera lo antes mencionado (tanto la información del cuadro sobre la estructura del sistema educativo venezolano, como la posibilidad de superación académica opcional que brinda Dawere) en ambas, se encuentra inmersa la figura y responsabilidad de un supervisor. En este sentido, la Supervisión Educativa actuaría entonces como un eje transversal y fundamentalmente necesario en todo sistema educativo, y sin duda los tipos de supervisión y las técnicas que la figura del supervisor educativo implemente y cómo lo haga, marcará la diferencia en el deber ser y el hacer del docente en sus funciones supervisorías. En relación a esto, el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (2003) dedica un capítulo entero (VIII) partiendo del artículo 150 hasta el 169 a la descripción, organización y perfil del docente aspirante a cumplir funciones supervisorías.

Supervisión Educativa.

La supervisión educativa se define como la gestión que conlleva al mejoramiento del nivel de desempeño docente y promueve la calidad educativa a través de las orientaciones y la asesoría que ofrece el supervisor, logrando con ello la consolidación de los procesos académicos. Aguerrondo (2020) asegura que: "La supervisión educativa, el estamento intermedio entre las escuelas y la conducción del sistema, tiene un papel clave en el desarrollo de las reformas que demandan actualmente las instituciones y las aulas". López (2012), concuerda definiendo 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, mediante un plan de acción establecido y desarrollado con buenas relaciones humanas". Al respecto, García (2015) 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".

Siguiendo esa línea de pensamiento, el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (R.G.L.O.E.) establece en el artículo 151 que la función supervisora, se cumplirá en los planteles, cátedras y servicios de los distintos niveles y modalidades del sistema educativo. Por tal motivo, el tipo de supervisión que se realice ya sea correctiva, preventiva, constructiva y/o creativa debe procurar, al máximo, el bienestar de quienes resultan ser el elemento más valioso en el sistema educativo: ¡los estudiantes! de ahí que, la Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y Adolescente (L.O.P.N.N.A) en su artículo 4 estableciese como principio de corresponsabilidad:

“El Estado, las familias y la sociedad son corresponsables en la defensa y garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, por lo que asegurarán con prioridad

absoluta, su protección integral, para lo cual tomarán en cuenta su interés superior, en las decisiones y acciones que les conciernan”.

Artículo, que deja en claro que todas las personas que hacen vida dentro de la sociedad (y el supervisor educativo forma parte de ella) tienen la responsabilidad moral de velar y contribuir al desarrollo armónico y saludable de los niños, niñas y adolescentes, los cuales, como estudiantes, representan una parte importante del sistema educativo, siendo inclusive, la más numerosa. Es por esta razón que las técnicas que el supervisor educativo desarrolle e implemente asertivamente, generaran un ambiente propicio para el logro de los objetivos planteados para cada año escolar, haciendo más llevadera la organización, toma decisiones y evaluación en cada una de las escuelas asignadas. Las técnicas varían dependiendo del tiempo y el espacio donde se lleven a cabo, pero resultan comunes para todo supervisor educativo, estas son: **Técnicas Directas** (Observación, entrevista, visitas y reuniones), **Técnicas Indirectas** (Análisis de documentos, la investigación, la observación de las relaciones humanas).

Ahora bien, esas técnicas se encuentran estrechamente relacionadas con los estilos de liderazgo que cada supervisor adopta para llevar a cabo su labor. Tomar en cuenta las realidades de cada circuito escolar, tanto en lo territorial como en lo socio-económico, brinda una visión más cónsona y ajustada a la realidad, pues el comportamiento no es el mismo para supervisores de escuelas públicas que privadas. Así como también es cierto, que la calidad del supervisor (como persona) determina el éxito que este obtendrá en el cumplimiento de sus funciones. Los valores que posea, su personalidad y actitud jugaran un papel fundamental en su desempeño.

Existen muchas clases de líderes, entre ellos: los autoritarios, los participativos y democráticos, los laissez-faire (los que dejan hacer/dejan pasar) pero sin duda los más humanista son los transformacionales; resultan ser los más empáticos, pues saben que no se logra nada en la vida sin preparación ni entusiasmo. La persona que acuñó este término, el historiador norteamericano James MacGregor Burns, definió el liderazgo transformacional como un tipo de liderazgo capaz de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones de sus seguidores, así como de impulsar la transformación dentro de una organización. Es por ello, que resulta conveniente que todo docente, en especial aquellos que cumplen funciones supervisorías haga, de este tipo de liderazgo, un ejemplo a seguir implementándolo en sus prácticas laborales.

Es importante resaltar, que todo cuanto haga el supervisor educativo como ser humano y como funcionario público para contribuir al mejoramiento de la población, es de gran valor y sentido social. Pues como refiere la teoría del currículum oculto, propuesto por Philip Jackson; muchos aprendizajes

son incorporados por los estudiantes, aunque dichos aspectos no figuren en el currículo oficial, y sin dudas, formaran su ser, en normas y valores (tan necesarios para la vida en sociedad).

Teniendo en cuenta que un supervisor educativo puede influenciar, de manera directa o indirecta, a muchas personas (todos los que hacen vida en las escuelas que le fueron asignadas) puede entonces con ese poder, generar cambios decisivos y permanentes en esas vidas y en la colectividad donde subyacen, si así se lo propone. Cuanto más entonces, un gran equipo de supervisores trabajando juntos, persiguiendo un mismo sueño: crear escuelas en clave neuro: ajustadas a las demandas y características de la sociedad actual.

Escuelas, que más que ser un recinto de aprendizajes vacíos, carentes de sentido, sean templos a la sabiduría, donde se eduque para la vida, tal como lo refiere el padre de las escuelas arquidiocesanas monseñor Domingo Roa Pérez. Escuelas donde cada ser humano que por ellas pase salga transformado, libre de ataduras conceptuales distorsionadas propuestas por seres (maestros/as) a los cuales no les interesa si la sociedad avanza o no, o si como especie evolucionan hasta alcanzar la plenitud de su propósito.

Si todo cuanto existe ha visto la luz porque alguien ha creído en eso y ha trabajado en función de conseguirlo, entonces, creamos que es posible (en un futuro, no muy lejano, ¡Dios mediante!) disfrutar de escuelas diferentes, en cuanto a infraestructura, dotación de equipos, personal que en ellas laboran, pero, sobre todo, diferentes en la calidad de las personas que emanan de ellas, que sea notorio que la educación si transforma al ser humano convirtiéndolo en un ser útil a la sociedad, capaz de dejar un legado de bienestar a las futuras generaciones. Trabajando en conjunto y koinonia se puede hacer realidad ese sueño que, de una u otra forma, todos tenemos, el sueño de ser libres: conceptual, emocional y espiritualmente. Y sin duda desde la escuela se pueden obtener herramientas para que eso ocurra.

Metodología

Esta investigación se basó en una metodología de tipo descriptiva, tal como lo indica, Niño (2011) este tipo de investigación se trata de las “estrategias, procedimientos y pasos que se dan para recolectar los datos y abordar su análisis...encierra el conjunto de procedimientos racionales y sistemáticos, encaminados a hallar la solución de un problema y, finalmente, verificar o demostrar la verdad de un conocimiento”. Tamayo y Tamayo (2014) aporta un concepto de la misma, planteando que “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. Para Guevara et al., (2020) “El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar

a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas”.

Así mismo, dicha investigación, contiene un diseño bibliográfico-documental, el cual, según Sánchez y Angeles (2023), aporta un conjunto de experiencias y resultados que han logrado otros científicos. Chávez (2012), plantea que es aquella investigación destinada a elaborar un marco teórico conceptual para formar un cuerpo de ideas sobre el objeto de estudio y descubrir respuestas a través de la aplicación de procedimientos, los cuales han sido desarrollados con el objeto de aumentar el grado de certeza de que la información suministrada será de interés, reuniendo las condiciones de fiabilidad y objetividad documental.

Reflexiones

Las escuelas son importantes porque en ellas se construye poco a poco el modelo de país que se quiere tener. En ellas se forman los ciudadanos que, para bien o para mal, crean las características sociales de la nación. Es en la escuela donde las personas desde muy pequeñas van adquiriendo conocimientos y valores que determinaran su comportamiento futuro, por supuesto que dicha responsabilidad no se acuñe única y exclusivamente a la escuela, en el seno de las familias también se educa, se forma, se instruye; lo que resulta paradójico, debido a que los padres que dirigen esas familias han de haber pasado o no por la escuela.

Podría decirse entonces, que nos encontramos sumergidos en un ciclo de aprendizaje constante que lleva conocimientos y actitudes de generación en generación y que, por ende, sería bueno contribuir para que dichos aprendizajes estén orientados al mejoramiento y desarrollo de cada ser y las sociedades donde hacen vida. En tal sentido, el rol del supervisor educativo es fundamental y determinante para lograrlo. Cumpliendo con su deber (de forma excelente y constante) se convierte en el superhéroe que toda comunidad educativa anhela y necesita tener para alcanzar las metas que se proponga en un año escolar o por toda una vida de servicio.

Es por ello que, soñar con un modelo distinto al actual, imaginar hasta el punto de obrar en consecuencia, podría crear propuestas pedagógicas innovadoras que ofrezcan a los estudiantes de todos los niveles, etapas y modalidades nuevas oportunidades de aprendizaje, teniendo en cuenta la diversidad de tecnología digital emergente y todo lo que esta nueva generación del conocimiento requiere para su formación y desempeño.

Es por todo lo antes mencionado, que, todo supervisor educativo debe promover; sin dar descanso a su brazo ni reposo a su alma, como lo refirió el libertador Simón Bolívar, los trabajos de profesionalización y capacitación del gremio docente, garantizando de esta manera, que se cumpla con lo establecido en el artículo 104 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) el cual expresa que, “La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica”.

Con ello, no solo garantiza la idoneidad, sino además persigue el mismo fin del Estado en cuanto a desarrollo cognitivo, emocional y espiritual de sus ciudadanos. Las principales funciones a desempeñar de un supervisor educativo, más allá, de las establecidas en el artículo 167 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación deben:

- Ser fraternal al momento de las visitas supervisorías a los planteles asignados, pues demostrar la empatía y tener una buena relación con el personal que allí labora, así como con los estudiantes, abre las puertas a la comunicación y la sana convivencia.
- Hacerse parte de cada comunidad educativa, teniendo como cimientos el sentido de pertenencia, esto, con el fin de gestionar soluciones y/o proponer alternativas que obren en función del bienestar común y duradero.
- Ser un referente al momento de solicitar cumplir diligentemente una labor; enseñar con el ejemplo, es una de las mejores y más efectivas maneras de enseñar. Y al para exigir el cumplimiento de la norma se debe tener la ética para ello.

Referencias Bibliográficas

Aguerrondo, I., Sampedro, R. (2020). La supervisión educativa en un mundo cambiante: bases para la redefinición del rol desde el marco AIE-UCA. Argentina: Kapelusz.

Chávez, N. (2012). Metodología de la investigación científica. Editorial Limusa. Caracas.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial, 36.870.

Equipo editorial, Etecé. Argentina. Disponible en: <https://concepto.de/escuela/>. Última edición: 5 de agosto de 2021.

Fuente: <https://concepto.de/escuela/#ixzz87Xw698qG>

Fuente: <https://concepto.de/sistema-educativo/#ixzz87Y3llax4>

- Fernández Alarcón, V. (2010). Desarrollo de Sistemas de Información una Metodología basada en el Modelado. España: UPC, S.L., Edicions.
- García, Bexabet (2015). La supervisión educativa ¿víctima o excluida de las políticas públicas. UPEL. Año 2016, vol 12, núm 1. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Maracay – Venezuela, p 118 – 139.
- Gómez Noto, G. (2022). Montessori: Tu viaje personal. Argentina: Editorial Autores de Argentina.
- Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4 (3), 163-173. 10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.929 (Extraordinario).
- Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y Adolescente. (2007). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.9859 (Extraordinario).
- López, Reinaldo (2012). Nuevo Manual del Supervisor, Director y Docente. Editorial Torino. Caracas - Venezuela, p 200-203.
- Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (2003). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.662 (Extraordinario).
- Sánchez Ambriz, G., Angeles Dauahare, M. (2023). Tesis y otras modalidades de titulación: Estrategias metodológicas. México: UNAM, Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán.
- Tamayo y Tamayo, M. (2014). El proceso de la investigación científica. México: Limusa.

Supervisión educativa vs calidad educativa en la educación media general

3JCIJGH-17

* Isleidis Sánchez

Resumen

El presente artículo busca resaltar la función del docente en supervisión vs la calidad educativa en la Educación Media General. Los postulados teóricos de Nerici, Imideo G. (1986), Blanco (2011), Ministerio del Poder Popular para la Educación (2017), entre otros. Así mismo, contiene una descripción narrativa y argumentativa, partiendo desde una revisión documental, se tomó en cuenta para la investigación bibliográfica. Está dirigida a toda la comunidad educativa interesada en que el proceso de enseñanza- aprendizaje se consolide con éxito los educandos. Se concluye que de un buen desempeño de la función supervisora genera procesos con calidad educativa en los liceos de educación media general, alcanzando la formación integral de los adolescentes y jóvenes del país planteados en la ley.

Palabras clave: Supervisión Educativa, Calidad Educativa y Educación Media General.

Educational supervision vs educational quality in general secondary education

Summary

This article seeks to highlight the role of the teacher in supervision vs. educational quality in General Secondary Education. The theoretical postulates of Nerici, Imideo G. (1986), Blanco (2011), Ministry of Popular Power for Education (2017), among others. Likewise, it contains a narrative and argumentative description, starting from a documentary review, it was taken into account for the bibliographical research. It is aimed at the entire educational community interested in the successful consolidation of the teaching-learning process. It is concluded that a good performance of the supervisory function generates processes with educational quality in high schools of general secondary education, reaching the integral formation of adolescents and young people of the country raised in the law.

Keywords: Educational Supervision, Educational Quality and General Secondary Education.

*Licenciada en Educación mención Ciencias Sociales (UNICA, 2005), Estudiante de la Maestría en Gerencia e innovación educativa en la UJGH.

Introducción

La acción de controlar, calificar y dirigir es intrínseca en la humanidad desde sus inicios. El hombre en la búsqueda de lograr eficientemente sus metas, discierne sobre las estrategias empleadas y plantea nuevas para optimizar los resultados. Todo esto se resume en un solo término: supervisión, esta implica la acción de inspeccionar, controlar, ya sea un trabajo o un tipo de actividad y siempre es ejercida por parte de un profesional superior ampliamente capacitado para tal efecto con la finalidad de que las actividades o trabajos que se desplieguen sean ejecutados de manera satisfactoria.

Es decir, que debe existir un líder con cualidades específicas en toda organización que dirija y verifique que todas las acciones sean ejecutadas con efectividad para el logro de los objetivos planteados. En el ámbito educativo la supervisión es imprescindible para consolidar y garantizar el proceso de enseñanza aprendizaje ya que es el enlace entre el ente gubernamental y la comunidad educativa como protagonista del mismo, siendo el principal comunicador de los nuevos lineamientos y garante de su cumplimiento.

La función supervisora posee una connotación muy importante en el quehacer educativo de una nación, facilita los mecanismos de trabajo que se emprendan, ya sea tanto a nivel central como de planteles, o cualquier otro nivel que señalen las bases legales que la soportan. La supervisión escolar se remonta a tiempos muy antiguos, en los cuales los poderes centrales necesitaban delegar la vigilancia de las escuelas y de las actividades que realizaban los maestros a personas que con sus mismos intereses conservaran su esencia política dentro de los liceos.

En Venezuela, se puede observar que, a pesar de realizar continuas reformas para mejorar la calidad educativa, donde la supervisión en el sub sistema de educación media general se ve desproporcionado en el cumplimiento de sus funciones, quedando desplegada a fines burocráticos hasta llegar al punto de ser considerada fiscalizadora, controladora, manipuladora, distractora y autocrática no alcanza sus objetivos. En este orden de ideas la supervisión educativa debe estar totalmente alineada y centrada en el cumplimiento de sus funciones para alcanzar la anhelada calidad en la educación, en el caso particular en el nivel Media General como continuidad pedagógica en la formación de los jóvenes del país. De esta manera surge la inquietud de cómo llevar a la praxis una supervisión educativa que se ajuste a las transformaciones del sistema educativo en el sub sistema de media general para brindar mejores y efectivas estrategias a los supervisados para hacer frente a las diversas situaciones que se presentan en el proceso de enseñanza y brindar calidad educativa de excelencia.

Fundamentación teórica

Sistema Educativo.

Según el sitio de Venezuela ante la UNESCO (2019) el sistema educativo venezolano está conformado por el subsistema de educación básica, el subsistema de educación universitaria (regulados por la Ley Orgánica de Educación N° 5929 sancionada en 2009) y el subsistema bolivariano de formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente (regulado por el Decreto N° 1414, sancionado 2014). El subsistema de educación básica abarca la educación inicial, la educación primaria y la educación media. El subsistema de educación universitaria comprende la educación de pregrado y los posgrados universitarios.

También hace referencia que la educación media está orientada a los adolescentes de 12 a 17 o 18 años. Es obligatoria. Se ofrece educación media general y educación media técnica. La educación media general contempla cinco años de escolarización. La educación media técnica contempla seis años de escolarización.

El Ministerio del Poder Popular Para La Educación desde el año 2007 está realizando propuestas y cambios en la maya curricular presentando las líneas orientadoras metodológicas que dan coherencia y pertinencia al proceso educativo propio al modelo social que se desea construir. Sin embargo, se observa que persiste deficiencias como lo son: estancamiento de la cobertura, incremento del rezago escolar, déficit de personal docente, déficit de infraestructura, equipamiento y dotación, y por último y no por menos importante bajo nivel de aprendizaje de los estudiantes.

El nivel de Media General tiene como objetivo continuar el proceso formativo del estudiante iniciado en los niveles precedentes, ampliar el desarrollo integral del estudiante, su formación cultural, ofrecerle oportunidades para definir su campo de estudio, de trabajo, brindarle una capacitación científica, humanística o técnica permitiéndole la incorporación al campo productivo, orientado para la prosecución de estudios en el nivel de educación universitaria, de allí desprende su gran importancia y preocupación por elevar su desarrollo académico necesario para construir la nación propuesta por el gobierno.

Según, el Ministerio del Poder Popular para la Educación, en el documento “Transformación Curricular de la Educación Media General” (2016), el subsistema de educación media centra su atención en la formación integral de la adolescencia o la juventud, los cuales tiene como finalidad principal formar al joven con conciencia histórica e identidad venezolana, sus potencialidades, habilidades para el pensamiento crítico, cooperador, reflexivo, liberador, permitiéndole, a través de la investigación,

contribuir a la solución de problemas de la comunidad local, regional, nacional, de manera corresponsable y solidaria.

La educación media general es la encargada de formar al ciudadano, para valorarse a sí mismos, a su comunidad, considerando el trabajo como: compromiso social, desarrollo integral, bien común colectivamente corresponsable. Las áreas de aprendizaje impartidas en ellas son: Lengua, inglés y otras lenguas extranjeras, geografía, historia y ciudadanía, educación física, ciencias naturales, biología, física, química, formación para la soberanía, participación en grupos de interés de producción, recreación bienes y servicios, orientación y convivencia. La educación media general se caracteriza por:

- Proporcionar a los adolescentes el acceso, permanencia, prosecución en el subsistema de educación media general, disminuyendo la deserción escolar.
- Orientar, atender a los jóvenes excluidos para incorporarlos en el subsistema de educación media.
- Formar al adolescente como un ser social humanista, a través del fortalecimiento del desarrollo de cualidades creativas, valorando, desarrollando, desde esta perspectiva, ambientes sociales favoreciendo las relaciones armoniosas, en un clima de respeto a las ideas promoviendo la convivencia y la investigación.
- Propiciar procesos desde lo colectivo facilitando la promoción de la socialización, la controversia, la coincidencia de experiencias de aprendizaje, logrando dialogar desde una ética social, basadas en las corrientes humanistas.
- Brindar a los adolescentes con el complemento alimentario, el cual consiste en una ración alimentaria reforzada nutricionalmente.
- Ofrecer al adolescente los avances de la ciencia y la tecnología, cuyo objetivo es la inclusión, utilizando la tecnología de la informática, la telemática en el desarrollo del proceso educativo.
- Brinda continuidad a la formación del nuevo ciudadano entre la educación primaria y la educación universitaria.

Los objetivos que la educación media general se plantea para cumplir la finalidad de lograr la formación integral de los adolescentes, en atención a los fines o principios de la República Bolivariana de Venezuela, permitiéndole la incorporación a la prosecución de estudios universitarios, se mencionan a continuación:

Articular al adolescente con el sistema de producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas, fortaleciendo el bien común, los diversos tipos de propiedad, a través de la ejecución de proyectos educativos sustentables con pertinencia sociocultural fortaleciendo la economía social. Garantizar el acceso, permanencia, prosecución del adolescente en el sistema educativo como un derecho humano. Impulsar la participación del adolescente, jóvenes, docentes, demás miembros de la comunidad educativa, los consejos comunales para contribuir en la solución de problemas, a través de la construcción de proyectos en forma colectiva para el desarrollo endógeno de la localidad, en correspondencia con la región por ende del país.

Es por ello que se ha buscado ampliar la participación ciudadana en el año 2014 se crea una instancia asesora para la calidad educativa. Es un órgano temporal, interinstitucional, consultivo, transparente, participativo, plural y técnico, presidido por él y conformado por algunas instituciones del poder público nacional; personas que han estudiado los asuntos educativos y representantes de los más amplios sectores de la sociedad, cuyo fin es impulsar una consulta nacional y medidas inmediatas para favorecer, cada vez más, una mejor educación en Venezuela.

A partir de la consulta nacional el gobierno bolivariano se plantea varias banderas, una de ellas es desarrollar un sistema de evaluación de la calidad educativa. Crear un sistema que permita hacer seguimiento (orientación, acompañamiento, sistematización, investigación, organización y evaluación permanente) de estos logros, avances y retos, cuyo mayor propósito es garantizar los fines de la educación bajo los principios, criterios y procedimientos que respondan a la Refundación de la República establecida en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En el Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad Educativa, se asume que el Sistema Educativo Venezolano es un conjunto orgánico y estructurado conformado por subsistemas, niveles y modalidades de acuerdo con las etapas del desarrollo humano, para garantizar el proceso educativo a través del estado docente. El sistema nacional de supervisión educativa como un proceso único, integral, holístico, social, humanista, sistemático y metodológico con la finalidad de orientar y acompañar el proceso educativo, en el marco de la integración escuela-familia-comunidad. Para el logro de estos procesos es necesario consolidar una evaluación educativa tanto institucional como de los aprendizajes que permita orientar, acompañar, hacer seguimiento.

Es decir que se tiene claro la necesidad de que se ejecute una supervisión educativa y se realicen los acompañamientos y seguimientos para que el proceso educativo dentro los liceos se desarrolle con mayor

eficiencia. Esto sería posible si se capacita el personal a ejercer funciones supervisoras y tomar medidas ante la crisis económica que atraviesa el gremio de educación.

Es allí donde la supervisión escolar juega un papel fundamental en la reconstrucción del sistema educativo y por consecuente llegar a una educación de calidad, trabajando directamente en las debilidades presentadas y proyectando mejores resultados para el futuro. La educación será de calidad si contribuye a formar sujetos de una sociedad en la que todos puedan producir y disfrutar de los bienes y servicios que merecen, haciendo de nuestros jóvenes poseedores de un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, que integran y trascienden las disciplinas, que permiten una acción positiva en el mundo y que se organiza en torno a aprendizajes.

Supervisión Educativa.

Según Nerici (1986), “La supervisión escolar debe entenderse como orientación profesional y asistencia dadas a personas competentes en materia de educación, cuando y donde sean necesarias, tendientes al perfeccionamiento de la situación total de enseñanza – aprendizaje”. Es decir, que la supervisión escolar es el apoyo y guía del docente en su desempeño, proporcionando estrategias y aportes significativos al supervisado en la búsqueda de cada vez ser mejor.

El origen de la supervisión educativa se vincula con la necesidad de los poderes públicos y de las instituciones de ejercer un control político y de vigilar el comportamiento de los maestros y las escuelas, consideradas como un medio eficaz para conservar las tradiciones y difundir los valores establecidos en la sociedad. Mediante las técnicas empleadas como la observación y el seguimiento a cada una de las estrategias empleadas en los liceos, los supervisores educativos pueden controlar y mantener el dominio de los contenidos impartidos, así como mantener a la institución dentro del proyecto político puesto en práctica desde las altas esfera del gobierno.

El artículo 43 de la Ley Orgánica de Educación, define la supervisión educativa como “un proceso único, integral, holístico, social, humanista, sistemático y metodológico, con la finalidad de orientar y acompañar el proceso educativo, en el marco de la integración escuela-familia-comunidad, para garantizar los fines de la Educación”. En definitiva, la supervisión educativa impulsa el logro de los procesos afianzando la educación.

Dentro de las funciones del supervisor educativo se encuentran: 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, distritos escolares, sector escolar y planteles que

conlleve al supervisor al cumplimiento de la acción supervisora. Además, se encarga de sugerir y ayudar orientando el trabajo administrativo en las instituciones, crear equipos de trabajo que ayude al docente a superar debilidades, ejerciendo un liderazgo de carácter democrático y participativo.

La acción supervisora tiene como propósito, ayudar a optimizar el funcionamiento de las instituciones, los procesos administrativos y mejorar la calidad de la educación considerando el espacio donde se desarrolla la supervisión. Los supervisores son asesores pedagógicos y sustentan su trabajo en la planificación para reconocer y administrar las oportunidades, organización del recurso humano, coordinación para sincronizar las acciones, dirección donde se circunscribirá el ámbito de la interacción y control.

De tal manera, el supervisor educativo tiene la potestad junto con la directiva del plantel estudiar las problemática en la institución y proponer acciones para superarlo, es decir, un acompañamiento pedagógico y administrativo ya que, debe guiar la entrega de recados administrativos y transmitir toda la información que desde el órgano rector emane y se apliquen, mantener actualizado y en continua formación al personal en los centros educativos de media general, involucrar a la comunidad en el proceso de formación y ejercer control para que todos los procesos se lleven a cabo oportunamente.

La supervisión en educación media general necesita ser desarrollada con amplia visión tomando en cuenta el humanismo, sentido de pertenencia y pertinencia impulsando a sus docentes al desempeño eficaz de sus competencias para garantizar el logro de los objetivos prevaleciendo en todo momento los derechos de los estudiantes a una educación de calidad. Con esto no quiere decir que se deje a un lado lo referente a la burocracia, sino que no quede solo al trabajo dentro de las oficinas, sino que domine y ocupe de cada situación presentada. Sin embargo, no se debe olvidar que: lo urgente no debe relegar lo importante, muchas veces pueden presentarse situaciones apremiantes, pero no se debe dejar a un lado los objetivos trazados para no perder de vista las metas que queremos lograr.

El supervisor educativo debe garantizar la calidad educativa fundamentada en el ejercicio de su función avaladora aplicando una observación formativa y continúa en los liceos, favoreciendo el ajuste e innovación del hecho educativo, para tener resultados de calidad en pro de los educandos obteniendo una mejor formación académica por parte de los docentes dirigidos por su supervisor educativo.

Calidad Educativa

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2022) sostiene: La calidad es una propiedad o un conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permiten a una cosa, que permite apreciarla como

igual, mejor o peor que las restantes de su especie. Es decir, es una propiedad que permite establecer comparaciones entre dos de la misma especie valorando, midiendo y sobretodo elegir la mejor alternativa.

Calidad es lograr una diferenciación de tipo cualitativo y cuantitativo en relación a algún atributo requerido, que implica satisfacer expectativas y anhelos. Este término es aplicado en cualquier ámbito social, económico pero la intención se mantiene. En todas las sociedades, la calidad es percibida, como una de las categorías más importante que define todo. Por lo tanto, es que, en el mundo globalizado, expresado en la metáfora de la mundialización de las actividades de la esfera humana y de la competitividad donde se ofrece siempre lo mejor.

En pocas palabras, la calidad no es algo, que se decreta, ni se impone, ni se improvisa, ni es automática, no se edifica de la noche a la mañana, no es un obsequio, ni se logra en conferencias y talleres; constituye un desafío o reto, que como tal reclama voluntad de acción, en la disposición de hacer que nuestro producto posea las mejores condiciones y propiedades con respecto a uno con la misma intención o propósito. En todo caso, la calidad se identifica con cambio, excelencia progreso y mejora permanente, es sistemática y paulatina y en continuo proceso, pues cada día se debe buscar superar el resultado anterior.

En cuanto la educación, la calidad hace alusión a cómo se lleva a cabo este proceso de formación. Cuando los resultados y los efectos de la educación son valorados de manera positiva por la comunidad, la calidad educativa es alta. En cambio, cuando esto no sucede, la calidad educativa será calificada como baja. En ella inciden varios factores como lo son los contenidos en cada área de formación, la infraestructura de las instituciones y todo el mobiliario necesario para impartir las clases, así como la validez y utilidad del título otorgado.

Para que el sistema educativo funcione eficientemente y sea de alta calidad debe promover el cambio y la modernización tomando en cuenta todos los avances tecnológicos y el dominio de los estudiantes a su uso, incluir a toda la comunidad educativa en general; padres, madres, representantes, responsables de los alumnos, comunidad vecina a la institución y todo el personal obrero, administrativo, docente y directivo y adaptarse a las necesidades del estudiante facilitando el uso de herramientas que faciliten su formación académica.

La calidad es eje fundamental de toda política educativa, en el caso venezolano se ha implementado la participación de los diferentes actores sociales mediante una consulta a nivel nacional respecto a este tema, dirigida a la más amplia discusión acerca de la educación que queremos y a la búsqueda de

elementos comunes que nos permitan avanzar hacia una educación de mayor calidad en el marco de la construcción de una sociedad igualitaria, libre, plural, solidaria, participativa y profundamente democrática.

A partir de esta consulta se establecen diez banderas enmarcadas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), la Ley Orgánica de Educación (LOE) y el Plan de la Patria:

1. Garantizar educación de calidad para todas y todos.
2. Desarrollar una pedagogía del amor, el ejemplo y la curiosidad.
3. Fortalecer el papel de los maestros y las maestras como actores fundamentales de la calidad educativa
4. Promover un clima escolar caracterizado por la convivencia.
5. Garantizar un sistema de protección estudiantil.
6. Lograr una estrecha relación entre las familias, la escuela y la comunidad.
7. Desarrollar un currículo nacional integrado y actualizado.
8. Garantizar edificaciones educativas sencillas, amigables, seguras.
9. Desarrollar un sistema de evaluación de la calidad educativa.
10. Reconfigurar la organización y funcionamiento del Ministerio del Poder Popular para la Educación.

Metodología

La investigación es de tipo documental, narrativa y argumentativa de las fuentes consultadas. 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. La investigación documental es aquella que se realiza a través de la consulta de documentos (libros, revistas, periódicos, memorias, anuarios, registros, códigos, constituciones, etc.).

También se puede citar a Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández y María del Pilar Baptista, quienes afirman que la investigación documental es detectar, obtener y consultar la biografía y otros materiales que parten de otros conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de manera selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio.

Un tipo específico de investigación documental es la investigación secundaria, dentro de la cual podremos incluir a la investigación bibliográfica y toda la tipología de revisiones existentes (revisiones

narrativas, revisión de evidencias, meta-análisis, metasíntesis). Esta acepción metodológica de los diseños documentales adopta un formato análogo con independencia de que hablemos de investigación cuantitativa o cualitativa.

Reflexión Final

El estado se mantiene como ente rector garante de la calidad del proceso educativo en Venezuela y es a través de la novena bandera: “Desarrollar un sistema de evaluación de la calidad educativa” donde la Supervisión Educativa desempeña todo su potencial. Mediante la supervisión y acompañamiento del funcionario encargado se busca implementar evaluaciones consecutivas para ir determinando el funcionamiento y continuar estudiando nuevas alternativas para impulsar la educación en el país. Solo manteniendo el continuo ejercicio de la función supervisora se alcanzará la calidad educativa, dejando en claro la correlación entre ellas en todos los sub sistemas de educación y en especial en el subsistema media general.

Referencia Bibliográfica

- Alfonzo, I. (1994). Técnicas de investigación bibliográfica. Caracas: Contexto Ediciones.
- Blanco C., Estudio De La Calidad En El Sistema Educativo Venezolano. Revista de Postgrado FACE-UC. Vol. 4 N° 7. Enero-junio 2011 / 99-118.
- Medina V., El sistema educativo venezolano en terapia intensiva. DebatesIESA. 22 febrero, 2021.
- Mora M., Martínez S., Jiménez J., Maluenga D., Hernández P., González J. (2013). Supervision Educativa: Conceptos, Principios Y Modelos. Supervisión Educativa UPEL-IMPM en Apure.
- MPPPE. (2023.). Sistema Nacional De Supervisión Educativa (Orientaciones Generales Para El Acompañamiento Integral) Gremio Docente. Mayo
- MPPPE. (2017.). Proceso de Transformación Curricular en Educación Media.
- Pérez-Medina, J., Del Valle-Giraldoth, D., Valles de Rojas, M., Lugo-Cueva, L., y Nava, N. (2018). Supervisión Educativa Como Acompañamiento Pedagógico Por Los Directores De Educación Media. Revista Panorama, 12(23), 63-72. doi:http://dx.doi.org/10.15765/pnrm.v12i23.119
- Universidad de Jaén. Diseño Documental. Universidad pública en Jaén, España
- Velásquez P. (2023). La educación media: perspectiva educativa venezolana. Petroglifos Revista Crítica Transdisciplinar. Mayo.

Competencias profesionales del docente supervisor en la praxis educativa

3JCIJGH-18

*Zulay Montiel

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo presentar las competencias profesionales que debe manejar en su perfil todo docente supervisor dentro de la praxis educativa. Soportado en autores: Canquiz, e Inciarte, (2004), Pozo (2009), Sánchez Vázquez (2003), Freire (Buenos Aires: Siglo XXI. Editores. 2007), Salcedo (2002). La metodología es descriptiva, documental bibliográfico. Reflexionando, el docente supervisor forma parte del desarrollo óptimo del proceso de enseñanza- aprendizaje, y por lo tanto dentro de la práctica educativa debe presentarse como un ente regularizador y evaluador en sus funciones supervisoras, es decir, que su perfil profesional debe respaldar su desempeño laboral. La supervisión educativa debe jugar un papel preponderante en la transformación positiva que requiere la educación, concebida como un proceso de construcción.

Palabras clave: competencia profesional, docente supervisor, praxis educativa.

Professional competencies of the supervising Teacher in the educational praxis

Abstract

The objective of this article is to present the professional competences that every supervisor teacher must manage in their profile within the educational praxis. Supported by the authors Canquiz, and Inciarte, (2004), Pozo (2009), Sánchez Vázquez (2003), Freire (2007) Salcedo (2002). The methodology is descriptive, documentary. Reflecting: The supervising teacher is part of the optimal development of the teaching-learning process, and therefore, within the educational practice, they must present themselves as a regularizing and evaluating entity in their supervisory functions, that is, their professional profile must support their performance. labor. Educational supervision must play a leading role in the positive transformation required by education, conceived as a construction process.

Keywords: professional competence, supervising teacher, educational praxis.

*Licenciada en Educación Integral, mención: Lengua (1997), profesora de la cátedra: Castellano y literatura de ciclo de Media General (Liceo: General Rafael Urdaneta). Docente de aula (Colegio Javier). Maracaibo, Edo. Zulia. zulamontiel71@gmail.com

Introducción

La educación a nivel global ha experimentado diversos cambios importantes dentro de la concepción de los intereses que se manejan en la actualidad, tal como el uso de herramientas tecnológicas que sean acordes con las innovaciones y actualizaciones en diversas áreas, los docentes no escapan a estas necesidades o requerimientos y han enfrentado esta realidad de manera aceptable, siempre viéndolo desde las oportunidades que le presenta el entorno en el que se desarrollan profesionalmente.

Nuestro país no escapa a la realidad transformacional y los docentes han dispuesto a mantenerse actualizados, innovando y presentando nuevas estrategias en la praxis educativa, y de manera asertiva se han venido dando cambios positivos, el docente actual muestra y se presta para ser partícipe de una educación globalizada, complementando sus competencias profesionales. Es importante mencionar que dentro de todo proceso educacional se concentran el trabajo de varios agentes que fundamentan y son participantes activos de todo lo que se presenta en contexto educativo.

Tales como: docentes, alumnos, padres de familia, o colectivos, como el gobierno y sus funcionarios educativos. Entre estos últimos se encuentran los docentes supervisores, quienes entre sus funciones les corresponden orientar, asignar, promover y supervisar el trabajo de los directores de los centros educativos de su jurisdicción, por lo tanto, asume responsabilidad por la calidad de las labores administrativas encomendada a estos.

La supervisión educativa es una función clave para garantizar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en los centros educativos. El docente supervisor tiene la responsabilidad de orientar, apoyar y evaluar el trabajo de los profesores en formación y en ejercicio, así como de promover el desarrollo profesional y la innovación pedagógica. Para ello, necesita contar con un conjunto de competencias profesionales que le permitan desempeñar su labor de manera eficaz y eficiente.

Este artículo está orientado en presentar las competencias profesionales que debe poseer un docente supervisor dentro de la praxis educativa. Es menester resaltar que los docentes que tengan a cargo estas funciones deben manejar el perfil adecuado para el buen funcionamiento de sus actividades, por consiguiente, debe ser una persona preparada que le permita un desenvolvimiento óptimo dentro del ámbito educativo. De tal manera podemos suponer que la supervisión escolar apunta al mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje y que es responsable del funcionamiento, organización, operación y administración de la zona a su cargo.

Fundamentación teórica

Competencia profesional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1993) define la competencia profesional como la capacidad que tiene la persona para llevar a cabo una tarea de manera eficaz debido a que posee calificaciones que, a su vez, son la capacidad adquirida para hacer un trabajo determinado o desempeñarse en un cargo. En esta definición se plantea que la competencia profesional es el resultado de la combinación de dos elementos: la capacidad y las calificaciones. La capacidad se refiere a la aptitud o habilidad que tiene la persona para realizar una tarea con eficacia, es decir, con calidad, rapidez y precisión.

Así mismo, las calificaciones se refieren al conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes que la persona ha adquirido mediante la formación, la experiencia o el autoaprendizaje, y que le permiten desempeñar un trabajo o un cargo específico. Por lo tanto, la competencia profesional implica tanto el saber hacer como el saber ser y el saber estar en el ámbito laboral.

La competencia profesional no es algo estático, sino dinámico y adaptable a las demandas y cambios del entorno. La persona debe estar en constante actualización y mejorarse sus capacidades y calificaciones, así como demostrar flexibilidad, creatividad e iniciativa para resolver problemas y enfrentar nuevos retos. Podemos entonces decir que, la competencia profesional se convierte en un factor clave para el desarrollo personal y profesional de la persona, así como para el éxito y la competitividad de las organizaciones.

A pesar del criterio manejado, se hace necesario tomar en cuenta la definición de Canquiz, e Inciarte, (2004), quienes señalan que la competencia profesional: "... incluye conocimientos especializados que permiten dominar como experto los contenidos y tareas propias de cada ámbito profesional; saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizando procedimientos adecuados, solucionando problemas de forma autónoma y transfiriendo las experiencias a situaciones novedosas; estar predispuesto al entendimiento, la comunicación y la cooperación con los demás; tener un autoconcepto ajustado, seguir las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las frustraciones. (p. 6).

Atendiendo las consideraciones de estos autores, ellos manejan un concepto multidimensional que

abarca cuatro componentes: el conocimiento especializado, la aplicación práctica, la interacción social y la actitud personal. El conocimiento especializado se refiere al dominio de los contenidos y tareas propias de cada ámbito profesional, que permite actuar como experto en el campo. La aplicación práctica se refiere a la capacidad de utilizar los conocimientos en situaciones laborales concretas, empleando procedimientos adecuados, solucionando problemas de forma autónoma y transfiriendo las experiencias a situaciones novedosas.

La interacción social se refiere a la predisposición al entendimiento, la comunicación y la cooperación con los demás, lo que facilita el trabajo en equipo y el clima organizacional. La actitud personal se refiere a tener un autoconcepto ajustado, seguir las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las frustraciones, lo que implica una autoestima, una autonomía y una resiliencia adecuadas. Estos cuatro componentes se integran para conformar la competencia profesional, que es un requisito para el desempeño eficaz y eficiente en el ámbito laboral.

De igual modo, Pozo (2009), define que las competencias son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, educativo, social y laboral. El autor nos plantea que las competencias son capacidades que permiten a las personas actuar de manera integral en las diferentes situaciones y contextos de la vida. Para ello, las personas deben movilizar e integrar los diferentes recursos cognitivos, afectivos, sociales y morales que poseen, tales como los conocimientos, las habilidades, los pensamientos, el carácter y los valores. También señala que las competencias implican tanto el saber hacer como el saber conocer, es decir, la aplicación práctica y el fundamento teórico de las acciones.

Se puede destacar que las competencias se orientan a la identificación, interpretación, argumentación y resolución de problemas del contexto, es decir, a la comprensión y transformación de la realidad. Para poder lograr esto, las personas deben demostrar idoneidad y ética, es decir, calidad y responsabilidad en sus actuaciones. Así, las competencias se convierten en un medio para el desarrollo humano y social, así como para el logro de los fines educativos y laborales. De tal manera que todo profesional debe manejar ciertas competencias de acuerdo al cargo que desempeñe, debe ser idóneo e inherente a su cargo.

Docente supervisor

Un docente supervisor es un profesor adscrito a la Universidad y representa en algunos aspectos un

rol más normativo. El Profesor Nerici (1973), clasifica acertadamente las tareas de un supervisor. Pues, éste debe ser un profesional integral con una visión progresista, crítico y comprometido con la excelencia. Debe tener aptitudes de investigador, para poder abogar por la innovación. El autor nos presenta la premisa de que un supervisor debe ser un profesional integral, es decir, que debe poseer una formación amplia y diversa que le permite abordar los diferentes aspectos de la supervisión.

Además, debe tener una visión progresista, crítica y comprometida con la excelencia, es decir, que busca el mejoramiento continuo de la calidad educativa, a partir de una reflexión y una acción transformadora. Por último, debe tener aptitudes de investigador, es decir, que tiene la capacidad de indagar, analizar y generar conocimientos que le permitan innovar y resolver problemas en su ámbito de trabajo.

Así mismo, en palabras de Salcedo (2002) el propósito de la supervisión escolar consiste en establecer una unidad de esfuerzos entre las escuelas, a fin de que, en todas ellas, la tarea educativa se desarrolle de la mejor manera posible. Para lograr este propósito, el autor plantea que la función de la supervisión escolar es:

- Orientar y asesorar a los docentes y directivos en el desarrollo de sus competencias profesionales y personales, mediante el acompañamiento, la observación, el diálogo y la retroalimentación.
- Promover y facilitar el trabajo colaborativo entre los docentes y directivos, para que compartan experiencias, reflexionen sobre su práctica, tomen decisiones conjuntas y elaboren proyectos de mejora.
- Impulsar y apoyar la innovación educativa en las escuelas, mediante la identificación de necesidades, problemas y oportunidades, la búsqueda de información y recursos, la formulación de propuestas y el seguimiento de su implementación y evaluación.
- Velar por el cumplimiento de las normas, los planes y los programas del sistema educativo, así como por la calidad y la equidad de los procesos y los resultados educativos.
- Establecer y mantener una comunicación efectiva con los docentes, directivos, padres, alumnos y otros agentes educativos, para fomentar la participación, la confianza, el respeto y la convivencia escolar.

La Supervisión Educativa se presenta en el artículo 43 de la Ley Orgánica de Educación (2009), en el cual se expresa que: “el Estado formula y administra la política de supervisión educativa como un

proceso único, integral, holístico, social, humanista, sistemático y metodológico”. Nuestra Constitución establece que el Estado es el responsable de diseñar y gestionar la política de supervisión educativa, es decir, el conjunto de principios, objetivos, estrategias y acciones que orientan y regulan la función supervisora en el sistema educativo. Estos principios se presentan con las siguientes características:

- **Único:** significa que la supervisión educativa tiene una identidad propia y diferenciada de otras funciones educativas, y que se aplica de manera coherente y consistente en todos los niveles y modalidades del sistema educativo.
- **Integral:** significa que la supervisión educativa abarca todos los aspectos y dimensiones de la realidad educativa, tanto pedagógicos, administrativos, organizativos, curriculares, como humanos, sociales, culturales y éticos.
- **Holístico:** significa que la supervisión educativa considera la realidad educativa como un todo complejo e interrelacionado, y no como una suma de partes aisladas o fragmentadas.
- **Social:** significa que la supervisión educativa se enmarca en el contexto social en el que se desarrolla la educación, y que busca contribuir al bienestar y al desarrollo de la sociedad.
- **Humanista:** significa que la supervisión educativa se centra en el ser humano como sujeto y fin de la educación, y que respeta su dignidad, sus derechos, sus necesidades y sus potencialidades.
- **Sistemático:** significa que la supervisión educativa se basa en un conjunto ordenado y coherente de principios, normas, procedimientos y técnicas que le dan rigor y validez a su acción.
- **Metodológico:** significa que la supervisión educativa se realiza siguiendo una serie de pasos o fases lógicas y secuenciales que le permiten planificar, ejecutar, evaluar y retroalimentar su acción.

Cabe destacar, que es notoria la desvinculación existente entre el ser y el deber ser de un Supervisor educativo, éste pretende ser más cordial y accesible a los requerimientos del personal, mientras que en su accionar prevalece la convicción de que la estructura organizacional es vertical, donde él es quien toma las decisiones sin considerar la opinión de los demás, produciendo una enorme brecha entre las buenas relaciones que deben prevalecer entre todos los miembros de la organización.

Praxis educativa.

Pérez Porto, J., Gardey, A. (2010). Exponen que la palabra Praxis proviene de un término griego y

hace referencia a la práctica. Se trata de un concepto que se utiliza en oposición a la teoría. El término suele usarse para denominar el proceso por el cual una teoría pasa a formar parte de la experiencia vivida. La praxis aparece como una etapa necesaria en la construcción de conocimiento válido. A diferencia de la teoría, que es desarrollada en las aulas y se focaliza en la abstracción intelectual, la praxis se hace presente cuando dichas ideas son experimentadas en el mundo físico para continuar con una contemplación reflexiva de sus resultados.

Parafraseando lo antes expuesto se puede decir, que la praxis es la acción de poner en práctica lo que se ha aprendido teóricamente, y así obtener una experiencia que sirva para mejorar el conocimiento, por otra parte, se expresa que la teoría es el conjunto de ideas y conceptos que se estudian de forma abstracta y racional, sin aplicarlos a la realidad. Entonces la praxis es necesaria para que el conocimiento sea válido, es decir, que se pueda comprobar y contrastar con los hechos. La teoría y la praxis se complementan entre sí, ya que la teoría proporciona los fundamentos y la praxis los verifica y los enriquece.

La praxis educativa se puede entender desde varias perspectivas y uno de los autores al que hacemos referencia es a Kemmis (1999), quien la enfoca como: el conjunto de acciones que desarrollan los sujetos en el contexto socio-histórico de su campo de acción, y que tienen como finalidad mejorar la calidad de la educación y la vida social.

Esto significa que la praxis educativa no es solo una actividad práctica, sino también una forma de reflexionar críticamente sobre la propia práctica docente y sobre la manera de actuar con los educandos. La praxis educativa implica respetar la dignidad, la autonomía y la identidad de los estudiantes, y orientar el proceso de aprendizaje hacia la transformación social. Esto significa que los educadores no solo hacen cosas, sino que también piensan sobre lo que hacen, por qué lo hacen y cómo lo hacen, y buscan mejorar constantemente su trabajo. reconociendo a los estudiantes como sujetos activos y diversos, que tienen derechos, capacidades y opiniones propias, y que los ayudan a desarrollar un pensamiento crítico y comprometido con la realidad social en la que viven.

Desde el punto de vista de Sánchez (2003) un filósofo y pedagogo mexicano de origen español, que se inspiró en el pensamiento de Marx para concebir la educación como un acto de transformación social y humana. Él manifiesta que la praxis educativa es:

” La acción consciente y libre del hombre sobre el mundo, sobre la naturaleza y sobre la sociedad, con el fin de transformarlos y humanizarlos, de acuerdo con fines

que él mismo se propone y que son expresión de sus necesidades e intereses. La praxis educativa es una forma específica de la praxis humana, en cuanto tiene por objeto la formación del hombre como ser social, histórico y cultural.”

El autor nos presenta a la praxis educativa, como una relación dialéctica entre la teoría y la práctica, entre el conocimiento y la acción, entre el educador y el educando. La praxis educativa no es una mera transmisión de información o de valores, sino una construcción colectiva y crítica de la realidad, que busca el desarrollo integral y emancipador de los sujetos. Esta se puede realizar en diferentes espacios y tiempos y responde a las necesidades e intereses de los actores educativos y de la sociedad. Es decir, que el saber y el hacer se retroalimentan mutuamente, que buscan suplir las necesidades del uno al otro, siempre respondiendo al entorno y a los intereses que manifiestan los involucrados en el proceso educativo.

La praxis educativa para Freire (2009), pedagogo brasileño que desarrolló una propuesta pedagógica liberadora y dialogal, basada en la concientización y la participación popular. Para este autor la praxis educativa es:

” La reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo. La praxis educativa es una forma de intervención en el mundo que implica una toma de posición frente a él, una opción política. La praxis educativa es un acto creador, en el cual los hombres no solo actúan sobre la realidad, sino que también la piensan y la conocen”.

Ante lo expuesto por el autor podemos decir, que esta práctica implica una relación horizontal y democrática entre el educador y el educando, en la cual ambos se reconocen como sujetos históricos y culturales, capaces de leer y escribir el mundo, en otras palabras, es una problematización y una transformación de la realidad presente entre el docente y el educando, que busca el crecimiento personal, espiritual, y social del ser. Viéndolo desde su propia perspectiva expresa que el hombre es libre de manera racional dentro de su contexto gracias al conocimiento, y este se lo da la práctica educativa.

Freire (2007) expresa en su libro “Pedagogía del oprimido” que, la enseñanza debe ser una acción que libere a las personas, que las ayude a entender y cambiar su realidad social e histórica. No se trata de aprender cosas por aprender, sino de participar activamente en el conocimiento, de cuestionar y buscar soluciones a los problemas que nos afectan. No se trata de pensar sobre lo que dicen los libros, sino sobre lo que hacemos nosotros mismos, y así crear nuestra propia teoría a partir de la práctica. No son cosas separadas, pensar y actuar, sino que se unen en una sola cosa, que es la praxis, que es como un baile entre la mente y el mundo.

En lo referido anteriormente se presenta la visión que el autor tiene de la praxis educativa y se basa en la idea de que la enseñanza debe ser una acción que libere a las personas, que las ayude a entender y cambiar su realidad social e histórica. No se trata de aprender cosas por aprender, sino de participar activamente en el conocimiento, de cuestionar y buscar soluciones a los problemas que nos afectan. No se trata de pensar sobre lo que dicen los libros, sino sobre lo que hacemos nosotros mismos, y así crear nuestra propia teoría a partir de la práctica. No son cosas separadas, pensar y actuar, sino que se unen en una sola cosa, que es la praxis, que es como un baile entre la mente y el mundo.

Metodología

Esta investigación es de tipo descriptiva, ante lo cual Arias (2006), señala, que consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. Es decir, que la investigación descriptiva no busca explicar las causas o los efectos de un fenómeno, sino solo describirlo tal como es y radica en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

También se puede apreciar que el diseño de esta investigación se basó en una investigación de tipo documental con diseño bibliográfico ya que se sustenta en la consulta, análisis e interpretación de fuentes documentales. El objetivo es construir conocimientos sobre un tema específico a partir de la información existente. Ante esto, Baena (2017), nos refiere: "es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura, crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas y centros de documentación e información". De tal manera que estos procedimientos que se han desarrollado buscan presentar una información certera y de interés para todas las personas, bajo un perfil con condiciones de celeridad y objetividad documental.

Reflexiones

Una persona que ejerza la función de supervisor educativo requiere de un perfil de desempeño basada en competencias profesionales correspondiente a su labor. Debe estar formada profesionalmente para que conozca y maneje métodos, criterios y teorías necesarias para abordar situaciones que son especialísimas de ella, pero que sólo pueden ser ejercidas por quienes han sido capacitados para tal fin, dando y obteniendo respuestas simples o complejas.

Estas competencias son fundamentales para garantizar una praxis educativa de calidad, que

contribuya al logro de los fines educativos y al desarrollo integral de los estudiantes. De tal manera, que el supervisor educativo debe estar en constante formación y actualización para adquirir y mejorar estas competencias, así como para adaptarse a las demandas y cambios del contexto educativo. Asimismo, el supervisor educativo debe ser consciente de sus fortalezas y debilidades, así como de sus áreas de mejora, para poder ofrecer un servicio eficaz y eficiente a los docentes y a la comunidad educativa.

La educación es un proceso complejo y dinámico que requiere de la intervención de diversos actores y agentes educativos, entre los que se encuentran los docentes supervisores. Estos son profesionales de la educación que tienen la función de orientar, asesorar, evaluar y mejorar la calidad de la práctica docente y de los procesos de enseñanza-aprendizaje que se desarrollan en los centros educativos. La supervisión educativa es una actividad profesional que implica el ejercicio de competencias específicas, entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten al docente supervisor desempeñar su función de manera eficaz y eficiente.

En la praxis educativa, es donde se ponen en juego las competencias profesionales del docente supervisor. Es el ámbito donde se articulan la teoría y la práctica, donde se confrontan los saberes con las realidades, donde se generan procesos de aprendizaje y de cambio. La praxis educativa es el escenario donde el docente supervisor ejerce su función con responsabilidad, profesionalidad y vocación.

Referencias Bibliográficas

Arias, F. G. (2012). **El Proyecto de Investigación**. Caracas - República Bolivariana de Venezuela: Editorial Episteme.

Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación, serie integral por competencias*. México: Grupo Editorial Patria.

Canquiz, L., Inciarte, A. (2004). **Propuestas teóricas – metodológicas para diseñar y evaluar perfiles**. Laurus, 10(19), 7-28.

Freire, P. (2007). **Pedagogía del oprimido**. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Freire, Paulo (2009) **La educación como práctica de la libertad**. Siglo XXI de España Editores, S.A. p. 130

- Kemmis, S. (1999). **La educación como praxis política**. México: Siglo XXI Editores.
- Nericí, Imideo G. (1973) **Hacia una Didáctica General Dinámica**. Editorial Kapelusz. Tercera Edición. Buenos Aires, Argentina.
- Organización Internacional del Trabajo, [OIT]. (1993). **Formación profesional**. Glosario de términos escogidos, Ginebra: Cinterfor.
- Pérez Porto, J., Gardey, A. (4 de enero de 2010). **Praxis - Qué es, definición y concepto. Definiciones**. Última actualización el 27 de agosto de 2021. Artículo
- Pozo, J. I. y Pérez Echeverría, M. P. (2009). **Psicología del aprendizaje universitario. La formación en competencias**. Madrid: Ediciones Morata.
- República Bolivariana de Venezuela. **Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación**. Caracas Venezuela. 2009.
- Salcedo, G. (2002). **Estilos Directivos en la Educación**. México: Editorial Siglo XXI.
- Sánchez Vázquez, A. (2003). **Filosofía de la praxis**. México: Siglo XXI Editores

Desempeño de competencias del Supervisor en educación media general

3JCIJGH-19

*Graciela Ríos

Resumen

Esta investigación parte de la necesidad de identificar el desempeño de competencias del supervisor en la educación media general, la cual es crucial para garantizar una educación eficiente y de calidad; esto fundamentado en la opinión de los diferentes autores tales como: Espinosa Aguilar (2016), Bertolli (2017), Véliz, Jorna & Berra (2016), Ortiz (2015), Ronquillo, L., Cabrera, C. y Barberán, J. (2019). Apoyada en la metodología documental descriptiva, la cual permitió reflexionar que un supervisor competente debe tener habilidades en liderazgo, comunicación, gestión de recursos, toma de decisiones, trabajo en equipo y resolución de conflictos. También ser capaz de motivar y capacitar a los docentes para que puedan brindar una educación adecuada y eficaz a los estudiantes.

Palabras clave: Desempeño de competencias, Supervisión educativa y Educación.

“Performance of competences of the supervisor in general middle education”

Abstract

This research is based on the need to identify the performance of the supervisor's competencies in general secondary education, which is crucial to guarantee an efficient and quality education; This is based on the opinion of different authors such as: Espinosa Aguilar (2016), Bertolli (2017), Véliz, Jorna & Berra (2016), Ortiz (2015), Ronquillo, L., Cabrera, C. and Barberán, J. (2019). Supported by the descriptive documentary methodology, which allowed us to reflect that a competent supervisor must have skills in leadership, communication, resource management, decision making, teamwork and conflict resolution. Also be able to motivate and train teachers so that they can provide adequate and effective education to students.

Keywords: Competency performance, Educational Supervision and Education.

*Lcda. En educación Mención: Ciencias Sociales. Cursos: Actualización Geográfica, Metodología Geográfica, Instrucción Premilitar, Evaluación de los Aprendizajes y Ética Profesional. Profesora en la Área de formación. Geografía, Historia y Ciudadanía. (G.H.C) y Formación para la Soberanía Nacional. (F.S.N) en la U.E.P. Arq. San Isidro Labrador. E-mail: graci01.r@gmail.com.

Introducción

El desempeño de las competencias del supervisor en educación media general es un aspecto que debe ser estudiado para asegurar la calidad y efectividad del proceso educativo en este nivel, ya que los supervisores tienen asignado el rol de brindar orientación, apoyo y dirección a los educadores y al personal escolar en general. A través de la observación, la evaluación y la retroalimentación, los supervisores trabajan para mejorar continuamente la enseñanza y el aprendizaje en las instituciones de educación media.

En primer lugar, es necesario resaltar que el supervisor tiene la responsabilidad de fomentar el desarrollo de competencias específicas en los docentes de media general. Para ello, es fundamental el desarrollo de competencias que permitan establecer una relación coherente entre los objetivos planteados y las acciones implementadas. En este sentido, la más relevante es la planificación estratégica. El supervisor debe ser capaz de diseñar y ejecutar un plan de acción que promueva el desarrollo de competencias en los docentes.

Esto implica identificar las áreas para mejorar, establecer metas y objetivos claros, así como definir las estrategias y recursos necesarios para alcanzarlos. De esta manera, se crea un marco de referencia que orienta el proceso de formación y permite evaluar los avances y resultados obtenidos. Otro punto importante es la capacitación y actualización constante de los supervisores en todos los niveles y modalidades del sistema educativo.

El supervisor debe fomentar la participación de los docentes en programas de formación y en actividades de actualización pedagógica. Esto les permitirá adquirir nuevos conocimientos, habilidades y competencias que contribuyan a su desarrollo profesional y al mejoramiento de su práctica educativa. Además, la capacitación continua favorece la adopción de enfoques innovadores y el uso de metodologías y recursos didácticos actualizados, lo cual se traduce en una educación de mayor calidad.

Asimismo, el acompañamiento y la retroalimentación son parte fundamental en el desarrollo de competencias del supervisor. Estos permiten establecer un proceso de seguimiento y evaluación constante, en el cual el supervisor brinda apoyo, orientación y feedback a los docentes. A través de este acompañamiento, se identifican fortalezas y áreas de mejora, se establecen acciones de mejora y se evalúan los resultados obtenidos. De esta manera, se genera un ciclo de mejora continua que contribuye al desarrollo integral de los docentes y al logro de los objetivos educativos.

Fundamentación teórica.

Desempeño de Competencias.

En el contexto de los desafíos que afrontan diversas instituciones como resultado de un entorno cada vez más competitivo, surge la imperiosa necesidad de adaptación a los cambios, buscando establecer ventajas competitivas y adquirir herramientas que fomenten una mejora continua en el rendimiento, en pos de respaldar las labores de gestión y la toma de decisiones. De acuerdo con la perspectiva de Espinosa Aguilar (2016), el término "desempeño" encapsula la acción de cumplir, ejercer y llevar a cabo un compromiso, específicamente en un rol o profesión. A su vez, Bertolli (2017) subraya que el desempeño está intrínsecamente ligado a la capacidad de una organización para abordar los retos impuestos por su entorno, un factor esencial que influye en la calidad del cumplimiento de sus objetivos y metas.

De este modo se puede acotar que el desempeño no es más que el rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar las actividades asignadas, es decir; el desenvolvimiento con el que actúa. Por otra parte, Véliz, Jorna & Berra (2016), añaden la definición de Urbina (2007) quien conceptualiza a las competencias como “la integración de conocimientos, habilidades, conductas, actitudes, aptitudes y motivaciones conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos”. Además, Ortiz, et al. Caicedo, A., González, S., & Recino, U. (2015), Incluyen el aporte de Tobón (2010), el cual señala que las competencias “son actuaciones integrales ante actividades y problemas de contexto con idoneidad y compromiso ético”.

Para Ronquillo, L., Cabrera, C. y Barberán, J. (2019, p. 41) “La competencia expresa la armonía y la integridad del sentir, el pensar y el hacer del sujeto en la actuación profesional. Quiere decir que un profesional es competente no solo porque manifieste conductas que expresen la existencia de conocimientos y habilidades que le permiten resolver adecuadamente los problemas profesionales, sino también porque siente y reflexiona acerca de la necesidad y el compromiso de actuar en correspondencia con sus conocimientos, habilidades, motivos y valores. Todo ello con flexibilidad, dedicación y perseverancia en la solución de los problemas que de él demanda la práctica profesional”. (p.9).

En concordancia con lo antes expuesto, se infiere que, en medio de los desafíos que surgen en un mundo cada vez más competitivo, las instituciones se ven compelidas a adaptarse y evolucionar para mantenerse a la vanguardia. Esta adaptación demanda la búsqueda constante de herramientas que no solo permitan mejorar el desempeño, sino también respaldar las decisiones estratégicas. Según los expertos,

el desempeño implica no solo el cumplimiento de responsabilidades y la ejecución de un rol, sino también la capacidad de una organización para enfrentar los desafíos del entorno.

Esta noción de desempeño se conecta directamente con la noción de competencias, que se define como la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones que permiten un desempeño adecuado y ético en diversas situaciones. Este enfoque completo de las competencias también enfatiza la armonía entre el pensar, sentir y hacer en la actuación profesional. En última instancia, el concepto de desempeño y competencias emerge como un poderoso recurso para guiar a las instituciones y a los profesionales hacia un nivel más elevado de excelencia en un entorno en constante cambio.

Supervisor educativo.

Un supervisor asume la responsabilidad de guiar y supervisar las actividades de un equipo con el propósito de lograr metas y mantener niveles óptimos de productividad. Su tarea fundamental implica ofrecer dirección, respaldo y evaluación constructiva a los integrantes del grupo, garantizando así la adherencia a los protocolos y las normas preestablecidas. Aunque comúnmente asociamos la palabra "supervisor" con una posición de autoridad en la jerarquía, su rol va más allá de simplemente observar o recorrer las instituciones educativas.

Es aquel que se encarga de resolver conflictos, evaluar el desempeño de los empleados, proporcionar entrenamiento, desarrollo y toma decisiones en beneficio del equipo y la organización. Son personas influyentes y modelos a seguir por su equipo de trabajo logrando un buen desempeño en el ámbito laboral, a través de una buena gestión se cumplen los objetivos establecidos el buen supervisor es el que desempeña sus competencias.

En el Modelo Educativo Planteamiento Pedagógico de la Reforma Educativa. (2016 p. 27), e define al supervisor educativo como “observadores formativos, es decir, como apoyos externos que identifiquen las fortalezas y las áreas de oportunidad en las escuelas. Por ello, estas figuras deben desarrollar competencias de observación en el aula, con rigor técnico y profesionalismo ético, así como capacidades de supervisión con una orientación pedagógica y retroalimentación formativa específica, para que de ella deriven recomendaciones en la práctica y el aula en las escuelas”.

La supervisión educativa es un servicio democrático, de apoyo y de gran ayuda al educador para lograr un buen resultado en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Los supervisores son docentes

especializados y capacitados de tal manera que pueda desempeñar sus diferentes funciones liderar, metas y tomas de decisiones para lograr el resultado deseados.

Todo esto indica que, un supervisor educativo debe ejercer un papel de liderazgo y coordinación esencial en el contexto educativo. Su responsabilidad primordial radica en proporcionar apoyo y guía tanto a los docentes como a otros miembros del personal educativo. No obstante, es evidente que el cumplimiento efectivo de las funciones de supervisión pedagógica requiere elementos fundamentales como la confianza, la empatía, la humildad y la orientación. Incluso, es importante destacar que la presencia del supervisor no debe limitarse a situaciones de resolución de conflictos, sino que debe ser una figura activa e integrada en todas las actividades institucionales.

Desempeño de competencias del supervisor educativo.

El sistema educativo establece que un supervisor educativo debe poseer un perfil que englobe características personales y profesionales específicas. Según Bravo (1994), se resaltan algunas cualidades que el supervisor debe tener: (a) Competencia y eficacia: el supervisor debe tener la capacidad de comprender situaciones y sus causas, anticipar consecuencias y hallar recursos y métodos para llevar a cabo su labor con eficiencia. Esto significa que debe estar dispuesto a asumir responsabilidades de liderazgo cuando las circunstancias lo requieran. (b) Estudioso: el supervisor debe demostrar un alto nivel de educación y conocimientos, estar bien informado sobre temas de relevancia en la comunidad a nivel regional, nacional e internacional, y tener la capacidad de reflexionar y profundizar en diversos aspectos relacionados con el proceso educativo.

Afrontando situaciones, el supervisor se encuentra en la búsqueda de soluciones efectivas. (c) Cultivando curiosidad y creatividad: el supervisor debe explorar nuevas perspectivas con el propósito de romper la rutina y evitar la estancación. (d) Con una perspectiva ideológica, se preocupa y genera iniciativas y propuestas para abordar las problemáticas. (e) Respaldado por la experiencia: si el supervisor se prepara académicamente para asumir su rol, acumula experiencia en técnicas y métodos para resolver los obstáculos que surgen en el proceso educativo, demostrando habilidad para gestionar los recursos disponibles eficientemente.

Continuando la letra (f) Manifestando responsabilidad: el supervisor reconoce su significativa carga de responsabilidad, renuncia a delegar sus obligaciones y, en consecuencia, se mantiene atento y decidido a guiar y replantear situaciones cuando sea necesario. (g) Respetando las iniciativas del personal: el supervisor otorga respeto, escucha y analiza las propuestas del equipo a su cargo, integrándolas de

manera efectiva en el proceso educativo. (h) Fomentando la acción: el personal bajo supervisión reconoce su participación en colaboración con el supervisor, lo que les brinda la oportunidad de progresar tanto profesional como personalmente. Este compromiso por parte del supervisor facilita el establecimiento de un entorno saludable de relaciones interpersonales.

De allí que, cuando estos aspectos no se cumplen, pueden surgir diversas consecuencias que afectan la eficacia del proceso educativo y la relación entre el supervisor y el personal. Como por ejemplo la falta de búsqueda eficaz de soluciones puede llevar a la persistencia de problemas no resueltos, lo que puede afectar negativamente la calidad de la educación. La ausencia de inquietud y creatividad puede resultar en un ambiente monótono y carente de innovación, lo que podría estancar el desarrollo educativo.

Además, si el supervisor carece de iniciativa ideológica, la resolución de problemas se vuelve superficial y poco eficiente. La falta de experiencia puede llevar a decisiones inadecuadas y a la incapacidad de manejar adecuadamente las dificultades que surgen en el proceso educativo. Asimismo, la falta de responsabilidad por parte del supervisor puede causar confusiones y falta de dirección en el equipo educativo, lo que podría afectar negativamente la consecución de objetivos. Si no se respetan las iniciativas del personal, podría generarse desmotivación y una sensación de no ser valorado, lo que podría tener un impacto negativo en el compromiso y la satisfacción laboral.

Dentro de este contexto, un supervisor que encarne los aspectos previamente mencionados se transformará en un líder completo, capacitado para lograr los objetivos propuestos de manera óptima, pues demostrará competencia en su desempeño ante el cargo, actuando apropiadamente en cualquier circunstancia. Estos comportamientos delimitan el perfil del supervisor, muchas de cuyas actitudes o conductas son requeridas en ocasiones por los centros educativos, los docentes o por superiores jerárquicos. Inspirando confianza tanto en la administración como en toda la comunidad educativa. Exhibiendo entusiasmo por su labor. Manteniendo objetivos claros y una independencia de criterio. Manteniendo un equilibrio, estabilidad, madurez, prudencia, serenidad y coherencia. Demostrando un anhelo por brindar ayuda, orientación y asesoramiento. Mostrando disposición para el diálogo, cercanía y accesibilidad. Manteniendo la discreción, lealtad y coherencia, en línea con su trato profesional. Mostrando competencia técnica, dedicación y experiencia. Evidenciando competencia cultural, fluidez verbal. Sin resentimientos, demostrando equilibrio emocional. Siendo responsable y autoexigente. Fomentando la imaginación, la creatividad, la innovación, la ingeniosidad y evitando la complacencia. Y siendo justo, imparcial, igualitario y democrático en sus acciones y decisiones.

Ahora bien, este aspecto subraya la paradoja en la persistencia de la figura del supervisor, ya que se fundamenta en expectativas que en su mayoría no se cumplen, es decir, en premisas que raramente se concretan. Esto se debe a menudo a la carencia de las condiciones necesarias para que el supervisor pueda desempeñar sus responsabilidades de manera integral.

En este orden de ideas y haciendo referencias a las características mencionadas que debe desempeñar el supervisor educativo según Bravo. (1994) a pesar del año de referencia, son las más asertivas en cuanto al desempeño de competencias que debe tener el supervisor. En educación media general es un tema de vital importancia en la gestión educativa, ya que el mismo juega un papel fundamental en el aseguramiento de la calidad de la educación, el desarrollo profesional de los docentes y el logro de los objetivos educativos.

Por todo esto, ante los retos que diversas instituciones enfrentan como resultado de un entorno competitivo en constante evolución, surge la necesidad apremiante de adaptarse a los cambios, con el propósito de generar ventajas y emplear herramientas que promuevan la mejora continua del rendimiento. Esto, a su vez, respalda las funciones de gestión y la toma de decisiones. En palabras de Espinosa Aguilar (2016), el concepto de "desempeño" abarca la acción de llevar a cabo, ejercer y cumplir con compromisos, especialmente en contextos profesionales y laborales. Bertolli (2017), también añade que el desempeño está íntimamente ligado con la habilidad de una organización para encarar los desafíos surgidos del entorno en el que opera, lo cual ejerce un impacto profundo en su habilidad para cumplir sus objetivos y metas de manera efectiva.

En líneas generales en el ámbito educativo y sus diferentes instituciones existe otra realidad, se puede observar ciertas debilidades en cuanto al desempeño de competencias del supervisor educativo en media general. Se puede llegar a deducir que se nota la ausencia del supervisor en esta modalidad. Considerando algunas competencias que el supervisor debe ejecutar en su acompañamiento que no se aplica en este ámbito tomando en referencia las siguientes: en cuanto al Liderazgo; no se realiza de manera efectiva y positiva, solo se puede observar críticas destructivas (Nadie sabe, el que sabe es el supervisor).

En relación al conocimiento pedagógico; no posee los conocimientos necesarios, desconocen las modalidades a supervisar, no lleva la persecución de los contenidos, de igual manera desconoce los instrumentos de evaluación y las planificaciones que se llevan a cabo en cada área de formación. La evaluación; a la hora de ejecutar esta valoración no se enfoca en la parte pedagógica si no que se realiza de manera general, hasta se enfoca más en la parte administrativa. Por otra parte, en la gestión curricular;

de cierta forma existen algunos supervisores que desconocen las resoluciones educativas, por lo tanto, están fuera del contexto, por lo cual se sugiere que el supervisor debe estar al tanto de las diferentes transformaciones del mismo.

En la comunicación efectiva; es importante resaltar que en algunas situaciones suele suceder que el supervisor no logra transmitir una buena comunicación, confianza y humildad con su personal educativo. Al igual que, el desarrollo personal; hoy en día es un punto interesante de tratar, por el cual se puede observar que la mayoría del personal que labora en las diferentes identidades educativas, son bachilleres esto se debe por la ausencia del especialista del área de formación, antes esta situación el supervisor debe orientar y motivar al personal para capacitarse y culminar su profesionalización.

En cuanto a la resolución de conflictos; en la mayoría de las situaciones que se pueda presentar en los centros educativos, es donde se conoce la figura del supervisor ya que tiene el deber de mediar y solucionar los conflictos, antes estas situaciones deben ser más profesionales y menos emocionales. La Innovación; otro punto a tratar es la innovación, la mayoría son resistentes a los cambios que suelen ocurrir y más si es en el campo de la tecnología esto ocurre por temor o por desconocimiento en el ámbito tecnológico.

Para cumplir con el precepto de la resolución de conflictos de manera efectiva, un supervisor puede implementar varias estrategias. En primer lugar, es esencial que el supervisor se forme en técnicas de mediación y resolución de conflictos, adquiriendo las habilidades necesarias para manejar situaciones delicadas de manera profesional y objetiva. Al enfrentar conflictos, la práctica de la escucha activa se vuelve fundamental, permitiendo comprender a fondo las perspectivas de todas las partes involucradas y abordar las preocupaciones desde una perspectiva comprensiva. En lugar de enfocarse en las emociones que puedan surgir, el supervisor debe liderar la conversación hacia la búsqueda de soluciones prácticas y constructivas que beneficien a todas las partes. Además, mantener una posición imparcial y evitar tomar partido en los conflictos es crucial para garantizar que las soluciones sean equitativas y justas para todas las partes involucradas.

Por todo esto se debe buscar la calidad educativa, la cual es definida por Tobón (2010) el nivel de excelencia y efectividad en los procesos educativos, programas, métodos de enseñanza, y resultados que una institución o sistema educativo logra proporcionar a sus estudiantes. No se limita únicamente a la adquisición de conocimientos, sino que también abarca el desarrollo de habilidades, competencias, valores, actitudes y capacidades para el pensamiento crítico

Asimismo, la habilidad para trabajar en equipo; este aspecto es muy complicado de desarrollar en la mayoría de los casos no se busca trabajar en equipo con el mismo objetivo, existe más el egocentrismo, el nivel de competencias entre supervisores, directores y el personal docente. Para la responsabilidad social; se debe considerar que el supervisor educativo debe integrarse y participar en las diferentes actividades administrativas, culturales y sociales de los centros educativos.

En referencia de cumplir con las pautas de la innovación, el supervisor puede implementar diversas estrategias que fomenten una mentalidad abierta hacia los cambios. Por ello debe, promover la educación tecnológica mediante la organización de talleres y capacitaciones puede ayudar a los educadores a superar el temor y la falta de familiaridad con las nuevas tecnologías. El ejemplo personal del supervisor también desempeña un papel importante: si demuestra interés y disposición para adoptar nuevas tecnologías, los educadores estarán más dispuestos a seguir su ejemplo.

Por otra parte, el supervisor puede crear espacios formales para la innovación, como grupos de trabajo o comités enfocados en la implementación de nuevas prácticas educativas. Reconocer y recompensar las iniciativas innovadoras de los educadores también puede motivar a otros a adoptar nuevos enfoques. Finalmente, el supervisor debe evaluar y medir los resultados de las innovaciones implementadas. Si se demuestra que las nuevas prácticas están teniendo un impacto positivo en la calidad de la educación, esto servirá como un estímulo adicional para la adopción de la innovación en el ámbito educativo.

Es importante resaltar que necesario la presencia del supervisor educativo no solo en la modalidad de media general, también debe estar presente en todas las modalidades de educación, que pueda brindar el apoyo necesario al personal docente en cuanto a su capacitación, la calidad de los procesos educativos, velar la necesidad de toda la comunidad y del personal, fomentar la confianza, la comunicación. Y que como docentes logren observar todas esas competencias demostrando su capacidad de liderazgo como supervisor educativo para alcanzar la calidad educativa.

Metodología

Esta investigación es de tipo descriptiva. Para Nellys (2017), el objetivo de la metodología descriptiva es llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. También define el objetivo de la metodología documental como: “analizar los diferentes fenómenos que

se presentan en la realidad utilizando como recurso principal los diferentes tipos de documentos que produce la sociedad y a los cual tiene acceso el investigador”.

En énfasis, este enfoque implico la clasificación, organización y descripción de la información contenida en los diferentes tipos de documentos utilizados, con el fin de generar un conocimiento más concreto y preciso acerca del desarrollo de competencias del supervisor de educación media general, la cual permitió estipular cuáles son las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo la función del supervisor y así contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación y a la formación de los estudiantes.

Reflexiones finales

Luego de analizar el desempeño de competencias del supervisor en la educación media general, podemos concluir que su rol es fundamental para garantizar la calidad educativa en las instituciones. Es necesario que el supervisor tenga un conocimiento profundo de los planes de estudio, de las metodologías de enseñanza, de las herramientas tecnológicas y de la evaluación para poder guiar y retroalimentar adecuadamente a los docentes.

Además, es importante que tenga habilidades de liderazgo, comunicación efectiva y trabajo en equipo para lograr una gestión eficiente y colaborativa con el resto de los actores educativos. El supervisor no solo debe enfocarse en el éxito académico de los estudiantes, sino también en su desarrollo socioemocional y en fomentar en ellos valores éticos y ciudadanos. En resumen, el desempeño de competencias del supervisor en la educación media general es clave para el éxito educativo de los estudiantes y para el desarrollo de una sociedad más preparada y comprometida con su entorno.

Referencias Bibliográficas

Bertolli, M., Roark, G., Urrutia, S. y Chiodi, F. (2017). Revisión de modelos de madurez en la medición del desempeño. INGE CUC, 13(1), 70-83, 2017.

DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/ingecuc.13.1.2017.07>

[Bravo \(1994\). Perfil del supervisor educativo. Disponible en: https://virtual.urbe.edu/tesispub/0080236/fase01.pdf](https://virtual.urbe.edu/tesispub/0080236/fase01.pdf)

El modelo educativo (2016). El planteamiento pedagógico de la reforma educativa. México: SEP.

<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1271.pdf>

Espinosa Aguilar A, Gibert Lamadrid MP, Oria Saavedra M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Rev Cubana Enfermer [Internet] Mar 2016 [citado 20 Mar 2018]32(1): [aprox. 11 p.] Disponible

en: <https://www.redalyc.org/journal/2111/211166530002/html/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20significa%20la%20acci%C3%B3n,Espinosa%20Aguilar%20A%20t%20al.&text=Analizado%20as%C3%AD%20se%20refiere%20a,persona%20tienen%20de%20su%20labor>

Nellys, Zulay (2017). Metodología descriptiva documental disponible en: <https://nvega2015.wordpress.com/2017/02/07/investigacion-descriptiva-documental-y-experimental/>

Ortiz, M., Caicedo, A., González, S., & Recino, U. (2015). Incluyen el aporte de Tobón (2010), Las múltiples definiciones del término «competencia» y la aplicabilidad de su enfoque en ciencias médicas. Edumecentro, 7(3), 20-31. [Links]: <http://dx.doi.org/10.17981/ingecuc.13.1.2017.07>

Ronquillo, L., Cabrera, C. y Barberán, J. (2019). Competencias profesionales: desafíos en el proceso de formación profesional. Opuntia Brava, 11(Especial1),1-12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400270

Véliz P, Jorna A, & Berra E. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. Educación Médica Superior, 30(2). [Links] http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

Motivación del desempeño docente desde las funciones del supervisor educativo

3JCIJGH-20

*Vanessa Leal

Resumen

El presente artículo analiza la situación preocupante de apatía que docentes y estudiantes presentan en cuanto a la motivación en el proceso educativo. Está fundamentada por los autores: Maslow (1954), Pintrich y Schunk (2006), Sarramona (2000). La investigación es tipificada como documental, pues a través de la revisión bibliográfica se narran y argumentan su contenido. Su propósito es conocer el desempeño del docente desde una relación dialógica y eficaz. Dentro de los resultados más importantes se pueden citar, que la función supervisión transformadora es una fortaleza institucional significativa. Como conclusión se expuso que los docentes con la función de supervisar en su accionar, propician una orientación pedagógica, en donde se da una articulación entre lo cognitivo y lo emotivo.

Palabras clave: motivación, desempeño docente, supervisor educativo.

Motivation of teaching performance from the functions of the educational supervisor

Summary

This article analyzes the worrying situation of apathy that teachers and students present regarding innovation in the educational process. It is supported by the authors: Maslow (1954), Pintrich and Schunk (2006), Sarramona (2000). The investigation is typified as documentary, because through the bibliographic review its content is narrated and argued. Its purpose is to know the teacher's performance from a dialogic and effective relationship. Among the most important results, it can be mentioned that the transformative supervision function is a significant institutional strength. In conclusion, it was stated that teachers with the function of supervising their actions promote a pedagogical orientation, where there is an articulation between the cognitive and the emotional.

Keywords: motivation, teaching performance, educational supervisor

*T.S.U. Educación Inicial (IUTEPAL, 2011). Lcda. en Educación Integral (UJGH, 2015).

E-mail: vanessa_leal_281@hotmail.com

Introducción

Hoy en día las instituciones requieren de docentes capaces de transformar su praxis pedagógica para atender con gran calidad humana la relación dialógica con los estudiantes para fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje. Es inquietante observar en las escuelas, grupos de alumnos apáticos y desanimados en cuanto a los estudios, pero lo más alarmante de esta realidad no solo es la falta de interés de los alumnos sino también de los docentes que tienen la responsabilidad y el deber de dirigir, guiar y orientar la educación dentro del aula, al igual que tiene la responsabilidad de desarrollar e implementar nuevas estrategias que ayuden a evolucionar el proceso motivacional del niño.

El docente como gerente de aula debe impartir conocimientos e inducir al estudiante a construir según sea sus necesidades, para ello debe capacitado y contar con la motivación necesaria para contagiar al educando en proceso de enseñanza aprendizaje. Entendiéndose por motivación el proceso que nos dirige hacia el objetivo o la meta de una actividad, que la instiga y la mantiene. Si por el contrario el docente carece de motivación, el estudiante aún si ya la posee al momento de iniciar sus actividades académicas, la perdería por no cuenta con el promotor principal, es decir el docente.

Por el contrario, en la actualidad se evidencia una total desmotivación y desapego por la labor educativa, el docente padece de estrés, ansiedad, e incluso cosas más serias como la depresión a lo largo el ejercicio profesional que van disminuyendo o aniquilando la motivación inicial. Afectando a gran escala a la calidad educativa que se plantea el ente rector, por lo cual debe abordar esta situación en las escuelas del país, siendo el supervisor educativo el enlace entre el órgano gubernamental y el recurso humano en los colegios.

El supervisor debe desarrollar la autorrealización y autosatisfacción como necesidad básica y fundamental del hombre, a nivel institucional, lo compromete con el proceso administrativo y en el desarrollo de competencias multidimensionales que optimicen la supervisión escolar. También, se destaca por el uso de nuevas herramientas y metodologías para satisfacer necesidades y motivaciones en la búsqueda de alternativas innovadoras que generen gerencia de alta calidad. Destacando la importancia del acompañamiento por parte del supervisor educativo ya que este se encarga de observar y orientar el uso efectivo del tiempo para el aprendizaje, dar seguimiento y evaluar el uso de las horas escolares, además de brindar asesoría para organizar de forma eficaz las actividades del día con sentido pedagógico.

Fundamentación teórica

Antes de hablar de la desmotivación del docente parece importante describir el concepto de “motivación”. La palabra “motivación”, del latín “motivus”, movimiento, y el sufijo “ción”, acción y efecto, se define según la Real Academia Española, en su tercera acepción, como el “Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”. Por otra parte, ha sido conceptualizada de diferentes maneras por distintos autores. De acuerdo con Abraham Maslow (1954), “la motivación es un aspecto intrínseco del ser, el cual está basado en el interés del individuo, quien solo se motiva cuando recibe un beneficio”. Así mismo menciona que las acciones del bien común están basadas en el propio interés de la persona.

Huertas (1997), se refiere a la motivación como un proceso psicológico, el cual conlleva la energía que va a ser determinada por factores emocionales y afectivos, que generarán una determinada actuación del sujeto. El mismo autor (Huertas, 2003), la define como un proceso que supone la activación de funciones cognitivas, afectivas y emocionales, que dirigen y orientan la acción en forma deliberada o intencional a un objetivo. Como último ejemplo, Pintrich y Schunk (2006), la plasman como un proceso que nos dirige hacia el objetivo o la meta de una actividad, que la instiga y la mantiene.

Por desgracia, hoy en día son muchos los docentes que carecen de motivación, es decir, que están desmotivados. Es frecuente encontrar personas que comienzan su trayectoria profesional con muchas ganas, pero que a lo largo de los años de docencia poco a poco han ido quemándose y su motivación ha quedado reducida. Siguiendo a Jiménez Casas (2017), expresa que desde hace algún tiempo, el personal docente se ha convertido en un colectivo donde abunda el estrés, la ansiedad, la desmotivación, e incluso cosas más serias como la depresión, causas de numerosas bajas.

Además, uno de los mayores problemas que presenta este gremio, es que muchas de esas personas sienten que no tienen el control sobre esta situación, que no pueden hacer nada para cambiarla. Se ven víctimas de un sistema de gobierno que hace caso omiso a las necesidades del gremio y centra toda atención en propuestas educativas muy interesantes pero si no se toma en cuenta las condiciones del personal que implementará dichas políticas no se consolidarán los resultados esperados, de las circunstancias recientemente vividas como la pandemia del COVID- 19 y la masiva migraciones de la población que ha dejado a cada familia al menos sin uno de sus integrantes, y esperan que alguien venga en su rescate mejorar sus condiciones.

Torres (2006), Sánchez Fuentes (2015) y Sánchez Hernández (2017), entre otros, determinan que los actores de la desmotivación son muchos, tanto internos como externos, que pueden explicar la aparición de desmotivación, desmoralización, desilusión... de muchos docentes. Resalto:

- La falta de comprensión de cuál es el sentido de los sistemas educativos y, por consiguiente, de los centros escolares. Incluso, muchos docentes experimentan un notable desconcierto acerca de las finalidades de las etapas educativas en las que están trabajando.
- Las numerosas y simultáneas transformaciones que se están produciendo en el momento presente (destaco, actualmente, el modelo inclusivo en el sistema educativo que estamos viviendo) contribuyen a caracterizar a las sociedades como inestables.
- Los docentes no siempre avanzamos a medida que avanza la sociedad, no siempre innovamos día a día, lo que puede acabar desmotivando al alumnado.
- Hay una pobreza en las políticas de actuación del docente porque se imparten cursos para la formación continua de estos que no se ciñen a las necesidades e intereses de los destinatarios, centrándose únicamente en realizar los cursillos para cubrir las horas necesarias para justificar los denominados “sexenios” y así el cuerpo docente adquiere una prima económica al final de cada mes según el número de sexenios trabajados.
- La existencia del currículo obligatorio, “Diseño Curricular Base”, con un listado excesivamente sobrecargado de contenidos para impartir en las aulas, acabó por desviar las miradas del docente, casi exclusivamente, a las cuestiones metodológicas y de evaluación y de vigilancia disciplinaria del alumnado.
- Reformas legislativas y su aceptación, los proyectos de los centros y las innovaciones que desde ellos se impulsan.
- Podemos resaltar la escasa relación que hay, en muchos momentos, entre todo lo relacionado con la colaboración y el asesoramiento en procesos de innovación y reforma pedagógica y el inspector/a.
- Ausencia de una cultura democrática en los centros educativos teniendo presentes los principios éticos de: respeto, justicia, solidaridad, sinceridad, confianza en el alumnado.
- La mayoría del profesorado tiene problemas importantes para relacionarse con las familias, fundamentalmente por horas de trabajo del padre, madre y/o tutor/a legal junto con la falta de

desarrollo de habilidades sociales y carencias de información que posibilite las interacciones y la comunicación.

- Vivimos en un momento histórico caracterizado por la existencia de un clima social y político que responsabiliza únicamente al sector docente de la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje que tienen lugar en los centros escolares.
- Llevamos más de dos décadas viviendo momentos en los que existe un poder descontrolado en una gran proporción de los medios de comunicación de masas y de la publicidad que neutraliza, anula y contradice, en muchísimos casos, el trabajo que se desarrolla en los centros educativos.
- Falta de incentivos al profesorado más innovador, una continua amplificación de las funciones encomendadas a la educación y una mayor visibilidad de los efectos del trabajo del docente.

Dicho esto, podemos inferir que externamente el docente se ve desmotivado por la confusión generada por las continuas reformas tanto en la finalidad educativa, del currículo escolar; un sistema educativo que genera inestabilidad ya que no todos cuentan con la formación y visión de mejorar la calidad en la educación, sino que obedecen o parcializan a una corriente política. También hay que tomar en cuenta la situación económica del país y la poca inversión al sector que debe afrontar el maestro día a día, pes además de percibir muy bajo sueldo encuentra una escuela con infraestructura decadentes, con falta de dotación de mobiliarios esenciales como pupitres, pizarras y oficinas muy precarias que deben auto sustentarse en muchas ocasiones, y pocas herramientas tecnológicas para despertar el interés y motivación de los estudiantes.

Por otro lado, los estados de ánimo del docente pueden variar ampliamente, desde la motivación y el entusiasmo hasta la frustración y el estrés. Los factores que pueden afectar los estados de ánimo del docente incluyen el ambiente laboral, el apoyo de la administración pública, la relación con los estudiantes y sus familias, y la carga de trabajo. Es importante que los docentes reciban apoyo y recursos para manejar el estrés y la salud mental, ya que esto puede tener un impacto significativo en su capacidad para enseñar efectivamente.

Desempeño Docente

El docente dentro del aula debe cumplir con sus funciones a cabalidad, pero tomando en cuenta que es un ser humano y se ve afectado por factores anteriormente mencionado, su desempeño se ve afectado, influyendo directamente en la calidad de su labor es por ello que la desmotivación debe ser considerada para mantener un óptimo resultado en el proceso de enseñanza.

El desánimo de los profesores puede manifestarse en varias formas, como falta de motivación, cansancio, estrés, insatisfacción con su trabajo, entre otros. Los directivos de las escuelas y las autoridades educativas son responsables de analizar las causas del desánimo y trabajar para abordarlas y mejorar la situación actual. El apoyo y la colaboración de los docentes de un mismo centro, y también entre centros diversos, así como la formación continua, pueden ser herramientas valiosas para ayudar a los profesores a superar el desánimo y evitar el llamado síndrome del profesor quemado en nuestras escuelas.

Bazarra, Casanova y García Ugarte (2004), destacan aspectos positivos, como los que, mencionando el valor de emprender nuevos caminos, los obstáculos como retos, el percibir y sentir que aprenden, las respuestas de los niños o sus miradas y sus sonrisas; y entre lo que les desmotiva, Torres (2006), expone diversos factores que generan desmotivación, algunos internos y otros externos al propio docente. Entre los aspectos que generan mayor desánimo entre los docentes se destacan algunos aspectos como:

1. El trato igualitario entre los docentes que se esfuerzan por mejorar y los docentes que se limitan a cumplir. Sabemos que no todos los docentes ni todos los profesionales se implican igual a nivel laboral. Los docentes no son un grupo homogéneo y cada uno tiene unos talentos como maestro. Los centros educativos no pueden tratar igual a un docente que se implica mucho a nivel profesional y a otro que, siendo profesional, no tiene la misma dedicación.

2. Otro de los aspectos que generan desánimo entre los docentes es la tolerancia de la mediocridad. Este aspecto se refiere a la desmotivación que generan docentes desconocedores de metodologías diversas, o maestros con baja capacitación para la docencia. Es habitual que existan docentes que desarrollan de manera muy satisfactoria sus sesiones y otros que tienen problemas con el mismo grupo – clase en el que otros maestros se sienten cómodos. Este aspecto se combate mediante una formación efectiva y con canales de colaboración y ayuda entre profesores. Como afirma Alain Deneault (2015), “Vivimos un orden en el que la media ha dejado de ser una síntesis abstracta que nos permite entender el estado de las cosas y ha pasado a ser el estándar impuesto que estamos obligados a acatar”, es la Teoría del Sándwich Mixto.

3. Un tercer factor de desánimo son las reglas “injustificadas”. Existen reglas en los centros educativos como la realización de reuniones de coordinación injustificadas, como reunirse sin un tema concreto por el simple hecho de tener programada esa reunión en un día concreto. De igual manera

existen densos trámites burocráticos que en muchas ocasiones generan desmotivación. Hablamos de reglas incongruentes que acaban perjudicando el trabajo de los buenos profesionales.

4. En educación no existen primas por objetivos, ni contamos con recompensas inmediatas. La educación es cocinar a fuego lento y no hay lugar para la comida rápida en el menú de un aula bien gestionada. Este hecho hace que los docentes no vean los frutos de su trabajo, generando insatisfacción. No es que los docentes necesiten una motivación externa, la cual ya se justifica con un sueldo mensual, sino que en muchas ocasiones la ausencia de una “palmadita en la espalda” hace que la motivación docente disminuya de manera significativa.

5. Un quinto aspecto a tener en cuenta en la labor docente cuando hablamos de “desánimo” es la capacidad que tenemos de disfrutar con nuestro trabajo. Muchas personas consideran que la docencia es un trabajo vocacional, pero en ocasiones la disrupción entre lo que creemos que hacía el docente y en lo que consiste en realidad genera pérdida de motivación. Juega un papel fundamental crear un ambiente agradable en el aula y en nuestro centro, pero debemos ser conscientes de toda la labor que implica la docencia.

6. Otro de los aspectos a tener en cuenta es que en educación no existe un sistema de “premios”. Como ya se ha mencionado anteriormente el docente que trabaja de manera correcta necesita ser reconocido, y es evidente que fruto de esa necesidad han surgido innumerables premios educativos en el panorama nacional, no obstante, a nivel local o de claustro educativo, no hay una cultura de reconocimiento a los compañeros entre los docentes.

7. Por último, un aspecto que genera desánimo entre los docentes y que no podemos obviar es el desconocimiento de las situaciones personales de los docentes. Debería ser habitual el interés por la situación personal de los docentes que trabajan en cada centro.

Son tantos los factores que atentan contra la motivación del docente que resulta complicado determinar cuál influye en mayor manera, en el entorno laboral todas las situaciones como la injusticia, donde el “amiguismo” prevalece ante la meritocracia, la inclusión en el sistema de personas con poca capacidades y formación el expresar abiertamente que cualquiera puede ser docente desvalorizando nuestra profesión. Creación de normas unilaterales sin discusión ni explicación de su procedencia solo por imposición, no quiere decir que es innecesaria, pero si no se socializa con el docente genera inconformidad y descontento por ser de obligación s cumplimiento.

La falta de recompensa y buenos beneficios salariales es sin duda no de los factores con mayor peso en la desmotivación docente hasta llegar al punto de deserción por parte del magisterio, si el sueldo no abastece las necesidades difícilmente el personal cumplirá sus funciones motivado, así como la falta de recompensa y reconocimiento, lejos de crear motivación a que los docentes con bajo rendimiento busquen igualar a los más capacitados para obtener un beneficio dado el maestro que cumple con todos sus deberes se siente menospreciado y desvalorizado al no ser reconocido sus atribuciones.

La motivación es el proceso interno que seguimos las personas para dirigir nuestra conducta, con energía, hacia la consecución de una meta. La motivación es lo que permite explicar el porqué del comportamiento que estamos viendo en una persona (Mestre y Palmero, 2004). En esa motivación van a influir distintos aspectos básicos que afectan a la consecución del proceso motivacional: las actitudes, las expectativas, las percepciones que generamos, la tarea a la que nos enfrentamos, las metas que nos proponemos y la representación de uno mismo que el docente elabora.

Para David McClelland a inicio de la década de los 60` formuló una teoría de las necesidades enfocándose principalmente a tres motivaciones asociadas al aprendizaje: la motivación de logro, la motivación de poder, la motivación de afiliación y la motivación de autosuficiencia (Falcone, 2018). Cabe destacar que el docente obtiene motivación de logro al intentar hacer sus clases de la mejor manera posible. Un docente se esfuerza en diseñar una programación docente que permita que su alumnado, a la vez que estar motivado, pueda alcanzar una serie de aprendizajes de forma significativa y relevante. Se siente satisfecho cuando percibe que su alumnado progresa positivamente gracias a su intervención.

La motivación de poder se genera en el momento en el que el docente puede influir en los acontecimientos de su alumnado. Este se evidencia cuando el docente soluciona cualquier situación dentro del aula con los estudiantes, dando ejemplo de dominio haciendo del mismo un aprendizaje y brindándolas mejores alternativas de solución ante nuevos acontecimientos.

La motivación de autosuficiencia es aquella que se ve afectada cuando el docente percibe que es capaz de acometer su trabajo de manera correcta y llega a todo lo que se le demanda, no obstante, se ve amenazada por la alta carga burocrática de trabajo. Esto se evidencia cotidianamente cuando son sumergidos en un sin fin de planeaciones (en un cuaderno, en un formato y además en digital) queda a discreción si pasar la jornada laboral, el cual no se debe por desatender a los estudiantes o llegar a casa y seguir laborando como por lo general sucede.

Para Ruiz, Moreno-Murcia y Vela (2015), el profesorado se involucra en la enseñanza por la propia satisfacción personal que le proporciona educar, y eso lo podemos considerar motivación intrínseca. De igual manera ellos catalogan la motivación extrínseca cuando la profesión docente es solo un fin para poder cobrar a final de mes y cuyo objetivo diario solo consiste en cumplir la jornada lectiva.

Huertas y Montero (2003), por su parte dicen que las metas son un conjunto de actividades nos permiten lograr unos objetivos definidos. Para poder lograrlas, requiere de regular su conducta, esforzarse y ser persistente durante la realización de esas actividades. Los docentes establecen siempre metas relacionadas a sus tareas. Esas tareas nos llevan a satisfacer nuestra curiosidad por el mundo de la educación o por el estudio de la psicología de la infancia y mejorar sus habilidades docentes. Para el docente la meta consiste en la mejora profesional y competencial referida a su práctica educativa, y la correcta ejecución de tareas le ayuda a alcanzarla.

Otra de las metas a tener en cuenta son las relacionadas con el propio docente, con el yo, con mi identidad como maestro. Estas metas se traducen, por ejemplo, en acciones formativas concretas que nos ayudan a mejorar nuestra competencia docente mediante la realización de cursos en competencia lingüística, o determinadas certificaciones en competencia digital. Estas metas generadoras de motivación se acaban traduciendo en adquirir sellos, insignias, certificados, etc.

Es cierto que la principal meta para el docente debe ser la formación con excelencia de sus educandos dentro de su ejercicio, pero también es cierto que posee sus propias metas personales que deben ser alcanzadas para mantener un equilibrio emocional, cuando solo se alcanza una de las metas propuestas se da la frustración y desmotivación. El logro de las metas es un trabajo continuo para el docente, como también plantearse nuevas al ir las consolidando, para así superarse cada día en su profesionalización y propia satisfacción personal

Al igual que hay estudiantes que quieren aprender, hay profesores que quieren enseñar; que si hay alumnos que pelean por una nota, habrá profesores que lo hagan por mejorar sus salarios; que si hay estudiantes que después de coleccionar fracasos tienen miedos, del mismo modo existen los docentes fracasados y con sus temores, resistencias e incredulidad hacia la enseñanza; que ambos colectivos muchas veces buscan ser felices y no complicarse la vida, tanto como quedar bien ante sus grupos de referencia ya sean colegas o compañeros. El síndrome de burnout acabe apagando docentes y apagando alumnos. Por ello es importante aportar algunas soluciones como hace López-Azuaga (2020), al plantear:

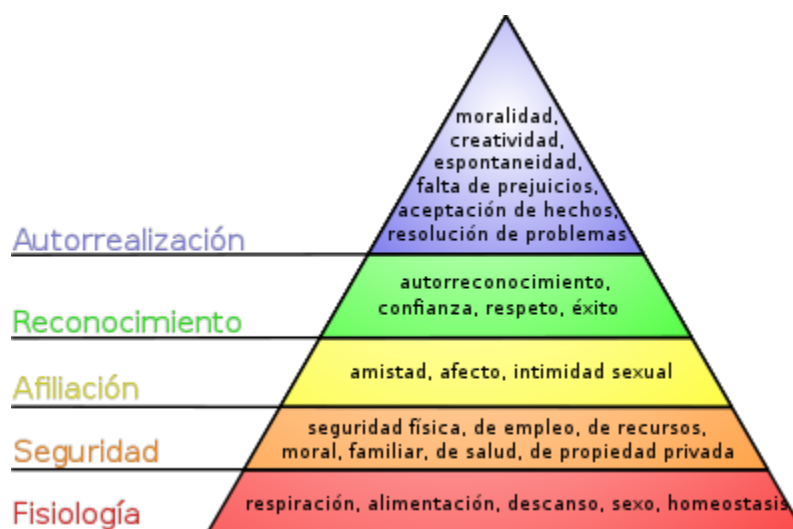
- La inoculación del estrés mediante pensamientos positivos que estimulen la capacitación personal.
- La gestión del tiempo debe ser eficaz clasificando las tareas entre mayor y menor urgencia.

Otra de las propuestas de López-Azuaga es destinar tiempo a actividades placenteras alejadas del ámbito educativo, especialmente los fines de semana. Esto lo podemos vincular con la práctica deportiva. Finalmente debemos aceptar todos aquellos aspectos que no dependen de nosotros desde una actitud de resiliencia.

El docente debe considerar cada una de las recomendaciones para mantener una vida sana, siempre con ánimo y buena disposición para educar, reinventarse y hacer de las debilidades meras oportunidades para mejorar. Brindar una educación desde la armonía y tranquilidad, aislar las emociones originadas por las circunstancias y guiar al educando a un proceso de enseñanza- aprendizaje motivados al éxito.

La Pirámide de Maslow.

La Pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas, es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra: Una teoría sobre la motivación humana de 1943, que posteriormente amplió. Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide).



La escala de las necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide que consta de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades de déficit (primordiales); al nivel superior lo denominó «autorrealización», «motivación de crecimiento», o «necesidad de ser». “La diferencia estriba en que mientras las necesidades de déficit pueden ser satisfechas, la necesidad de ser es una fuerza impelente continua”.

La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. Según la pirámide de Maslow tendríamos de: Necesidades básicas: Son necesidades fisiológicas básicas para mantener la homeostasis (referente a la salud). Necesidades de seguridad y protección: Estas surgen cuando las necesidades fisiológicas se mantienen compensadas. Son las necesidades de sentirse seguro y protegido, incluso desarrollar ciertos límites en cuanto al orden. Necesidades de afiliación y afecto: Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo.

Se satisfacen mediante las funciones de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Entre estas se encuentran: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor. Estas se forman a partir del esquema social.

La merma de estas necesidades se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad. El tener satisfecha esta necesidad apoya el sentido de vida y la valoración como individuo y profesional, que tranquilamente puede escalar y avanzar hacia la necesidad de la autorrealización. La necesidad de autoestima, es la necesidad del equilibrio en el ser humano, dado que se constituye en el pilar fundamental para que el individuo se convierta en el hombre de éxito que siempre ha soñado, o en un hombre abocado hacia el fracaso, el cual no puede lograr nada por sus propios medios.

En el caso de los docentes sería importante conocer que tan cubierta tienen sus necesidades, con lo anteriormente expuesto sobre los factores que inciden en la desmotivación se puede inferir que existen necesidades básicas que no se han satisfecho que no permiten consolidar las necesidades altas y por ende la motivación decae al igual que la autoestima, afectando su labor y por demás el desenvolvimiento en las aulas. Mientras tanto el estudiante con mayores necesidades por satisfacer termina demostrando mayor apatía y desinterés por las actividades escolares.

Supervisión educativa

La supervisión escolar debe entenderse como orientación profesional y asistencias dadas a personas competentes en materia de educación, cuando y donde sean necesarias, tendientes al perfeccionamiento de la situación total de enseñanza – aprendizaje”. Dicho perfeccionamiento requiere fundamentalmente:

- a) Conocimiento de la situación en que se efectúa el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- b) Análisis y evaluación de la misma en función de lo que se pretende lograr, y
- c) Efectuar los cambios que fuesen necesarios en las condiciones de la enseñanza y en el modo de actuar de las personas envueltas en el proceso, sobre todo el docente, para que el “alumno” y la “comunidad” sean mejor atendidos.

La supervisión es necesaria en la educación para asegurar la uniformidad y efectividad de los programas educativos que se requieren para promover la enseñanza y el aprendizaje en las escuelas. Incorpora la revisión, investigación, consultas, monitoreo, encuestas, correcciones, prevenciones, guía, dirección, diagnóstico y mejoras. La supervisión debe ser vista como una manera de mejorar, ya que muchas veces se mal interpreta que es para perjudicar a los maestros, cuando en realidad debe servir para motivarlos a seguir desarrollando las capacidades que tienen, a no quedarse estancados, a continuar buscando maneras creativas y atractivas de enseñar a los alumnos y a trabajar en las áreas de oportunidad que pueden ser mejoradas. La retroalimentación efectiva y rápida hace que esto se pueda lograr. Es vital poner en práctica inmediatamente los puntos sugeridos en la retroalimentación para asegurarse de que el proceso de enseñanza mejore.

Reflexión Final

Desde la función orientadora el supervisor educativo debe canalizar el continuo fortalecimiento de la motivación de los docentes, brindando mayor adiestramiento en el manejo de sus emociones y la búsqueda intrínseca de soluciones que genera mayor motivación, escuchar las necesidades, acompañar y ser participante activos dentro de las escuelas. Un docente motivado, entusiasta y con buena disposición lograra en mayor medida las metas trazadas y lograr así contagiar las ganas de aprender a los educandos logrando con ello mejorar la calidad del sistema educativo en nuestro país.

Metodología

La investigación documental es una de las técnicas de la investigación cualitativa que se encarga de recolectar, recopilar y seleccionar información de las lecturas de documentos, revistas, libros,

grabaciones, filmaciones, periódicos, artículos resultados de investigaciones, memorias de eventos, entre otros; en ella la observación está presente en el análisis de datos, su identificación, selección y articulación con el objeto de estudio (Guerrero Dávila, 2015). Este tipo de investigación también puede ser encontrada como investigación bibliográfica, que se caracteriza por la utilización de los datos secundarios como fuente de información. Su objetivo principal es dirigir la investigación desde dos aspectos, primeramente, relacionando datos ya existentes que proceden de distintas fuentes y posteriormente proporcionando una visión panorámica y sistemática de una determinada cuestión elaborada en múltiples fuentes dispersas (Barraza, 2018).

Referencias Bibliográficas

- Boza A., Méndez J., Aprendizaje Motivado En Alumnos Universitarios: Validación Y Resultados Generales De Una Escala. *Revista de Investigación Educativa*, 31 (2), 331-347.
- Casillas V., La desmotivación del docente. Un caso para la reflexión. *Red Educativa Social*. 2020.
- Maslow A. *Motivation and Personality (Motivación y Personalidad)* 1954 Sarramona, J. (2000): *Teoría de la Educación. (Reflexión y normativa pedagógica)*. Barcelona, Ariel.
- Reyes-Ruiz, L. Carmona Alvarado, F. A. La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio. *Repositorio Universidad Simón Bolívar*. 2020
- Rodriguez, A. (2005). *La Supervisión Educativa*. Capítulo 5: Necesidad y Objeto de la Supervisión Educativa.

Reflexiones sobre la transdisciplinariedad en el contexto educativo venezolano

3JCIJGH-22

*Juan Lujan

Resumen

La evolución de la educación durante las últimas décadas, ha venido reorientándose hacia contextos dinámicos y complejos, los cuales buscan reconocer la diversidad, sensibilizar y construir conocimientos con el objeto de responder a las necesidades de la sociedad actual desde la transdisciplinariedad. Los aportes filosóficos para estas transformaciones en los procesos formativos, surgen de los planteamientos como los de Jean Piaget (Constructivismo), Edgar Morín (Complejidad), entre otros, los cuales han contribuido indudablemente a la construcción de una nueva visión transdisciplinar educativa, la cual, en el caso venezolano, se ha desarrollado incipientemente, siendo el objeto de este estudio el cual, se desarrolla a partir de la evaluación con visión prospectiva sobre la posible educación dinamizada, compleja, transdisciplinaria, adaptable, contextualizada e incluyente.

Palabras clave: Evolución, Complejidad, Transdisciplinariedad.

Reflections on transdisciplinary in the Venezuelan educational context

Summary

The evolution of education in recent decades has been reoriented towards dynamic and complex contexts, which seek to recognize diversity, raise awareness and build knowledge in order to respond to the needs of today's society from transdisciplinarity. The philosophical contributions for these transformations in the formative processes arise from approaches such as those of Jean Piaget (Constructivism), Edgar Morin (Complexity), among others, which have undoubtedly contributed to the construction of a new transdisciplinary educational vision, which In the Venezuelan case, it has been developed in its infancy, being the object of this study which is developed from the evaluation with a prospective vision on the possible dynamic, complexity, transdisciplinary, adaptable, contextualized and inclusive education.

Keywords: Evolution, Complexity, Transdisciplinarity.

*Posdoctorado Diversidad e Inclusión Social (en curso). Doctor en Ecología del Desarrollo Humano (UNESR), Magister Scientiarum en Pedagogía Crítica (UPTMKR), Licenciado en Educación Mención Ciencias Sociales (ULA), Geógrafo (ULA). Docente e investigador en la Universidad José Gregorio Hernández y la Universidad Politécnica Territorial de Maracaibo, Investigador en el área de Diversidad e Integración del Instituto de Altos Estudios Transdisciplinarios (IAET), Investigador del Centro Nacional de Investigaciones Turísticas (CENINTUR/UNATUR) – Encargado de la Línea de Turismo Accesible, Representante por Venezuela ante el Observatorio Iberoamericano de Turismo Inclusivo y el Consorcio de Turismo Accesible de las Américas (CONTURIA).

Introducción

Las necesidades de la sociedad siempre han estado vinculadas a los procesos educativos de manera intrínseca, debido a que, a través de estos procesos, se ha logrado contribuir a la generación de integrantes de una sociedad, los cuales individual y grupalmente, poseen sus propias experiencias ante una realidad cambiante, en la cual participan de manera activa, aportando sus conocimientos y saberes.

Es por ello que, continuar haciendo esfuerzos por imponer una visión segmentada de la realidad según los esquemas cartesianos racionalistas, los cuales plantean que el mundo se encuentra organizado pragmáticamente y que a partir de ese hecho, se puede analizar el mundo por partes, impuso una dinámica de desarrollo científico, académico y educativo artificial en el cual, se replican disciplinas por separado, cada una con sus métodos, visiones fraccionadas de la realidad, la cual es mucho más amplia, interrelacional, diversa y compleja.

Es allí donde la transdisciplinariedad se presenta como una opción para transformar el contexto educativo, donde cada participante pueda aspirar un conocimiento lo más completo posible, siendo capaz de dialogar con la diversidad de los saberes humanos y las realidades ambientales de su entorno, manejándose desde paradigmas como la otredad, la alteridad y la intersubjetividad, así como la complejidad, entre otros, que participan en la dinámica educativa transdisciplinaria, la cual plantea al todo como una incógnita que posiblemente nunca tenga una respuesta definitiva.

Ahora bien, la transdisciplina en lo educativo no renuncia, ni rechaza a las disciplinas, más bien las reúne y entrelaza para poder acercarse con mayor amplitud a la realidad del objeto de estudio. En relación a esto Basarab Nicolescu (1996) ha explicado que disciplina, interdisciplina, pluridisciplina y transdisciplina son todas como flechas de un mismo arco, que se usan desde el mismo arco del conocimiento humano. Por ello los esfuerzos en el proceso educativo han de reorientarse en la transformación de los procesos educativos buscando manejarse desde el enfoque transdisciplinar, a través de metodologías mixtas e innovadoras, que tributen a la construcción de un conocimiento más integral y diverso.

En el sistema educativo venezolano se han desarrollado esfuerzos desde hace cerca de un siglo, proponiendo cambios y transformaciones, las cuales buscan que la educación a escala nacional pueda brindar respuestas a las necesidades presentes en la sociedad para los distintos momentos históricos, que en la minoría de los casos han logrado su cometido, estas afirmaciones van mucho más allá de los

aspectos políticos y normativos, se asocian más bien los quehaceres del nicho educativo en donde se da a lugar la construcción del conocimiento.

Es por esto que, nuestra visión más allá de la organicidad sistémica educativa, tiene que profundizarse hacia ámbitos mucho más versátiles, abiertos, dinámicos, flexibles y mucho menos signados a las convencionalidades educativas y preceptos cartesianos, que lamentablemente en la actualidad, están siendo insuficientes para los requerimientos de personas mucho más conocedoras de la integralidad y no tanto de la especialidad.

Este estudio plantea la revisión de las iniciativas que se han propuesto y en el mejor de los casos, que se hayan implementado, en el contexto educativo venezolano, buscando la transformación de los procesos de construcción del conocimiento, a través del manejo transdisciplinar en la praxis educativa, todo ello se desarrollará por medio de la revisión documental y de la comprobación de que tales iniciativas hayan logrado en menor o mayor medida su objetivo.

Fundamentación Teórica

Educación y Conocimiento:

Innegablemente para comprender los procesos educativos desde una perspectiva transdisciplinar, es necesario recurrir a teorías como la constructivista, la cual desde la mirada de Jean Piaget (1970, p.136), uno de los promotores de perspectiva, planteó que: “Los procesos de desarrollo cognitivo en seres humanos se dan en cuatro etapa, precisando la etapa sensoriomotora, la etapa preoperacional, la etapa de las operaciones concretas y la etapa de las operaciones formales”, cada una de las cuales representan la transición a una forma más compleja y abstracta del conocer, esto continúa siendo posible, a pesar de la segmentación del conocimiento que se oferta desde la ciencia a través de la perspectiva disciplinar impuesta ante los procesos educativos.

De los mejores ejemplos al respecto de esta realidad, se pudiese destacar la dinámica de los procesos educativos en la etapa preescolar, en la cual, los estudiantes no están aperecidos de que se les pueda estar enseñando matemáticas o lectura, pero a través de actividades lúdicas los niños aprenden mucho mas que eso, es decir, aprenden de manera transdisciplinar. Este baluarte educativo afirmó en una entrevista que: “El conocimiento es, pues, un sistema de transformaciones que se vuelven progresivamente adecuada”; por lo cual muestra evidentemente la necesidad en la diversificación de los métodos de

estudio para lograr la construcción del conocimiento, el cual enfatizaba, está vinculada a la racionalidad y la creatividad.

TABLA 3.1. ETAPAS DEL LA TEORÍA DEL DESARROLLO COGNOSCITIVO DE PIAGET		
Etapa	Edad	Característica
Sensoriomotora El niño activo	Del nacimiento a los 2 años	Los niños aprenden la conducta propositiva, el pensamiento orientado a medios y fines, la permanencia de los objetos
Preoperacional El niño intuitivo	De los 2 a los 7 años	El niño puede usar símbolos y palabras para pensar. Solución intuitiva de los problemas, pero el pensamiento está limitado por la rigidez, la centralización y el egocentrismo.
Operaciones concretas El niño práctico	De 7 a 11 años	El niño aprende las operaciones lógicas de seriación, de clasificación y de conservación. El pensamiento está ligado a los fenómenos y objetos del mundo real.
Operaciones formales El niño reflexivo	De 11 a 12 años y en adelante	El niño aprende sistemas abstractos del pensamiento que le permiten usar la lógica proposicional, el razonamiento científico y el razonamiento proporcional.

Tomado de:

Master en Paidopsiquiatría. Universitat Autònoma de Barcelona. Tomo I, España, 1994.

Aunque las relaciones de los aportes planteados por Jean Piaget, en relación a la transdisciplinariedad no se manifestaron de forma directa, sin embargo, desde su propuesta se deslinda la noción del proceso constructivo del conocimiento, el cual, sustenta el proceso educativo transdisciplinar, para poder lograr visiones más amplias e integrales de la realidad del objeto de estudio a través del proceso investigativo.

Recientemente Mejías, C. (2020, pág. 2) precisa en relación al carácter del proceso constructivo, planteado por Piaget y su aporte al conocimiento transdisciplinar que: “Una visión transdisciplinar requiere una intensificación de la conciencia, pasando de la conciencia individual a la conciencia colectiva, cósmica. Si la conciencia es transpersonal, despliega hacia niveles superiores, orientada hacia la autenticidad, la cooperación y la construcción individual y conjunta”

En relación a las dificultades que presenta el sistema educativo, incluyendo el venezolano, Edgar Morín (1990) precisa que una educación que no sea lo suficientemente proactiva (creativa), no podrá ser gestora de cambios y que, si no existe voluntad de cambio, tampoco habrá ninguna posibilidad evolución.

En este orden de ideas la transdisciplinariedad se define una forma de organización de los conocimientos, que trascienden las disciplinas de forma radical, por ello, la transdisciplina hace énfasis en lo que está entre las disciplinas, en lo que las atraviesa a todas y en lo que está más allá de las mismas. Por sobre todo no hay forma de entender un mundo complejo con innumerables interconexiones desde

la perspectiva convencional de la ciencia, deja abierta la puerta a diversidad de aspectos que no pueden explicarse, independientemente del objeto de estudio, sino es a través de la transdisciplina.

Complejidad y Transdisciplinariedad:

Ciertamente la perspectiva de la complejidad la cual está vinculada de manera directa a la dinámica de una realidad en constante transformación, según Morín, la dificultad del pensamiento complejo se presenta en el entramado del juego sin fin de inter retroacciones, la solidaridad de los fenómenos entre sí, la bruma, la incertidumbre, la contradicción, terminan siendo condiciones que pueden tener respuesta en el contexto educativo a través de la praxis transdisciplinar.

Según Basarab Nicolescu (1996, p.90), “La transdisciplinariedad es la transgresión de la dualidad oponiendo los pares binarios: sujeto-objeto, subjetividad-objetividad, materia-conciencia, naturaleza-divinidad, simplicidad-complejidad, reduccionismo-holismo, diversidad-unidad. Esta dualidad está transgredida por la unidad abierta englobando el universo y el ser humano”.

La unidad abierta entre el objeto transdisciplinario y el sujeto transdisciplinario se traduce por la orientación coherente del flujo de información que atraviesa los niveles de realidad y del flujo de conciencia que atraviesa los niveles de percepción. Esta orientación coherente da un nuevo sentido a la verticalidad del ser humano en el mundo. En lugar de la verticalidad de la posición de pie sobre esta tierra gracias a la ley de gravitación universal, la visión transdisciplinaria propone la verticalidad consciente y cósmica de la penetración de diferentes niveles de la realidad. Es esta verticalidad la que hace posible la visión transdisciplinaria, el fundamento de todo proyecto social viable, como el caso de la educación.

De acuerdo con Martín de la Herrán, en su trabajo titulado Complejidad y Transdisciplinariedad (2011, p. 17) precisaba que: ““El enfoque transdisciplinar es capaz de redefinir necesidades educativas y a vincularlas a aspectos tanto demandados como desatendidos, a cuestiones urgentes y a retos perennes que trascienden la noción disciplinar segmentada”.

Por tanto, no permanece sólo en las necesidades y retos de UNESCO relativos a saber, saber hacer, saber ser, etc. Según J. Delors, (1996, p. 1), sino que, desde un referente de complejidad y conciencia más amplio y ambicioso, identifica anhelos de ser más para ser mejores personas desde y para la evolución humana. Por tanto, lo podría hacer por encima de cualquier sistema educativo, porque, desde

una conciencia elevada, podría servir para anhelar y concretar un proceso de humanización que no acaba en nosotros ni en lo entendido como ‘nuestro’.

Esta sinergia entre la transdisciplinariedad prevista como una herramienta educativa puede finalmente acercarnos mucho más a procesos educativos que no sólo reconozcan la complejidad de cada objeto de estudio, sino también, plantea escenarios de formación mucho más dinámicos y ajustados a las necesidades que se presentan en el contexto nacional (como en el caso venezolano), así como a nivel mundial.

Esta percepción de lo que atraviesa y va más allá de las culturas es primero que todo una experiencia irreductible a toda teorización. Pero está llena de enseñanzas para nuestra propia vida y para nuestra acción en el mundo. Nos indica que ninguna cultura constituye el lugar privilegiado desde donde se pueda juzgar a las otras culturas. Cada cultura es la actualización de una potencialidad del ser humano, en un lugar bien determinado de la Tierra y en un momento bien determinado de la historia.

Los diferentes lugares de la Tierra y los diferentes momentos de la historia actualizan las diferentes potencialidades del ser humano, las diferentes culturas. Es el ser humano, en su totalidad abierta, quien es el lugar sin lugar de lo que atraviesa y sobrepasa las culturas.

Es por esto, que no es desacertado afirmar que las dinámicas educativas sean diferentes de acuerdo a sus respectivos contextos (cronológico-espaciales) ya que el hecho cultural impregna y dinamiza la enseñanza y el aprendizaje, en consecuencia, implementar transformaciones en los procesos educativos hacia ámbitos más dinámicos y complejos, determinan a su vez la imperativa de manejarlos transdisciplinariamente. La academia venezolana comienza hace poco tiempo a inmiscuirse en este compromiso social de estos últimos tiempos y a continuación se presentarán algunas muestras de ello.

Métodos

Esta investigación se basó en una metodología de tipo descriptiva, según Mario Tamayo y Tamayo, en su libro *Proceso de Investigación Científica* (2014, p. 47), precisa que este tipo de investigaciones: ““Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones determinantes o sobre grupos de personas o cosas, se conducen o funcionan en el presente””.

Está enmarcada en un diseño documental, que de acuerdo a Chávez (2012, p. 107): ““Es aquella investigación destinada a elaborar un marco teórico conceptual, para formar un cuerpo de ideas sobre el objeto de estudio que cuenten con la mayor fiabilidad y objetividad posible a través de los documentos analizados””.

Resultados

A partir del arqueo bibliográfico elaborado a través de la herramienta “Perplexit.AI” (Inteligencia Artificial para uso académico), se pudo observar que existen alrededor de veinte estudios arbitrados, en Venezuela, que se encuentran relacionados al tema de la transdisciplinariedad en los contextos educativos como la imagen que se presenta a continuación.

Imagen 1: Investigaciones elaboradas hasta el presente sobre la transdisciplinariedad en la educación venezolana

⚡ Quick Search



Tomado de: <https://www.perplexity.ai/search/d9e74939-5ced-4e0d-8c6a-32ee6171dc75?s=u>

En cada uno de estos estudios se plantea la necesidad de la transformación del sistema educativo en sus distintos niveles para el abordaje del proceso de enseñanza-aprendizaje desde la perspectiva transdisciplinaria, permitiendo ajustar los resultados de este proceso, cónsonos con los requerimientos actuales de un sociedad que demanda mucho más dinamismo, innovación, creatividad, reconocimiento de la diversidad, valoración de la incertidumbre y visión crítica de la realidad, para contribuir a la transformación y la evolución de manera mucho más significativa y consciente.

Por otro lado, en relación a las organizaciones que hacen vida en Venezuela, que se estén dedicando en el presente a trabajar con la transdisciplinariedad como enfoque para el desarrollo de contextos educativos, se destacan el **Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo (INDTEC)** con sede en la ciudad de Mérida / República Bolivariana de Venezuela y el

Instituto de Altos Estudios Transdisciplinarios (IAET) con sede en Caracas / República Bolivariana de Venezuela, cabe destacar que ambas organizaciones fueron creadas durante la última década, pero en el caso del **IAET**, es una organización que reúne a un grupo de investigadores(as) noveles que han generado aportes importantes en materia de la transdisciplinariedad a través de planes, programas y proyectos desarrollados en contextos de educación convencional y en ámbitos educativos alternativos, logrando un cúmulo de experiencias exitosas transdisciplinarias que se reflejan en iniciativas como el **Programa de Educación Alternativa**, el **Programa de Acreditación Académica**, y el **Programa de Estudios Abiertos y Estudios Avanzados**, este último, continúa desarrollándose desde hace más de una década y ha logrado derribar la ortodoxia académica para desarrollar procesos de formación realmente innovadores, dinámicos y sumamente ricos desde el punto de vista de la construcción del conocimiento, a través de comunidades de aprendizaje.

En efecto, los procesos de transformación hacia una educación transdisciplinaria es aún una tarea inconclusa en el caso venezolano, debido a que, aún se deben intensificar los esfuerzos a nivel del sistema, organizacionalmente y políticamente, para que tales objetivos sean logrados, todo ello en virtud de que existen iniciativas que contribuyen a responder a esta necesidad de transformación educativa, pero a{un no han sido tomadas en cuenta para la amplificación de la transdisciplinariedad a escala nacional.

Dentro de los resultados obtenidos se destaca que, aún en la actualidad venezolana, a pesar de las iniciativas propuestas e implementadas en relación a la transdisciplinariedad como contexto orientador para la transformación de la praxis educativa, se debe enfatizar que, más allá de las propuestas teóricas y prácticas que se han desarrollado, continúa faltando una verdadera disposición desde el contexto político a asumir el reto, del salto hacia la actualidad educativa que implique la modificación no solo perceptiva del proceso educativo, sino organizacional, sistémico, integral.

Es también necesario que se consolide una dinámica que integre a todos los contextos asociados al ámbito educativo (Universidades, Colegios, Liceos, Escuelas, Centros de Investigación, entre otros), para conseguir necesaria transformación sintáctica, semiótica, correlacional, pragmática y práctica en la educación venezolana.

Discusión

Citando a Martínez, M. (2007, p.15) en su trabajo Conceptualización de la Transdisciplinariedad plantea que: “” En el campo académico, la fragmentación del saber en múltiples disciplinas no es algo natural, sino algo debido a las limitaciones de nuestra mente. Ya Santo Tomás de Aquino tomó conciencia de esta realidad cuando escribió al principio de su obra máxima: “Lo que constituye la diversidad de las ciencias es el distinto punto de vista bajo el que se mira lo cognoscible” (*Summa Theologiae.*, I, q.1, a.1). La toma de conciencia de esta situación implica algo, o mucho, más que una interdisciplinariedad, implica una auténtica transdisciplinariedad, donde las distintas disciplinas pueden estar vinculadas unas con otras y trascendidas, en cuanto la Gestalt¹ resultante es una cualidad emergente, superior a la suma de sus partes””.

Entendiendo que la transdisciplinariedad siendo un conocimiento superior emergente, fruto de un movimiento dialéctico de retro-alimentación del pensamiento, que nos permite cruzar los linderos de diferentes áreas del conocimiento disciplinar y crear imágenes de la realidad más completas, más integradas y, por consiguiente, también más verdaderas”. Conlleva a plantearnos a partir de esta perspectiva, lo que será necesario para que esta innovadora visión, permee todo el sistema educativo venezolano y logre transformarlo hacia un ámbito mucho más dinámico como se ha planteado previamente.

La imperativa para esta transformación, implica varios estadios sucesivos que incluso pudiesen darse de forma paralela, debe priorizarse como política educativa a escala nacional la transdisciplinariedad como paradigma promotor de los cambios, lo que implicaría a su vez no solo la transformación de la visión curricular y de competencias existente, sino también, el preparar al personal docente actual e investigador y futuro en este nuevo contexto, implementando reformas consensuadas y organizadas en los procesos formativos garantizando una transformación paulatina, pero a su vez general y sostenible del sistema, de lo contrario, el sesgo entre la oferta académica, así como los intereses y necesidades educativas de la población continuará intensificando la deserción educativa en todos los niveles, incrementando la problemática.

¹ Teoría de la Gestalt

Fue Christian von Ehrenfels (1920), quien da nacimiento a esta vertiente de la psicología en donde el ser humano organiza sus percepciones como totalidades, como forma o configuración, y no como simple suma de sus partes. De allí que lo percibido pase de ser un conjunto de manchas a convertirse en personas, objetos o escenas.

Conclusiones

No hay transformación, sin haber cambios tangibles, y sin transformación no hay evolución, por ello, la modificación de la educación en Venezuela requiere de cambios en las políticas que organizan al sistema, y, en consecuencia, cambios en el sistema educativo a su vez. La realización de programas y proyectos transdisciplinarios implican generalmente un alto riesgo, esto debido a que las necesidades de un mayor tiempo de planificación y ejecución, así como de un mayor financiamiento, implican riesgos importantes en relación al desarrollo de un sistema educativo renovado, sobre todo para el personal investigador-docente joven.

Los organismos encargados de desarrollar las políticas científicas no han implementado en Venezuela aún mecanismos específicos para su evaluación, debiendo incluso contemplar más espacio a lo que podría considerarse como un posible “fracaso” en el marco de los programas tradicionales. Por ello, la necesidad indispensable de aprontarse a evaluar todo contexto para determinar las áreas críticas a abordar, primeramente, para poder avanzar en la transformación paulatina de toda la dinámica y el contexto educativo como ámbito para estas transformaciones.

Se ha afirmado anteriormente que: ““El valor intrínseco de la obtención de cualquier tipo de conocimiento resulta innegable, pero es nuestra responsabilidad (la de la comunidad científica, en particular, y del resto de la sociedad en general) abordar los problemas del mundo actual desde una perspectiva global y enfocarnos en encontrar soluciones mediante la integración del conocimiento disponible”” Colpaert (2018, p. 17).

La descripción de un abordaje transdisciplinario va más allá de las experiencias externas, evocando la inclusión de elementos diferentes, además de su fundamentación teórica.

En el estudio presentado se evidencia que la práctica docente ejercida, hasta los momentos cartesianos racionalistas, no posee un carácter transdisciplinario, pero a su vez las iniciativas mencionadas donde se entrelazan aquellas características que fueron identificadas por este estudio como necesarias, en las cuales la docencia transdisciplinaria debe terminar siendo transgresora, integradora, crítica, comprensiva, inclusiva, democrática y ética terminan siendo la necesidad imperativa a la cual es pertinente dar respuesta.

Las exigencias de la docencia transdisciplinaria también motivan a una reflexión en torno a los recursos que están llamados a respaldarla. De lo que se trata, es de crear desde la pedagogía, el diálogo, la intercomunicación de los dominios que atraviesa y trasciende a las disciplinas.

En este sentido, desde una visión compleja la transdisciplinariedad implica una nueva comprensión de elementos interrelacionados y ésta debe centrarse en la reciprocidad, acción y retroacción de una relación dialógica, lo cual supone como acto de enseñanza la reintegración del sujeto en la escena del conocimiento.

Referencias Bibliográficas

Aquino, Sto Tomás de (1964), *Summa Theologiae*. Madrid: BAC.

CIRET-UNESCO (1997), *¿Qué universidad para el mañana? Hacia una evolución transdisciplinaria de la universidad*. Declaración y recomendaciones del Congreso Internacional sobre Transdisciplinariedad. Locarno (Suiza).

Commission on Interdisciplinary Studies (1993). *Report of the Commission on Interdisciplinary Studies*. Detroit, Michigan: Wayne State University.

Descartes, R. (1983, Orig. 1637), *Discurso del método y Reglas para la dirección de la mente*, Barcelona: Orbis.

Gadamer H.G. (1984), *Verdad y método: fundamentos de una hermenéutica filosófica*. Salamanca:

Hegel G. (1966), *Fenomenología del espíritu*. México: F.C.E.

Heidegger, M. (1974). *El ser y el tiempo*. México: FCE.

Idem (1988). *El Método III: el conocimiento del conocimiento*. Madrid: Cátedra.

Kuhn (2000), “El proceso de nuestro conocer postula un nuevo paradigma epistémico”, Rev. RELEA (Caracas, UCV), 11, 15-36.

Martínez, M. (2003), Transdisciplinariedad y lógica dialéctica: un enfoque para la complejidad del mundo actual. *Conciencia Activa* 21, 1, 107-146.

Morin, E., (1984), *Ciencia con consciencia*. Barcelona: Anthropos.

Nicolescu, B. (2006). CIRET: Centro Internacional de Investigaciones y Estudios Transdisciplinarios). *INTERNET*.

Sinay, Sergio; Blasberg, Pablo (1995). *Gestalt para principiantes*. Buenos Aires: Era Naciente SRL. 987-9065-14-X.

Necesidades nutritivas del organismo del niño con diabetes

3JCIJGH-59

*Danyelis Baez

**Miriam Peña

Resumen.

El objetivo de este artículo es reflexionar sobre las necesidades nutritivas que necesita cada niño, para desarrollar las actividades requeridas por cada uno y no llegar a sufrir de diabetes. Se enfatizó bajo los postulados de Madrigal (2018), Landaeta (2000), Posada y otros (2005). Es una investigación descriptiva documental. Debemos cuidar a nuestros niños creando un sinfín de recetas, evitando los duces, refrescos, y jugos sintéticos. Ya que estos alteran el metabolismo, empezando por la sangre hasta afectar cada órgano, llegando así a padecer la diabetes, enfermedad que hace sus días engorrosos y llegar a causar la muerte. Por esta sencilla razón podemos mejorar su calidad de vida aportando el conocimiento y experiencias, que los docentes y padres sean apoyo en el proceso, valorando su estado emocional.

Palabras clave: Necesidades Nutritivas, organismo del niño, diabetes.

Nutritional needs of the organism of the child in initial education

Abstract

The purpose of this article is to reflect on the nutritional needs that each child needs, to develop the activities required by each one and not suffer from diabetes. It was emphasized under the postulates of Madrigal (2018), Landaeta (2000), Posada and others (2005). It is a descriptive documentary research. We must take care of our children by creating endless recipes, avoiding sweets, soft drinks, and synthetic juices. Since these alter the metabolism, starting with the blood until affecting each organ, thus leading to diabetes, a disease that makes your days burdensome and can cause death. For this simple reason we can improve their quality of life by providing knowledge and experiences, that teachers and parents are support in the process, valuing their emotional state.

Keyword: Nutritional needs, child's body, diabetes

*Licda. En Educación Integral y Estudiante de la Maestría en Gerencia e Innovación Educativa en la Universidad Dr. José Gregorio Hernández. (UJGH).

* MSc. Administración de la Educación Básica (UNERMB, 2008). Licda. en Educación Integral, Mención Estética (UNICA, 1998). Diplomado en metodología de investigación y entorno virtuales. Profesora en las Cátedras Didáctica General, Metodología de Estudio, Prácticas Profesionales III y IV, planificación, evaluación, y Trabajo Especial de titulación en pregrado la UJGH. PEII Nivel A2. Porf. de la Maestría de Gerencia e innovación educativa, asesora de Ttrabajo de Ggrado. Investigadora adscrita a la Línea de Investigación Gestión Tecnológica del CIHAE-UJGH. E-mail: miriamalejapenah@gmail.com.

Introducción

Dentro del marco y el mantenimiento del buen estado de salud óptimo y como prevención de enfermedades no solo en los niños, sino cuando se llega adulto y es de vital importancia conocer las necesidades nutritivas requerida en el organismo para mantenerse sano y no sufrir de diabetes. En este sentido es de conocer las correctas normas nutricionales recomendadas por los pediatras para una buena salud nutricional de los infantes, y es por ello que, debe seguir sus estándares nutricionales el cual va a garantizar una correcta alimentación y desarrollo nutricional físico e intelectual del ser humano, para cumplir con su importancia alimenticia.

Con base en lo anterior, es posible asegurar que indicando una buena planificación de formación servirá para desarrollar, tomar conciencia de la actitud y aptitud positiva, permitiéndoles iniciar retos, nuevos proyectos de vida saludable. Convirtiéndolos en niños sanos, físicos y mentalmente saludable para afrontar su vida y poder desarrollarse como seres humanos socialmente estables, conociendo los nutrientes, le van a permitir a su organismo un desarrollo para su inteligencia y salud física, es decir, todas las personas que estén comprometidas en este espacio de educación realicen sus diferentes aportes para lograr lo establecido en los diferentes currículos concretos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación.

Como todo ser humano tiene necesidades nutricionales, el presente artículo tiene como objetivo reflexionar sobre las necesidades nutritivas que necesita cada niño, para desarrollar las actividades requeridas por cada uno y no llegar a sufrir de diabetes, bien sean para orientar o educar sobre estos temas de gran relevancia como son aportes nutricionales en niños diabéticos, por lo siguiente se pretende destacar los puntos relevantes que se tomaran en cuenta en el desarrollo del mismo. Entre ellos se tiene: definición de nutrición, necesidades de energía, importancia de una alimentación balanceada en niños con diabetes, y se podrá mejorar su salud si siguen una buena alimentación.

Fundamentación teórica.

Nutrición.

Para la salud y nutrición. N°3 de Biblioteca Nacional y el Instituto Nacional de Nutrición (1994), expresa que el concepto de nutrición es más complejo y comprende los procesos que el organismo pone en marcha para transformar e incorporar a sus propios tejidos toda serie de sustancias contenidas en los alimentos, que son imprescindibles y necesarias para mantener la estructura del cuerpo, para darle energía

y suministrarle las materias básicas que necesita en el curso de las múltiples reacciones metabólicas que permiten el crecimiento y la reproducción; o sea, que permiten la vida.

Según el Dr. Madrigal. (2018), se entiende por nutrición el conjunto de procesos fisiológicos por los cuales el organismo recibe, transforma y utiliza las sustancias químicas contenidas con los alimentos; y la alimentación es tan solo el acto de proporcionar al cuerpo humano los alimentos. Seguido tenemos a la facultad de Ciencias de la UNED (2018), donde expresa que la nutrición es un proceso involuntario e inconsciente que depende de procesos corporales como la digestión, la absorción y el transporte de los nutrientes de los alimentos hasta los tejidos.

Teniendo en cuenta los autores anteriores se puede decir, que la nutrición es un proceso complejo y comprende una serie de proceso corporal para el ser humano, se percibe de forma inconsciente e involuntaria el contenido de los alimentos para transformarlos en sustancias químicas, de una u otra manera, será de alimento al organismo donde le va a permitir tener salud, absorbiendo los nutrientes necesarios para su estado físico e intelectual, necesarias para la energía de los niños en edad escolar, ellos gastan mucha energía y necesitan recuperarla con una buena alimentación, desde sus hogares deben ofrecerles sus padres y representantes y después en las instituciones escolares, reforzar esa alimentación dirigiendo a través de estrategias e indicando a los padres lo que deben consumir, parte de los buenos hábitos alimenticios se fortalecen en las escuelas, de esa manera no llegará a tener una prematura diabetes el escolar.

Necesidades de energías y nutritivas.

Kasper, Fauci, Hauser, y otros (2010), expresan que las necesidades energéticas, es una constatación de la vida misma un organismo para crecer, precisar energía el movimiento de cualquier persona o animal, supone un gasto energético e incluso el mismo hecho de la respiración de plana implica una acción energética, solo hay tres fuentes energéticas provenientes de la dieta hidrato de carbono, grasas y proteínas. Los hidratos de carbonos son la fuente principal de energía del organismo. Es prácticamente imposible hacer una estimación exacta del gasto energético de una persona, sin embargo, la organización mundial de la salud (OMS) ha calculado que las necesidades energéticas diarias de una persona en edad preescolar son de 50 KCAL por Kg de peso.

Según CEUPE Magazine, entre las necesidades que el organismo debe cubrir se encuentra las energéticas, pues considera al mismo como una máquina que quema los nutrientes para producir la energía que necesita para desarrollar sus actividades vitales dichas necesidades energéticas responde a dos funciones:

- 1) Produce la energía indispensable para que el organismo se mantenga con vida en condiciones de absoluto reposo físico y psíquico mantenimiento del metabolismo basar.
- 2) Producción de la energía necesaria para desarrollar la actividad propia de cada individuo, y la energía se mide en caloría (CAL) Aunque es más frecuente la Kicaloria (Kcal).

En cuanto a las necesidades de energía que deben tener cada niños en edad escolar va a depender de su alimentación, si ésta no es apropiada desde el hogar este estará bajo desnutrición, en cuanto a su peso y edad, y los pediatras, tiene una tabla donde indica el peso, tamaño y circunferencia cefálica que debe tener el niño en todo su crecimientos, facilitando unos estándares de nutrición y alimentación según los meses y hasta llegar al año, donde es autorizado y bajo supervisión del pediatra el consumo de alimentos que deberá proporcionar las energías necesarias para su desarrollo, claro está, esto dependerá de los padres establecer y cumplir con estas instrucciones.

Para ello, es importante una buena alimentación balanceada por parte de sus padres y representantes cumpliendo los estándares de nutrición y sin consumo de comida no apropiada para el desarrollo nutricional de los infantes, como deber ser de que los padres deben vigilar la alimentación de sus hijos y que estos no lleguen a ser niños diabéticos por no vigilar esa parte nutricional desde pequeño. No es alimentar para tener energía, es alimentar para fortalecer su organismo con vegetales, granos, cereales, proteínas, entre otros para no llegar a lamentar y caer en desesperanza con niños desnutridos o diabéticos por la mala alimentación balanceada.

Importancia de una alimentación balanceada en los niños.

Para Landaeta (2000), garantizar una alimentación adecuada y balanceada es necesario hacer énfasis tanto en la calidad como en la cantidad de la misma; de esta manera estarían cubiertos todos los aportes calóricos necesarios para una vida saludable. Los autores Posada, Gómez y Ramírez (2005), destacan que el niño “necesita hacer cinco comidas al día, distribuidas en desayuno, refrigerio de la mañana, almuerzo, refrigerio de la tarde y cena”. La importancia de ingerir no cualquier tipo de alimentos; sino aquellos que realmente contribuyan al bienestar físico, psicológico y social, es un hecho conocido como la alimentación ejerce una influencia trascendental sobre la salud y la vida de los seres humanos.

Para Posada, Gómez y Ramírez (2005), las comidas principales deben ser completas y deben presentar los diversos grupos de alimentos para aportarle al niño todos los nutrientes necesarios y le permita realizar sus actividades. Por otro lado, el Instituto Nacional de Nutrición (1994); estableció diversas recomendaciones en cuanto a la alimentación del niño, destacando que el niño debe comer en

un ambiente tranquilo, agradable y rodeado de cierto cuidado y afecto. No se le debe ofrecer premios, ni aplicar castigos porque el niño no coma o rechace el alimento.

Ante la presencia de un niño sin apetito, no debe comentarse en su presencia su problema con la falta de apetito. Es importante que el niño coma pero es aún más importante sentirse cómodo y tranquilo durante las comidas, y más aún, cuando comen en compañía de sus compañeros de aula, ven la variedad de alimentos y se les antoja el probar esos alimentos, debido a que en sus hogares no han tenido la oportunidad de probarlos, y es aquí donde la docente puede motivar e incluir en parte de su planificación el contenido para alimentar y estimular los alimentos necesarios para su desarrollo y crecimiento saludable según como lo indica la tabla de la pirámide de la alimentación saludable.

Pirámide de la alimentación saludable.

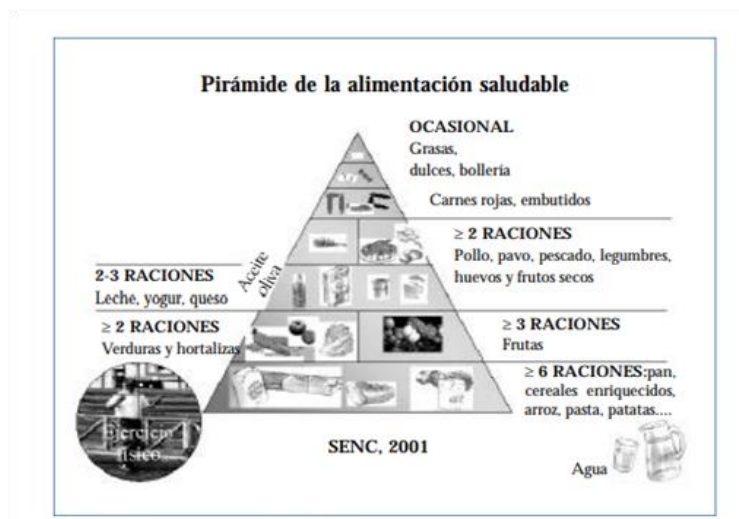


Figura 1 Pirámide de la alimentación saludable

Las sustancias nutritivas

Las bases para desarrollar un buen menú se basan en conocer las sustancias nutritivas que contienen los elementos, estas se dividen en dos grupos:

- Las que aportan energía (proteínas hidratos de carbonos y grasos)
- Las que no aportan energía, pero cumplen otras funciones importantes en el organismo (Vitaminas y minerales).

Siguiendo con las bases nutritivas Joint Commission Internacional (1951), son aquellas que están presentes en los alimentos y son imprescindibles para el desarrollo. Los requerimientos nutricionales para cada persona varían según el ambiente en donde viven, la actividad en donde la desarrolla, la edad,

sexo y estado de salud, por ejemplo, niños, mujeres embarazadas o lactantes deben consumir diariamente una mayor porción de proteínas, vitaminas, minerales.

La razón es que los niños están en pleno desarrollo y crecimiento, la madre debe aportar nutrientes a su hijo en gestación o cuando amamanta. Es por ello que la mujer en gestación se alimenta muy bien y de esta manera el feto podrá absorber todos los alimentos necesarios de su madre y a su vez este cuando llegue al mundo y lo alimente seguirá absorbiendo esos sustentos por medio de la leche materna y así hasta llegar a los meses necesarios donde podrán ir incorporando los alimentos necesarios para su preparación del estómago y su salud, de esta manera no tendremos niños desnutridos y con diabetes a temprana edad.

Valor en la nutrición.

Para Business (2022), la calidad nutricional de un alimento, su valor nutritivo, hace referencia a la contribución de dichos alimentos, a la parte total del nutriente de la dieta, es decir, los nutrientes que nos aporta y su biodisponibilidad refiriéndose a la composición en términos de energía y nutrientes. El valor nutricional de un alimento nos brinda información sobre los nutrientes que este nos aporta. Y el valor nutricional demandada por los consumidores, dependerá de la conciencia sobre la importancia de tener una alimentación sana y equilibrada, que debería ser cada vez mayor, sin embargo, muchas personas desconocen los nutrientes de un alimento, que puede cambiar por diversas razones, se determina por su composición y depende de diversos factores de la formación del producto y también depende del estado de la madurez del fruto. Es por ello que la alimentación debe ser completa y más aún cuando el discente empieza su edad escolar, donde gasta más energía y necesita de una buena alimentación y ofrecerle esos alimentos que le permitan desarrollar su estado físico e intelectual.

La alimentación en la edad preescolar.

La alimentación en edad escolar es de suma importancia y para J, M. Moreno Villares; M.J Galiano Segovia (2000), es vital que los niños tengan una adecuada nutrición y una dieta sana para que su potencial de desarrollo sea óptimo, por ello se toman las siguientes recomendaciones:

1. Asegurar un aporte calórico suficiente de acuerdo a la edad y a la actividad física, una correcta proporción entre los principios nutritivos.
2. Recomendar que se consuma pescado tres o cuatro veces a la semana, tres porciones blancas y una de pescado azul.

3. Desaconsejar el consumo de carnes, grasas y reducir el consumo de derivados ricos en grasas (embutidos).
4. Potenciar el uso de aceite de oliva frente a grasa de origen animal o margarinas.
5. Fomentar el consumo de cereales sobre todo integrales y frutas frescas.
6. Evitar el consumo excesivo de sal y optar por la sal yodada.
7. Evitar alimentos de alto contenido energético y escaso valor nutricional
8. Procurar una alimentación variada y en horarios fijos, ser realista.
9. Comer en familia cuantas veces sean posibles.
10. Aprender a interpretar las etiquetas de los alimentos.

Al observar estas recomendaciones es imprescindible que padres y representantes, cumplan una tarea importante en la alimentación de sus hijos, les va a facilitar la intervención desde diferentes perspectivas en la salud de cada uno de ellos, cumpliendo con sus deberes que son los únicos dueños de sus hijos y de ellos depende el ser humano que estén criando para el futuro. Tomando en consideración lo antes expuesto, reflexionamos que la alimentación de los niños es fundamental para su desarrollo y aseguramos que no vayan a tener un daño cerebral, una mala desnutrición, un niño diabético, o si es posible un niño que no podría enfrentar ninguna enfermedad, ya que los padres no fueron cuidadosos de su alimentación en la edad del pleno desarrollo físico y mental.

Controles de diabetes en niños prematuros.

La diabetes es la mayor parte de los alimentos que comemos y se convierten en glucosa. El páncreas, uno de los órganos cerca del estómago, produce una hormona llamada insulina para ayudar al cuerpo a utilizar la glucosa. Para Albright (2010), expresa en las personas con diabetes, no hay producción suficiente de insulina o ésta no funciona bien. Como consecuencia, el contenido de azúcar o glucosa en la sangre aumenta. Hay mucho que aprender sobre la diabetes. Si usted como padre se acaba de enterar que su hijo es diabético deberá obtener más información para poder atender y alimentar a su hijo correctamente, de esta manera seguir con su vida normal. Existen varias organizaciones donde puede obtener más información sobre las tres cosas más importantes para controlar la diabetes: la comida, la actividad física y los medicamentos para la diabetes.

La diabetes afecta casi todos los aspectos de la vida. Es una enfermedad crónica, es decir, que dura toda la vida. Pero usted puede aprender a mantenerla bajo control. Con el tiempo, la diabetes puede causar problemas de salud. Las complicaciones más comunes son de la vista (retinopatía), de los riñones (nefropatía), del sistema nervioso (neuropatía) y del sistema circulatorio. Los dientes y las encías también pueden verse afectados. Las mujeres también pueden sufrir problemas relacionados con la diabetes durante el embarazo. Para mantener el azúcar en la sangre en un nivel saludable, se debe mantener un balance entre tres cosas muy importantes: Lo que come. La cantidad y tipo de actividad física o ejercicio. Los medicamentos para el control de la diabetes (pastillas) o qué tipo de insulina su médico le ha recetado.

En este sentido la investigadora Albright (2010), explica en personas con diabetes tipo 1 el páncreas no produce su propia insulina. A las personas que tienen diabetes tipo 1 normalmente la enfermedad se les presenta en la infancia o adolescencia. Las personas con diabetes tipo 1 necesitan inyecciones de insulina para poder vivir. Se puede controlar la diabetes tipo 1 manteniendo un equilibrio entre la comida, la actividad física y el uso apropiado de las inyecciones de insulina. En cambio, el páncreas de las personas con diabetes tipo 2 sigue produciendo insulina, pero el cuerpo no la utiliza bien. A la mayoría de las personas con diabetes tipo 2, la enfermedad se les presenta después de los 30 años de edad nueve de cada diez latinos con diabetes tienen diabetes tipo 2. Existen factores de riesgo que pueden causar la diabetes tipo 2.

Tomando en cuenta lo expresado, se puede anunciar ciertas sugerencias que se les dará a continuación para mejorar la salud de los niños:

- .- Debe tener en cuenta cuáles son los alimentos que deben consumir para no desmejorar su calidad de vida.
- .- Es muy importante tener en cuenta el horario de comida e ingerir de 4 a 5 horas al día, los alimentos. No olvide que es importante comer saludablemente a la misma hora todos los días.
- .- Se recomienda seleccionar una gran variedad de alimentos que contengan todos los nutrientes que necesita el organismo del menor. Menos azúcares, grasas, sales, entre otros componentes. Es muy importante conocer el valor nutricional de cada alimento, de esta manera ayudaríamos su alimentación balanceada.
- .- Llevar un control con el pediatra para saber peso, glucemia, su aspecto bio-psíquico-social.

.- Con la alimentación sana no se expondrá a ningún tipo de enfermedad, y si llegarse a tener cualquier tipo de virus o infección acudir al pediatra enseguida.

.- Es muy importante la higiene de sus partes y todo el cuerpo del niño, ya que garantiza de que no adquiera una enfermedad y pudiese quedar sin algún miembro superior o inferior.

.- Los niños diabéticos tienen cambios emocionales y hay que estar pendiente de ellos, tomar la mejor alternativa y volverlos a su estado normal, con ánimo y alegría. Estos niños necesitan el apoyo de toda la familia.

.- De existir complicaciones con la diabetes, debe informarse a toda la familia para que todos apoyen el proceso de recuperación e incluso a los maestros de la institución.

.- Los padres deben estar muy al pendiente con sus riñones, sus pies, su dentadura, controles médicos, molestias en su cuerpo, fiebres, color de la orina, calambres, entre otras causas para estar alerta. Todo esto se puede evitar tomando en consideración su alimentación y controles mensuales con su pediatra.

Es muy interesante señalar que las necesidades nutritivas del organismo del niño con diabetes son importantes, ya que, depende de todo lo acontecido en el transcurso del discurso elaborado en este artículo, para la apertura de diferentes discusiones, o llevarlo a las instrucciones como sugerencias a los docentes y padres y representantes de las diferentes instituciones públicas y privadas, con este aporte se lograra una mejor calidad de vida en estos niños prematuros cuando son declarados diabéticos por diferentes circunstancias acontecida en la vida de cada infante.

Metodología

Esta investigación es de tipo descriptiva, según señala Hernández, Fernández y Baptista (2018), por cuanto busca especificar propiedades, características, rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Seguidamente el diseño está sustentado en una investigación documental, ya que, antes de realizar el artículo se efectúa la búsqueda de la información para poder analizar el problema encontrado.

Reflexiones finales

A continuación se dará algunas reflexiones a los padres y representantes de los niños, deben ser garantes de una alimentación balanceada, en vez de darle alimentos sintéticos, dulces y otros, ya que de esto depende el desarrollo tanto físico como psicológico del niño, al realizar una alimentación balanceada o complementaria se puede tener mejores resultados positivos en ellos, cuidando los alimentos que

ingieren con el valor nutritivo de acuerdo a la edad del niño, y estos existen de manera muy fácil y económica como lo son la combinación de los vegetales y proteínas.

Por otro lado los niños que padecen de la enfermedad como lo es la diabetes existe combinación de alimentos o vegetales los cuales favorecen a su alimentación de manera sana, entre ellos podríamos decir un tubérculo como lo es la **PAPA**, esta posee antioxidantes, protegen al cuerpo de radicales libres, también ayuda a reducir los niveles de azúcar en la sangre, el **APIO** otro tubérculo que favorece a los niños, padezcan o no de dicha enfermedad, puede ayudar a disminuir el azúcar en la sangre, debido a su contenido de fibras y a su acción antioxidante, estos deben estar pendiente de saber muy bien cuales son los alimentos que pueden ingerir.

También se disfrutan tubérculos que ayudan a mantener los niveles de azúcar como lo es la **ZANAHORIA**, por ser un alimento bajo en calorías y rico en fibra, el mismo tiene un índice glucémico bajo. Los alimentos con un índice glucémico más bajo generarán un menor riesgo de subir los niveles de azúcar en sangre, por lo cual son más seguros para las personas con diabetes. Seguimos reflexionando sobre los vegetales, podríamos decir que ayudan a una buena alimentación sana para los niños con diabetes como la **lechuga, pepino, tomate, pimentón, brócolis**.

La lechuga aporta vitaminas y minerales, enriquecen la dieta sin aportar apenas calorías. El pepino es bajo en calorías y carbohidratos, sería idóneo en una dieta apta para diabéticos; al igual que el **tomate**, pueden ayudar a reducir la presión arterial de las personas con diabetes, una verdura favorece al que padece prevenir esta enfermedad es el **pimentón**, esto aumenta tus defensas y es una prueba fehaciente de los beneficios del pimentón en una dieta regular. El **brócoli** es una gran fuente de vitaminas, minerales y fibra, es muy recomendable a cualquier edad, pero especialmente en la infancia, crear recetas con brócoli ayudará a su bebé o niño en su proceso de desarrollo y a reforzar las defensas como un gran aliado del sistema inmunitario. Papás reflexionemos con estos alimentos para los niños en pleno desarrollo y evitemos infantes desnutrido y con diabetes.

Cuidemos nuestros niños creando un sinfín de recetas, evitemos los duces (galletas, chupetas, chocolates) refrescos, y jugos sintéticos. Ya que estos alteran el metabolismo empezando por la sangre hasta afectar cada órgano del niño llegando así a padecer esta enfermedad que hace sus días engorrosos y llegar a causar la muerte.

Referencias Bibliográficas

Alimentándose y ahora (1994). Salud y Nutrición. N°3 Biblioteca Nacional. Instituto Nacional de Nutrición, Caracas, (Venezuela) Sp.i

Ann Albright, Ph.D., R.D. directora, División de Diabetes Aplicada Centro Nacional para la Prevención de Enfermedades Crónicas y Promoción de la Salud Centro de Coordinación para la Promoción de la Salud Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades.

Dr J. L. Cidón Madrigal (2018). “La dieta perfecta. Guía para conseguir una alimentación a tu medida” edit. Grupo Correo; colección “Biblioteca de la salud”. Fraternidad – Mupresma.

J, M. Moreno Villares; M.J Galiano Segovia. (2000). Servicio de Pediatría. Hospital Universitario 12 de octubre. Madrid. Pediatría, Cs María Montessori. Leganés. Madrid.

Kasper D, Fauci A, Hauser S, Longo D, Jameson J, Loscalzo J. (2010). Una alimentación sana. Artículos académicos.

https://scholar.google.co.ve/scholar?q=Kasper+D,+Fauci+A,+Hauser+S,+Longo+D,+Jameson+J,+Loscalzo+J.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart.

Posada A, Gómez J, Ramírez H (2005). El niño sano. Bogotá, Colombia.

Hernández, R; Fernández, C; y Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación. Editorial McGraw Hill Interamericana. México.

Joint Commission Internacional (1951). La Comisión Conjunta es una organización 501 exenta de impuestos sin fines de lucro con sede en los Estados Unidos que acredita a más de 22,000 organizaciones y programas de atención médica de los Estados Unidos.

Business S (2022), <https://veigler.com/valor-nutricional/>. C/ Girona, 65 Bajos, 25600, Balaguer, Lleida.

Fundaciones de sugerencias para su contacto.

Fundación Internacional de Investigación sobre Diabetes Juvenil (Juvenile Diabetes Research Foundation International) 120 Wall Street, 19th Floor New York, NY 10005-40011-800-JDF-CURE (1-800-533-2873) 1-800-223-1138 E-mail: info@jdrf.org. <http://www.jdf.org>.

Centro Nacional para la Información sobre la Diabetes (National Diabetes Information Clearinghouse) Box NDIC, 9000 Rockville Pike Bethesda, MD 20892 301-654-3327.

Asociación Americana de Educadores de Diabetes (American Association of Diabetes Educators) 100 West Monroe, 4th Floor Chicago, IL 60603-1901 1-800-832-6874 1-800-338-3633 (Para informarse sobre los educadores de diabetes en su área) <http://www.aadenet.org>.

Asociación Americana de Dietistas (American Dietetic Association) 216 West Jackson Boulevard, Suite 800 Chicago, Illinois 60606-6995 1-800-745-0775 1-800-366-1655 (Centro de Llamadas de Nutrición, en español) <http://www.eatright.org>

Neuropedagogía en la gestión directiva

Relaciones interpersonales para un estilo organizacional

3JCIJGH-67

*Rosa portillo

**Jean Ferrer

Resumen

El presente artículo está dirigido a analizar y comprender los mecanismos de la neuropedagogía para poder entablar elementos necesarios de las relaciones interpersonales en las instituciones universitarias, de forma que promueva un clima organizacional. Se consideró los postulados de Duque-Parra (2001), Serna (2017), Martínez (2021), Miranda (2016), entre otros. La misma es de tipo documental. Se concluye que al poner en funcionamiento la neuropedagogía, fácilmente las relaciones interpersonales se logran desde la gestión directiva, por ello, las voluntades de todos los involucrados consolidará los elementos necesarios para que exista una buena sinergia, cumpliendo así las metas deseadas, de modo que las personas sean más abiertas al feedback, tomando decisiones que satisfagan las necesidades de todos los miembros de la organización.

Palabras clave: Neuropedagogía, Gestión Directiva, Relaciones Interpersonales

Neuropedagogy in management.

Interpersonal relationships for an organizational style

Abstract

This article is aimed at analyzing and understanding the mechanisms of neuropedagogy in order to establish necessary elements of interpersonal relationships in university institutions, in a way that promotes an organizational climate. The postulates of Duque-Parra (2001), Gazzaniga (2002), Jiménez (2012), Miranda (2016), among others, were considered. It is documentary type. It is concluded that by putting neuropedagogy into operation, interpersonal relationships are easily achieved from management, therefore, the will of all those involved will consolidate the necessary elements for a good synergy to exist, thus meeting the desired goals, so that people are more open to feedback, making decisions that satisfy the needs of all members of the organization.

Keywords: Neuropedagogy, Management, Interpersonal Relations

*Maestrante de la Maestría en Gerencia e Innovación Educativa (UJGH). Licenciada en Educación Preescolar (UJGH). Docente activa en calidad de instructora de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández. E-mail: rosaportillo123@ujgh.edu.ve

** Postdoctor en Epistemología (Ciea-Sypal). Doctor en Ciencias de la Educación (URBE). Magister Scientiarum en Educación: Mención Planificación Educativa (LUZ). Licenciado en Educación: Básica Integral (LUZ). T.S.U. en Informática (IUTPEC). Decano de la División de Investigación y Postgrado, Editor Jefe de la Revista Innovación y Gerencia. E-mail: jean.ferrer@ujgh.edu.ve, jcferrer79@gmail.com.

Introducción

En los últimos años la gestión directiva dentro de los centros universitarios no ha estado acorde con los requerimientos que el mundo les impone, lo cual representa una problemática para quien tiene el rol de administrar este tipo de instituciones. Algunas de las situaciones derivadas son los pocos avances en el conocimiento y la investigación, las malas relaciones interpersonales, la falta de valores y compromiso por parte del personal a la labor que se desempeña.

Ante lo dicho en el párrafo anterior, es necesaria la promoción de un clima favorable desde la función directiva que impacte en el logro de objetivos, para facilitar de algún modo el cambio y la mejora continua. Los directivos deben transitar de una gestión administrativa a la gestión pedagógica fundamental para brindar la educación de calidad que la sociedad exige. Como líderes, deben poseer competencias emocionales para relacionarse con sus colaboradores y la comunidad educativa en general, trabajar en la construcción de un ambiente educacional agradable que propicie buenas prácticas pedagógicas en todos los actores educativos.

Cuenca y Cáceda (2017), en su estudio sobre el liderazgo de los directivos en Latinoamérica, concluyen que los directores deben ser capaces de generar el sentido de comunidad a través del trabajo en equipo, compartiendo metas, asumiendo compromisos, generando condiciones para un clima educativo favorable y mejores logros de aprendizaje. Por ello, no se trata de gerenciar por gerenciar, necesariamente en cualquier ámbito laboral deben existir elementos o condiciones que pongan de manifiesto las relaciones interpersonales de quienes hacen vida, no sólo para buscar los méritos personales, sino un conjunto de objetivos claros para el beneficio de la organización.

Para cumplir a cabalidad con la relación de la neuropedagogía en la gestión directiva, deben conjugarse distintos enfoques y disciplinas que ayuden a saber con certeza cómo desarrollar y fortalecer todas las habilidades sociales que necesitan tanto gerentes como subordinados para poder llevar a cabo de manera satisfactoria la gestión directiva, facilitar las acciones de mejora, la confianza, la satisfacción y motivación en la estructura organizativa de la institución universitaria. En tal sentido, disciplinas como la neurociencia, la neuroeducación y la neuropedagogía son las que ayudarán a entender cómo el cerebro es capaz de adaptarse a diferentes contextos sociales, brindando las bases necesarias a una buena gestión educativa. Por ello, este artículo busca analizar y comprender los mecanismos de la neuropedagogía para poder entablar elementos necesarios de las relaciones interpersonales en las instituciones universitarias, de forma que promueva un clima organizacional.

Fundamentación teórica

Neurociencia

Para Duque-Parra (2001), refiere que, la neurociencia es aquella que refleja la naturaleza interdisciplinaria de la moderna investigación del cerebro, la cual incluye múltiples disciplinas entre sí, con las cuales se puede contribuir a la comprensión del sistema nervioso. De igual forma, Blakcmore y Frith, (2007) afirman que la neurociencia se enfoca en estudiar la estructura del sistema nervioso, así como la interacción de los elementos del cerebro que dan origen a la conducta de los seres humanos, con la finalidad de entender cómo se origina el pensamiento, la conciencia, la interacción social, la creatividad, la percepción, el libre albedrío y la emoción.

Así mismo, para Gago & Elgier, (2018) es un disciplina científica y académica que estudia el sistema nervioso, centrandó su atención en la actividad del cerebro y su relación e impacto en el comportamiento. Partiendo de lo mencionado por los autores, el cerebro humano es complejo en todas sus formas. La manera de cómo el ambiente o agentes externos interactúan con éste, permite dar el equilibrio perfecto que da origen o determina el comportamiento de las personas, función importante en la medida que la neurociencia desde su fisionomía hace referencia al estudio del sistema nervioso en relación con el cerebro para poder entender la conducta y comportamiento del individuo cómo se relaciona con los demás cómo se origina su pensamiento, la conciencia y el manejo de sus emociones.

Visto desde el nivel gerencial de toda organización, mantener una conducta acorde al cargo o funciones directrices, deja mucho que decir desde el contexto humano, hacia un proceso que conduce el manejo de subordinados o toda aquella relación empresarial que amerita entre tantas cosas afianzar en primera instancia los principios y valores morales de las acciones personales y sociales que rodea al individuo en un contexto determinado. No obstante, dentro de las premisas de la neurociencia, se debe instruir al cerebro constantemente, de forma que se potencialice el aprendizaje emocional, una razón muy importante de la organización empresarial para las relaciones interpersonales.

Neuroeducación.

Partiendo de lo que la neurociencia expresa en sí, desde esa concepción de entender el sistema nervioso, la neuroeducación invita al estudio para comprender los estímulos y emociones que dan resultados a un proceso de enseñanza y aprendizaje, por ello, es necesario desde la gerencia, conocer la

relación o capacidad del papel que debe cumplir el cerebro y todas aquellas técnicas o procedimientos que deben aprenderse como ponerse en práctica en las acciones diarias.

Por ello, partiendo del planteamiento de Gazzaniga (2002) la neuroeducación, comprende el funcionamiento y la estructura interna del cerebro en relación con su plasticidad y los procesos que intervienen en el aprendizaje con la finalidad de mejorar el desempeño docente-alumno en contextos de enseñanza aprendizaje. Por su parte Manes y Niro (2014) definen neuroeducación como la disciplina que tiene como objetivo el desarrollo de nuevos métodos de enseñanza y aprendizaje combinando la pedagogía la neurobiología y las ciencias cognitivas.

Visto ahora desde un plano más específico de la gerencia, Hruby y Davis (2012), la definen como el estudio del desarrollo de las representaciones mentales que sustentan los procesos cognitivos estudiados por la psicología y las disciplinas didácticas. Bajo esta perspectiva, la neuroeducación estudia el funcionamiento del cerebro para poder amoldarlo y mejorar significativamente el proceso de enseñanza aprendizaje. Un proceso que induce a estímulos necesarios para tomar consciencia de la trascendencia de la observación del entorno, es decir, ser capaces de percibir primero el contexto para ayudar a determinar las relaciones interpersonales adecuadas para un buen manejo de clima organización.

No obstante, la dependencia cognitiva juega un punto crucial para generar nuevas ideas y formas de llevar equipos de trabajo al éxito de la organización, donde las metas u objetivos se centren en la integración no sólo de las distintas disciplinas o ciencias, sino además de prevenir problemas, reconocer equivocaciones y potenciar la comunicación con el equipo de talento humano, donde la gestión de las emociones potencie el aprendizaje, visión que la neuroeducación percibe desde su concepción.

Neuropedagogía.

El aprendizaje humano se genera en la corteza cerebral. La comunicación de neuronas permite que todo proceso cognitivo se desarrolle para que el individuo aprenda y desarrolle nuevos conocimientos, por ello, en palabras de Wolf Singer (1985) afirma que la neuropedagogía es una ciencia que tiene por objeto de estudio la educación y el cerebro humano y que debe ser entendido como un órgano social capaz de ser modificado por los procesos de enseñanza y aprendizaje. Del mismo modo, Jiménez (2012), infiere que la neuropedagogía se basa en el cerebro como órgano social en permanente construcción, y que, reconoce la generación de conocimiento válido y significativo para el individuo siempre y cuando se tenga en cuenta como ser emocional, racional, operativo y todo lo que ello implica.

La neuropedagogía es una disciplina derivada de la neurociencia y la neurociencia educativa, que se enfoca en utilizar los conocimientos acerca del sistema nervioso, el cerebro y su desarrollo, con el fin de crear un mejor método de aprendizaje en el sistema educativo. La neuropedagogía no solo puede ayudar al gerente a entender como aprenden sus subordinados, sino también contribuye a que se pueda llevar a cabo una buena gestión directiva, creando lazos entre todos los miembros de la organización, fortaleciendo sus capacidades y desarrollando en ellos las competencias necesarias para el logro de los objetivos.

Las relaciones interpersonales hacen referencia al modo en el cual el individuo puede vincularse con otras personas y pone en manifiesto sus sentimientos, intereses, emociones y actividades sociales. En este tipo de relaciones forman parte de la vida humana, es la base fundamental de la sociedad y contribuyen a una buena labor organizacional. Dentro del tema en estudio, referido al campo laboral de cualquier organización, las relaciones interpersonales son importantes para llevar a cabo un buen desempeño de los empleados y una gestión directiva de calidad.

No obstante, además de eso crea un ambiente armónico y positivo si la comunicación entre sus integrantes o grupo de trabajo es asertiva, se ayudan mutuamente, resuelven problemas, trabajan en equipo, son empáticos, escuchan activamente y ponen en práctica la inteligencia emocional. Todo esto los llevará al cumplimiento de metas y proyectos, siempre habrá un respeto, mayor dedicación para realizar las actividades, las personas son más abiertas al feedback y se toman decisiones que satisfagan las necesidades de todos los miembros de la comunidad.

Gestión directiva en las instituciones universitarias

Dentro de la organización de las instituciones universitarias, la gestión directiva debe buscar cumplir con los objetivos o metas propuestas, definidas bajo un lapso establecido acorde a las diferentes estrategias que se apliquen. Este proceso conlleva a una evaluación permanente bajo estrictos procedimientos, por ello, debe contarse con capital humano apto para velar por que la organización se represente así mismo en un mundo tan diverso y competitivo.

La concepción que tiene el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN) (2008), en cuanto a la Gestión Directiva, la define como el área que se centra en el direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar, además de las relaciones con el entorno. De esta forma, es posible que el rector o director y su equipo directivo organicen, desarrollen y evalúen el funcionamiento general de la institución. De igual forma, Miranda (2016), manifiesta que la gestión directiva son acciones

que realizan los directores de una organización con el fin de lograr objetivos administrativos, académicos. Ello involucra planear-evaluar-controlar los procesos de la organización.

Partiendo de estas definiciones, el gerente o equipo organizacional debe llevar a cabo estrategias para alcanzar tanto aspectos administrativos como pedagógicos que vayan en función del logro de metas. Si bien es cierto, para lograrlo, cada individuo debe poseer competencias básicas como profesionales, con una habilidad tal que, sean capaces de llevar a cabo relaciones interpersonales para mantener un clima organizacional, donde la apatía, entendimiento, comprensión y hasta el razonamiento sean sinergias para lograr alternativas de gobernabilidad organizacional.

Para comprender con más claridad las relaciones interpersonales que deben ser un factor primordial en la gestión directiva, Beltran (2016) manifiesta lo siguiente:

La gestión directiva, plantea y lidera las estrategias para resolver y satisfacer las necesidades de los actores de la organización educativa y los objetivos de la institución y su eficiencia, su deber finalmente es la creación permanente de las condiciones favorables, nuevas, pertinentes y relevantes para el desarrollo de la institución. Organiza distintas acciones y las desarrolla para facilitar la participación y la toma de decisiones institucionales, garantizando la comunicación oportuna y transparente del horizonte institucional; así mismo establece estrategias de seguimiento y autoevaluación para el aseguramiento de la calidad. Siendo en estas acciones, espacios de promoción de dinámicas de discusión, diálogo y concertación, construcción conjunta y que forman parte de la gestión académica y administrativa, y que realizan todos los miembros de la comunidad educativa, que es donde se materializa la gestión directiva.

No cabe duda, que en la gestión directa se requiere para su óptimo funcionamiento de: organización, toma de decisiones, objetivos claros, comunicación, diálogo, entre otros elementos que generalmente subyacen desde lo más profundo de las relaciones interpersonales, una búsqueda profunda para brotar el conocimiento y el razonamiento para llevar a cabo las relaciones interpersonales.

Relaciones interpersonales desde la neuropedagogía y la gestión directiva. Punto de partida en el logro de la gerencia organizacional

Las relaciones son vínculos afectivos o conexiones humanas que son establecidas entre dos o más personas en cualquier tiempo o espacio, en estas se produce un intercambio de pensamientos, acciones, experiencias y necesidades que conducen a un estilo o forma de desarrollar habilidades sociales, que en las organizaciones representa en sí un cúmulo de aprendizajes. Dichas habilidades sociales consolidan el manejo emocional, promoviendo vínculos de bienestar y salud mental, sentimientos cables para llevar a cabo un clima organizacional positiva y estable.

En palabras de Betancourt (s/f) las relaciones interpersonales son una fuente de ayuda para fortalecer la autoestima, la cual se puede manifestar no solo con la seguridad personal, sino con el sentido de pertenencia a un grupo. Del mismo modo, Giménez, Vázquez y Hervás (2010) dicen que afrontar de forma saludable situaciones estresantes, posibilita a la persona a que refuerce su tejido social, fortalezca el sentido de pertenencia y tenga a su favor el factor protector dentro de su entorno. De esta forma, se pone de manifiesto cómo las relaciones están determinadas por las experiencias, la personalidad y el entorno y, en consecuencia, las habilidades sociales facilitan experiencias de bienestar dentro de las relaciones interpersonales.

Este tipo de relaciones forman parte de la vida humana, son la base fundamental de la sociedad y contribuyen a una buena labor educativa. Se dan de diferente manera y en diversos contextos de nuestra cotidianidad, como los amigos, la familia, en fiestas, reuniones, en el entorno laboral y en muchas otras situaciones, siempre y cuando exista la posibilidad de que dos o más personas se comuniquen de manera efectiva, creando vínculos y grupos sociales que constituyen la sociedad y para un correcto crecimiento del individuo.

Así mismo, Corvalán (2005), afirma que las relaciones interpersonales en una institución educativa juega un papel importante en el desarrollo de los procesos y actividades que se llevan a cabo, e influyen de forma indirecta en el desenvolvimiento de las clases y en los aprendizajes de los estudiantes. Estas relaciones se establecen directamente entre docente-alumno, ya que pasan la mayor cantidad de tiempo juntos. Por su parte entre los docentes las interacciones son diferentes, ya que, su quehacer en las aulas les implica realizar actividades pedagógicas de planificación, ejecución de las clases, monitoreo y evaluación de los estudiantes.

Dichas relaciones no solo son entre docentes-alumnos y de docente a docente, sino también entre docentes y directivos, administradores, coordinadores, grupo de mantenimiento y representantes. Todas deben estar basadas en valores como el respeto, la empatía, el compañerismo, la responsabilidad y la solidaridad, además de la colaboración, el trabajo en conjunto y la buena comunicación entre las partes. De este modo, se hace necesario que existan buenas relaciones interpersonales entre las personas que hacen vida dentro de la organización, ya que, con ellas se van a afianzar lazos afectivos, se crean nuevas ideas, se ponen en práctica los valores y el clima laboral será armónico.

Dicho lo anterior, y partiendo de que en la neuropedagogía debe hacerse uso del conocimiento para crear un método de aprendizaje, es necesario entonces enfocar las habilidades sociales para el logro de

una buena gestión directiva, es decir, que tanto gerentes como personal de la organización deben manifestar acciones de empatía y entendimiento en miras de lograr los objetivos organizacionales.

Metodología

La investigación se tipifica como documental con tendencia narrativa epistemológica, analítica puesto que su fuente principal de información, según Palella (2003), son documentos que representan las unidades de análisis. 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.

Conclusiones

Dentro del campo laboral bien sea en una organización, empresa o institución las relaciones interpersonales son importantes para llevar a cabo un buen desempeño de los empleados y una gestión directiva de calidad, además de que genera un ambiente armónico y positivo si la comunicación entre sus integrantes o grupo de trabajo es asertiva, se ayudan mutuamente, resuelven problemas, trabajan en equipo, son empáticos, escuchan activamente y ponen en práctica la inteligencia emocional. Todo esto los llevará al cumplimiento de metas y proyectos, siempre habrá un respeto, mayor dedicación para realizar las actividades, las personas son más abiertas al feedback y se toman decisiones que satisfagan las necesidades de todos los miembros de la organización.

Al poner en funcionamiento la neuropedagogía, fácilmente las relaciones interpersonales se logran desde la gestión directiva. Las voluntades de todos los involucrados en la organización consolidará cada uno de los elementos necesarios para que exista una buena sinergia, sinergia que permitirá adecuadamente y en sincronía alcanzar las metas y objetivos propuestos, con relaciones sociales que se vivencia el bien común y se valore cada uno de los pasos o aprendizajes que se van generando en la consolidación hacia un estilo organizacional.

Referencias bibliográficas

Araya, P. S. C, Espinoza, P. L. Aportes desde las neurociencias para la comprensión de los procesos de aprendizaje en los contextos educativos. Artículos de revisión. SCielo vol. 8 n^o 1 enero-abril 2010. Lima Perú.

- Beltrán (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 7(13), 562-589. Recuperado en 03 de octubre de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&tlng=es.
- Betancourt (s/f). Importancia de las relaciones interpersonales para el bienestar emocional. Dirección de Asesoramiento y Desarrollo Estudiantil Decanato de Estudiantes. Universidad Metropolitana.
- Blakemore, S. J. y Frith, U. (2007). Cómo aprende el cerebro: Las claves para la educación. Barcelona: Ariel
- Corvalán, M. (2005) La realidad escolar cotidiana y la salud mental de los profesores. Revistas enfoques educacionales, 7 (1), 69 - 79.
- Cuenca, R., & Cáceda, J. (2017). Ideales Normativos y praxis: patologías sociales sobre directivos escolares en el Perú. Reice, 15(2), 5-29. <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.2.001>
- Cumpa, V. M (2019). Usos y abusos del término neurociencia: una revisión sistemática en revistas indexadas SCielo. Revista ConCiencia EPG, V.4 N°1, 30-67 enero-julio 2019.
- Duque, P. J. E; Barco, R.J & Peláez, C.F.J. Santiago Felipe Ramón y Cajal, ¿Padre de la neurociencia o pionero de la ciencia neural? Int. J. Morphol, 29 (4): 1202-1206, 2011.
- Gago, L., & Elgier, Á. (2018). Trazando puentes entre las neurociencias y la educación. Aportes, límites y caminos futuros en el campo educativo. Psicogente, 21(40), 476-494. doi: <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3087>
- García, A. (2002). Introducción a la metodología de la investigación científica (2ª ed.). Colombia: Editoriales Plaza y Valdez.
- Gazzaniga, M. (2002): EL cerebro ético. Barcelona: Paidós.
- Giménez, Montserrat, Vázquez Valverde, Carmelo, Hervás Torres, Gonzalo (2010). El análisis de las fortalezas psicológicas en la adolescencia. Psychology, Society & Education. Vol. 2 Núm. 2 Pág. 97-116. <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/3445211>.
- Hruby, G.G. (2012), “Three requirements for justifying an educational neuroscience”. Educational Psychology, 821, pp. 1-23.
- Jiménez, C. (2012). Neuropedagogía, lúdica y competencias. Colombia: Bogotá.

- Manes, F. y Niro M. (2014). Usar el cerebro: Conocer nuestra mente para vivir mejor. Buenos Aires: Planeta.
- Martínez, V. V. Introducción a la neurociencia. Universidad de Isabel. Mar, 09/03/2021. Serie: “Neurociencia Educativa”.
- Ministerio de Educación de Colombia (2008). Recuperado de: <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-264648.html>
- Miranda Beltrán, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 7(13), 562-589.
- Palella, S. (2003). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas. Editorial FEDUPEL
- Serna, S.C. Pedagogía y neuropedagogía según autores. SlideShare. 4 de junio, 2017.
- Tafur, P. R. M.; Soriano, T. R. L.; Huaman, R. S. P. Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. Horizonte de la Ciencia, vol. 11 n^o 21, pp. 151-164, 2021. Universidad Nacional del Centro del Perú



MESA Nº 4. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		CÓDIGO
	Competencias informativas como componente de gestión de conocimientos en las universidades privadas Orly Linares	<u>3JCIJGH-27</u>
	Estrategia gerencial para el emprendimiento social en empresas familiares Kelly Molero, Eleazar Atencio	<u>3JCIJGH-28</u>
	La Neurociencia como Herramienta Gerencial, El Neuromanagement Norima Carrasquero, Víctor Bonilla	<u>3JCIJGH-29</u>
	Liderazgo en la industria petrolera de Venezuela, introducción al modelo (G.R.A.T.O.) Gómez Gerardo, Pirela Orleudy	<u>3JCIJGH-39</u>
	Perspectivas para el impulso innovativo en el marco de la colaboración radical en entornos VUCA Gissel Mora, Estefani Velásquez	<u>3JCIJGH-42</u>
	Control y gestión contable en países desarrollados y su implicación en Venezuela Gabriel Bastidas, Luis Valero	<u>3JCIJGH-51</u>
	Planificación tributaria en Venezuela María Morillo, Argenis Párraga	<u>3JCIJGH-56</u>
	Reconocimiento y medición de la propiedad, planta y equipo Annihelys Raffe, Hosityary Ordaz, Neukaris Rincón	<u>3JCIJGH-61</u>
	Innovación Tecnológica como herramienta fundamental en la Gestión Educativa Liz Vilchez	<u>3JCIJGH-65</u>
	Gobierno abierto, gestión por resultados y organizaciones inteligentes en el sector público venezolano Amparo Aranda	<u>3JCIJGH-66</u>
Formación de la cultura política de los ciudadanos mediante los mensajes en las redes sociales Joseusdam Parada, Arianna Petit	<u>3JCIJGH-71</u>	

Competencias informativas como componente de gestión de conocimientos en las universidades privadas

3JCIJGH-27

* Orly Linares

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo principal, analizar las competencias informativas como componente de gestión de conocimientos en las universidades privadas. Fundamentada en autores clásicos precursores de las variables respectivamente. La metodología se desarrolló bajo la concepción positivista tipo descriptiva con diseño no experimental transaccional de campo, se aplicó una encuesta a la población de (57) estudiantes de posgrado en universidades privadas. Los resultados de la investigación, enmarcados en el tratamiento de competencias y habilidades para obtener información de los estudiantes universitarios y alcanzar así sus conocimientos de forma satisfactoria. Interpretando conclusiones y recomendaciones donde las instituciones deberán crear estrategias que generen actividades para que cada individuo pueda expresar sus conocimientos y revisar si el perfil profesional cumple con los requerimientos.

Palabras clave: Competencias, Competencias informativas, Gestión de Conocimiento.

Information skills as a component of knowledge management in private universities

Abstract

The main objective of this research was to analyze information competencies as a component of knowledge management in private universities. Based on classical authors precursors of the variables respectively. The methodology was developed under the descriptive positivist conception with non-experimental transactional field design, a survey was applied to the population of (57) graduate students in private universities. The results of the research, framed in the treatment of competences and skills to obtain information from university students and thus achieve their knowledge in a satisfactory way. Interpreting conclusions and recommendations where institutions should create strategies that generate activities so that each individual can express their knowledge and review if the professional profile meets the requirements.

Key word: Competences, Information competences, Knowledge Management.

*Orly Jacqueline Linares Villasmil. C.I: 12256084. Licenciada en Administración de Empresas (URBE). Especialista en Relaciones Comerciales e Industriales (IUTM). Msc en TIC para el desarrollo humano (UNICA). Doctorante en Educación (UNERMB). Docente (UJGH). Gerente (ORLICA). e-mail: orly.linares@ujgh.edu.ve

Introducción

Resaltando la relevancia de la aplicación del conocimiento en el contexto educativo, se hace necesario conocer cuáles son las competencias informativas que deben poseer los estudiantes para efectos de que las instituciones educativas en un nivel superior, deben hacer transformaciones estratégicas como una ganancia hacia la efectividad, vista como un proceso de descubrimiento radial retroalimentándose de la información que dichos estudiantes aprenden durante su recorrido.

Al reflexionar sobre la importancia que tienen las competencias informativas sobre la gestión de conocimiento en las universidades, la comunidad científica ha venido mostrando un creciente interés a la par con el estudio de temas tales como una nueva visión capaz de generar ventajas competitivas mediante el conocimiento, el capital intelectual, u otros. Es por esa razón, que se plantea la búsqueda de un modelo integral enlazado con la denominada sociedad de la información, que ha evolucionado en otros términos similares como lo son la sociedad de la comunicación, sociedad del conocimiento, sociedad de los saberes, prestando especial atención al papel de las universidades como centros especializados en la creación, organización y difusión del conocimiento, con la necesidad de integrar dicha gestión orientada a crear y almacenar conocimiento, así como a su posterior distribución o uso.

Entre tanto, al analizar las competencias informativas como componente de gestión de conocimientos en las universidades privadas como objetivo principal surge el valor para los estudiantes, universidades, instituciones, organizaciones entre otros, consiste en que la riqueza del conocimiento debe estar directamente relacionado con su desarrollo intelectual. Al ampliar las competencias de información, se podrá comenzar a entender las posibilidades de divulgación, tanto en el sector público como privado de los países del mundo, en las distintas naciones y en su conjunto.

Fundamentación teórica

Competencias

Tomando en cuenta los planteamientos de Tobón (2006:5) las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico, pues no pretenden ser una representación ideal de todo el proceso educativo, determinando cómo debe ser el proceso instructivo, el proceso desarrollador, la concepción curricular, la concepción didáctica y el tipo de estrategias didácticas a implementar. El enfoque de competencias implica cambios y transformaciones profundas en los diferentes niveles educativos, y

seguir este enfoque es comprometerse con una docencia de calidad, buscando asegurar el aprendizaje de los estudiantes. Para realizar un análisis de los aspectos esenciales de la formación por competencias en la educación, es necesario tener como punto de referencia la gestión de calidad, así mismo, se debe ir encaminado hacia la búsqueda de articular el tema de las competencias con el pensamiento complejo.

Sobre las formas de integración del conocimiento, Roegiers (2007:109) estima que ni los saberes disciplinares ni las capacidades proporcionan, por sí solos, una base adecuada para la integración. Son las tareas o situaciones, que unida a contenidos y capacidades configuran la competencia, la base en que se ha de buscar la integración. No hay oposición, como algunos han querido ver, entre el desarrollo de contenidos disciplinares y competencias.

Al respecto el autor afirma que el reto principal de los sistemas educativos del mañana es la puesta en tensión entre, por un lado, una enseñanza de tipo generalista, basada esencialmente en el desarrollo de conocimientos y de capacidades, cuya meta es, sobre todo, dotar al alumno de conocimientos, que tal vez sean potentes a largo plazo, pero poco operacionales y, por otro lado, una enseñanza de tipo específico, más funcional, basada más en el desarrollo de competencias que lleven al alumno a reinvertir los conocimientos en situaciones significativas.

Competencias Informativas

El uso del concepto de competencia supone la consideración de dos componentes básicos como lo son las tareas y los conocimientos, habilidades, actitudes además de valores que se requieren integrar para el desempeño de las tareas. Un concepto generalmente aceptado de acuerdo a lo expuesto por Moreno (2007:20) quien la define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad plenamente identificada como un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica. El enfoque constructivista se centra en que los estudiantes utilicen la información para resolver un problema, de esta manera crear un nuevo entendimiento a través de la investigación activa y la reflexión, en lugar de memorizar datos presentados en el salón de clases.

Tal enfoque pedagógico, donde las habilidades informativas son necesarias, permite que los estudiantes se conviertan en aprendedores calificados. El desarrollo de habilidades informativas está o

debe estar fundamentado en el aprendizaje basado en recursos, descubrimiento de la información e instrucción apoyada en el cuestionamiento para la resolución de problemas. La razón elemental es intentar convertirse en un individuo pedagógicamente sofisticado, utilizando una variedad de enfoques apropiados para hacer posibles los resultados de aprendizaje esperados, capacitar a los estudiantes para realizar la evaluación al reconocer estilos de aprendizaje y enfoques de manera realista.

La naturaleza de las competencias informativas parece suscitar un consenso con los agentes críticos implicados (docentes–investigadores, estudiantes, asociaciones profesionales, empleadores, entre otros) se dan cuenta de que las competencias de los profesionales de la información deben tener un carácter dicotómico: un grado de especialización tecnológica muy acusado y profundo para la inserción laboral, y practicidad social; esto es, una sólida formación teórica generalista y cultural para lograr una rápida actualización y reconversión de actividades y funciones acordes con un entorno laboral afectado por los frenéticos cambios en las TIC.

Las competencias, para Marzal (2008:1) como el nervio del modelo educativo de la sociedad del conocimiento en su dimensión de competencias informativas, han superado su exclusiva identificación como competencias tecnológicas para transformarse en competencias sobre el discurso electrónico, que precisan una escalada competencial desde el procesamiento de datos tecnológicos, las inferencias informativas y cognitivas, hasta llegar a la competencia en el saber; conocida como la capacidad intelectual para aplicar el conocimiento. Siendo un aporte de importancia para la evolución de las sociedades ante la brecha digital e informacional que se presenta.

Si la sociedad de la información ha tenido como pivotes primordiales para obtener conocimiento la accesibilidad y usabilidad de los recursos web, la sociedad del conocimiento se basa en la virtualidad e interacción inteligente del usuario en una Web 2.0. La sociedad del conocimiento precisa en este contexto evolutivo de una sociedad del aprendizaje, dada la distinta posición del educando, activo, autónomo y corresponsable en su proceso educativo, las competencias serían el alma máter del nuevo modelo educativo.

Por otra parte, las instituciones, órganos y organismos de la Unión Europea (2012:1) establecen que la alfabetización informativa para el trabajo, se desarrolla en un ámbito muy concreto: el laboral, el cual se basa en una misión, objetivos y valores de la institución, organismo, empresa, universidad, entre otras, y exige capacidades, desempeños o comportamientos determinados y específicos para obtener los

resultados esperados, aún en situaciones nuevas o imprevistas porque se trata de una competencia que se desarrolla mediante un proceso continuo del que se obtienen diversos resultados.

De acuerdo con la Unión Europea (2012:1) se genera una competencia esencial para la vida, que faculta a cada ciudadano a desarrollar capacidades de reflexión, de expresión oral, de pensamiento crítico y empatía, a impulsar el desarrollo personal, la confianza en sí mismo, el sentido de identidad y la plena participación en la economía y la sociedad digital y del conocimiento. Sin embargo, las asimetrías sociales generan diversos grados de alfabetización, pues están sujetas a la lecto-escritura, las tecnologías, el acceso y el uso de la información, lo cual está condicionado además por factores políticos y económicos.

Entre los dominios requeridos para lograr el desarrollo de competencias informativas, señala el autor Machett (2008), destaca unos estándares propuestos sobre competencias informativas, que se resumen a continuación:

- **Acceso:** El usuario accede a la información de manera efectiva y eficiente, esto viene dado por la definición y articulación de la necesidad informativa donde el usuario define o reconoce la necesidad de información; además decide hacer algo para encontrar la información; en algunos casos expresa y define la necesidad de información; con lo cual inicia el proceso de búsqueda. Por otra parte, en cuanto a la localización de la información, el usuario identifica y evalúa las fuentes potenciales de información; desarrollando estrategias de búsqueda; todo ello enmarcado en el que accede a las fuentes de información seleccionadas; seleccionando y recuperando la información.
- **Evaluación:** El usuario evalúa la información de manera crítica y competente. En la fase de evaluación de la información el usuario analiza, examina y extrae la información; por lo que generaliza e interpreta la información; y además selecciona y sintetiza la información; puede también evaluar la exactitud y relevancia de la información recuperada. Entre tanto que, en una segunda fase de organización de la información, el usuario ordena y categoriza la información; agrupa y organiza la información recuperada; finalmente determina cuál es la mejor y más útil.
- **Uso:** El usuario aplica/usa la información de manera precisa y creativa. Considerando la etapa de uso de la Información, el usuario busca nuevas formas de comunicar, presentar y usar la información;

aplica la información recuperada; aprehende o internaliza la información como conocimiento personal; pudiendo presentar el producto de la información. En una segunda etapa de comunicación y uso ético de la información, el usuario comprende el uso ético de la información; respeta el uso legal de la información; comunica el producto de la información con reconocimiento de la propiedad intelectual; como resultado usa los estándares para el reconocimiento de la información.

Para la aplicación de estos estándares es importante definir un modelo educativo con claridad, para identificar el rol que le corresponde a la biblioteca. Si dicho modelo de enseñanza es de tipo constructivista, la biblioteca será el centro principal en el proceso de enseñanza/aprendizaje, asimismo, se logrará tener usuarios competentes en la medida que la biblioteca aplique criterios de calidad a cada uno de sus recursos y servicios.

Conocimiento

En cuanto al termino conocimiento de acuerdo con Rodríguez (2009), este refiere la atención a la relación entre el acto de percibir algo, el objeto percibido de carácter directo y la forma en la cual se puede decir, esto se conoce como resultado de la propia percepción, donde los objetos de conocimiento son los mismos que los objetos percibidos.

Se tienen percepciones directas de los objetos físicos o parte de ellos, en vez de los estados mentales personales de cada uno, adoptando una posición intermedia, y manteniendo sólo datos sensoriales percibidos, como los colores, sonidos, éstos representan objetos físicos los cuales aportan conocimientos. Por lo que la sociedad del conocimiento, necesita nuevos actores y ciudadanos, los cuales deben ser autónomos, emprendedores, creativos, solidarios, socialmente activos, con la finalidad de imponer un cambio radical en el mundo educativo y formativo, dada la exigencia por un mayor papel en los estudiantes de forma individual.

En cuanto al valor que proporciona el conocimiento, según García (2010:10), éste adquiere matices dependiendo del escenario en el que se le ubique. Resulta obvio que hay un énfasis en el valor económico del conocimiento. La lucha por el poder está cada vez más asociada a la disputa por la distribución del conocimiento y la posibilidad de acceder a él. Aclara además el autor que la producción de conocimientos está muy ligada a la cultura y a los grupos de base, de ahí la importancia que adquieren las metodologías

de investigación y acción participativa, así como los profundos cambios en el orden prevaleciente del conocimiento.

Gestión de conocimiento

De acuerdo a los lineamientos sobre gestión intelectual del conocimiento Hsu y Sabherwal (2012) analizan la relación entre la gestión del conocimiento y el capital intelectual, teniendo en cuenta su impacto en tres aspectos como lo son las capacidades dinámicas tanto de la institución como del capital intelectual que se ocupa en ella, el nivel de eficiencia conseguido en la organización y la capacidad de innovación. Como resultado de todo ello, tanto la formación como la experiencia práctica del capital intelectual que forma para hacer uso de las políticas de gestión del conocimiento que está implementado o pretende incorporar la organización en un futuro; se generan capacidades dinámicas que la hacen más competitiva; se facilita la innovación y se desarrolla la eficiencia por parte del capital intelectual que despliega su actividad profesional en la misma.

Para Morcillo (2010:10), la importancia que tiene para las personas el logro de la competitividad, se define por las capacidades o características innatas que vienen determinadas genéticamente y constituyen un potencial que les permite ejecutar respuestas y comportamientos estratégicos. Sin embargo, refiere este autor que estas capacidades, deben ir acompañadas y envueltas por una visión, una estrategia con el uso de recursos adecuados, considerándose además que, si no se estimulan y desarrollan, las habilidades solo mostrarán el control, por parte de una persona o de un reducido grupo de personas con conocimientos prácticos y técnicos que previamente han sido adquiridos. El conocimiento basado en competencias informativas por ejemplo tiene como propósito difundir constantemente información especializada con alto valor agregado, para desarrollar nuevos o diferentes procesos, dentro de las instituciones.

En efecto, los procesos de creación y absorción de conocimiento en las instituciones están estrechamente vinculados a las dinámicas de aprendizaje ligadas a los individuos, también a los mecanismos de absorción, y asimilación por parte de quienes la dirigen e informan, generando un nuevo conocimiento. Esto conduce a micro ciclos de producción, aprendizaje, retroalimentándose entre sí, dando un carácter dinámico y evolutivo a los procesos de valor del conocimiento. Estos elementos pueden involucrar el conocimiento tácito y el conocimiento explícito los cuales se muestran a continuación:

Agregan Díaz y Gil (2010:1), la enseñanza superior tradicionalmente, se ha centrado en la transmisión de conocimientos científicos y tecnológicos, con un lenguaje específico e intentando alcanzar una formulación consistente, precisa y completa del conocimiento. Esto se puede explicar en función de los posibles roles que puede desempeñar una persona en un ámbito profesional. Una persona puede actuar en una circunstancia determinada siguiendo algún aspecto de cualquiera de los estilos propuestos, pero siempre uno, el mismo, es el dominante. Ningún estilo es superior ni inferior a otro, son diferentes cada uno con sus fortalezas y debilidades.

Métodos

La concepción positivista del conocimiento científico, ejerce un claro dominio en las maneras de concebir la medición y la naturaleza de los datos empíricos. La ciencia positivista fundamentada en los principios antes mencionados, supone que todo dato científico es, por lo tanto, aquello que aparece como un supuesto, pues surge de la observación de la formalidad. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006:66), la investigación es un proceso compuesto por distintas etapas sumamente interrelacionadas, entre las cuales se encuentran el tipo y diseño de la misma. En lo que respecta a este estudio está caracterizado como Descriptivo, los cuales según su definición sirven para analizar como es y se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Tal es el caso, donde solo se las variables gestión intelectual del conocimiento y competencias informativas que se presentan en un momento dado.

En lo que corresponde al diseño esta investigación se circunscribe en los diseños No Experimentales los cuales para Hernández y otros (2006:66), se presentan en aquella investigación realizada sin manipular deliberadamente las variables independientes. Enmarcado, además en un diseño Transaccional donde los datos fueron recogidos en un solo momento.

Considerándose además de Campo, por haberse llevado a cabo en el área estudiada, específicamente en las aulas de clase. La población la definen como la unidad de análisis (personas, organizaciones, periódicos, situaciones, eventos). Es decir, el sobre qué o quiénes se van a recolectar datos depende del planteamiento del problema a investigar y de los alcances del estudio, que consiste en delimitar sus características y cantidad. En el caso de esta investigación, se trató de (57) Cincuenta y siete estudiantes cursantes de la última etapa de estudio inscritos en posgrados de universidades ubicadas en el municipio Maracaibo, con características similares de los cuales se tiene total acceso y según data aportada por las facultades de las mismas.

En este caso, debido a que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y de la cual se tiene la disponibilidad, por lo tanto, no se aplica ninguna técnica de muestreo. Se toma en cuenta lo mencionado por Balestrini (2006:60), sobre el censo poblacional la cual es una técnica que permite involucrar en el proceso de investigación la totalidad de los informantes cuando es restringido de la muestra o las condiciones de la investigación, así como lo exigen, será esta la técnica en el caso de esta investigación.

ENCUESTA	ALTERNATIVAS			
Estimado Estudiante considera que:	S: Siempre Cs: Casi Siempre Cn: Casi nunca N: Nunca			
VARIABLE: Competencias Informativas	S	Cs	Cn	N
1.- Cuenta con las vías necesarias para obtener información sobre lo que desea aprender.				
2.- Los conocimientos adquiridos se ven afectados por no contar con los contenidos frecuentemente.				
3.- Es necesario tener conocimientos para tener acceso a la información que requiere en determinado momento.				
4.- Se siente calificado para ajustar la información que requiere para adquirir conocimiento.				
5.- Desarrolla actividades que le permitan evaluarse como profesional.				
6.- Sabe cuál es el valor del conocimiento que adquiere.				
7.- Considera que pone en práctica los conocimientos adquiridos totalmente.				
8.- Hace uso del conocimiento adquirido formalmente en todos los sentidos.				
9.- Conoce otros usos que puede darle al aprendizaje de forma profesional.				
VARIABLE: Gestión del Conocimiento	S	Cs	Cn	N
10.- Sabe si el conocimiento que adquiere está orientado a la instrucción sin ayuda directa de otros.				
11.- Toma en cuenta la intuición al momento de cotejar la información suministrada con la asimilada interiorizada.				
12.- Considera que con frecuencia los conocimientos adquiridos requieren de capacidades innatas.				
13.- En la institución se generan actividades en las que puede exteriorizar el conocimiento adquirido.				
14.- Se presenta con frecuencia la producción de conocimiento para llevarlo a la práctica.				

15.- Piensa que en ocasiones no es suficiente el conocimiento adquirido en las aulas de clase.				
16.- Se verifica el cumplimiento de principios básicos para la producción intelectual como rutina de aprendizaje.				
17.- La experiencia obtenida en las clases dan la experticia necesaria para poner en práctica los conocimientos adquiridos.				
18.- Es necesario tener experiencias previas para consolidar los conocimientos como profesional.				
19.- Interactúa con los docentes para la obtención de los valores que debe poseer como profesional.				
20.- Toma como modelo la ética para el desarrollo de sus actividades como profesional.				
21.- Considera que es necesario mantener los basamentos intelectuales para obtener el valor del conocimiento.				
22.- Considera que la mejora continua del conocimiento aumenta el nivel profesional.				
23.- Está convencido de seguir especializándose en lo que respecta a su carrera.				
24.- Piensa que en la medida que se obtienen conocimiento se eleva el nivel de aprendizaje.				

Fuente: Investigadora (2023)

Resultados

Los resultados obtenidos en la investigación evidencian una falta o escasez en cuanto a las competencias informativas lo que afecta directamente la gestión de conocimiento. Los resultados de cada ítems confirman el objetivo planteado en la investigación. La participación activa de cada individuo arrojó los siguiente: Cada individuo no sabe si el conocimiento adquirido está orientado a la instrucción sin ayuda directa de otros. En las instituciones de acuerdo a las respuestas nunca se generan actividades en las que se puede exteriorizar el conocimiento adquirido. Manifiestan que Nunca interactúan con los docentes para la obtención de los valores que deben poseer como profesional.

Discusión

La mayoría de los encuestados confirman que nunca se cuentan con las vías necesarias para obtener información sobre lo que se desea aprender y un 40% casi nunca, mientras que un 12% deja una posición contraria de casi siempre y un 2% siempre. El cual no coincide con lo expuesto al autor Moreno (2007:20)

que indica que las instituciones deben contar con recursos como tiempo, investigadores, entre otros, para la formalización los conocimientos, así como también de estrategias para difundir y compartirlo en la sociedad, es decir, que cada individuo no cuenta con las vías necesarias.

Las instituciones a nivel de posgrado deben contar con los mejores recursos y estrategias que les permitan invertir el dinero, tiempo, investigadores, instalaciones u otro con la finalidad de lograr la formación y transparencia del conocimiento. Por otra parte, que implanten estrategias para difundir y compartir la información ante la sociedad, así cada individuo estará preparado con el suficiente conocimiento para un perfil profesional adecuado a las exigencias del mercado de acuerdo a las carreras que han ido culminando en su transcurso por las universidades.

Conclusiones

Luego de analizar las competencias informativas como componente de gestión de conocimientos en las universidades privadas en relación a las variables objeto de estudio se considera que las instituciones que ofertan estudios de posgrado, deberán crear estrategias que generen actividades para que cada individuo pueda expresar sus conocimientos adquiridos. Sin embargo, a fin de evitar que no cuenten con las competencias informativas revisando previamente el perfil profesional y si cumple con los requerimientos que el nivel de estudios representa.

Referencias Bibliográficas

- Bar, A. (2010). La metodología cuantitativa y su uso en América Latina. Artículo científico versión online. Cinta Moebio n° 37, Santiago mar. Facultad de Ciencias Exactas y Naturales. Universidad del Nordeste. Argentina. Disponible en: <http://www.scielo.cl/scielo>
- Bourke, B. y Mechler, H. (2010). Una nueva generación del creciente interés entre los estudiantes universitarios del milenio. Diario del Colegio & Perlíferas. Volumen 11. N° 2. Disponible en: http://journals.naspa.org/cgi/subscription_request.cgi.
- Consejo de la Unión Europea. (2012) Consejo sobre alfabetizaciones múltiples. (19 de diciembre) Diario Oficial de la Unión Europea.

- Díaz, M. y Gil, F. (2010). Un nuevo modelo de estilos de aprendizaje: el aprendizaje preferencial complementario. Departamento de Informática y Sistemas. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. España.
- Fernández, M. (2008). Análisis conceptual de las principales interacciones entre la gestión de información, la gestión documental y la gestión del conocimiento. Editorial ACIMED. Volumen 18. número 1. La Habana – Cuba.
- García, C. (2010) Educación superior y sociedad. Globalización y conocimiento en tres tipos de escenarios. Unesco. Disponible en: ess.iesalc.unesco.org.ve
- González, C. (2010). El aprendizaje y el conocimiento académico sobre la enseñanza como claves para mejorar la docencia universitaria. Calidad en la educación nº 33. Chile.
- Hernández, C.; Fernández, y Baptista, L. (2006). Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Machett, L. (2008). Diseño de un programa de desarrollo de habilidades informativas: estudio de caso aplicado al taller de Internet para personas mayores de la red de bibliotecas colsubsidio. Tesis Carrera de Ciencias de la Información – Bibliotecología. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá D.C., Colombia.
- Morcillo, P. (2010). El valor de los conocimientos y del aprendizaje como fuente de competencias básicas distintivas. Artículo realizado por el Grupo de Investigación en Dirección Estratégica (GIDE). Universidad autónoma de Madrid. España. Disponible en: revistadyo.com
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación. México.
- Roegiers, X. (2007). Pedagogía de la integración. Competencias e integración de los conocimientos en la enseñanza. Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana y AECI. Colección IDER (Investigación y desarrollo educativo regional). San José de Costa Rica.
- Shelton, C. (2009). Como ayudar al alumno universitario a tomar decisiones morales. Revista Didáctica.
- Sternberg, R y otros. (2010). Enseñanza de la inteligencia exitosa para alumnos superdotados y talentos. Editorial EIFOP, 13. Disponible en: <http://www.aufop.com>.

Estrategia gerencial para el emprendimiento social en empresas familiares

3JCIJGH-28

*Kelly Molero
**Eleazar Atencio

Resumen

El objetivo principal de la investigación es analizar las estrategias gerenciales para el emprendimiento social en empresas familiares, basadas en una metódica investigación documental como una estrategia de comprensión y análisis, mediante la revisión de distintas fuentes documentales, a través de un abordaje sistemático. Por esta razón, el presente trabajo tiene la finalidad de presentar una reflexión en torno al emprendimiento como fuente de desarrollo de empresas de carácter familiar, y aportando una serie de propuestas con el fin de favorecer la actitud emprendedora de los individuos. Entre las conclusiones presentadas está la necesidad incorporar en los procesos, estrategias gerenciales al establecer una dirección, que sirva de guía para el emprendimiento social en empresas de índole familiar.

Palabras clave: Estrategia Gerencial, Emprendimiento Social, Empresas Familiares.

Management strategy for social entrepreneurship in family businesses

Abstract

The main objective of the research is to analyze the management strategies for social entrepreneurship in family businesses, based on a documentary research method as a strategy of understanding and analysis, through the review of different documentary sources, through a systematic approach. For this reason, the purpose of this work is to present a reflection on entrepreneurship as a source of development of family businesses, and providing a series of proposals in order to promote the entrepreneurial attitude of individuals. Among the conclusions presented is the need to incorporate management strategies into the processes when establishing a direction, which serves as a guide for social entrepreneurship in family businesses.

Keywords: Management Strategy, Social Entrepreneurship, Family Businesses

* Maestrante en Gerencia de Empresas (UJGH). Lcda. en Educación mención Biología (LUZ). Coordinadora de Sanitización. kellymolero836@ujgh.edu.ve.

** Maestrante en Gerencia de Empresas (UJGH). Ingeniero Industrial (PSM). Diplomado en Salud Ocupacional. Consultor de Negocios para PYMES. Supervisor de Seguridad, Higiene y Ambiente. atencioeleazar@gmail.com.

Introducción

En la actualidad, las organizaciones del siglo XXI requieren de la aplicación de procesos de estrategias gerenciales que permitan, reestructurar la organización o actualizar la tecnología existente, para mantenerse en el mercado, ser competitivos, o simplemente satisfacer las necesidades para la cual fueron creadas. Estos procesos son fuentes que contribuyen al cumplimiento de la misión, visión, así como objetivos de la empresa, lo que redundará en el éxito organizacional.

Por esto, las organizaciones deben empezar a generar e implementar estrategias para manejar un contexto socioeconómico desde la internalización de la postura del hombre para luego enfocarse al marco empresarial, que más que un plan de negocio debe convertirse en un modelo de vida justa y sana, transportada en el desarrollo sostenible y sustentable en la empresa.

Por esta razón, Herrera y Gutiérrez (2014), señalan que, en las últimas décadas, el emprendimiento no sólo ha ganado espacios en la vida de los individuos, sino que también se ha convertido en una actividad clave dentro de la economía de los países; sin embargo, se debe crear una cultura empresarial bajo un contexto con reglas claras, aunado a valores, incentivos y principios que beneficie a todos los actores económicos.

Es así como el empresario venezolano, se ha visto en la necesidad de mostrar su capacidad para innovar en la oferta de bienes y servicios de calidad, de lo que anteriormente ofrecía de manera clásica o rutinaria, bajo criterios éticos y mediante procesos transformadores, donde al parecer los empresarios están conscientes de si no se adaptan a los nuevos requerimientos exigidos por la sociedad como demandante y condicionante de modificaciones, es posible que el factor tiempo pueda hacer desaparecer sus empresas; de allí la necesidad de implementar traslados en sus organizaciones y promover en las mismas una gerencia efectiva mediante transformaciones siguiendo procesos de acuerdo a su realidad.

De lo anteriormente plasmado, dentro de las organizaciones, la función de los emprendedores, como personas innovadoras y con visión para llevar a cabo los proyectos no solo para atender las necesidades económicas, sino aquellas que faciliten responder ante un problema o inquietud social, de allí la importancia del emprendedor, para este caso se tomará el valor junto con la relevancia del emprendimiento social en empresas familiares como eje fundamental en el renacer de las nuevas organizaciones, ya que existen otros factores de índole social y cultural asociados a la orientación

empresarial, los cuales permiten garantizar un desarrollo sostenible y sustentable, por tanto su repercusión tendrá lugar en el cumplimiento estratégico de gestión enmarcada en la práctica convirtiéndose en un modo de conducta organizacional.

Es evidente la importancia del emprendedor en las empresas, para este caso se tomará el valor junto con la relevancia del emprendimiento social como eje fundamental en el renacer de las nuevas organizaciones, ya que existen otros factores de índole social y cultural asociados a la orientación empresarial, los cuales permiten garantizar un desarrollo sostenible y sustentable, por tanto su repercusión tendrá lugar en el cumplimiento estratégico de su filosofía de gestión enmarcada en la práctica de valores éticos compartidos convirtiéndose en un modo de conducta organizacional

Por consiguiente, se busca con el emprendimiento social darle un viraje humanitario a la organización, que sea vista no solamente como un ente económico, sino como un sujeto responsable con su entorno, donde la comunidad perciba la importancia que tiene para la compañía porque recoge las dudas, la problemática y los deseos, para que en trabajo conjunto dar una solución beneficiosa para las partes. En virtud de ello, el emprendimiento social, es un término de interés en las organizaciones actuales, representando la contribución activa en lo legal, ético y ambientalista, siendo argumentada por una conciencia empresarial orientada al desarrollo comunitario en la sociedad moderna, apoyada del sistema económico de cada país.

De igual forma, la Organización internacional del trabajo (O.I.T) y otros (2008), dice que un emprendimiento social incluye tres elementos clave: un objetivo social, una innovación transformadora y un modelo de negocios sostenible. En líneas generales, el emprendimiento social suele darse, y tener éxito, en los sectores de la economía donde el mercado ha fallado y la acción del Estado es inexistente o ineficaz. Al respecto, este cuando resulta exitoso, puede no sólo transformar las vidas de los beneficiarios, sino también la forma de abordar un problema en general

De acuerdo a Hernández et al. (2014), la empresa familiar es un tipo de organización que cada día tiene mayor preeminencia, su sustancial contribución en la generación de producto, empleo e ingreso la convierte en pilar de progreso y bienestar. Son muchas las razones por las cuales en ésta se invierte el esfuerzo máximo de sus miembros, el principal tiene que ver con el hecho de que el individuo, solo o en grupo, siente que con la ejecución del proyecto satisface una necesidad personal, que constituye su sueño, anhelo y fantasía que logra materializar, pues es proveedor de un bien o servicio que satisface las

necesidades de la sociedad. Otro argumento de significación, se refiere a los beneficios derivados de la gestión de la empresa, los mismos son disfrutados plenamente por la familia, además de constituirse en un legado o patrimonio a ser transferido a la nueva generación de acuerdo al autor antes mencionado.

Por consiguiente, se debe establecer un convenio de las organizaciones con la comunidad, a fin de cumplir con sus fines, donde se busca generar una conciencia social que guíen a los sujetos como personas y como colectivos, buscando la socialización a través del sentido ético, en el cual además de formar hacia el alcance de un fin lucrativo, también en sus obligaciones como actor social clave para el desarrollo sostenible que lo legitima o certifica en su comportamiento con la comunidad, en términos ético morales.

En ese mismo sentido, la sociedad civil debe tomar conciencia para hacer caer en cuenta a las organizaciones que por la premura de tener una empresas competitivas y rentables se acabe con el patrimonio de la humanidad; por consiguiente, la parte directiva de las organizaciones debe impulsar en forma permanente la evaluación e investigación en el área de conservación y preservación ambiental, a fin de lograr que los lideres, en unión con el personal de la empresa busquen los objetivos que la comunidad necesita, propiciando al mismo tiempo el bienestar de la organización para con ello ser transferibles a las comunidades

Fundamentación Teórica.

Estrategia Gerencial

La estrategia gerencial representa una de las principales herramientas con las cuales una empresa requiere enfrentar los múltiples desafíos simbolizados en su entorno; así como el de alcanzar altos niveles de desarrollo y fortalecimiento en los procesos vinculados a su gestión empresarial. No cabe la menor duda que la capacidad del gerente estrategia siempre estará a prueba ante los constantes cambios que se generan en los mercados, cada vez más competitivos e innovadores.

Estrategia puede definirse según David (2013), en “los medios por los cuales se lograrán los objetivos” (p.12). Mintzberg y Quinn (2015), definen la estrategia como “el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y a la vez establece, la secuencia coherente de las acciones a realizar” (p.32). Por otro lado, Mintzberg, Ahlstrand y Lampell (2016), resaltan que la estrategia representa “el patrón de una serie de acciones que ocurren en el tiempo, enfatiza la acción en

donde la empresa tendría una estrategia aun cuando no tuviera planes definidos, incluso aunque nadie en la empresa dedique tiempo a establecer objetivos formales” (p.16).

Estos autores coinciden en la forma de alcanzar objetivos y metas, y estos a su vez establecidos en planes; esto no es más que una forma de pensar a la empresa y su rol frente al entorno, la estrategia se concibe como una perspectiva la cual establece la ruta a seguir, además de conectar las actuaciones de la misma empresa en una línea de tiempo.

Ahora bien, la estrategia abordada desde la perspectiva gerencial no solo conlleva a una simple definición, sino que abarca la importancia sobre la capacidad que debe tener un gerente para configurar estrategias basadas en su área de competencia, y estas a su vez sobre el proceso administrativo; por lo tanto, una estrategia gerencial puede definirse, según Mintzberg (2013) como “un proceso tanto visionario como de aprendizaje, pero la visión es inaccesible para aquellos que no pueden ver con sus propios ojos” (p.11).

Por otro lado, se puede resaltar lo expresado por Cedeño V. A; Asencio C., y Villegas A, M. (2019), en las que puede entenderse que las estrategias gerenciales “son parte elemental para el cumplimiento progresivo de los negocios, porque la responsabilidad es parte vital para la duración en los mercados mucho más en épocas que estamos en globalización y competitividad” (p.191); ambas definiciones buscan mostrar que lo estratégico está relacionado con lo visionario y competitivo, lo cual es un indicativo de un necesario adelanto a los acontecimientos o situaciones futuras, lo cual puede permitir que la empresa pueda salir victoriosa gracias a sus propias capacidades.

Pero a su vez, el gerente estratega juega un papel importante en la construcción de esa agenda futura dado que debe direccionar a la organización de manera acertada y para ello debe de contar con una estructura organizativa apoyada en estrategias innovadoras que generen procesos disruptivos (rupturas) en las que la misma empresa saque el mayor de los provechos para dominar el mercado.

Ahora bien, es importante que las estrategias gerenciales se focalicen en demostrar las bondades del producto o servicio; para ello es importante un proceso estratégico pensado en la diferenciación. Por su parte Ortiz (2020), resalta que la diferenciación es la acción que emprende una empresa con el fin de introducir un conjunto de atributos significativos para distinguir su oferta de la competencia.

En tal sentido, Pinto (2020), agrega que la “diferenciación es distinguir un producto o servicio del resto de sus competidores, buscando hacerlo más atractivo a los ojos de su mercado objetivo para que lo prefieran”, también Ortiz (2020), señala que las empresas que adoptan una estrategia de diferenciación “es previsible que presten una gran atención a las necesidades presentes y futuras de los consumidores con la finalidad de satisfacerlas de forma más adecuada”; asimismo, para el autor mencionado también es necesario que la empresa tome en consideración con ciertos detalles “las estrategias adoptadas por sus principales competidores para garantizar una mayor diferenciación entre su oferta y la de la competencia y es importante que adopte una adecuada coordinación interfuncional que le permita sacar un mayor partido a toda esta información”.

Siguiendo con los criterios de Ortiz (2020), “en los mercados actuales existen segmentos con altas exigencias de servicio que se constituyen en una oportunidad”, y es allí donde se pueden aplicar estrategias de diferenciación basadas en la calidad y peculiaridad del producto o servicio. Para Cedeño V. A; Asencio C., y Villegas A, M. (2019), las estrategias gerenciales “son parte elemental para el cumplimiento progresivo de los negocios, porque la responsabilidad es parte vital para la duración en los mercados mucho más en épocas que estamos en globalización y competitividad”, dejan en claro la importancia de insertarse en los mercados de manera ordenada y con sentido de responsabilidad empresarial, el avance de la empresa incluye ser creativo, innovador y generador de un sentido decisivo oportuno.

Según opinión de esos autores, “esto lleva a generar el dinamismo a producir acciones y decisiones prioritarias para la generación de mecanismos que permitan satisfacer las expectativas del consumo y llevando estos a determinar que es de calidad”; agregando estos mismos autores que las estrategias gerenciales se asumirán dependiendo del “grado de conocimiento, comprensión y fondo filosófico de la organización ya que estas deben ser prácticas diarias, un sistema de principios gerenciales porque establecen un punto de equilibrio entre lo interno de los negocios y lo externo del mercado”.

Emprendimiento Social

Un estudio de las oportunidades que el emprendimiento y la economía social propician para la transformación social fue asumido por Salinas Ramos & Osorio Bayter, (2012), para ellos, el emprendimiento, cuya base es la innovación y la creatividad, es un instrumento de crecimiento y desarrollo social regional y nacional. En efecto, su trabajo continuo con el cambio y las distintas

tendencias del mercado lo convierten en determinante para la sociedad del conocimiento. De esta manera, el emprendimiento se transforma en una práctica de inclusión que, por medio de la economía social, se interesa por la capacitación (programas, cursos, seminarios, cátedras) de los grupos excluidos y la interiorización del espíritu emprendedor.

El emprendimiento social permite el desarrollo de comunidades con productos o servicios que generan impacto social positivo cuando se presentan problemas generados principalmente por la pobreza. El trabajo de Santos, Barroso, & Guzmán (2013), evidenció la importancia de los emprendimientos sociales en la economía universal. El sistema económico global actual se caracteriza por una dimensión egoísta centrada explícitamente en la maximización de beneficios económicos y el reconocimiento individual.

Por lo tanto, la sensibilidad y el altruismo frente a las poblaciones vulnerables quedan en el olvido. Ante ello, es necesario establecer políticas y estrategias innovadoras en el sistema económico global que impulsen el emprendimiento de actividades de índole social que brinden un beneficio colectivo, igualitario y justo.

Es así como el emprendimiento social se presenta como una solución y complemento de la economía global. Las propuestas y planes innovadores brindan un beneficio colectivo y satisfacen necesidades tan importantes como el acceso al agua de comunidades excluidas. Cabe destacar, que las prácticas de emprendimiento motorizan la aparición de empresas familiares, siendo una vía consistente para superar crisis económicas. En el caso de Venezuela, el fomento de estas unidades económicas, permitiría disminuir los índices de desempleo, sobre todo en la población más joven, que requieren de experiencia para poder acceder a los puestos de trabajo de grandes empresas, las cuales constituyen menos del 10% en la estructura empresarial venezolana (Conindustria, 2013).

En este sentido, con el desarrollo de empresas de carácter familiar a través del impulso emprendedor, el país ahorraría una gran cantidad de divisas en rubros que perfectamente podrían producirse en el territorio nacional, e incluso, al generar excedentes en aquellos bienes que tienen ventajas comparativas y competitivas, estos podrían exportarse, creando así nuevas fuentes de divisas.

Esta situación descrita puede convertirse en un escenario posible para Venezuela, implicando que actores del sector público y privado estrechen vínculos importantes, donde las universidades juegan un

papel fundamental, como instituciones proclives a la creación de una cultura de emprendimiento de empresas familiares. Este rol en los últimos años, ha sido reconocido por las instituciones de educación superior a nivel internacional, permitiéndoles superar el viejo esquema de formar profesionales para la inserción en el mercado de trabajo.

Abonar esta semilla será un desafío para todos, permitiendo sentar las bases para el desarrollo sustentable del país. Apostar en ello, valdría la pena. Bajo estas consideraciones, la persona emprendedora es aquella que asume el riesgo de iniciar un nuevo proyecto económico sin saber lo que acontecerá, pudiendo encontrarse con el fracaso y comenzar de nuevo los planes o consolidar plenamente la idea de negocio (empresa), alcanzando así sus objetivos.

En la mayoría de los casos, el individuo asume por cuenta propia a través de su carácter personal, rasgos, educación, motivación o necesidad, la intención de emprender. Es decir, de poner en marcha una actividad económica, produciendo bienes o servicios para satisfacer las necesidades de una población, contribuyendo al bienestar y riqueza de la sociedad.

4. Empresas Familiares

De acuerdo a Belausteguigoitia (2004), el sueño de todo emprendedor es hacer algo productivo por cuenta propia para así lograr ser independiente. En ese camino, lo que motoriza tal sueño es la consecución de un proyecto empresarial, donde la determinación personal juega un papel fundamental, pues tiene detrás un trabajo incansable y el ahorro que caracteriza el inicio de una organización. Esta dinámica en el tiempo se materializa en lo que se denomina una empresa familiar.

Una empresa, es considerada como una unidad económica que combina factores de la producción para generar bienes y servicios aptos para el consumo o la inversión y lograr satisfacer las necesidades de una sociedad. La empresa familiar igualmente se inscribe dentro de las características mencionadas, con la diferencia de que esta tiene una estructura de capital de propiedad familiar, en donde su gestión está influenciada por este grupo de personas denominada familia (Ibarra, 2000; Hernández et al., 2016).

Uno de los argumentos en favor del fomento de empresas familiares, es su capacidad para soportar la crisis económica. La experiencia internacional ha demostrado que ante los embates del entorno muchas de las empresas de familias permanecen de pie dando hasta el final la batalla, pues la estabilidad material

del grupo familiar se ve amenazada, por lo que sus miembros estarán dispuestos a realizar el máximo esfuerzo y sacrificio para sacar adelante la empresa.

Según el Instituto de la Empresa Familiar Española (2013), estos negocios en el ámbito mundial son el elemento fundamental de la actividad económica por medio de la creación de riqueza y empleo. Esta capacidad ha sido reconocida por numerosos gobiernos, es por eso que, se han diseñado políticas destinadas al desarrollo del emprendimiento de este tipo de negocios, que implican la creación de condiciones favorables del entorno (político-económico) y el fortalecimiento del espíritu emprendedor a través de la educación.

Para ello, se han creado incentivos que facilitan desde el punto de vista jurídico y administrativo la apertura de estas empresas. También se han establecido programas de asistencia técnica y financiera dirigidos al sector; destacan, además, programas de formación y capacitación de jóvenes líderes empresariales y políticas de carácter fiscal, como la exoneración de impuestos, entre otros mecanismos de incentivos utilizados.

En el escenario venezolano, a pesar de que el gobierno ha implementado ciertos componentes que favorecen el desarrollo de algunos sectores económicos, existe un fuerte clamor de parte del sector empresarial en los últimos años, en mejorar las condiciones del entorno económico y político para poder operar. Según Álvarez (2015), es necesario examinar a luz de las experiencias, la pertinencia de algunas medidas económicas vigentes en el contexto actual, en especial, en el área de control de precios y la política cambiaria; en esta última se tiene la permanencia o flexibilización del control de cambio, que reduce las posibilidades de producción en el país para los empresarios.

De igual manera, las normas, procedimientos y requisitos exigidos para constituir una empresa de manera formal en Venezuela, se han convertido en un cuello de botella que inhibe el desarrollo de nuevos emprendimientos, pues se tienen que realizar procedimientos como: denominación del nombre y razón social de la empresa, para luego realizar el acta constitutiva y su registro mercantil, cumplir con el Registro de Información Fiscal, efectuar pago de impuestos de Seguro Social, Impuesto sobre la Renta, Instituto de Capacitación y Formación, registrar marcas y patentes (si es el caso), bancarizar la empresa, solicitar permisos municipales y licencias, adquisición de paquetes de software administrativos, registro en el Ministerio del Trabajo y en otras entidades públicas.

Este panorama poco alentador lleva a ratificar que el desarrollo de la actividad emprendedora, requiere de un entorno que asegure su desenvolvimiento pleno, pues su perdurabilidad y éxito se evidencia en economías con condiciones regularmente estables. El gobierno debe diseñar políticas que generen incentivos a la actividad productiva, propiciando la innovación y la generación de conocimientos como elementos decisivos para potenciar la intención emprendedora, en donde las empresas familiares serán las protagonistas del crecimiento y desarrollo de la economía nacional, disminuyendo la condición de crisis existente.

Conclusiones

Las organizaciones han empezado a prestarle atención al diseño de estrategias de gestión que contemplen las expectativas de los empleados y de otros grupos de interés con los que interactúa. Una organización que desarrolle este enfoque amplio en la creación de valor social tendrá más posibilidades de lograr una ventaja sostenible basada en las personas. Por consiguiente, se debe establecer un convenio de las organizaciones con la comunidad, a fin de cumplir con sus fines, donde se busca generar una conciencia social que guíen a los sujetos como personas y como colectivos, buscando la socialización a través del sentido ético, en el cual, además de formar hacia el alcance de un fin lucrativo, también en sus obligaciones como actor social clave para el desarrollo sostenible que lo legitima o certifica en su comportamiento con la comunidad, en términos ético- morales.

Por lo tanto, el emprendimiento social, comprende aquellas compañías en forma independiente o a través de alianzas con organismos gubernamentales y de la sociedad civil, puedan contribuir al proceso de mejora de la humanidad. Es por eso, que la empresa familiar se posiciona como una verdadera salida de la crisis que enfrenta el sistema económico venezolano, contribuyendo en la evolución positiva de las variables microeconómicas y macroeconómicas más importantes: oferta y demanda de bienes y servicios, producción, ingresos, costos, nivel de actividad económica, inversión, empleo, inflación, producto interno bruto, entre otras. No obstante, son muchos los retos que deben afrontar las empresas para surgir y crecer. Superar estos obstáculos requerirá del establecimiento de un clima de entendimiento entre el sector privado y el gobierno nacional, para alcanzar la estabilidad desde el punto de vista jurídico, político, económico y social.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez, V. (2015). “Venezuela pierde músculo empresarial”. Revista Dinero. Caracas, Venezuela. Grupo Editorial Producto. Vol. 2, No. 299. Pp. 123-131.
- Belausteguigoitia, I. (2004). Empresas familiares. México, D.F. Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Cedeño, V.; Asencio, C. y Villegas, A. (2019). Las estrategias gerenciales como base fundamental para la administración en los negocios. Universidad y Sociedad [online]. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500191&lng=es&nrm=iso
- Confederación Venezolana de Industriales (2013). Venezuela, Caracas. Congreso de Conindustria 2013.
- David, F. (2013) Conceptos de administración estratégica. México, D.F. Editorial Pearson, novena edición.
- Herrera, K. y Gutiérrez, J. (2014). “El emprendimiento como iniciativa para la creación de empresas: Análisis de la perspectiva psicológica y contextual”. Revista de Ciencias Sociales. Vol. XX, No. 2. Maracaibo, Venezuela. Pp. 579-590
- Ibarra, R. (2000). Empresa Familiar. Una relación constructiva. México, D.F. Editorial Trillas.
- Mintzberg, H. y Quinn, B. (2015). El proceso estratégico. Conceptos, contextos y casos. México, D.F. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Mintzberg, H.; Ahlstrand, B. y Lampell J. (2016). Safari a la Estrategia. Argentina, Buenos Aires. Editorial Ediciones Garnica.
- Pinto, Víctor H. (2020). Estrategias gerenciales basadas en la perspectiva de la diferenciación. Reflexiones desde el contexto ecuatoriano. Entrevista en profundidad.
- Salinas, F. y Osorio, L. (2012). Emprendimiento y Economía Social, oportunidades y efectos en una sociedad en transformación. Revista de Economía Pública, Social Y Cooperativa. (75), 129-151.
- Santos, F.; Barroso, M. y Guzmán, C. (2013). La economía global y los emprendimientos sociales. Revista de Economía Mundial. (35), 177-196.

La Neurociencia como Herramienta Gerencial, El Neuromanagement

3JCIJGH-29

*Norima Carrasquero.

**Victor Bonilla

Resumen

Esta investigación tuvo su fundamento en el análisis de la neurociencia (neuromanagement) como herramienta gerencial. Está apoyada por autores como; García Andrade (2019), Rodríguez Córdoba (2005), Crissien (2010), Díaz (2010), Chiavenato (2009), entre otros. La investigación fue descriptiva, documental, bibliográfica. Los resultados revelaron como ambas disciplinas se presentan como una gran alternativa gerencial. El entorno actual y su notable influencia en el andar de las organizaciones requiere de gerentes atentos, que vayan más allá de la operación y conozcan de donde proviene la acción de los miembros de su equipo y como con el conocimiento del origen de ellas puede generar cambios favorables. quienes con sus estudios sobre la gerencia y la neurociencia han permitido establecer una relación entre ellas.

Palabras clave: Neurociencia, gestión empresarial, herramienta gerencial.

The Neuroscience as a Management Tool, Neuromanagement

Abstract

This research was based on the analysis of neuroscience (neuromanagement) as a managerial tool. It is supported by authors such as Garcia Andrade (2019), Rodríguez Córdoba (2005), Crissien (2010), Diaz (2010), Chiavenato (2009), among others. The research was descriptive, documentary, and bibliographic. The results revealed how both disciplines present themselves as a great managerial alternative. The current environment and its remarkable influence on the functioning of organizations require attentive managers who go beyond operations and understand the origins of their team members' actions and how knowledge of these origins can generate favorable changes. These studies on management and neuroscience have allowed establishing a relationship between them.

Keywords: Keywords: Neuroscience, business management, management tool.

* Especialista en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Abogada, Diplomada en Neurociencia de las Emociones, Coach en PNL y Coach Organizacional, Gerente de Asuntos Jurídicos y Laborales desde hace más de una década.

** Especialista en costo y proyectos, Coordinador Administrativo, Lcdo. Administración de empresa,

Introducción

Las organizaciones empresariales a lo largo de la historia han evolucionado principalmente por el ajuste al modo vivendi de la humanidad, y como sus acciones impactan en el entorno donde esta ópera. En este entorno se hace indispensable la figura del gerente como líder de este proceso, quien es el encargado de gestionar los sistemas de convergen dentro de cada estructura organizacional. Tal como lo expresa Díaz, Giovanna en su artículo el gerente coaching (2016), “el gerente es un profesional que tiene la responsabilidad de dirigir toda una organización, con la finalidad de obtener óptimos y provechosos resultados en su producción.”, se trata pues del recurso que dirige la empresa al logro de su objetivo, “el capitán del barco”

Hacer realidad esta premisa, requiere inicialmente de conocer el rumbo de la organización, esta debe estar contenida en la misión, visión y propósitos, que constituye “el destino del barco”. Dentro de este lineamiento la ciencia ha establecido niveles gerenciales; estos niveles son los espacios dentro de los cuales se ejecutan las actividades que conforman la actividad productiva de la empresa, los cuales serán mencionado de forma genérica, a saber, nivel estratégico, nivel táctico o técnico y nivel operativo. Estos niveles son la estructura del barco y cada uno proporciona un aporte necesario en el cumplimiento de la meta.

Por tanto, el gerente debe hacer suyo ese destino, evaluar sus competencias para poder dirigir el barco atendiendo el camino, porque es aquí donde se comprobará si ese destino es el correcto y si la manera de alcanzarlo es eficiente. En razón de esto uno de los elementos más importante de un gerente es saber lo que se hace, conocer como se hace y estar en la capacidad de generar nuevos métodos de hacerlo.

Todas las organizaciones como sistemas vivos en operaciones interrelacionan con sus recursos internos y con el entorno, por tanto, los “sabios gerentes” deben estar conscientes que el movimiento permitirá poseer cimientos sólidos que garanticen la permanencia eficiente. Por su parte, la neurociencia es un campo fascinante que combina los avances en el estudio del cerebro humano busca comprender cómo funcionan los procesos cognitivos y emocionales en el cerebro.

Figurarse el poder desentrañar los secretos de la mente humana y utilizar ese conocimiento para mejorar la productividad, el bienestar y el ambiente laboral en tu organización, tiene cuantía incalculable,

por ende, la neurociencia como herramienta gerencial brinda esa posibilidad. Conocer cómo el cerebro procesa la información, cómo se forman las percepciones y cómo se toman las decisiones puede ser la clave para diseñar estrategias de comunicación más efectivas, liderar equipos de manera más inspiradora y potenciar el rendimiento de tus empleados. En esta era de constantes cambios y demandas cada vez más complejas, la neurociencia como herramienta gerencial te proporciona una base científica sólida para comprender y aprovechar al máximo el potencial humano en la organización.

En esta introducción al tema de la neurociencia como herramienta gerencial, se explorará los fundamentos teóricos, sus aplicaciones prácticas y cómo puedes utilizar este conocimiento para impulsar el éxito de la empresa. Descubre un nuevo enfoque revolucionario que te permitirá optimizar el rendimiento, la motivación y el bienestar en tu entorno laboral.

Fundamentación teórica.

Gerencia

En su acepción más elemental la gerencia estudia el ejercicio de gerenciar, es decir, llevar a cabo la función de gerente. La reseña más antigua de gerencia se remonta en las antiguas civilizaciones de Egipto y roma, ya que en esta época se dieron las primeras formas de organización para satisfacer las necesidades vitales de los antiguos pobladores. Más tarde en la mitad del siglo xviii y principios del xix con la aparición de la revolución industrial en Inglaterra en primer lugar, seguido por el resto de Europa, se suscitan transformaciones socioeconómicas, tecnológicas y culturales, se expande el comercio, la mano de obra es reemplazada por las máquinas y por ende los trabajos son realizados en menos tiempo, desarrollándose la definición de la organización de recursos que hoy conocemos como empresa, y se crea los conceptos demercado, consolidándose lo que hoy conocemos como demanda y oferta.

Una vez se consolidaron las organizaciones como elemento fundamental dentro de la concepción de empresa, comienzan las investigaciones para entender y conceptualizar como estas organizaciones eran influenciadas por los sucesos del entorno y como los individuos, quienes dieron vida al mercado, dirigían la evolución organizacional, quedando obsoleta la corriente organizacional con el esquema orden, mando y control. En sus inicios, los gerentes eran las personas encargadas de ejecutar las órdenes de los directores, propietarios o miembros del consejo de administración de las empresas. Sin embargo, no fue hasta los años 1970 que se estableció una diferencia clara entre administración y gerencia.

En ese momento, la palabra "administración" tenía una importancia más acentuada que la de "gerente". Los dirigentes de alto nivel eran considerados administradores, mientras que los gerentes eran vistos como una categoría de menor rango, encargados de funciones en pequeños negocios. A partir de los años 80, la palabra "gerente" comenzó a designar las funciones ejecutivas de grandes empresas, rechazando el término "administrador" por considerarlo menos noble. Además, se introdujo el término "gestión" para definir el campo de acción de la administración y la gerencia. Es importante mencionar que este cambio terminológico no implicó un cambio conceptual, sino que fue una forma de compensar el desgaste en el uso de las palabras y resaltar algunas novedades.

Neurociencia

La neurociencia es un campo de estudio que se enfoca en el sistema nervioso y su relación con el funcionamiento del cerebro. Anticipando el comportamiento humano-social, surge la neurociencia, también conocida como ciencia neuronal, es el estudio del desarrollo, la estructura del sistema nervioso y cómo impacta en el comportamiento de las personas, siendo pues uno de sus objetivos comprender cómo funciona el sistema nervioso para producir, regular emociones, pensamientos, conductas y funciones corporales básicas,

A lo largo de la historia, han sido documentados importantes avances y descubrimientos en este campo, lo que nos ha permitido comprender mejor cómo funciona el cerebro humano. La historia de la neurociencia se remonta a la antigüedad, con los primeros intentos de comprender la naturaleza de la mente y el cerebro. En el siglo iv a.c, el filósofo griego Aristóteles realizó observaciones sobre el sistema nervioso planteando teorías sobre cómo se transmitían las sensaciones a través de los nervios.

Sin embargo, fue en el siglo XIX cuando la neurociencia comenzó a desarrollarse como una disciplina científica más formal. Durante esta época, se realizaron avances significativos en la comprensión de la estructura y función del sistema nervioso. Uno de los hitos más importantes en la historia de la neurociencia fue el descubrimiento de las células nerviosas individuales, conocidas como neuronas, por el médico español Santiago Ramón y Cajal en la década de 1880. Cajal utilizó técnicas de tinción para observar y dibujar las estructuras neuronales, lo que le permitió demostrar que las neuronas eran entidades individuales y no una red continua.

A partir de la década de los 60 del siglo pasado se dieron pasos agigantados en el estudio del cerebro, debido en gran medida a los avances tecnológicos. En años posteriores las investigaciones sobre él fueron enfocadas a la cognición humana (aprendizaje, memoria, percepción, etc.). El dilema consistía en esclarecer quién era el responsable de dichas funciones y el debate se centraba en dos opciones: el cerebro o el corazón. Lo que hoy parece obvio fue materia de discusión por siglos, incluso grandes filósofos tomaron parte en el debate, inclinándose ya sea por la explicación cardiocéntrica o por la encefalocéntrica.

El desarrollo de las neurociencias ha brindado cada vez mejores explicaciones sobre la conducta humana en términos puramente materialistas, hoy las bases biológicas del pensamiento, los sentimientos y la conducta humana son expresados en base al funcionamiento del sistema nervioso central, en especial el cerebro. La neurociencia está revolucionando la manera de entender el comportamiento humano y lo más importante el descubrir cómo se aprende, como almacena información en el cerebro y principalmente cuales son los procesos biológicos que facilitan el aprendizaje. A lo largo de su estudio fueron establecidas 7 ramas importantes que se mencionan a continuación:

La neurología: Estudia los trastornos que afectan el sistema nervioso e impactan en la motricidad, el habla y patologías como el Alzheimer, esquizofrenia, entre otros.

La neurolingüística: Estudia el desarrollo del habla y la escritura, sus padecimientos y como mejorarlos.

La neuropsicología: Analiza el comportamiento humano, sus emociones y algunos procedimientos que afectan el desarrollo psicológico del individuo.

La neurotecnología: Se encarga del análisis de como los procesos de aprendizaje interactúan con los avances tecnológicos actuales.

La neurofisiología: Esta especialidad profundiza exploración en las neuronas para establecer su comportamiento y como inciden en el proceso de aprendizaje.

La neurodidáctica: Estudia el comportamiento del cerebro en los procesos de aprendizaje, para favorecer nuevas prácticas en los procesos educativos.

La neurociencia cognitiva: Esta rama profundiza la conducta humana partiendo de la premisa de como el pensamiento determina el patrón de conducta.

Fundamentos teóricos de la neurociencia y la gerencia

Fundamentos de la Neurociencia.

Los fundamentos teóricos de la neurociencia se basan en comprender el funcionamiento del sistema nervioso y cómo este se relaciona con el procesamiento de la información y las respuestas del individuo. La neurociencia busca estudiar cómo las estructuras y funciones del cerebro influyen en el comportamiento, las emociones, la cognición y otros aspectos de la experiencia humana.

En este sentido, algunos de los autores estudiados para la elaboración de este documento, como Néstor Braidot, Dzul & Uscanga Uscanga, (2023), han realizado importantes contribuciones teóricas en el campo de la neurociencia de las emociones. Sus investigaciones se centran en comprender cómo el cerebro procesa y genera las emociones, así como la interacción entre los aspectos biológicos, psicológicos y sociales en la experiencia emocional.

Además, se destaca la contribución de Lisa Feldman Barret, (2018), en su artículo la vida secreta del cerebro, quien ha abordado la conexión entre la psicología y la neurociencia en el estudio de las emociones. Su enfoque se basa en comprender cómo las experiencias emocionales se construyen a partir de la interacción entre las señales corporales, el procesamiento cerebral y los contextos sociales y culturales.

En base a los anteriormente expuesto, es posible afirmar que la neurociencia basa su teoría en el estudio del sistema nervioso y su relación con el comportamiento y las emociones, así como en comprender la interacción entre los aspectos biológicos, psicológicos y sociales en la experiencia humana.

Fundamentos de la Gerencia.

El gerente, es pues, un profesional que tiene la responsabilidad de dirigir toda una organización, con la finalidad de obtener eficientes resultados en su producción. Doctrinalmente, entendiendo la importancia de la función gerencial, se han establecido competencias y habilidades que debe poseer el

individuo que pretende ejercer o ejerce rol gerencia. Estas competencias y habilidades permitirán al gerente cumplir eficientemente su labor, aunque existen un grupo de elementos esenciales dentro de estos conceptos, según la actividad económica de la empresa, se pueden adicionar más elementos específicos.

Para Crissien C., (2010), en su artículo origen y características de la gerencia (2.010) las competencias gerenciales "son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en un amplio abanico de puestos y en distintas clases de organizaciones". Y dentro del contexto gerencial las competencias fundamentales son las siguientes: 1) pensamiento crítico. 2) comunicación. 3) creatividad. 4) autocontrol. 5) iniciativa. 6) intuición. 7) capacidad de planificar. 8) capacidad de negociación. 9) trabajo en equipo. 10) liderazgo positivo.

En referencia a las habilidades, estas son el cúmulo de destrezas, cualidades y conocimientos que permiten realizar efectivamente actividades de liderazgo y/o coordinación, las habilidades gerenciales básicas son las siguientes: 1.- iniciativa. 2.- organización. 3.- pensamiento crítico. 4.- liderazgo positivo. 5.- comunicación efectiva. Con estas herramientas el gerente actúa en beneficio de las metas organizacionales y hace consolidar en el tiempo a la empresa, además de garantizar las acciones de mejora antes las debilidades o los cambios influenciados por el entorno.

El estudio gerencial forma parte de los estudios sociales que son evolucionados por las directrices emanadas del entorno y sus protagonistas: los seres humanos. La esencia humana paso de ser un elemento de trabajo y se convierte en el recurso más valioso en todos los ámbitos de la sociedad, por tanto, las empresas son organizaciones humanas, que se mueven en un entorno humano-productivo. Es menester que los perfiles gerenciales evolucionen y adquieran herramientas para comprender como se manifiestan las conductas humanas y como lograr que estas conductas sean generadas de acuerdo a las necesidades de la organización potenciando los recursos y alineando a los equipos al logro de las metas propuestas.

Un gerente también se preocupa por el bienestar de los empleados y la sociedad en general. Esto implica considerar el impacto social y ambiental de las decisiones empresariales, buscando el equilibrio entre los intereses de la empresa y el bienestar de la comunidad, por crear un ambiente de trabajo seguro, saludable y respetuoso, fomentando el desarrollo personal y profesional de los empleados.

Neurociencia como herramienta gerencial.

El Neuromanagement tiene sus raíces en (2002), cuando el Dr. Daniel Kahneman, psicólogo de la universidad de Princeton, demostró que el cerebro estaba detrás de algunos de los comportamientos, no solo en los aspectos tradicionales, sino también en economía y finanzas, lo que demuestra que podemos usar el cerebro para comprender mejor otros campos de estudio. El objetivo principal de esta disciplina es comprender cómo funcionan los procesos cognitivos y emocionales en el cerebro humano en relación con el desempeño laboral, la toma de decisiones, la motivación, el liderazgo y otros aspectos relevantes en el entorno laboral.

Se trata de un modelo de gestión empresarial que explora los mecanismos intelectuales y emocionales vinculados con la gestión de las organizaciones y personas a partir de la neurociencia cognitiva. Es asumir las emociones como un factor de utilidad para la rentabilidad de la organización y la gestión del trabajo, que globalmente permite mejorar del desempeño de la empresa y a nivel individual, formar mejores líderes y colaboradores.

El Neuromanagement es una de las tendencias de trabajo más exitosas de las últimas décadas y quienes la ejecutan son Neuromanagers (Neurogerentes). La validez científica de la necesidad de equipos de trabajo proactivos, motivados e impulsados hacia el logro de objetivos concretos ha hecho que el Neuromanagement se considere un rasgo estratégico en la estructura organizacional.

Las principales premisas del Neuromanagement son las siguientes:

- 1.- **Densidad de atención:** Es la cantidad de atención que un individuo es capaz de focalizar sobre una experiencia en un momento determinado. Es el foco máximo de atención que se logra ante una actividad y fomenta el buen desempeño ya que modula el estado de ánimo.
- 2.- **Neuroplasticidad autodirigida:** Es una capacidad que permite modificar intencionalmente el cerebro para potenciar capacidades. Según Braidot (2008), "es el primer paso para construir un cerebro organizacional preparado para afrontar con éxito los desafíos inherentes a la gestión de nuestro tiempo"
- 3.- **Gestión de la resistencia al cambio:** La expectativa del cambio ocasiona gran cantidad de consumo de energía cerebral, este consumo aumentado genera miedo. Ante el aumento de consumo de energía, las glándulas basales cerebrales simplifican nuestra rutina para reducir el consumo de energía, aumenta con

una señal de defensa y se activa el sistema límbico (inconsciente), es decir, entra en estado de supervivencia. Esta resistencia se origina sobre lo desconocido, el no tener la certeza y asumir el riesgo del cambio. Manejar esta incertidumbre, con el análisis profundo de las circunstancias, fomenta la densidad de atención y propicia el cambio con menos resistencia.

4.- **Momentos de entendimiento y concentración consciente:** crean conexiones nuevas con potencial para aumentar recursos mentales y sopesar la resistencia al cambio. Para generar estos momentos es necesario construir la visión desde el interior, en vez de presentarlo como una conclusión, el cambio entra en la consciencia de forma regular y producirá cambio físico en la estructura del cerebro.

5.- **Inteligencias múltiples:** amplía las opciones al momento de encarar el proceso del cambio, ya que reconoce que todos los individuos poseen diversas inteligencias con las cuales se desenvolverá en su realidad, más allá de su competencia intelectual.

6.- **Neuroliderazgo de las emociones:** procura armonizar el cerebro y el corazón, partiendo de la premisa que los estados mentales permiten crear emociones, por tanto, se debe conocer las causas de ellas.

7.- **Inteligencia social:** implica permanecer presente y conectados para conocer los sentimientos, fomentar relaciones amables y movilizaciones positivas. Dentro de esta máxima se encuentran las neuronas espejos que permiten conocer las emociones y las circunstancias del otro desde la empatía y conocer el alcance de los que estas producen.

La aplicación de estas premisas dentro de las relaciones empresariales permitirá:

- 1.- Evaluar el entorno a través de los sentidos.
- 2.- Enfocar la atención de los procesos vinculados con el cambio al modificar la fisiología del cerebro.
- 3.- Conocer a los miembros del equipo y clasificarlos para colocar sus talentos relevantes en favor de las metas de la empresa por medio de la inteligencia.
- 4.- Conocer y operar la resistencia al cambio.
- 5.- Momentos de entendimiento y conciencia que crean nuevas conexiones que permiten generar soluciones antes situaciones de diversas naturalezas.

6.- Aplicar neuroplasticidad autodirigida para desarrollar capacidades y mantenerlas en el tiempo.

Aplicación y usos.

Partiendo del principio de que la cultura corporativa y el desempeño empresarial son, entre otras cosas, resultados de los procesos internos de toma de decisiones de sus líderes y empleados, y que los procesos cerebrales tienen su manifestación en una serie de indicadores: éxitos y fracasos, rentabilidad y pérdidas, motivación y absentismo, energía y agotamiento, es necesario que los gerentes vean a los miembros de su equipo como individuos con pensamiento emocional y al capacitarse en los fundamentos científicos del comportamiento humano, los líderes de todos los niveles pueden estar mejor equipados para apoyar a sus equipos y alinearlos con la dirección estratégica de sus organizaciones o negocios.

García Andrade (2019), destaca, que la Neurociencia a puede ser utilizada como herramienta gerencial. La comprensión de cómo funciona el cerebro y cómo influye en el comportamiento humano puede ser aplicada en el ámbito empresarial para mejorar la toma de decisiones, el liderazgo, la motivación y el rendimiento de los empleados. Por ejemplo, la neurociencia puede proporcionar *insights* sobre cómo las personas procesan la información, cómo se forman las percepciones y cómo se toman las decisiones.

Por ende, estos conocimientos pueden ser utilizados por los gerentes para diseñar estrategias de comunicación más efectivas, adaptar los mensajes a las preferencias cognitivas de los empleados y mejorar la forma en que se presentan los datos y la información. Además, la neurociencia puede ayudar a comprender cómo se generan y regulan las emociones en el entorno laboral. Los gerentes pueden utilizar esta información para crear un clima laboral positivo, fomentar la colaboración y la motivación, y gestionar de manera más efectiva el estrés y los conflictos.

La neurociencia como herramienta gerencial tiene diversas aplicaciones y usos que pueden beneficiar a los líderes y gerentes en la toma de decisiones, la gestión de equipos y el desarrollo del talento. A continuación, se menciona algunos argumentos sobre su aplicación y utilidad:

Liderazgo y toma de decisiones: La neurociencia puede ayudar a comprender cómo funciona el cerebro en situaciones de liderazgo y toma de decisiones. Estudiar la actividad cerebral puede proporcionar información sobre los procesos cognitivos y emocionales que influyen en la toma de decisiones y en el liderazgo efectivo.

Gestión del cambio y la resistencia: La neurociencia puede ayudar a comprender cómo las personas reaccionan al cambio y cómo superar la resistencia al cambio en las organizaciones. Al comprender los mecanismos cerebrales involucrados en la adaptación y la resistencia, los gerentes pueden implementar estrategias más efectivas para manejar el cambio.

Motivación y compromiso: La neurociencia puede proporcionar información sobre cómo motivar y comprometer a los empleados. Al comprender los procesos cerebrales relacionados con la motivación y la recompensa, los gerentes pueden diseñar estrategias para fomentar un mayor compromiso y rendimiento en el lugar de trabajo.

Gestión del estrés: La neurociencia puede ayudar a comprender cómo el estrés afecta el cerebro y el rendimiento de los empleados. Con esta información, los gerentes pueden implementar prácticas y programas que ayuden a reducir el estrés y promover el bienestar en el lugar de trabajo.

Desarrollo de habilidades y aprendizaje: La neurociencia puede aportar conocimientos sobre cómo funciona el cerebro en el aprendizaje y el desarrollo de habilidades. Al comprender cómo el cerebro adquiere y retiene información, los gerentes pueden diseñar programas de capacitación más efectivos y estrategias de desarrollo profesional.

Estos son solo algunos ejemplos de cómo la neurociencia puede ser utilizada como herramienta gerencial. La comprensión de los fundamentos neurocientíficos puede ayudar a mejorar la toma de decisiones, la gestión del cambio, la motivación de los empleados y el desarrollo de habilidades en el entorno empresarial.

Retos y Competencias de la Neurociencia como Herramienta Gerencial Dentro de la Organización.

La neurociencia como herramienta gerencial dentro de una organización presenta varios retos y competencias. Algunos de ellos son:

Reto de comprensión: La neurociencia es un campo complejo y en constante evolución. Los gerentes deben estar dispuestos a adquirir conocimientos y comprender los conceptos y avances en neurociencia para aplicarlos de manera efectiva en la gestión organizacional.

Competencia en la interpretación de datos: La neurociencia proporciona una gran cantidad de datos y mediciones relacionadas con el cerebro y el comportamiento humano. Los gerentes deben tener la capacidad de interpretar y analizar estos datos para tomar decisiones informadas y diseñar estrategias efectivas.

Reto de la aplicación práctica: El desafío radica en cómo traducir los conocimientos de la neurociencia en acciones y prácticas concretas dentro de la organización. Los gerentes deben ser capaces de identificar y aplicar intervenciones basadas en la neurociencia que sean relevantes y efectivas para mejorar el desempeño y el bienestar de los empleados.

Competencia en la gestión del cambio: La implementación de enfoques basados en la neurociencia puede requerir cambios en la cultura organizacional y en las prácticas de gestión existentes. Los gerentes deben tener habilidades en la gestión del cambio y la capacidad de comunicar y persuadir a otros sobre la importancia y los beneficios de adoptar intervenciones basadas en la neurociencia.

Reto de la ética y la privacidad: La neurociencia plantea cuestiones éticas relacionadas con la privacidad y la manipulación del cerebro humano. Los gerentes deben estar conscientes de estas cuestiones y garantizar que las prácticas basadas en la neurociencia se lleven a cabo de manera ética y respetuosa.

Competencia en la adaptabilidad y la agilidad: La neurociencia está en constante evolución y los gerentes deben ser capaces de adaptarse rápidamente a los nuevos descubrimientos y avances en este campo. Esto requiere una mentalidad de aprendizaje continuo y la capacidad de ajustar las prácticas de gestión según sea necesario.

Estos son algunos de los retos y competencias asociados con el uso de la neurociencia como herramienta gerencial dentro de una organización. Superar estos retos y desarrollar estas competencias puede permitir a los gerentes aprovechar al máximo el potencial de la neurociencia para mejorar el desempeño y el bienestar de los empleados, así como impulsar el éxito general de la organización.

Aportes de la neurociencia como herramienta gerencial dentro de la organización.

La neurociencia es una herramienta poderosa que puede ser utilizada en la gerencia de una organización. Al implementar ciertas actitudes y decisiones, como el desarrollo del talento, el

acompañamiento, la mejora de los canales de comunicación, el apoyo a ideas y proyectos, la formación del personal y la flexibilidad en los horarios, se puede mejorar el rendimiento y la productividad de la empresa.

En primer lugar, es importante que las personas desarrollen sus funciones de acuerdo a su talento, esto ayuda a elevar su bienestar y optimiza el rendimiento y la productividad. Al permitir que las personas trabajen en áreas en las que son talentosas, se generará satisfacción, mayor compromiso y seguridad con lo que hacen.

En segundo lugar, es mucho más productivo hacer acompañamiento que permita detectar el talento de las personas en lugar de hacer seguimiento para evaluar si lo que están haciendo está bien o mal. Esto implica brindar apoyo, orientación y retroalimentación constante para ayudar a las personas a desarrollar todo su potencial. De esta manera, se puede reubicar a las personas en función de sus habilidades y talentos, lo que generará un aumento en su rendimiento y satisfacción.

En tercer lugar, es fundamental mejorar los canales de comunicación en la organización. Esto implica garantizar que la información fluya de manera clara, precisa y asertiva en todas las direcciones, tanto vertical como horizontalmente. Cuando la comunicación es efectiva, la gestión empresarial se vuelve más ágil y contribuye al éxito organizacional.

En cuarto lugar, es relevante apoyar las ideas, iniciativas y proyectos que surjan de los miembros de la organización. Cuando se reciben y aceptan propuestas de este tipo, se genera una alta satisfacción y motivación para realizar mejor las funciones. Esto fomenta un ambiente de innovación y colaboración, lo que puede contribuir significativamente al éxito de la empresa.

En quinto lugar, es imperativo estimular y apoyar la formación del personal de la empresa. Cuando se brinda formación continuada y avanzada, el personal desarrolla mayores habilidades y talentos para contribuir a la productividad, innovación y modernización de la organización. Esto se convierte en una capacidad instalada que es esencial para establecer procesos inherentes a la organización y cumplir con sus deberes empresariales. Este tipo de procesos permite que la organización tenga inteligencia y alcance el éxito esperado.

Finalmente, es importante establecer horarios y jornadas flexibles para el personal de la empresa. Esto permite que las personas se sientan tenidas en cuenta y se acomoden a situaciones familiares,

sociales, entre otras. Además, ofrece una sensación de libertad y contribuye a que las personas se sientan más comprometidas y con un mayor sentido de pertenencia hacia la organización.

En conclusión, al implementar la neurociencia en la gerencia de una organización, se pueden mejorar el rendimiento y la productividad. Esto se logra al desarrollar el talento de las personas, brindarles acompañamiento, mejorar los canales de comunicación, apoyar ideas y proyectos, fomentar la formación continua del personal y ofrecer horarios flexibles. Al considerar estas actitudes y decisiones, la empresa puede obtener beneficios significativos y alcanzar el éxito esperado. La Neurociencia como Herramienta Gerencial, El Neuromanagement

Metodología

De acuerdo con Hernández, Fernández, & Baptista, (2020), la investigación descriptiva tiene como objetivo especificar las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno analizado. En este caso, se busca especificar las propiedades y características importantes de las tendencias de un grupo o población. Por otro lado, (Hurtado, 2019), destaca que la investigación descriptiva tiene como propósito principal la descripción detallada del evento de estudio, exponiendo minuciosamente las características del fenómeno analizado para obtener resultados a partir de la comprensión del fenómeno estudiado y los objetivos del investigador.

En este estudio se utilizó un enfoque descriptivo para identificar características y tendencias relacionadas con el Neuromanagement, la Neurociencia y las Herramientas Gerenciales. Se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva para recopilar información sobre el origen y significado de estos temas, así como estudios relacionados. Se identificó que este estudio se clasifica como un estudio de tipo documental, analizando información contenida en diversos documentos. El análisis de la información se realizó utilizando técnicas de análisis y síntesis del contenido, como menciona Jurado (2015), aplicando un sistema de codificación de la información para organizarla e interpretarla en función de su contenido.

En resumen, la metodología utilizada en este estudio fue descriptiva, centrándose en la identificación de características y tendencias relacionadas con la Neurociencia como Herramienta Gerencial, en conexión con el Neuromanagement. Se utilizó un enfoque documental, con un diseño bibliográfico y técnicas de análisis y síntesis del contenido para obtener los resultados deseados.

Reflexiones

En síntesis, la neurociencia como herramienta gerencial representa un avance extraordinario en el ámbito de la gestión empresarial. A través de la comprensión de cómo funciona el cerebro humano y cómo influye en el comportamiento y desempeño laboral, se abre un mundo de posibilidades para mejorar la toma de decisiones, el liderazgo, la motivación y la productividad en las organizaciones.

En el entorno global actual, donde el entorno obliga a las empresas a optimizar sus procesos y aprovechar al máximo sus recursos como estrategia para garantizar la rentabilidad, es notorio como este modelo de gestión gerencial primeramente garantiza el conocimiento de los colaboradores y la posibilidad de generar cambios de gran impacto que van más allá de la pericia intelectual, sino de un componente patológico que modificará conductas en todos los cambios de la vida humana.

Al aplicar los conocimientos de la neurociencia en la gestión empresarial, los líderes y gerentes pueden diseñar estrategias de comunicación más efectivas, adaptar los mensajes a las preferencias cognitivas de los empleados y mejorar la presentación de datos e información. Además, la comprensión de cómo se generan y regulan las emociones en el entorno laboral permite crear un clima laboral positivo, fomentar la colaboración y gestionar el estrés y los conflictos de manera más efectiva.

La neurociencia como herramienta gerencial también ofrece insights sobre los procesos cognitivos y emocionales implicados en la toma de decisiones y el liderazgo efectivo. Estudiar la actividad cerebral proporciona información valiosa para comprender cómo las personas procesan la información, forman percepciones y evalúan opciones, lo que permite a los líderes tomar decisiones más informadas y estratégicas.

En resumen, la neurociencia como herramienta gerencial no solo brinda una base científica sólida para comprender el funcionamiento del cerebro humano, sino que también ofrece aplicaciones prácticas para mejorar el rendimiento, la motivación y el bienestar en el entorno laboral. Con la neurociencia como aliada, los líderes pueden alcanzar dimensiones extraordinarias en la gestión empresarial y llevar a sus organizaciones hacia el éxito sostenible en un mundo cada vez más complejo y desafiante.

Referencias Bibliográficas

- Braidot, N. (2008). *Neuromanagement: como utilizar a pleno el cerebro en la conduccion de organizaciones*. Buenos aires: 978-950-641-155-8.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). México: McGRAW-HILL.
- Crissien C., J. O. (2010). *Empresas que sobresalen: por qué unas si pueden mejorar la rentabilidad y otras no"de Jim Collin*. Bogotá, Colombia: Revista Escuela de Administración de de Negocios ISSN 0120-8160.
- Díaz Cardozo, G. (2010). Origen y características de la gerencia. *Revista Modelos Gerenciales*, 21. doi:<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.7.110-130>
- Dzul, E., & Uscanga Uscanga, I. (10 de 2023). *EL CEREBRO EN EL TIEMPO (Recorrido de la neurociencia) – Dirección de Comunicación de la Ciencia*. Obtenido de <https://www.uv.mx/cienciauv/blog/cerebroeneltiemponeurociencia/>
- Feldman Barret, L. (2018). *How Emotions Are Made: the Secret Life of the Brain*. Boston: Mariner Books. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0187-0173201900010003900019&lng=en
- García Andrade, A. (2019). Neurociencia de las emociones: la sociedad vista desde el individuo. Una aproximación a la vinculación sociología-neurociencia. *Sociológica*, 34(96), 39-71. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0187-01732019000100039&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2020). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana Editores, S.A. Quinta Edición.
- Hurtado, J. (2019). *Metodología de la Investigación*. Venezuela: Fundación Sygal. Editorial.
- Jurado, Y. (2015). *Metodología de la investigación*. México. Editorial Thonson.
- Nava, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Venezuela: (EDILUZ). Maracaibo.
- Rodríguez Córdoba, M. (2005). *Comportamiento ético gerencial: comportamientos gerenciales más valorados por empleados en Colombia, España e Inglaterra*. Sede Manizales, Colombia:

Universidad Nacional de Colombia - Recuperado el 01 de 08 de 2023, de
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/52644>

Liderazgo en la industria petrolera de Venezuela, introducción al modelo (G.R.A.T.O.)

3JCIJGH-39

*Gómez Guerrero, Gerardo
**Pirela Vilchez, Orleudy

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo, analizar el liderazgo en la industria petrolera de Venezuela, presentando conceptos sobre liderazgo según Lussier y Achua (2016) y Hernández 2022, así como las habilidades para fortalecer a los individuos con responsabilidades ligadas a la dirección de equipos de trabajo según Yukl (2008). El tipo de investigación es histórico con diseño documental. Entre los hallazgos se encuentra la necesidad de formar líderes para la industria petrolera orientados al logro de los resultados considerando las necesidades del mercado actual de hidrocarburos con respecto al trilema energético soportado en la transición energética para reducir las emisiones con la implantación de energías renovables sobre las fósiles, rescatando el compromiso hacia la organización, generando actividades con valor agregado.

Palabras clave: Liderazgo, Industria, Petrolera.

Leadership in the Venezuelan oil industry, introduction to the model (G.R.A.T.O)

Abstract

The objective of this article is to analyze leadership in the Venezuelan oil industry, presenting concepts about leadership according to Lussier and Achua (2016) and Hernández 2022, as well as the skills to strengthen individuals with responsibilities linked to the management of oil teams. work according to Yukl (2008). The type of research is historical with documentary design. Among the findings is the need to train leaders for the oil industry oriented to achieving results, considering the needs of the current hydrocarbon market with respect to the energy trilemma supported in the energy transition to reduce emissions with the implementation of renewable energies on the fossils, rescuing the commitment to the organization, generating activities with added value.

Key words: Leadership, Industry, Oil.

*Ingeniero en Petróleo (IUP Santiago Mariño), con 20 años de experiencia en Exploración & Producción. Ha sido Gerente General de la EM Petrolera Bielovenzolana y director Adjunto de PDVSA Occidente. Actualmente es Gerente de proyectos Mayores de PDVSA Occidente. Maestrante en el Programa de Gerencia Empresarial (URBE). gomezgv81@gmail.com

* Ingeniero Electrónico mención Automatización y Control (URBE). T.S.U en Instrumentación mención Teleprocesos (IUT Cabimas), con 13 años de experiencia en la industria plástica, actualmente líder de producción de una empresa de manufactura de envases plásticos desechables referente del sector en Venezuela. Maestrante en el Programa de Gerencia Empresarial (URBE). orleudyapv@gmail.com

Introducción

El liderazgo es un fenómeno complejo que ha sido estudiado por académicos y practicantes. No existe una definición única de liderazgo, pero en general se puede definir como el proceso de influir e inspirar a otros para que trabajen juntos para lograr un objetivo común, siendo importante en todos los ámbitos de la vida, desde las organizaciones empresariales y gubernamentales hasta las comunidades y familias. Los líderes son capaces de motivar a los demás para que den lo mejor de sí mismos para lograr resultados que de otro modo serían imposibles.

Muchas cosas han cambiado desde que se estudia y ejerce el liderazgo, para la década de 1970 la administración dominaba el mundo de los negocios, sobresalían nombres como Peter Drucker, por ejemplo. Para finales de los años 80 las personas comprendieron la necesidad de adaptarse a los cambios constantes en el contexto, el tema del conocimiento y características del liderazgo ganó más entusiastas, la gente se preocupaba por escribir, leer e investigar sobre las conductas de los grandes líderes para el momento. Desde entonces, el liderazgo ha dominado todos los entornos de los negocios, siguiendo una serie de principios que funcionan frente a lo desconocido.

Maxwell (2019), expone “mientras más ágiles y flexibles seamos, más rápidamente podremos movernos y ayudar”. En un estudio desarrollado por Right Managment, publicado en The Flux Report, citado por Maxwell (2019), se deja en claro como la adaptabilidad se ha convertido en una necesidad en aumento. Se afirma incluso, el 91% de las contrataciones futuras en el mercado laboral estarán basadas en la capacidad que tengan los individuos de tratar con los cambios e incertidumbre. En un mundo en constante cambio, es imposible permanecer, pensar o ser igual y a la vez tener éxito en las organizaciones, se torna entonces imprescindible para las empresas, formar a las personas con cargos importantes con las habilidades necesarias para liderar.

El liderazgo en la industria petrolera es un tema complejo que ha evolucionado a lo largo del tiempo. Tradicionalmente, la industria se ha caracterizado por un liderazgo autoritario, centrado en el control y la toma de decisiones unilaterales. Sin embargo, en los últimos años, el liderazgo transformacional ha ganado importancia, impulsado por los desafíos que enfrenta la industria, como la transición a las energías renovables y la volatilidad de los precios del petróleo. Los líderes de las empresas petroleras deben ser capaces de superar estos desafíos y garantizar el futuro de sus organizaciones. En este artículo, analizaremos el liderazgo en la industria petrolera, se explorarán los diferentes estilos de liderazgo, los

desafíos que enfrentan los líderes en este sector y las habilidades necesarias para tener éxito, mantenerse competitivo y generar valor.

El objetivo principal de la presente investigación es realizar una revisión bibliográfica enfocada principalmente en el liderazgo dentro de la industria petrolera en Venezuela, de manera somera, resaltando así los acontecimientos, desarrollos, evolución y necesidades concernientes a los liderazgos en todas las áreas.

Fundamentación teórica

Liderazgo

Según Lussier y Achua (2016), el liderazgo es “el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos de la organización por medio del cambio.” En su publicación, los autores crean una definición para el liderazgo basándose en cinco elementos que consideran claves en todos los liderazgos (ver figura 1). Dentro de los elementos mencionan Líderes-seguidores donde destacan una afiliación grupal formal, cobrando importancia a medida que las organizaciones son estructuradas a base de equipos. Con respecto a la Influencia, determinada como la capacidad de un líder para comunicar sus ideas, logrando su aceptación para motivar a los seguidores a implementarlas por medio del cambio, todo esto con Objetivos organizacionales bien definidos promoviendo Cambios positivos a través de la Influencia ejercida sobre las personas que componen las organizaciones.

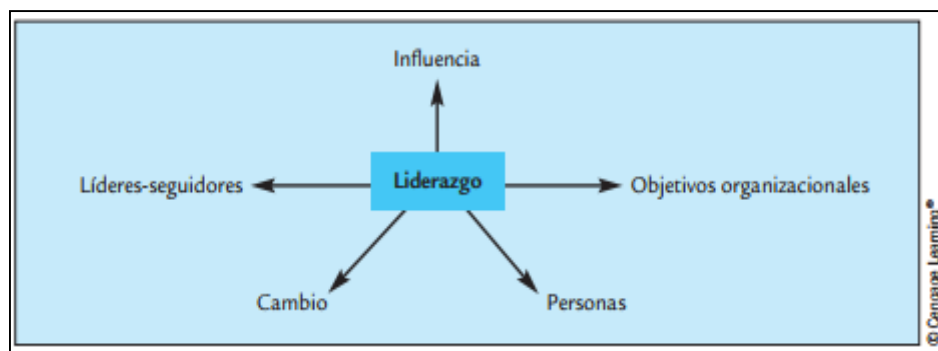


Figura 1: Clave de la definición de liderazgo. Lussier y Achua (2016)

Desde el punto de vista de Fernández (2022), “El liderazgo Incluye varios aspectos, como la capacidad del individuo para influir, motivar, organizar y actuar para alcanzar metas y objetivos que

involucran a individuos y grupos en el marco de los valores.” De acuerdo con este supuesto, el liderazgo es una posibilidad que puede desarrollarse de distintas maneras y en circunstancias muy diferentes, relacionado entonces con los cambios en el contexto tanto de la persona que ejerce el liderazgo como del colectivo. En este sentido, Fernández (2022), plantea el liderazgo como una oportunidad para las personas en muchos aspectos de la vida, desde la familia, educación, el trabajo, la sociedad, la política, entre otros, comprendiendo también habilidades surgidas del diverso potencial individual o de los grupos. Fernández (2022), infiere que “el liderazgo consiste en influir y motivar a los demás, en transformar a los individuos y a los grupos, y en disponer de oportunidades y potencial.”

Por su parte, para Kissinger (2023), todas las sociedades, independientemente de su sistema político se encuentra en un “un tránsito perpetuo entre un pasado que conforma su memoria y una visión del futuro que inspira su evolución”, por lo tanto, en ese recorrido, el liderazgo es indispensable, para la toma de decisiones, para ganar la confianza de los grupos, cumplir los compromisos prometidos y proponer formas para avanzar frente a las diversas situaciones. Según Kissinger (2023), en las instituciones conformadas por el hombre a través de su historia, se necesita el liderazgo para ayudar a las personas a ir de un estado a otro, incluso a estados en los cuales ni se imaginan poder llegar, por lo tanto, expone el autor, sin el liderazgo, las instituciones pierden el rumbo, acercándose más a la irrelevancia o en última instancia al desastre.

Tal como lo expone Thompson et al. (2018), “la posibilidad de que un liderazgo sea competente y eficaz depende de la situación.” Esto incluye a las personas involucradas, el proyecto a realizar, la naturaleza de la organización, así como otros factores del entorno. Bajo este concepto, no hay una fórmula única exitosa sobre el comportamiento necesario del líder para conseguir buenos resultados. Sin embargo, acotan los autores referidos, existen ingredientes que definen presuntamente cuál tipo de liderazgo es más eficaz en situaciones específicas. Entre los cuales se mencionan la relación entre el líder y el seguidor; la estructura de las actividades a realizar, si son de naturaleza rutinaria o dinámica; también el nivel de poder la autoridad del líder.

Bajo el enfoque de estos tres aspectos, Thompson et al. (2018), atribuyen la eficacia al liderazgo orientado a las tareas o a las relaciones. El líder orientado a las tareas es eficaz cuando existe una buena relación con los seguidores, es decir, ambos estructuran las actividades a realizar en constante comunicación, independientemente de su posición de poder. También es probable el éxito cuando la tarea

no está estructurada, pero su posición de poder es fuerte. Por lo habitual el líder orientado a las relaciones es más eficaz en todas las demás situaciones debido al apoyo recibido por parte de sus colaboradores por la forma de relacionarse con los mismos.

Estas definiciones destacan la importancia de la influencia, la motivación y el trabajo en equipo en el liderazgo. También sugieren que el liderazgo es un proceso, no una persona o una posición. Por otra parte, se enfatiza la importancia de un propósito mayor asociado al liderazgo, el cual va más allá de los intereses personales o de la organización. Al adentrarnos en el concepto de liderazgo, surgen aspectos diferenciadores dando como resultado cualidades distintivas sobre el mismo impregnando al líder a la hora de ejercer su influencia sobre su entorno

La idea sobre el liderazgo, sus características, tipos e importancia es un tema común en las empresas, instituciones gubernamentales y casas de estudio; es pues, un abrebocas al fascinante mundo de las organizaciones que señala su rumbo, define sus metas y orienta las estrategias, con el propósito inequívoco de satisfacer las necesidades de los clientes, cubrir sus expectativas, cumplir sus exigencias para mantenerse competitivo en el vertiginoso entorno actual. Por lo tanto, cada tipo de liderazgo estudiado o definido a través de la historia, destacan ciertas habilidades que los líderes deben adquirir, mejorar o interpretar para tomar las mejores decisiones posibles.

Sobre la base de las ideas expuestas por Yukl (2008), de acuerdo con investigaciones consultadas para el desarrollo de su libro, se identificaron una serie de habilidades relevantes para la eficacia directiva. Las habilidades técnicas adquiridas mediante una combinación de educación formal, formación y experiencia laboral. El conocimiento técnico es considerado relevante para los líderes, puede ofrecer visión inspirada para el lanzamiento de un nuevo producto o servicio, resultado de muchos años de aprendizaje y experiencia.

Seguidamente Yukl (2008), expone las habilidades conceptuales o cognitivas, las cuales incluyen hacer buenos juicios de valor, tener visión de futuro, intuición, creatividad y la capacidad de encontrar significado y orden en sucesos ambiguos e inciertos. Por último, las habilidades interpersonales o sociales incluyen los conocimientos sobre el comportamiento humano, los procesos grupales, su interacción, comunicación clara, asertiva y persuasiva. Son consideradas esenciales para influir en los demás, así como también para mejorar la eficacia de las personas con una conducta orientada hacia las relaciones.

Mientras tanto, Lussier y Achua (2016), destacan tres habilidades gerenciales necesarias para triunfar en el ejercicio del liderazgo organizacional, dentro de las cuales destacan las Habilidades para la toma de decisiones, Habilidades interpersonales y las habilidades técnicas. Las habilidades técnicas, relacionadas principalmente con ideas conceptuales, es decir, la capacidad de utilizar métodos o procedimientos para efectuar las actividades, incluyendo los conocimientos sobre metodologías o técnicas. Los autores destacan que muchos empleados son promovidos en primera instancia a una posición gerencial, gracias a sus habilidades técnicas. Para Lussier y Achua (2016), son las más fáciles de desarrollar dentro de las tres habilidades gerenciales destacadas en su investigación.

Luego Lussier y Achua (2016), definen las habilidades interpersonales como aquellas que “están relacionadas con la capacidad para comprender, comunicar y trabajar correctamente con individuos y grupos por medio del desarrollo de relaciones efectivas. Éstas también se conocen como habilidades humanas, personales y blandas.” Para los autores, las relaciones son vitales para el éxito de las gestiones organizacionales y se construyen sobre las habilidades interpersonales basadas en muchas otras aptitudes incluyendo las destrezas para la comunicación, el trabajo en equipo, el poder, la política, la negociación, el networking, la motivación, el conflicto, la diversidad, la ética, entre muchas otras.

Posteriormente Lussier y Achua (2016), exponen las habilidades para la toma de decisiones, las cuales “están relacionadas con la capacidad para conceptualizar las situaciones y seleccionar alternativas para resolver problemas y aprovechar las oportunidades. Se trata de la forma en que razonamos y tomamos decisiones.” Estas habilidades implican el pensamiento crítico por medio del proceso racional, el análisis de las alternativas, la maximización de los resultados positivos para la organización, entre otras. Las habilidades para la toma de decisiones según los autores están basadas en muchas otras aptitudes, incluyendo el pensamiento conceptual, diagnóstico, analítico y crítico, el razonamiento cuantitativo, la habilidad para administrar el tiempo, así como la capacidad para ser creativo, percibir tendencias, anticipar cambios o reconocer problemas y oportunidades.

Para Gale (2022), la toma de decisiones ágil es iterativa, no definitiva, el autor agrega que, si bien es cierto que no se puede predecir el futuro, se puede navegar a través de él. Clave importante en la toma de decisiones se basa en el elemento anterior (atento a las señales) generando en el líder la capacidad de análisis, decisión y asertividad en la toma de decisiones, apoyado a su vez en las mejores prácticas siendo resolutivo en su proceder. Soportado en lo anterior el líder no teme a fallar, los reveses para él son

lecciones aprendidas; además, comprenderá cómo construir y ajustar la estrategia de manera iterativa casi en tiempo real.

De acuerdo con Fernández (2022), las habilidades duras son aquellas que se pueden entrenar, es decir, se pueden aprender, son las competencias más tradicionales. Suelen ser medibles, requieren de mucho esfuerzo para aprender o mejorar y están ligadas generalmente a la especialidad del trabajo en el cual se desenvuelve la persona, el nivel del puesto ocupado, por lo tanto, generalmente figuran dentro de las aptitudes necesarias para optar a puestos de trabajo. Con respecto a las habilidades blandas, el autor infiere como las habilidades sociales o interpersonales que describen la forma de trabajar e interactuar con los demás. Es posible no pensar en las habilidades blandas como competencia porque generalmente se aprenden en el trabajo con el día a día a través de las interacciones, por ejemplo, el trabajar en equipo o ser un buen comunicador.

En un entorno empresarial cada vez más complejo y competitivo, los líderes deben contar con un conjunto de habilidades que les permitan conducir con eficacia las organizaciones hacia el logro de los objetivos, por ende, las habilidades en general, estudiadas mediante la postura de tres autores diferentes, son especialmente importantes para la toma de decisiones, la resolución de problemas y la construcción de equipos de alto rendimiento en cualquier industria u organización.

Liderazgo en la industria petrolera en Venezuela

De acuerdo con la investigación de Loaiza y Pirela (2015), “las tendencias indican que Venezuela requiere líderes más fortalecidos y orientados a la competitividad con visión transformadora y promotores de confianza, de participación, de conocimiento y de actitud favorable, traducida en optimismo.” Son necesarios líderes apegados a la innovación y el empoderamiento de sus equipos de trabajo, estratégicamente más empáticos y flexibles. Otra tendencia sugerida por los resultados de la investigación de Loaiza y Pirela (2015), es el desarrollo del liderazgo conectivo, impulsor y creador de redes en todas las dimensiones, enfocado en el logro de los resultados, diversificando las formas de relacionarse con sus pares, así como también con sus colaboradores.

La historia de la industria petrolera está ligada a la figura de Jhon D. Rockefeller quien construyó un imperio industrial practicando un estilo de liderazgo autoritario. Para Nevins (1940), Rockefeller era un líder fuerte y carismático que tenía un control absoluto sobre su organización, Standard Oil. Fue conocido

por su ambición, su atención al detalle, así como su capacidad para tomar decisiones difíciles; creía, que la mejor manera de dirigir una organización era a través de una estricta disciplina y un control central de todos los aspectos de su negocio, estableciendo una estructura organizacional jerárquica con él en la cima, delegando poco poder y responsabilidad.

En Venezuela, Juan Pablo Pérez Alfonzo practicó un estilo de liderazgo visionario y transformador, siendo un hombre con una visión clara de cómo debía ser la industria petrolera venezolana, y estaba decidido a lograr sus objetivos, Britto (1989). El liderazgo visionario y transformador de Pérez Alfonzo tuvo un impacto significativo en la industria petrolera venezolana. Su visión ayudó a la nacionalización de la industria, la creación de la OPEP y el desarrollo de Venezuela.

Los personajes referidos anteriormente, perfilan dos características fundamentales sobre el liderazgo en la industria del petróleo. La estructura vertical y jerárquica de este tipo de industria hace que el líder tienda a ejercer un liderazgo autoritario; pero, al mismo tiempo, su función como generadora de riqueza para la transformación del estado impulsa a los líderes de la organización a establecer el liderazgo transformacional como punta de lanza en su visión de cómo debe ser el negocio, como los colaboradores aportan a la consecución de metas y como su aporte impulsa al desarrollo de la organización.

Actualmente, las grandes empresas petroleras a nivel mundial enfocan sus estrategias en el llamado trilema energético introducido por el Consejo Mundial de la Energía (WEC) en 2007, siendo un concepto que describe los tres desafíos interrelacionados que enfrenta el sector energético:

Asequibilidad: La energía debe ser asequible para todos los consumidores, tanto en hogares como en empresas.

Confiabilidad: El suministro de energía debe ser confiable y seguro, incluso durante períodos de demanda pico o eventos climáticos extremos.

Sostenibilidad: La producción y el consumo de energía deben ser sostenibles a largo plazo, sin dañar el medio ambiente.

Los tres objetivos energéticos están interrelacionados y a menudo entran en conflicto entre sí, en el entendido que las energías renovables son más sostenibles que los combustibles fósiles, pero pueden ser menos confiables, ya que dependen de las condiciones climáticas.

Recientemente los líderes de las principales empresas petroleras han presentado su perspectiva a futuro tomando en cuenta el trilema energético soportado en la transición energética para lograr reducir las emisiones con la implantación de energías renovables sobre las fósiles. Para el CEO de BP Looney (2020), “Esto será sin duda un desafío, pero también una tremenda oportunidad. Está claro para mí y para nuestras partes interesadas que, para que BP desempeñe su papel y cumpla nuestro propósito, tenemos que cambiar”. De igual forma Ben van Beurden CEO de SHELL (2022), agrega “empresas como Shell, con nuestra escala global, fuerza financiera y conocimiento tecnológico, son fundamentales para hacer las cosas y ayudar a hacer realidad la transición energética”.

Ambos coinciden en la integración de sus equipos de trabajo en pro de conseguir los objetivos y transformar sus estructuras, así como sus estrategias empresariales con el fin ulterior de seguir siendo competitivos, estar a la vanguardia en energías limpias sin dejar de ser rentables. Los directivos mencionados anteriormente demuestran un liderazgo transformador al enfocarse en el desarrollo de la visión, la misión y los valores de la organización, así como al inspirar y motivar a los empleados para que alcancen los objetivos de la empresa.

En adición, Tellechea quien es presidente de la empresa estatal de petróleo en Venezuela Petróleos de Venezuela S.A., (PDVSA) ha enarbolado su consigna “trabajo en equipo, victoria segura”, más su presencia habitual en las áreas operacionales logrando incentivar a los equipos de trabajo en pro de la recuperación de la industria, logrando importantes avances en las cifras de producción reportadas por la Organización de Países Exportadores de Petróleo OPEP (2023). Aquí una muestra de liderazgo transformador con un toque de carisma para conectar con los equipos de trabajo.

Si bien es cierto que tradicionalmente la industria petrolera ha tomado como modelo el liderazgo autoritario, éste ha ido cambiando paulatinamente conforme a nuevos escenarios del ámbito mundial se han presentado. La Pandemia producto del COVID-19 puso en jaque la industria, teniendo los líderes que implantar medidas extraordinarias para mantener activas las áreas operativas pese a haber restricciones de movilización, confinamiento y en muchos casos el temor de los trabajadores a exponerse al contagio.

En primer lugar, hubo inclinación a soportar las actividades de manera remota haciendo uso de la automatización; sin embargo, no todas las instalaciones tienen la bondad de ser operadas de manera automática. Esto trajo como consecuencia, afrontar dilemas morales para sopesar la continuidad del

negocio cuidando en extremo la salud del colectivo de manera de asegurar la asequibilidad de la energía ya definida con anterioridad al abordar el trilema energético.

En segundo lugar, la alta dirección evaluó continuamente el desarrollo de la pandemia aportando cambios al sistema apoyándose en las mejores prácticas y el talento humano para garantizar el segundo elemento del trilema energético, a saber: confiabilidad. Es aquí donde el modelo de liderazgo tuvo su prueba de fuego, tomas de decisiones rápidas, precisas y resolutivas logrando calar en el espíritu del trabajador pese a las adversidades propias de la pandemia, buscando un equilibrio para garantizar la continuidad y confiabilidad de los procesos productivos.

Finalmente, el liderazgo de turno afrontó invalorable pérdidas humanas, cuantiosos reveses financieros bajo el continuo asedio de un clima de incertidumbre creado por el Covid-19; repensando así la forma de llevar adelante la organización, dando valor a principios básicos de convivencia conjugados con alta tecnología y la valentía de hombres y mujeres quienes, a sabiendas del riesgo a correr enfrentaron la situación.

Modelo G.R.A.T.O

Según Daft (2006), el liderazgo es una relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. De igual manera Newstrom (2011), plantea que el liderazgo es el proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo en el logro de ciertos objetivos. De lo anterior, para el logro de los objetivos debe existir un acompañamiento continuo del líder con sus colaboradores, mostrando la ruta clara a transitar e influyendo en ellos de manera positiva.

Son muchos los modelos, características y estilos de liderazgo, a juicio de los autores, tomando como experiencia los hechos recientes, el avance de la tecnología, la preocupación por el medio ambiente, así como también los deberes y derechos de los trabajadores, se ha generado un incipiente modelo conceptual de liderazgo denominado G.R.A.T.O., el cual se desarrolla brevemente a continuación:

G: Gratitud. Según la Organización de las Naciones Unidas ONU (2023), la gratitud es la cualidad de ser agradecido, consiste en apreciar los aspectos (no materialistas) de la vida y la voluntad de reconocer que los demás desempeñan un papel en nuestro bienestar emocional. Es una emoción fuertemente relacionada con la salud mental, la satisfacción vital, el optimismo, la autoestima, las

relaciones sociales y la felicidad que perdura a lo largo de la vida. Es una habilidad esencial para lograr el autoconocimiento y la autogestión. Un líder con esta cualidad aprecia los aspectos de la vida, agradece las circunstancias favorables de su entorno, de las desfavorables aprende y toma conciencia sacando el mejor provecho.

Bajo esta perspectiva, la gratitud en este modelo es un componente importante para promover el bienestar y la productividad de los colaboradores. Los líderes agradecidos podrían ser más propensos a crear un ambiente positivo y de apoyo en el que los seguidores se sientan valorados. Esto podría conducir a un mayor compromiso, satisfacción y rendimiento laboral.

R: Resiliente. Para Vanistendael (2002), la resiliencia es la capacidad de un individuo o grupo de hacer frente a la adversidad, superarla y salir fortalecido de ella. Según Caltabiano (2021), la resiliencia organizacional se define como la capacidad de adaptación empresarial ante un impacto que interrumpa o repercuta en una pérdida comercial y continuar brindando un óptimo nivel de servicio. La transformación digital, ha hecho que todas las marcas busquen fortalecer su tecnología, por lo tanto, toda organización resiliente basa su funcionamiento en la implementación de nuevas tendencias dentro de su estructura empresarial.

La Pandemia del Covid-19 trajo consigo el florecimiento del líder resiliente quien creó un entorno de trabajo en el cual los colaboradores se sintiesen apoyados y valorados, ayudando a los mismos a sentirse más seguros y motivados para afrontar los desafíos; adicionalmente, promovió la colaboración y el trabajo en equipo, ayudando a la organización a superar los desafíos de manera más eficaz. Por último, se abrió al cambio e innovación, ayudando a la organización a adaptarse a los cambios del mercado y a mantenerse competitiva.

A: Atento a las Señales. El líder con esta característica forma parte y vive en el entorno de la organización, está atento a cambios, señales, pronósticos, es capaz de abstraerse momentáneamente de la realidad repensando posiciones y estrategias para afrontar situaciones sobrevenidas. Tal y como aporta Gale (2023), la gestión de señales impulsa el reconocimiento de patrones, considerándose a menudo un sexto sentido; la cuestión es, si el líder puede enfrentar a un competidor más inteligente manejando las señales de mejor manera. Más allá de captar las señales, se debe analizar la información para comprender su significado y sus implicaciones para generar cambios en la estrategia, en la estructura o en los

procesos. Estar atento a los cambios en la tecnología, economía y la sociedad son fundamentales, pues configuran las bases para la toma de decisiones.

T: Toma de decisiones. Simon (1957), define la toma de decisiones como "el proceso de elegir entre alternativas". Por su parte, Anderson (1983), propone un modelo de toma de decisiones basado en el procesamiento de información. Asimismo, Klein (2003), propone que la toma de decisiones intuitiva es a menudo más efectiva que la toma de decisiones racional. En contraste, Ridderstrale y Nordstrom (2007), proponen que la toma de decisiones basada en datos y análisis puede ser más efectiva que la toma de decisiones basada en la intuición. La toma de decisiones está influenciada por diversos factores, tanto internos como externos. Dentro de los factores internos que se incluyen las características del decisor, como la experiencia, la personalidad y las creencias. Respecto a los externos se incluyen la situación, las restricciones y las presiones.

Para Gale (2023), la toma de decisiones ágil es iterativa, no definitiva, el autor agrega que, si bien es cierto que no se puede predecir el futuro, se puede navegar a través de él. De esta forma, la clave en la toma de decisiones se basa en el elemento anterior (atento a las señales) generando en el líder la capacidad de análisis, decisión y asertividad en la toma de decisiones, apoyado a su vez en las mejores prácticas siendo resolutivo en su proceder. Soportado en lo anterior, el líder no teme a fallar, los reveses para él son lecciones aprendidas; además, comprenderá cómo construir y ajustar la estrategia de manera iterativa casi en tiempo real.

O: Orientado a generar valor. La creación de valor es definida como la capacidad que tienen las empresas para generar utilidades a través de una actividad económica, según Porter y Kramer (2011). Por otro lado, Collins y Porras (1994), definen la creación de valor como el proceso de crear una organización que sea exitosa a largo plazo. Asimismo, Prahalad y Ramaswamy (2004), definen la creación de valor como "el proceso de crear valor para los clientes, los socios y la sociedad en general".

Bajo esta perspectiva, un líder orientado a crear valor dentro de la organización es aquel que tiene como objetivo principal el desarrollo y crecimiento de la organización, tanto en términos económicos como sociales. Este tipo de líderes se caracterizan por su visión estratégica, su capacidad de innovación y su compromiso con la excelencia.

Metodología

La presente investigación es de tipo histórico de acuerdo con Del Cid, Méndez y Sandoval (2011), “Es una visión retrospectiva de un fenómeno particular desde un momento determinado hasta otro punto en el tiempo.” Corresponde a un de diseño documental, según Arias (2012), “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.” Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. En tal sentido se revisan diversas publicaciones, entre las cuales se destacan artículos y libros, rescatando información que los investigadores consideran relevante para el presente estudio documental.

Conclusiones

A través de la historia, el liderazgo es asociado con la autoridad y el poder. Los líderes eran vistos como personas con la capacidad de tomar decisiones, controlar a los demás, entre otros aspectos. Sin embargo, con un mundo en constante cambio, las expectativas de las personas han cambiado. Los grupos quieren líderes capaces de inspirar, motivar, ayudar a alcanzar sus objetivos y hasta llegar a lugares impensados.

A partir de la revisión bibliográfica realizada en conjunto con el análisis realizado por los autores, se pueden concluir los siguientes aspectos relevantes sobre el liderazgo en la industria petrolera de Venezuela. Tradicionalmente, la industria petrolera venezolana ha estado caracterizada por un liderazgo autoritario, centrado en el control y la toma de decisiones unilaterales. Sin embargo, en los últimos años, se ha observado un cambio hacia un liderazgo más transformacional, impulsado por los desafíos que enfrenta la industria, como la transición a las energías renovables y la volatilidad de los precios del petróleo.

Los líderes de la industria petrolera venezolana deben ser capaces de afrontar estos desafíos tomando las mejores decisiones, con la información disponible en el momento oportuno, para esto es evidente la necesidad de tener las habilidades y competencias para superar ejercer modelos liderazgos efectivos y así garantizar el futuro de las organizaciones. Entre estas habilidades y competencias, se destacan la Visión estratégica como pilar fundamental para lograr transiciones y adaptaciones a los cambios, los líderes deben ser capaces de generar nuevas ideas y soluciones a los problemas a través del pensamiento

innovador. La habilidad de inspirar a los demás es crucial en un entorno en el cual los problemas sociales suelen socavar la capacidad de auto motivarse de las personas.

El empoderamiento, capacidad esencial para estimular el crecimiento de las nuevas generaciones de líderes, sacar lo mejor en cada partida, así como la cultura de aprendizaje continuo, son habilidades que generan valor en las organizaciones. Todas estas habilidades requieren de un esfuerzo continuo, la industria petrolera en Venezuela necesita líderes con estos perfiles, capacidades que serán soporte para poder transitar por un entorno político y regulatorio complejo. Por tanto, el liderazgo es un factor clave para cualquier organización, la industria petrolera no es la excepción.

Como aporte de la presente investigación se propone la adopción del modelo G.R.A.T.O, el cual, desde la perspectiva de los investigadores es relevante en el contexto actual, caracterizado por la incertidumbre, la complejidad y la velocidad del cambio. Los líderes que deseen ser exitosos en este contexto deben desarrollar las cinco características del modelo G.R.A.T.O.

Referencias Bibliográficas

- Anderson, N. H. (1983). The theory of reasoned action and attitude-behavior relations. *Psychological Review*, 90, 171-206.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas. Editorial Episteme.
- Britto, L. (1989). *Juan Pablo Pérez Alfonzo: El profeta olvidado*. 1era Edición. Caracas, Venezuela. Editorial Planeta.
- Caltabiano, G. (30 de julio 2021). Resiliencia organizacional: qué es, cómo funciona, cuáles son sus elementos y qué tan importante es en el marketing. Rockcontent. <https://rockcontent.com/es/blog/resiliencia-organizacional/>
- Collins, J. y Porras, J. (2011). *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*. 3rd ed. Harper Business.
- Daft, R. L. (2006). *La experiencia del liderazgo* (3a. ed.). México, D.F. Cengage Learning.
- Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. 2da Edición. México. Pearson Educación.
- Fernández, F. (2022) *Hacia el Liderazgo*. ISBN: 979-8215613153

- Gale, M. (11 de octubre de 2022). A look at Michael E. Porter's competitive advantage if it were written for 2023 and beyond. Forbes.
- <https://www.forbes.com/sites/michaelgale/2022/10/11/a-look-at-michael-e-porters-competitiveadvantage-if-it-were-written-for-2023-and-beyond/>
- Kissinger, H. (2023). Leadership. Six Studies in World Strategy. Barcelona. Penguin Random House Grupo Editorial.
- Klein, G. (2003). The Power of Intuition. New York. Doubleday.
- Loaiza C., y Pirela L. (2015) Liderazgo en Organizaciones Venezolanas. Universidad del Zulia. Revista Venezolana de Gerencia. Año 20, N° 69. ISSN 1315-9984.
- Lussier, R. y Achua, Ch. (2016). Liderazgo. Teoría, Aplicación y desarrollo de habilidades. México. Cengage Editores, S.A de C. V.
- Maxwell, J. (2019). Leadershift. Nashville. HarperCollins Leadership
- Nevins, A. (1941) John D. Hicks, John D. Rockefeller: The Heroic Age of American Enterprise. New York: Charles Scribner's Sons. The American Historical Review, Volume 47, Issue 1. <https://doi.org/10.1086/ahr/47.1.163>
- Newstrom, J. W. (2011). La dinámica de la gente y las organizaciones (12a. ed.). México, D.F. McGraw-Hill.
- Porter, M. y Kramer, M. (2011). Creating Shared Value How to reinvent capitalism and unleash a wave of innovation and growth. Harvard Business Review. Creating Shared Value (hbr.org)
- Prahalad, C. y Ramaswamy, V. (2004). The Future of Competition: Co-Creating Unique Value with Customers. Harvard Business Press.
- Ridderstrale, J. y Nordstrom, K. (2007). Funky Business Forever. How to enjoy capitalism. Sweden. Financial Times/Prentice Hall
- Simon, H. A. (1957). Administrative Behaviour. Nueva York: Wiley
- Thompson et al. (2018). Administración Estratégica. Teoría y Casos. 2da Edición internacional. Ciudad de México. McGraw-Hill Education.
- Vanistendael, B. (2002). Resiliencia: La clave para superar la adversidad. Barcelona, España: Gedisa.
- Yukl, G. (2008). Liderazgo en las Organizaciones. 6ta Edición. Madrid. Pearson Educación, S.A

Perspectivas para el impulso innovativo en el marco de la colaboración radical en entornos VUCA

3JCIJGH-42

*Gissel Mora
**Estefany Velásquez

Resumen

En este artículo se resalta la importancia de impulsar la innovación de las empresas, especialmente de la gestión de los recursos humanos. Se consideran dos variables que rompen con lo tradicional: la colaboración radical en entornos VUCA. Se toman en cuenta los aportes de Von Hippel (2016), Martín Ríos (2014), Drucker (2015), Von Hunerbein (2018), Blacutt Olmos (2021), entre otros. Los cambios organizacionales abren escenarios donde la gerencia debe estar dispuesta a innovar para enfrentar los desafíos globales, incluso trabajando con competidores cercanos. Es importante destacar el uso de la tecnología y la comunicación, así como la necesidad de contar con la colaboración radical para generar nuevas ideas. La incorporación de nuevas herramientas también aporta beneficios, como el reconocimiento de los entornos VUCA y su impacto en la gestión de los recursos humanos.

Palabras clave: Impulso innovativo, colaboración radical, Entorno VUCA.

Perspectives for the innovative impulse within the framework of radical collaboration in environments VUCA

Summary

This article highlights the importance of driving innovation in companies, especially in human resource management. Two variables that break with the traditional are considered: radical collaboration in VUCA environments. The contributions of Von Hippel (2016), Martín Ríos (2014), Drucker (2015), Von Hunerbein (2018), Blacutt Olmos (2021), among others, are taken into account. Organizational changes open scenarios where management must be willing to innovate to face global challenges, even working with close competitors. It is important to highlight the use of technology and communication, as well as the need for radical collaboration to generate new ideas. The incorporation of new tools also brings benefits, such as the recognition of VUCA environments and their impact on human resources management.

Keywords: Innovative drive, radical collaboration, VUCA environment.

*Gissel Mora Licda. Administración de empresas. Maestrante Gerencia Empresarial. E.mail.com moragissel@gmail.com

**Estefany Velásquez Licda. Administración de empresas. Maestrante Gerencia Empresarial. E.mail.com estefany_v280788@hotmail.com

Introducción

En la actualidad, las organizaciones enfrentan diversos desafíos a nivel mundial y buscan mecanismos para afrontarlos y lograr sus objetivos de crecimiento, ya sea en el ámbito de bienes o servicios. En países como Venezuela, donde las políticas gubernamentales han tenido un impacto económico significativo, la sociedad se ha visto obligada a enfrentar las brechas generadas por estas acciones, sumergiéndose en un ambiente de incertidumbre constante.

En este contexto cambiante, las organizaciones continúan luchando por alcanzar una posición competitiva, enfrentando adversidades y reconociendo la necesidad de innovar en sus espacios. En este sentido, un área clave para promover la innovación es la gestión de Recursos Humanos. Von Hippel (2016), señala que el mundo está experimentando cambios significativos, donde el control está en manos de los clientes, consumidores y electores, es decir, los usuarios de productos y servicios. Estos usuarios son cada vez más exigentes, tienen más opciones y desean que los productos y servicios satisfagan sus necesidades y les brinden una experiencia satisfactoria en todos los aspectos. Esto ha llevado a que organizaciones, empresas e incluso gobiernos se vean obligados a satisfacer estas demandas de manera urgente.

En este contexto, la gestión de Recursos Humanos se enfoca en comprender de manera crítica cómo gestionar de forma efectiva a las personas que conforman la organización (Huselid, 2015). En particular, la literatura ha destacado el desarrollo de prácticas altamente innovadoras en la gestión de Recursos Humanos, que atraen, motivan y retienen de manera satisfactoria a las personas claves en la organización. Estas prácticas innovadoras son impulsadas principalmente por la tecnología de la comunicación y el rápido crecimiento de los nuevos mercados.

Sin embargo, en este contexto, la alta dirección a menudo muestra resistencia a aceptar la idea de una colaboración radical para enfrentar los desafíos globales, ya que esto podría implicar trabajar con competidores cercanos. La colaboración radical, como lo describe Martin (2019), es una metodología para construir relaciones de alta confianza con el fin de mejorar la eficiencia, la productividad, la innovación y la agilidad. Además, en la gestión de Recursos Humanos, se ha reconocido la importancia de los entornos VUCA, que respaldan la necesidad de diseñar planes y estrategias que permitan navegar por aguas turbulentas, especialmente en el caso de Venezuela.

Por lo tanto, este artículo tiene como objetivo argumentar la relevancia de impulsar la innovación en el marco de la colaboración radical en entornos VUCA, con el propósito de impulsar a Venezuela hacia un futuro donde pueda superar la crisis política que afecta la economía y, por consiguiente, el desarrollo de las organizaciones, tanto en el sector de bienes como de servicios.

Fundamentación teórica

Los impulsores implícitos en la innovación, el rol de la Gestión de los Recursos Humanos.

De acuerdo a Heffernan, (2016) Gilchrist (2014) Tolle (2012) Gates (2015), los impulsores principales para la innovación de la era moderna, hacen referencia a la tecnología de la comunicación y el rápido crecimiento de los nuevos mercados. Al respecto, los autores citados explican que la comunicación ha alimentado la democratización, donde se pone de ejemplo la caída del Muro de Berlín al predominio de la democracia en América Latina y las opiniones de los clientes en empresas On Line, observando cómo las personas ante las alternativas pueden elegir permitiendo con ello el crecimiento de los mercados de consumo.

Asimismo, Drucker (2015 p. 33), se refiere a la práctica de la innovación como una "herramienta específica de los empresarios innovadores; el medio con el cual explotar el cambio como una oportunidad para un negocio diferente. Se la presenta como una disciplina que puede aprenderse y practicarse." Por otra parte, se toman las siguientes consideraciones del autor citado: a) la innovación se inicia con el análisis de oportunidades de manera sistematizada e intencional; b) la innovación es conceptual y perceptiva implica salir a observar, preguntar y escuchar; c) la innovación es simple y enfocada en una sola cuestión; d) las innovaciones empiezan siendo pequeñas y son efectivas; e) la innovación busca ser líder en su campo de acción. El autor los menciona como principios de la innovación (p. 162).

Dentro de estas aseveraciones, se puede entender que la innovación realmente sirve de impulso, en el contexto organizacional donde la gerencia al reconocer su relevancia generará los cambios necesarios de manera holística, es decir, es la acción de dotar a los recursos con una nueva capacidad de producir riqueza. La innovación crea un "recurso". También se desea hacer mención, el concepto de Innovación desarrollado Porter (1991) citado Blacutt Olmos (2021 p. 41), puesto que aún su posición sigue vigente, al insertar el concepto de innovación en la pregunta ¿cómo crear ventaja competitiva? El autor hace referencia a la innovación como un factor de relevancia en el análisis de base en su obra. Por ejemplo:

"La innovación se define aquí en sentido general, a fin de incluir en ella tanto las mejoras en la tecnología como los mejores métodos o formas de hacer las cosas." "En los mercados internacionales las innovaciones que producen ventaja competitiva prevén las necesidades tanto interiores como extranjeras. Por otra parte, las innovaciones que responden a las preocupaciones o circunstancias que son peculiares del mercado interior pueden retrasar realmente el éxito competitivo internacional". (p. 78-79).

Cabe destacar que El Massachusetts Institute of Technology (MIT) ha puesto las mejores conferencias técnicas del mundo a disposición de todo aquel que tenga una conexión de banda ancha a Internet, gratuitamente. En China, hay productos de imitación que llegan al mercado antes que los productos de marca originales. Hoy en día hay poca diferencia entre los chips de los ordenadores, los motores de los autos o los ingredientes de los platos que se consumen, puesto que los ingredientes son los mismos, lo que distingue la experiencia del producto o servicio es lo que se hace con ellos. Es decir, se debe transformar aquello que se ofrece en soluciones más completas si no queremos convertirnos en meros proveedores de componentes de productos dentro del ecosistema empresarial mundial.

En correspondencia a lo planteado, se precisa entonces que la colaboración para la innovación se enmarca así dentro de un nuevo paradigma denominado innovación abierta. Esta nueva propuesta, frente a la idea convencional de que la innovación surge dentro de la propia empresa (paradigma cerrado), afirma que la generación de innovación es una actividad multidisciplinar que abarca múltiples organizaciones, circunstancias y escenarios (paradigma abierto) (Bougrain, y Haudeville (2012).

En esta misma línea, Kaiser (2012) adelantaba que la era de la innovación barata había terminado, y que las empresas se verían obligadas a incrementar sus esfuerzos de investigación de cara a ganar y mantener su cuota de mercado, así como a buscar, más allá de sus fronteras, los recursos y capacidades con los que no contaban donde la gestión de recursos humanos, tiene que trabajar para lograrlo con efectividad.

Aplicabilidad de la metodología Colaboración Radical.

Según Von Hünerbein (2018), el concepto de Colaboración Radical se define como una metodología que busca establecer relaciones de alta confianza en el entorno laboral con el propósito de mejorar la eficiencia, la productividad, la innovación y la agilidad. El autor destaca que en la actualidad, nadie puede

alcanzar el éxito por sí solo, sino que es necesario contar con habilidades para construir relaciones y formar alianzas tanto a nivel individual como entre equipos de proyectos, departamentos, empresas y organizaciones.

Es común encontrar entornos laborales que carecen de las habilidades necesarias para la colaboración, lo cual resulta en una pérdida de tiempo y recursos. Estos entornos son menos propensos a la creatividad, presentan una alta rotación de empleados, menor confianza, plazos de entrega más largos y una menor satisfacción de los empleados. Sin embargo, al participar en un taller sobre Colaboración Radical, se adquiere conocimiento que puede transformar la cultura laboral y fomentar una colaboración más efectiva. Esto se logra mediante la creación de un ambiente de alta confianza, donde existe apoyo mutuo, cooperación, disposición para asumir riesgos saludables, honestidad y apertura.

La implementación de la Colaboración Radical en el entorno laboral tiene como objetivo principal superar las deficiencias en la colaboración y aprovechar al máximo el potencial colectivo de los individuos y equipos. Al promover una cultura de trabajo altamente colaborativa, se generan beneficios significativos como un aumento en la creatividad, mayor retención de empleados, mayor confianza en el equipo, plazos de entrega más cortos y una mayor satisfacción general de los empleados. En resumen, la Colaboración Radical se presenta como una estrategia efectiva para mejorar la colaboración y alcanzar resultados positivos en el entorno laboral.

Según Tamm y Luyet (2016) en su libro sobre Colaboración Radical, se destacan las Cinco Habilidades esenciales para vencer la actitud defensiva y construir relaciones exitosas. Este contenido se presenta como una guía paso a paso dirigida a cualquier persona que desee crear entornos de confianza y colaboración, transformando grupos en equipos y organizaciones empoderadas.

Los autores enfatizan que su obra proporciona herramientas prácticas que permiten aumentar significativamente la capacidad de colaboración. Estas cinco habilidades de Colaboración Radical se pueden aprender y desarrollar en un período corto de tiempo, lo que beneficia tanto a individuos como a organizaciones en sus planes de crecimiento. En resumen, la adquisición y desarrollo de estas habilidades de colaboración propuestas en el enfoque de Colaboración Radical tienen un impacto positivo en las organizaciones, mejorando la comunicación, la resolución de conflictos y promoviendo un ambiente de confianza y apertura donde los equipos pueden trabajar de manera más efectiva y alcanzar resultados exitosos.

Por último, expresan Tamm, y Luyet (2016 ob cit), se genera mayor nivel de responsabilidad personal, lo que da como resultado un ambiente con menos roses, culpas e inconformidades. Si las personas están en desacuerdo con algo, toman acciones para resolver la situación. Colaboración Radical es una revelación para líderes, gerentes, ejecutivos, profesionales de recursos humanos, instructores, políticos, emprendedores, agentes y consultores que buscan caminos constructivos para generar los resultados que desean.

Seguidamente se muestran las cinco habilidades implícitas en la Colaboración Radical, desarrolladas por Tamm, y Luyet (2016 ob cit), las cuales han sido expuestas a nivel mundial en organizaciones que actualmente son exitosas:

Intención colaborativa:

Permanece en la Zona Verde, muestra una presencia auténtica no defensiva y comprometerse profundamente con el éxito de la relación.

Apertura:

Crea un clima receptivo de honestidad y veracidad que le permita a las demás personas sentirse lo suficientemente seguras para plantear temas difíciles y buscar soluciones.

Responsabilidad personal:

Acepta las circunstancias de tu vida; asume plena responsabilidad por tus elecciones y las consecuencias no previstas de tus acciones (intencionales y no intencionales).

Autoconciencia y conciencia de los demás:

Asume la responsabilidad de tu propio conocimiento y busca comprender las intenciones, preocupaciones y motivaciones de los demás, al nivel necesario para explorar temas interpersonales difíciles.

Negociación y resolución de problemas:

Utiliza técnicas de solución de problemas que promuevan una atmósfera de colaboración y prácticas de apoyo mutuo, como el enfoque basado en intereses; un método para transitar a través del conflicto y resolver los problemas que surgen en todo tipo de relaciones.

Es fundamental destacar que los líderes no podrán alcanzar el éxito a largo plazo sin la capacidad de fomentar y crear fuerzas de trabajo colaborativas. En un entorno laboral cada vez más interconectado y orientado hacia resultados, la habilidad de colaborar se vuelve indispensable para impulsar la productividad, la creatividad y la innovación en los equipos de trabajo. El desarrollo de habilidades de colaboración no solo beneficia a los individuos, sino también a las organizaciones en su conjunto. Un ambiente laboral en el que se fomenta la colaboración promueve una mayor participación, comunicación abierta y confianza mutua entre los miembros del equipo. Esto conduce a una mayor eficiencia en la resolución de problemas, una mejor toma de decisiones y un clima laboral más positivo y productivo.

Entorno Vuca, y su rol en las organizaciones.

Según Johansen (2012), el entorno actual en el que operan las organizaciones se caracteriza por un constante y rápido cambio, tanto a nivel interno como externo. Estos cambios generan una serie de desafíos y dificultades que afectan el desarrollo y los procesos de las organizaciones. La volatilidad de las situaciones, la incertidumbre sobre lo que depara el futuro, la complejidad de los procesos y las interrelaciones, así como la ambigüedad en la toma de decisiones, se han vuelto normales y se espera que incluso empeoren con el tiempo.

Apuntan Burchardt y Maisch, (2019), esto ha ocurrido debido al avance de la tecnología, el desarrollo generacional de nuevas formas de pensar, así como actuar, la diversidad cultural y la necesidad de que se entreguen soluciones rápidas como efectivas, lo que obliga a las organizaciones a estar a la altura de lo esperado con decisiones que respondan a dichos cambios. Cuando una organización se encuentra en una línea de trabajos plana, sin modificaciones enfocadas en mejorar, acostumbrada a realizar un trabajo tradicional, sin innovar en sus decisiones y actuar, puede ocasionar la falta de interés de los potenciales clientes.

Por otra parte, la ausencia de dinamismo y actualización de procesos para responder a un entorno turbulento es lo que hace a una organización poco competitiva y no logre la satisfacción esperada del cliente. En consideración a lo expuesto, Giones, Brem y Berger, (2018) manifiesta que por esta razón se

requiere alinear los esfuerzos para administrar un cambio en la estrategia el cual se ha llevado hasta ahora, para enfrentarse a los cambios apuntando al trabajo colaborativo, generando disciplina y dedicación al realizar cambios, y mantener una mentalidad abierta para enfrentar el entorno actual.

Para abordar escenarios problemáticos, es necesario realizar una revisión exhaustiva de las condiciones actuales de desarrollo e interacción dentro de la empresa, con el fin de detectar brechas que puedan ser abordadas a través de enfoques desarrollados por la industria para enfrentar el entorno VUCA. Esta evaluación se lleva a cabo considerando la cultura organizacional, la cual se genera desde la dirección y se traspa a todos los colaboradores.

El concepto de entorno VUCA no es nuevo, habiendo sido acuñado por el Ejército de los Estados Unidos en 1991 para describir el mundo en el que se encontraban sus soldados durante la Guerra del Golfo Pérsico. Este escenario se caracterizaba por su volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad. Hoy en día, más de 30 años después, este término se ha popularizado en el ámbito empresarial y se utiliza para describir el entorno económico, político y social en el que las empresas y los trabajadores se desenvuelven. Es un mundo en constante cambio que ocurren cada vez más rápidamente, lo que dificulta la planificación y predicción del futuro.

El término VUCA, que representa las siglas en inglés de volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad, busca describir un entorno caracterizado por cambios rápidos e impredecibles, dificultad para predecir el futuro debido a la volatilidad del entorno, interconexión compleja que hace que un cambio en un lugar del mundo afecta rápidamente a otros, y una dificultad para comprender lo que está sucediendo debido a la complejidad del entorno. Esta situación puede generar identificación y, a veces, superación por parte de las personas involucradas, según lo manifiesta Espinosa (2021).

No obstante, el mundo empresarial está cada vez más consciente de la influencia del entorno VUCA en las organizaciones y de la necesidad de diseñar planes y estrategias que faciliten la navegación en estas condiciones. Es fundamental que las empresas desarrollen la capacidad de adaptarse rápidamente, anticiparse a los cambios, tomar decisiones ágiles y flexibles, y promover una cultura de aprendizaje continuo para hacer frente a los desafíos que plantea el entorno VUCA.

Ahora bien, en este contexto, la gerencia de los Recursos Humanos, son la primera línea para dotar a las organizaciones de perfiles capaces de lidiar en este entorno. Para la organización Nexian (2021

p.24) “Los perfiles profesionales flexibles, adaptables, y los líderes creativos e innovadores son cada día más demandados pues facilitan la posibilidad de encontrar nuevas soluciones a los nuevos retos”. La otra cualidad más buscada es que sean profesionales capaces de trabajar en equipo, y de colaborar eficazmente, para impulsar el cambio en las empresas.

Metodología

En este estudio, se utilizó una metodología documental para abordar el objetivo de investigación. En primer lugar, se llevó a cabo una exhaustiva búsqueda bibliográfica en bases de datos científicas, revistas especializadas y otros recursos académicos relevantes. Se seleccionaron y revisaron cuidadosamente los documentos que se consideraron pertinentes y de calidad para la investigación. Posteriormente, se procedió a realizar una lectura crítica de los documentos seleccionados, extrayendo la información relevante y organizándose de manera sistemática.

Esta metodología documental permitió obtener una base teórica sólida y actualizada, así como identificar las brechas de conocimiento existentes en el tema de estudio. Asimismo, Niño (2019 p. 95, 96). Establece que la palabra documento se entiende como las fuentes cuya consulta o estudio permite obtener información, como el testamento escrito de un hecho pasado histórico y como la huella que un ser humano ha dejado en los objetos físicos, la cual también puede dar testimonio de hechos o comportamientos.

Conclusiones

En resumen, las reflexiones finales destacan la importancia de abordar los constantes cambios y desafíos que enfrentan las organizaciones en un entorno VUCA. Se resalta la necesidad de adoptar una mentalidad ágil, fomentar la innovación y desarrollar una cultura de colaboración radical. Para lograr un cambio cultural hacia una mentalidad ágil, se propone un plan comunicacional sólido, el involucramiento del área de Recursos Humanos en la promoción de la agilidad, y la capacitación de los colaboradores en habilidades necesarias para la autonomía, la creatividad y el desarrollo de competencias.

Además, se enfatiza en la necesidad de utilizar herramientas tecnológicas que apoyen el trabajo ágil y faciliten la toma de decisiones basada en un mayor conocimiento. Se reconoce que estas reflexiones no

garantizan estar completamente preparados para los cambios y desafíos, pero se destaca la importancia de trabajar en una estrategia empresarial sólida y flexible para enfrentar y adaptarse al entorno VUCA.

En conclusión, para enfrentar los cambios constantes y los desafíos del entorno VUCA, las organizaciones deben fomentar la agilidad, la innovación y la colaboración radical. Es necesario adoptar una mentalidad abierta, promover el liderazgo colaborativo y utilizar herramientas tecnológicas para impulsar la eficiencia y la toma de decisiones informadas. Con un enfoque estratégico y una cultura organizacional adecuada, las organizaciones pueden estar mejor preparadas para enfrentar los cambios y adaptarse a un entorno en constante evolución.

Referencias bibliográficas

Bougrain, F. y B. Haudeville (2012). Innovation, Collaboration and SMEs Internal Research Capacities. *Research Policy* 31, 735-747.

Blacutt Olmos, Jorge Alejandro A (2021). "La innovación, un tema recorriendo los caminos de la teoría de la administración". *Perspectivas*, Año 24, N° 47, mayo 2021. pp. 123-138. Universidad Católica Boliviana "San Pablo", Unidad Académica Regional Cochabamba. Clasificación JEL: I39, A39.

Burchardt, C. and Maisch, B. (2019). Digitalization needs a cultural change – examples of applying Agility and Open Innovation to drive the digital transformation. *Procedia CIRP*, Vol. 84, 112-117. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2019.05.009>.

Drucker F. Peter. (2015). *La disciplina de la innovación*, (2004) Harvard Business School Publishing Corporation. All rights reserved. Todos los derechos reservados.

Gates, B. (2015) *Las tecnologías innovadoras que resolverán el cambio climático y cómo financiarlas* Entrevista.

Giones, F., Brem, A., and Berger, A. (2018). Strategic decisions in turbulent times: Lessons from the energy industry. *Business Horizons*, Vol. 62(2), 215-225. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.11.003>.

Heffernan,

M(2015)de TEDWomen https://www.ted.com/talks/margaret_heffernan_why_it_s_time_to_forget_the_pecking_order_at_work?language=es.

- Johansen, B. (2012). *Leaders Make the Future: Ten New Leadership Skills for an Uncertain World* (2nd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler, 242 pp. ISBN: 978-1-60994-487-2.
- Kaiser, U. (2012). An Empirical Test of Models Explaining Research Expenditures and Research Cooperation: Evidence for the German Service Sector. *International Journal of Industrial Organization* 20 (6), 747-774.
- Martin-Rios, C (2014) Innovación en gestión de recursos humanos: la relevancia de las redes inter-organizativas de intercambio de conocimiento *Journal of Technology Management & Innovation* vol.12 no.3 Santiago 2017.
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación. Diseño, ejecución e informe*. Bogotá, Colombia.
- Porter, Michael.E., (1991.) *La Ventaja Competitiva de las Naciones*, Javier Vergara Editor SA, Bs.As. Pág. 78- 101.
- Roger Martin, (2019) *The Design of Business: Why Design Thinking is the Next Competitive Advantage*, Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Tamm, James W. y Luyet, Ronald J. (2016), *Colaboración Radical: Cinco Habilidades Esenciales para Vencer la Actitud Defensiva y Construir Relaciones Exitosas: 445 páginas Edición en Español*.
- Tolle, E. (2012). *Un nuevo mundo, ahora. Encuentra el propósito de tu vida*. Barcelona. Debolsillo.
- Von Hippel, Eric (2016) *Democratizing Innovation*, Cambridge MA: The MIT Press.
- (Huselid, 2015). En concreto, tal como lo plantea Martin-Ríos, (2014), la literatura ha prestado especial atención al desarrollo de prácticas a la gestión de recursos humanos, Gilchrist (2014) Tolle (2012) Gates (2015), los impulsores principales.

Control y gestión contable en países desarrollados y su implicación en Venezuela

3JCIJGH-51

*Gabriel Bastidas
**Luis Valero

Resumen

A medida que las empresas operan en un entorno económico más globalizado, se ha vuelto indispensable, establecer estándares contables internacionales que promuevan la comparabilidad y la transparencia de los estados financieros. Este artículo pretende examinar el Control y Gestión Contable en países desarrollados y su implicación en Venezuela. Utilizando una metodología analítico-documental. Los resultados de la investigación revelaron que, los países desarrollados han establecido sistemas de control, gestión contable sólidos, basados en estándares internacionales reconocidos. No obstante, Venezuela enfrenta desafíos en este ámbito. Concluyendo que, el Estado ha presentado dificultades para adoptar plenamente los estándares internacionales de contabilidad, lo que ha limitado la comparabilidad de la información financiera; y, ha generado inquietudes respecto a la transparencia de los estados financieros.

Palabras clave: Estados financieros, Estándares Internacionales de Contabilidad, Gestión Contable.

Accounting control and management in developed countries and its implication in Venezuela

Abstract

As companies operate in a more globalized economic environment, it has become essential to establish international accounting standards that promote comparability and transparency of financial statements. This article aims to examine Accounting Control and Management in developed countries and its implication in Venezuela using an analytical-documentary methodology. The results of the research revealed that developed countries have established solid accounting control and management systems based on recognized international standards. However, Venezuela faces challenges in this area. It concluded that the State has presented difficulties in fully adopting international accounting standards, which has limited the comparability of financial information and has raised concerns about the transparency of financial statements.

Keyword: Financial Statements, International Accounting Standards, Accounting Management.

*Licenciado en Contaduría Pública, Empresario. Maracaibo; edo. Zulia. Venezuela. Dirección de correo electrónico: gabriel.bastidas.d@gmail.com

**Licenciado en Contaduría Pública, Coordinador del Departamento de Contabilidad Agronivar. Maracaibo; edo. Zulia. Venezuela. Dirección de correo electrónico: luisdavidvalero93@hotmail.com

Introducción

La contabilidad, como disciplina fundamental en el ámbito empresarial, desempeña un papel crucial en la generación y análisis de información financiera Fernández (2023). A medida que las empresas operan en un entorno económico cada vez más globalizado, se ha vuelto indispensable, establecer estándares contables internacionales que promuevan la comparabilidad y la transparencia en la presentación de estados financieros (Bravo y Vega, 2021).

En este contexto, surgen “las Normas Internacionales de Contabilidad y las Normas Internacionales de Información Financiera, desarrolladas por la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB, por sus siglas en inglés), se erigen como principios y reglas contables de aplicación internacional. Su objetivo principal es armonizar las prácticas contables a nivel global, facilitando la comunicación y el intercambio de información financiera entre diferentes países y jurisdicciones” (Alonso et. al (2022).

En la misma dirección, la adopción de las Normas Internacionales de Contabilidad y las Normas Internacionales de Información Financiera; representa un importante avance en la estandarización contable, debido a que, permite una comparación más precisa de los resultados financieros y la situación patrimonial de las empresas; independientemente, de su ubicación geográfica o industria a la que pertenezcan. Según Buitrago (2021), esto resulta especialmente relevante en un contexto donde las fusiones, adquisiciones y operaciones transfronterizas son cada vez más comunes.

Además de promover la comparabilidad, estas normas también buscan mejorar la calidad de la información financiera, brindando a los usuarios una imagen más clara y confiable de la posición financiera y desempeño de una entidad (Alvarado y Delgado, 2023). Al seguir un conjunto común de principios contables, se reducen las divergencias y las interpretaciones subjetivas, lo que a su vez, fortalece la confianza de los inversores, acreedores y otras partes interesadas en la información reportada.

No obstante, la adopción de las Normas Internacionales de Contabilidad y las Normas Internacionales de Información Financiera; implica desafíos y ajustes para los países y las organizaciones que las implementan. En virtud de que, de acuerdo con Guillén et. al (2020), requiere la actualización de marcos regulatorios y la capacitación de profesionales contables, así como una revisión de los sistemas y procesos internos de las organizaciones.

Fundamentación Teórica

Los sistemas contables y financieros en países desarrollados, constituyen un aspecto fundamental en la estructura económica y empresarial de estas naciones (Parra et. al, 2020). Estos sistemas están diseñados para brindar un marco sólido y confiable que permita el registro; la presentación y la interpretación de la información financiera de manera precisa y transparente. En este sentido, los países desarrollados han establecido normas, regulaciones y prácticas contables sofisticadas que garantizan la calidad y la comparabilidad de la información financiera (Moncada, 2023).

A nivel general, para Peña (2020), los sistemas contables y financieros en países desarrollados, se caracterizan por su enfoque en la adopción de estándares internacionales de contabilidad. Estos estándares, como las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), establecen los principios y los criterios de reconocimiento, medición, presentación y revelación de los elementos de los estados financieros. Su objetivo es mejorar la transparencia, la comparabilidad y la calidad de la información financiera, facilitando así la toma de decisiones tanto a nivel nacional como internacional.

En este propósito, estos países han desarrollado organismos y entidades encargadas de la emisión y el seguimiento de los estándares contables. Verbi gratia, en Estados Unidos, la Financial Accounting Standards Board (FASB), es el organismo responsable de establecer y mantener los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (GAAP). En efecto, en la Unión Europea, la Fundación International Financial Reporting Standards (IFRS), es la autoridad encargada de la emisión de las NIIF (García, 2019). Estos organismos trabajan en estrecha colaboración con reguladores, profesionales de la contabilidad y otras partes interesadas, para garantizar la adecuada implementación y actualización de los estándares.

Es preciso señalar que, un aspecto destacado de los sistemas contables y financieros en países desarrollados, es el énfasis en la auditoría independiente. Estos países suelen contar con una sólida infraestructura de auditoría, que incluye firmas de auditoría internacionales reconocidas y reguladores especializados. Las auditorías externas son realizadas por profesionales independientes, que verifican la razonabilidad y la veracidad de los estados financieros de las organizaciones (Iruretagoyena y Zeledón, 2022). Este proceso de auditoría contribuye a fortalecer la confianza de los inversionistas, los acreedores y otros stakeholders en la información financiera presentada.

De igual forma, los sistemas contables y financieros en países desarrollados, promueven la divulgación de información financiera a través de informes públicos y accesibles. Con base en Peñaloza y Vera (2023), las empresas están obligadas a presentar informes financieros periódicos, como los estados financieros anuales y los informes trimestrales, que brindan una visión completa de su desempeño financiero y su posición económica. Estos informes deben cumplir con los estándares contables y ser auditados, lo que garantiza la transparencia y facilita la comparabilidad entre empresas y sectores.

En términos de aspectos específicos, los sistemas contables y financieros en países desarrollados, se centran en la valoración y el reconocimiento de activos y pasivos. Los métodos de valoración utilizados suelen basarse en criterios objetivos y fiables, como el costo histórico, el valor razonable o el valor presente de los flujos de efectivo futuros. Esto proporciona una representación más precisa de la situación financiera y el desempeño de una entidad (Apaza, 2020).

Asimismo, los sistemas contables y financieros en países desarrollados, consideran la importancia de la gestión del riesgo financiero. Las empresas están obligadas a evaluar y revelar los riesgos significativos a los que se enfrentan; como el riesgo crediticio, el riesgo de mercado o el riesgo operativo (Ospina y Hernández, 2022). Además, se promueve el uso de herramientas de gestión de riesgos, como los seguros y los derivados financieros, para mitigar y controlar los riesgos financieros asociados a las operaciones empresariales.

En atención a Casco et. al (2019), la contabilidad de costos es otro aspecto clave en los sistemas contables y financieros en países desarrollados. Se busca que, las empresas puedan determinar con precisión el costo de producción de bienes y servicios; así como analizar y controlar los costos en todas las etapas del proceso productivo. Esto permite tomar decisiones informadas sobre fijación de precios, eficiencia operativa y rentabilidad.

En cuanto a la gestión financiera, Bayona y Ramos (2022), indican que los sistemas en países desarrollados se enfocan en la planificación, el control y el análisis de la información financiera para la toma de decisiones estratégicas. Se utilizan herramientas y técnicas financieras avanzadas, como el presupuesto de capital, el análisis de inversiones y la gestión del capital de trabajo, para optimizar la asignación de recursos y maximizar el valor de la empresa.

Igualmente, los sistemas contables y financieros en países desarrollados promueven la gobernanza corporativa efectiva. Se fomenta la creación de juntas directivas independientes, la adopción de códigos de ética y la implementación de políticas de transparencia y rendición de cuentas. Estas prácticas contribuyen a garantizar una gestión responsable y una adecuada supervisión de las operaciones financieras de las organizaciones.

Normas internacionales de contabilidad: implicaciones y aplicabilidad en Venezuela.

Las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) o Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), son un conjunto de principios, normas y prácticas contables reconocidas a nivel global (De la Hoz-Suárez et. al, 2020). Estas normas se han desarrollado, con el objetivo de estandarizar y armonizar la presentación de la información financiera en diferentes países; y, facilitar la comparabilidad de los estados financieros entre las organizaciones. En el caso de Venezuela, la adopción e implementación de las NIC, ha tenido implicaciones significativas y plantea desafíos para el entorno contable del país.

En términos generales, la adopción de las normas internacionales de contabilidad en Venezuela, implica una transición hacia un marco contable más alineado con las prácticas internacionales y, una mayor armonización con los estándares contables utilizados en otros países desarrollados (Fierro et. al, 2016). Esto tiene el potencial de mejorar la calidad y la comparabilidad de la información financiera; así como de fortalecer la confianza de los inversionistas nacionales e internacionales en el mercado venezolano.

Atendiendo a Espinoza-Curne (2020), una de las principales implicaciones de la adopción de las NIC en Venezuela, es la necesidad de realizar cambios en los sistemas de información contable y en los procesos internos de las organizaciones. Esto implica la actualización de los sistemas de contabilidad, la capacitación del personal contable y la adaptación de los procedimientos y políticas internas, para cumplir con los requisitos de las normas internacionales. Estos cambios pueden ser complejos y requerir una inversión significativa de tiempo y recursos, por parte de las organizaciones venezolanas.

De igual manera, la aplicabilidad de las NIC en Venezuela plantea desafíos relacionados con el entorno económico, legal y regulatorio del país. El Estado venezolano ha enfrentado una serie de desafíos económicos y políticos en los últimos años; lo que ha impactado en la estabilidad y la confiabilidad de la información financiera (Sologuren, 2020). La situación inflacionaria, la volatilidad de la moneda y la

falta de acceso a divisas extranjeras, pueden dificultar la aplicación de las normas internacionales de contabilidad, que se basan en supuestos y conceptos diferentes a los utilizados en un entorno inflacionario y cambiante.

Otro aspecto a considerar es el marco legal y regulatorio vigente en Venezuela, es que la adopción de las NIC puede requerir cambios en la legislación contable y fiscal del país; así como en los organismos reguladores y supervisores mencionado por Ablan (2013). Es fundamental, contar con un marco normativo claro y adecuado que respalde la implementación y el cumplimiento de las normas internacionales.

En el ámbito financiero, la adopción de las NIC en Venezuela, puede tener implicaciones en la valoración y reconocimiento de activos y pasivos, así como en la presentación de información financiera (Chirinos y Rodríguez, 2020). Las normas internacionales pueden requerir la revisión y el ajuste de políticas contables existentes, lo que puede tener un impacto en los estados financieros y, en la posición financiera de las organizaciones venezolanas. Por lo que, es importante llevar a cabo un análisis detallado de las implicaciones específicas de las normas internacionales; en los diferentes sectores y tipos de empresas en Venezuela.

Por, sobre todo, la adopción de las NIC en Venezuela, también puede influir en las prácticas de auditoría y en el papel de los profesionales de la contabilidad. Los auditores y contadores deben adquirir el conocimiento y la experiencia necesarios, para aplicar correctamente las normas internacionales y asegurar la calidad de la información financiera (Ablan, 2013). En adición a ello, los organismos reguladores y profesionales de la contabilidad, deben establecer mecanismos de supervisión y control adecuados, para garantizar el cumplimiento de las normas y la integridad de la información financiera.

Métodos

La metodología de investigación es analítica-documental, la cual se caracteriza por su enfoque en el análisis crítico y sistemático de fuentes documentales existentes. Este enfoque se basa en el uso de documentos previamente recolectados, como libros, artículos científicos, informes, bases de datos y otros materiales escritos, para abordar un problema de investigación específico (Arias, 2012).

En este tipo de investigación, el investigador se dedica a examinar detalladamente la información contenida en los documentos seleccionados; analizando su contenido, identificando patrones,

contrastando diferentes perspectivas y evaluando la calidad y relevancia de la información (Flick, 2007). El objetivo es obtener una comprensión profunda y crítica del tema de investigación a partir de los datos existentes.

Tabla 2.

Normas internacionales de contabilidad y las normas contables locales en Venezuela.

Aspecto	Normas Internacionales de Contabilidad	Normas Contables Locales en Venezuela
Alcance aplicación	y Aplicación a nivel global	Aplicación en el ámbito nacional
Base conceptual	Basada en principios	Basada en reglas y normativas locales
Marco regulatorio	Emitido por el IASB	Emitido por la Comisión de Normas de Contabilidad (CNC) en Venezuela
Objetivos	Transparencia, comparabilidad y relevancia de la información financiera	Cumplimiento de regulaciones locales y necesidades del entorno empresarial venezolano
Presentación de estados financieros	Siguen una estructura y formato específico, como el estado de situación financiera, estado de resultados y estado de flujos de efectivo	Sigue una estructura y formato específico, adaptados a las normativas locales
Revelaciones requeridas	Amplias revelaciones sobre políticas contables, estimaciones y contingencias, así como información adicional para permitir una comprensión completa de la situación financiera y los resultados de la empresa	Revelaciones requeridas por las regulaciones locales y prácticas contables vigentes en Venezuela
Reconocimiento y valoración	y Principios de reconocimiento y valoración claros y consistentes, como el Principio de Devengo y el valor razonable	Reglas de reconocimiento y valoración establecidas por las normas contables locales, que pueden diferir de las NIIF
Dificultades en la implementación	Requiere una adaptación a las particularidades del entorno empresarial venezolano, como la legislación tributaria y la regulación cambiaria	Adopción de normas contables locales, en ocasiones, limitada por la escasez de recursos y falta de actualización de las regulaciones
Capacitación y formación	y Requiere una inversión en capacitación y desarrollo profesional, para familiarizarse con las NIIF y su aplicación correcta	Requiere formación y actualización en las normas contables locales y regulaciones específicas de Venezuela
Comparabilidad	Proporciona una base para comparar la información financiera de las empresas venezolanas con empresas internacionales	Comparabilidad limitada, debido a las diferencias en las normas contables locales y la falta de adopción plena de las NIIF
Confianza y credibilidad	y Coadyuva a generar confianza y credibilidad en los inversores y usuarios de la información financiera	Confianza y credibilidad basadas en el cumplimiento de las regulaciones locales, y la aplicación consistente de las normas contables vigentes en Venezuela

Fuente: Elaboración propia (2023)

Esta tabla muestra un análisis comparativo entre las normas internacionales de contabilidad y las normas contables locales en Venezuela en diferentes aspectos. Mientras que las normas internacionales de contabilidad se aplican a nivel global y se basan en principios, las normas contables locales en Venezuela se centran en las regulaciones y prácticas contables específicas del país. Las normas internacionales buscan la transparencia y comparabilidad de la información financiera, mientras que las normas locales se enfocan en el cumplimiento de las regulaciones locales y las necesidades del entorno empresarial venezolano.

En cuanto a la presentación de estados financieros, las normas internacionales siguen una estructura y formato específicos, mientras que las normas locales se adaptan a las regulaciones locales. Asimismo, las revelaciones requeridas difieren, siendo las normas internacionales más amplias y detalladas.

En términos de reconocimiento y valoración, las normas internacionales establecen principios claros y consistentes, como el principio de devengo y el valor razonable, mientras que las normas locales siguen las reglas establecidas por las normas contables locales, que pueden diferir de las NIIF.

La implementación de las normas internacionales en Venezuela puede enfrentar dificultades debido a la necesidad de adaptarse a las particularidades del entorno empresarial y las regulaciones locales, como la legislación tributaria y la regulación cambiaria. Además, se requiere inversión en capacitación y formación para asegurar el adecuado entendimiento y aplicación de las normas internacionales.

En términos de comparabilidad, las normas internacionales permiten comparar la información financiera de las empresas venezolanas con empresas internacionales, mientras que las diferencias en las normas contables locales pueden limitar la comparabilidad.

Resultados

Los resultados de la investigación, revelaron que los países desarrollados han logrado establecer sistemas de control y gestión contable sólidos, basados en estándares internacionales reconocidos. Estos sistemas garantizan la transparencia, la comparabilidad y la confiabilidad de la información financiera, lo que, a su vez, facilita la toma de decisiones informadas para empresas y actores financieros. Sin embargo, se identificó que Venezuela enfrenta desafíos significativos en este ámbito.

Discusión.

Es fundamental que Venezuela avance en la adopción de estándares contables internacionales, como las Normas Internacionales de Contabilidad y las Normas Internacionales de Información Financiera. Esto permitirá aumentar la transparencia y la comparabilidad de la información financiera, facilitando la toma de decisiones informadas tanto para empresas locales como para inversores extranjeros.

Se requiere una revisión exhaustiva de la normativa contable vigente en Venezuela, con el objetivo de alinearla con los estándares internacionales y promover la consistencia en su aplicación. Es esencial contar con un marco normativo claro y actualizado que proporcione directrices claras para la preparación y presentación de estados financieros.

En este orden de ideas, es menester implementar medidas efectivas para fortalecer los mecanismos de control contable en el país. Esto implica, establecer órganos de supervisión independientes, mejorar los procedimientos de auditoría y promover la rendición de cuentas en todos los niveles de la organización. El fortalecimiento de los controles internos y externos, ayudará a garantizar la integridad y la fiabilidad de la información financiera.

Partiendo del análisis que antecede, resulta esencial invertir en la capacitación y formación de profesionales en el campo de la contabilidad. Se deben ofrecer programas de educación continua que promuevan el conocimiento de los estándares contables internacionales; las mejores prácticas en gestión contable y el uso de tecnologías avanzadas en el proceso contable. Esto permitirá contar con expertos capacitados y actualizados, capaces de aplicar adecuadamente las normas contables y generar información financiera confiable.

Asimismo, es de suma importancia promover una cultura de transparencia y ética en la gestión contable. Las organizaciones y los profesionales de la contabilidad deben comprometerse a actuar con integridad, evitando prácticas fraudulentas o engañosas. Esto contribuirá a generar confianza tanto en el ámbito nacional como internacional, mejorando la reputación de las empresas venezolanas y facilitando el acceso a financiamiento y oportunidades de negocio.

En razón de lo anterior, la Nación venezolana debería buscar la cooperación y el intercambio de conocimientos, con organismos internacionales y países desarrollados en materia de control y gestión

contable. Establecer alianzas estratégicas permitirá acceder a recursos técnicos y asesoramiento especializado, para fortalecer los sistemas contables y adoptar mejores prácticas a nivel global.

Conclusiones

Se evidencia que, los países desarrollados han establecido sistemas y marcos normativos sólidos para la contabilidad y la presentación de información financiera. Estos sistemas, como las Normas Internacionales de Contabilidad y las Normas Internacionales de Información Financiera; promueven la transparencia, la comparabilidad y la confiabilidad de los estados financieros.

En contraste, el Estado Venezolano enfrenta desafíos significativos en materia de control y gestión contable. La situación económica y política del país ha generado inestabilidad, lo que ha impactado negativamente en el desarrollo y aplicación de estándares contables robustos. La falta de claridad normativa y la inconsistencia en la aplicación de las normas contables; han dificultado la generación de información financiera confiable y la toma de decisiones informadas.

En tanto que, la diferencia en la calidad y el nivel de desarrollo de los sistemas contables entre países desarrollados y Venezuela; tiene implicaciones importantes para las empresas y la economía del país. Las empresas venezolanas que operan en un entorno global, se enfrentan a dificultades para cumplir con los estándares internacionales, lo que afecta su capacidad para atraer inversión extranjera y competir en el mercado internacional.

Asimismo, la falta de confianza en la información financiera reportada en la República Bolivariana de Venezuela, limita el acceso a crédito y la capacidad de las empresas para acceder a financiamiento necesario para su crecimiento y expansión. En suma, la falta de transparencia y la inconsistencia en la aplicación de las normas contables, dificultan la evaluación precisa de la situación económica del país y la implementación de políticas públicas efectivas.

Es crucial que, la Nación avance hacia la adopción de estándares contables internacionales y fortalezca su control y gestión contable. Esto requerirá la implementación de reformas estructurales, la actualización de la normativa contable y la capacitación de profesionales en el campo de la contabilidad. Al mejorar la calidad de la información financiera y fortalecer el control contable, Venezuela podrá fomentar la transparencia, atraer inversión extranjera y promover el crecimiento económico sostenible.

Referencias Bibliográficas

Revistas periódicas

- Alonso, R., Capro, A., Eldemire, E. (2022). Análisis de la Evolución de la Aplicación de Principios Contables en Panamá desde 1821 hasta el 2021. Finanzas y Negocios. No. 2 (1).
- Casco, A., Alvarez, L., Garrido, R. (2019). Análisis de los costos ocultos en el proceso de producción industrial. Revista de investigación sigma. No. 6 (2). (Pp. 51-61).
- Chirinos, A., Rodríguez, G. (2020). Normativas contables internacionales aplicables a la contabilidad de gestión medioambiental en Venezuela. Actualidad Contable Faces, No. 15 (25). (Pp. 41-68).
- De La Hoz-Suárez, B., Castro-Ramírez, R., Suriaga-Sánchez, M. (2020). Aplicación de las normas internacionales de información financiera en las empresas ecuatorianas. Domino de las Ciencias. No. 6 (2). (Pp. 878-895).
- Espinoza-Cume, A. (2020). NIIF y su viabilidad en los estados financieros. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria). Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP). No. 5 (3).
- Guillén, L., Zurita, I., Álvarez, J. (2020). Procesos de convergencia a Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, No. 5 (10). (Pp. 92-125).

Páginas webs

- Peña, M. (noviembre de 2020). *Los Efectos en la Información Financiera que Generan el Reconocimiento, Medición y Revelación de Instrumentos Financieros, Bajo los Requerimientos de las Normas Internacionales de Información Financiera Aplicadas en Colombia.* <https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/4be2f319-dacc-4f13-8bb2-caf78c373857/content>.
- Arias, F. (julio de 2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta. Fideas G. Arias Odón.* https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION.
- Bravo, H., Vega, K. (diciembre de 2021). *Establecer los flujos de procesos de las cuentas contables nacionales e internacionales de la empresa Productos y bebidas del mundo SA con fundamento de las Normas Internacionales de Información Financiera del período 2020-2021.* <https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/handle/11506/1854>.
- Buitrago, J. (febrero de 2021). *La adopción del estándar XBRL de la mano con la aplicación de las normas internacionales.* <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/1703?mode=full>.
- Fernández, C. (mayo de 2023). *Análisis de referentes teóricos contables que aportan a la gestión ambiental empresarial.* <http://unividafulp.edu.co/repositorio/items/show/1590>.
- Fierro, A., Fierro, F., Fierro F. (febrero de 2016). *Contabilidad general: Enfoque NIIF para pymes. Ediciones de la U.* [https://books.google.cl/books?id=6MwDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Fierro,+A.,+Fierro,+F.,+Fierro+F.+\(2022\).+Contabilidad+](https://books.google.cl/books?id=6MwDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Fierro,+A.,+Fierro,+F.,+Fierro+F.+(2022).+Contabilidad+)

[general:+Enfoque+NIIF+para+pymes.+Ediciones+de+la+U.&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&ovdme=1&sa=X&ved=2ahUKEwi0677giu-BAXXnrpUCHSe4CnoQ6wF6BAgPEAU#v=onepage&q&f=false.](https://books.google.co.ve/books?hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&ovdme=1&sa=X&ved=2ahUKEwi0677giu-BAXXnrpUCHSe4CnoQ6wF6BAgPEAU#v=onepage&q&f=false)

- García, C., Ortiz, L. (julio de 2019). *Normas Internacionales de Contabilidad: Entendiendo las Normas Internacionales de Contabilidad/NIIF y NIIF-PYMES a través de ejercicios prácticos 2da. Ediciones de la U.* [https://books.google.co.ve/books?id=SiwaEAAAQBAJ&pg=PA32&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false.](https://books.google.co.ve/books?id=SiwaEAAAQBAJ&pg=PA32&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false)
- Ospina, A., Hernández, Y. (agosto de 2022). *Importancia de la gestión de riesgos financieros en el sector bancario colombiano (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).* [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/15990/2/TE.GF_OspinaAllison-HernandezYudy_2022.](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/15990/2/TE.GF_OspinaAllison-HernandezYudy_2022)
- Peñaloza, V., Vera, V. (agosto de 2023). *Sistema contable financiero basado en NIIF para PYMES caso AsisAgro (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).* [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/15990/2/TE.GF_OspinaAllison-HernandezYudy_2022.](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/15990/2/TE.GF_OspinaAllison-HernandezYudy_2022)

PDF

- Apaza, S. (2020). *Descripción de los fundamentos básicos de la contabilidad bajo NIC/NIIF (Doctoral dissertation).* [Archivo PDF]. [https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/28885/PT-%20279.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/28885/PT-%20279.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bayona, H., Ramos, F. (2022). *El análisis de los estados financieros para la toma de decisiones en la empresa Import & Export Kzama EIRL, Cusco 2021.* [Archivo PDF]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93391/Bayona_PH-Ramos_KFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93391/Bayona_PH-Ramos_KFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa.* [Archivo PDF]. [https://edmorata.es/wp-content/uploads/2020/06/Flick.Disen%CC%83oInvestigacionCualitativa.PR_.pdf.](https://edmorata.es/wp-content/uploads/2020/06/Flick.Disen%CC%83oInvestigacionCualitativa.PR_.pdf)
- Moncada, J. (2023). *La tokenización y finanzas descentralizadas como instrumentos financieros. Su uso en el barrio la milagrosa, período 2023-2024.* [Archivo PDF]. [https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/3321/TOKENIZACI%C3%93N.pdf?sequence=2&isAllowed=y.](https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/3321/TOKENIZACI%C3%93N.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Sologuren, G. (2020). *El enfoque del contador público ante el nuevo entorno.* [Archivo PDF]. [https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/31816/PG-74.pdf?sequence=1&isAllowed=y .](https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/31816/PG-74.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Planificación tributaria en Venezuela

3JCIJGH-56

*María Morillo
**Argenis Párraga

Resume

El propósito de este artículo es analizar la planificación tributaria de las empresas al declarar los diferentes tributos exigidos en Venezuela. Tomando en cuenta el apoyo de Proaño, (2021), Báez, (2016), Campos, (2023), entre otros. Desarrollándose metodológicamente de tipo documental, descriptiva. Para caracterizar los tipos de estrategias utilizadas entorno a las nuevas leyes y reformas implantadas por el gobierno nacional y estatal. Concluyendo que para las empresas existen dificultades al cumplir con las obligaciones, y pocas logran obtener un programa que proporcione información exacta de los tributos. Como resultado, la planificación tributaria representa una herramienta necesaria para control y optimización de los recursos financieros, Diseñando un procedimiento técnico que le permita el cumplimiento eficaz y oportuno de las obligaciones Tributarias.

Palabras Clave: hiperinflación, planificación tributaria, obligaciones tributarias.

Abstract

The purpose of this article is to analyze the tax planning of companies when declaring the different taxes required in Venezuela. Methodologically developed of a documentary, descriptive type, taking into account the support of Proaño, (2021), Báez, (2016), Campos, (2023), among others. To characterize the types of strategies used around the new laws and reforms implemented by the national and state governments. Concluding that there are difficulties for companies in complying with obligations, and few manage to obtain a program that provides accurate tax information. As a result, tax planning represents a necessary tool for the control and optimization of financial resources, designing a technical procedure that allows effective and timely compliance with tax obligations.

Key Words: Tax Planning, Tax Obligation, Taxes

*María José Morillo, Licenciada en Contaduría Pública (Universidad Rafael Bellosó Chacín)

E-mail: mariamorillo698@ujgh.edu.ve

**Argenis José Párraga Camacho, Licenciado en Contaduría Pública (Universidad Dr. José Gregorio Hernández). Técnico Superior Universitario en Informática (Tecnológico Readic-UNIR). Gerente de las Empresas Súper Carnes El Cuchillo. E-mail: argenisparraga733@ujgh.edu.ve

Introducción

Los impuestos son tributos exigidos por el estado, esto con el fin de utilizarlos para financiar los gastos del gobierno como el mejoramiento de servicios públicos y el mejoramiento de las infraestructuras públicas en el país, después del grave problema económico por el cual atraviesa el país, el gobierno al ver que los impuestos existentes no eran los suficientes para cubrir dichos financiamientos al sector público.

Al ver esto se comenzaron a realizar reformas tributarias con la finalidad de otorgarle al país un mayor ingreso por parte de los contribuyentes pasivos que estipulan la ley, y agregaron mayor exigencia al cumplimiento de los impuestos a nivel municipal, a nivel nacional se crearon nuevos impuestos como el Impuesto a los Grandes Patrimonios, y realizaron reformas como cambiar los periodos de declaración de un formato semanal a uno quincenal.

A un nivel municipal el Servicio Desconcentrado Municipal de Administración Tributaria (SEDEMAT), igual que el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT), realizó cambios grandes y significativos como los son el cambio de alícuotas al cual se someterán las ventas de los rubros inscritos, como la imposición de un mínimo tributable a pagar por las actividades económicas de la empresa y el añadimiento de un nuevo impuesto a nivel municipal como lo es las retenciones municipales y la utilización del Petro como moneda de referencia.

Con las reformas, cambios y agregaciones al sistema tributario, han provocado caos en la mayoría de las empresas, aumentando el atraso en las declaraciones, ocasionando así que los entes pasivos incumplan con las fechas establecidas por los órganos de recaudación de impuestos como lo son el Servicio Desconcentrado Municipal de Administración Tributaria (SEDEMAT), igual que el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT), las empresas tomaron como solución la aplicación de una planificación tributaria con la cual buscan cumplir con el artículo 133 de la constitución nacional es cual se establece que: “Todos tienen el deber de contribuir con los gastos públicos mediante el pago de impuestos, tasas y contribuciones que establezca la ley”.

Fundamentación teórica

La Hiperinflación

La economía latinoamericana en comparación con la del norte del continente y la europea se ha visto muy por debajo en su velocidad de crecimiento, incluso los países latinoamericanos se han visto afectados en mayor medida por la inflación, teniendo en la lista con mayor índice de inflación a dos países del mismo (Venezuela en primer lugar y Argentina en 3er lugar), comparándolos con países que viven en la pobreza y países que están actualmente en guerra.

Los gobiernos han decidido realizar reformas tributarias que apoyen a la recaudación de impuestos a una mayor velocidad y en un mayor porcentaje, para nadie es un secreto que la hiperinflación en Venezuela no ha hecho más que ir en aumento en la última década, esto ocasionó que el gobierno realizara una serie de reformas en el ámbito tributario ocasionando así entre varios aspectos el aumento del porcentaje del Impuesto al Valor Agregado (IVA), y la reestructuración de los impuestos a nivel municipal, esto con el fin de aumentar la recaudación de los impuestos a los contribuyentes, que en su mayor medida son las empresas.

La hiperinflación también ha hecho que crezca la incertidumbre que pudiera presentarse en el futuro en relación con las ganancias obtenidas, esto hizo que los contribuyentes buscaran formas de manera no lícitas para pagar menos impuestos en los periodos determinados y se desmotivaran en sus obligaciones tributarias, debido a esto, el desorden tributario por parte de las empresas ha ido en aumento, es por eso que la necesidad de una planificación tributaria es indispensable para motivar al contribuyente a que cumpla con sus obligaciones tributarias y reducir las cargas impositivas con el uso de los beneficios establecidas en las leyes y normativas

Planificación Tributaria

La planificación tributaria según (Báez, 2016) citado por los autores (Sanandrés, Ramírez, Sánchez, 2019) es el proceso mediante el cual las empresas prevén situaciones propias de su giro, con el objetivo de postergar o evitar una futura obligación tributaria mediante el adecuado cumplimiento de estrategias con pleno apego a la ley, sin abusar las disposiciones legales, por lo que el alcance de la planificación tributaria.

La planificación tributaria es aspirar a buscar reducir dichos pagos por concepto de multas y reparos y la maximización de los recursos disponible en cuanto a personal se refiere, así como de buscar las alternativas legales para la minimización de las cargas fiscales y ayudar a la toma de decisiones estratégicas en la organización.

Según Liliana Campos (2023), a partir de un criterio legal y ético, es fundamental diferenciar entre lo cual constituye planificación fiscal, evasión tributaria y evasión fiscal, conforme con la legalidad del método, se entiende que es legal si la acción se realiza en un marco legal y ético si corresponde a un comportamiento socialmente aceptable.

En la actualidad, en Venezuela la mayor parte de las empresas realizan evasión fiscal, generando que el dinero no llegue directamente a los financiamientos del servicio público y obras, ya que se puede notar que los proyectos para mejoría de los servicios parecen empeorar cada vez.

Esta defraudación tributaria, que se realiza utilizando distintos métodos para lograr un pago menor, tiene consecuencias ya que conllevan a sanciones establecidas en el Código Orgánico Tributario (2020), como lícitos pagados como castigo multas, ya sean de Forma Formal, Penal o Material.

El Sujeto Pasivo debe cumplir con las obligaciones tributarias tanto en las Administraciones Municipales como Nacionales, la evasión es una conducta ilícita, que busca ocultar o no cumplir con el pago de las obligaciones tributarias violando las leyes tributarias, lo cual se considera como un delito.

La planificación tributaria es el conjunto de técnicas y estrategias que una persona ya sea natural o jurídica adopta con el objetivo de llevar a cabo sus actividades económicas, buscando el menor impacto posible de los tributos, optimizando sus recursos para el cumplimiento de sus obligaciones con menor carga fiscal posible y el diferimiento de pago.

Mediante su aplicación se puede evaluar el impacto de los impuestos de manera anticipada en proyectos de inversión, programar las alternativas legales posibles, mejorar el flujo de caja de las compañías, prever el pago de impuestos anuales, determinar métodos y procesos de análisis a la normativa que permita conocer con anticipación el impacto tributario de las operaciones de la empresa, determinar las estrategias que posibiliten obtener los beneficios que establezca la ley respecto a las deducciones de gastos y ahorro de impuestos que ayuden a mejorar los flujos de efectivo y la rentabilidad de los accionistas.

Obligaciones Tributarias

Como se ha dicho en reiteradas ocasiones, una planificación tributaria busca ayudar a la empresa con sus obligaciones tributarias, manteniendo un control claro de las obligaciones de esta, tomando en consideración la aplicación de las normativas tanto fiscales como contables al igual que el entorno que rodea la empresa, al igual que los niveles económicos, sociales y políticos a los cuales están sujetos las empresas al igual que las políticas internas, para así lograr que la planificación tributaria genere resultados que ayuden a la empresa.

De acuerdo a Subía, Orellana, Baldeón (2018) La planificación tributaria es una medida de control en el cumplimiento de las obligaciones tributarias ayudando de manera empresarial que el contribuyente crear una forma diferente de tratamiento fiscal con el fin de elegir la estrategia más adecuada para reducir costos. Las personas encargadas de tomar y planificar los tributos deben tener competencias adecuadas para tomar ciertas decisiones.

La Mayoría de las Organizaciones en Venezuela Buscan la manera de evadir impuestos, porque para ellos es necesario reducir costos, pero esta evasión es un acto ilícito que no está permitido por la Ley, buscan miles de manera de impedir que el hecho imponible sea detectado.

Concluyendo, podemos observar la importancia de la planificación tributaria, para García, (2016) La planificación tributaria es “el proceso de orientar las acciones respectivas que hacen que el contribuyente elija las alternativas de minimizar la tributación a través de una proyección, con el fin de obtener ahorro tributario” La razón por la cual se debe aplicar un plan tributario para ayudar a disminuir la carga tributaria que este dentro del rango legal, definiendo alternativas de planificación tributaria frente a las diferentes medidas económicas, y poder monitorear el impacto de los impuesto en las empresas.

Metodología

Para la presente investigación se determina que es documental. Para 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. Del mismo modo, Palella (2003), refiere que son documentos que representan las unidades de análisis.

Conclusión

Mediante el desarrollo de este artículo, se tiene como propósito diseñar una planificación tributaria para el cumplimiento de las obligaciones tributarias en las empresas, evitando fraudes, evasión fiscal y una ética en cada una de estas. Utilizando una herramienta indispensable y necesaria para el correcto perfeccionamiento de las actividades y con ello reducir el margen de error que afectaba la recaudación efectiva por parte de los agentes o fiscales evitando las extorsiones por parte de los mismos.

Se consideran que una adecuada programación del pago de las obligaciones tributarias, acorde a lo establecido por la ley vigente evita costos y gastos por multas e intereses, logrando eficiencia en los procesos de las empresas. La planificación tributaria tiene que prever la cantidad del impuesto a pagar, crear lineamientos y directrices para que la organización esté al día con sus obligaciones ante las entidades fiscales, direccionando el camino para minimizar la carga impositiva.

Referencias Bibliográficas

- Código Orgánico Tributario (2020). Gaceta Oficial N° 6.507 Extraordinario del 29 de enero de 2020. Caracas Venezuela
- García J, (2016) Elusión, Evasión y Planificación Tributaria. Chile.
- Jenny Cecilia Proaño (2021), Planificación Tributaria Como Medio de Optimización de la Carga Fiscal para Empresas de Sectores Prioritarios.
- Liliana y otros. (2023). La Planificación Tributaria en el Ecuador. Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 8(1), 132-151. Recuperado a partir de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/768>
- Palella, S. (2003). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas. Editorial FEDUPEL
- Sanandrés, Ramírez, Sánchez (2019), Planificación Tributaria como Herramienta para Mejorar los Procesos en las Organizaciones.
- Subía, Orellana, Baldeon (2018), La planificación Tributaria como Herramienta de Gestión Financiera.

Reconocimiento y medición de la propiedad, planta y equipo

3JCIJGH-61

*Annihelys Raffé
** Hosyary Ordaz
*** Neukaris Rincón

Resumen

El presente artículo pretende conocer la importancia de la correcta implementación del reconocimiento y medición de la propiedad, planta y equipo en el área administrativa del ámbito educativo. La metodología en la investigación es descriptiva, con la modalidad de campo. Se aplicó como instrumento de recolección de un cuestionario en escala de Likert a fin de conocer la situación actual acerca de los procedimientos aplicables en la contabilización de la propiedad, planta y equipos y se pudo concluir que la mayor parte de la población los desconoce, siendo relevante ya que este es un rubro que representa una de las mayores inversiones de capital en las empresas y que de no ser registrado correctamente puede afectar los estados financieros

Palabras Clave: Reconocimiento, Medición, Propiedad.

Recognition and measurement of property, plant and equipment

Abstract

This article aims to know the importance of the correct implementation of the recognition and measurement of property, plant and equipment in the administrative area of the educational field. The research methodology is descriptive, with the field modality. A Likert scale questionnaire was applied as a collection instrument in order to know the current situation regarding the procedures applicable in the accounting of property, plant and equipment and it was concluded that the majority of the population is unaware of them, being relevant since this is an item that represents one of the largest capital investments in companies and that, if not recorded correctly, can affect the financial statements.

KeyWords: Recognition, Measurement, Property, Plant and Equipment

*Licenciada en Contaduría Pública (Universidad Dr. José Gregorio Hernández). Maracaibo, Estado Zulia. Email: raffeanhelys@gmail.com

**Licenciada en Contaduría Pública (Universidad Dr. José Gregorio Hernández). Maracaibo, Estado Zulia. Email: gabysawty03@gmail.com

***Licenciada en Contaduría Pública (Universidad Dr. José Gregorio Hernández). Maracaibo, Estado Zulia. Email: neukrincon20@gmail.com

Introducción

El tratamiento y valoración de los activos se encuentra establecido en los diversos pronunciamientos contables desarrollados por los organismos nacionales e internacionales, por lo que las empresas aplican los procedimientos con el fin de contar con una información objetiva, válida, transparente y confiable acerca de cada rubro que integran a los estados financieros. De esta manera, en función al tipo de activo, los profesionales de la Contaduría Pública seleccionan la normativa que especifique las condiciones, requisitos y pasos para contabilizar oportuna y razonablemente los bienes, derechos y obligaciones a medida que se efectúan las operaciones económicas.

Es así como entre los grupos de activos empresariales destacan por su cuantía e importancia en la realización de las operaciones, el de Propiedad, Planta y Equipo, ya que está compuesto por todos aquellos bienes que se utilizan en la ejecución de los procesos tanto productivos como administrativos, dado que incluye las maquinarias, equipos, vehículos, instalaciones, entre otros. En consecuencia, ha de aplicarse los señalamientos establecidos en la Norma Internacional de Contabilidad 16 (NIC 16), primordialmente en lo que respecta a la determinación del valor razonable de estos activos, puesto que a nivel nacional no existe un pronunciamiento único que tipifique la valoración y registro de la propiedad, planta y equipo.

Análisis de la situación

En la actualidad, resulta fácil comprender la relación que existe entre globalización y competitividad, que se asocia con la palabra cambio, para lo cual las empresas deben buscar estrategias alternativas que les permitan mantenerse en constante relación con los cambios surgidos en el mercado internacional. De allí, que en materia contable se inicia el proceso de implementar un lenguaje único para el mismo, ya que su campo de acción no se limita a una gran urbe o a un sector, sino que busca aplicarse a nivel mundial. Así sucesivamente se fueron ampliando los esquemas hasta llegar a la actualidad, donde los procedimientos contables son la base para optimizar y llevar a cabo el registro de todas sus operaciones. Definiendo la contabilidad como una técnica que se ocupa de registrar, clasificar y resumir las operaciones mercantiles de la entidad, con el fin de interpretar sus resultados.

Por consiguiente, los gerentes o directores a través de la contabilidad podrán orientarse sobre el curso que siguen sus negocios mediante datos contables y la Medición en el momento del reconocimiento:

Todo elemento de propiedades, planta y equipo, que cumpla las condiciones para ser reconocido como un activo, se valorará por su costo. El costo de un elemento de propiedades, planta y equipo será el precio equivalente al contado en la fecha de reconocimiento. En este orden de ideas, al observar el proceso ejecutado específicamente en la Propiedad Planta y Equipo de la Asociación Civil Fe Y Alegría (Oficina Zonal), se detectaron algunas irregularidades en cuanto al reconocimiento, la puesta en marcha, las estimaciones por desgaste, el desmantelamiento y la desincorporación de algunos activos fijos que se encuentran en la organización.

También es importante resaltar que la organización no considera los costos de desmantelamiento como una partida capitalizable, por lo contrario, estos son llevados al gasto de un nuevo proyecto, alterando así los egresos reales, ya que los cálculos por desmantelamientos deben ser imputados al proyecto que creó la necesidad de generar el gasto. Esto debido a la importancia que trae consigo la aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad en las operaciones de las empresas y la avanzada evolución de la misma, ha llevado a muchos países y entre ellos a Venezuela, a través de la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela (FCCPV), a adoptarlas.

Este artículo se realizará con la intención Diseñar un modelo para el Reconocimiento y Medición de la Propiedad Planta y Equipo de la Asociación Civil Fe Y Alegría (Oficina Zonal). Esta norma está basada en la uniformidad y fiabilidad tanto para la actividad que ejerce la empresa, como para el tratamiento que se le debe dar a cada una de las partidas que conforman este rubro Teniendo en consideración que la propiedad planta y equipo, es un rubro que representa una de las mayores inversiones de capital en las empresas, principalmente en las manufactureras, debido a que estos bienes se adquieren con el fin de usarlos y no de venderlos. Según lo establecido en las normas, como primer paso se tiene el reconocimiento inicial, entendiéndose por este: que sea probable que la entidad obtenga beneficios económicos futuros derivados del mismo y que el costo del elemento puede medirse con confiabilidad.

Fundamentación Teórica

Reconocimiento

Para Catacora (2012), el reconocimiento contable son todas aquellas consecuencias de pasos e instructivos que se utilizan para el registro de las transacciones u operaciones que realiza una empresa

en los libros de contabilidad. De igual manera, se define como la operación diaria ordinaria de un sistema particular de cuentas.

En el mismo orden de ideas, Morales (2012), define el reconocimiento contable como un conjunto ordenado de etapas que se concretan en el reconocimiento y la revelación de las transacciones, los hechos y las operaciones financieras, económicas, sociales y ambientales, que afectan la situación, la actividad y la capacidad para prestar servicios o generar flujos de recursos de una entidad contable pública en particular.

Debido a lo antes expuesto, el reconocimiento captura datos de la realidad económica y jurídica de las entidades contables públicas, los analiza metodológicamente, realiza procesos de medición de las magnitudes de los recursos de que tratan los datos, los incorpora en su estructura de clasificación cronológica y conceptual, los representa por medio de instrumentos como la partida doble y la base del devengo o causación en su estructura de libros, y luego los agrega y sintetiza convirtiéndolos en estados, informes y reportes contables que son útiles para el control y la toma de decisiones sobre los recursos, por parte de diversos usuarios.

El reconocimiento contable es el proceso que consiste en valorar, presentar y revelar, esto es, incorporar de manera formal en el sistema de información contable, los efectos de las transacciones, transformaciones internas que realiza una entidad y otros eventos, que la han afectado económicamente.

Medición

Stevens, citado por Mattessich 2002, establece que la medición “es el proceso de organizar hechos y relaciones empíricas dentro de un modelo formal, un modelo tomado prestado de la matemática”. Medir es asignar numerales a los objetos o acontecimientos de acuerdo a reglas”. De manera simple y general, la medición es el proceso por el que se puede determinar el valor de reconocimiento contable de un activo, pasivo, ingreso o gasto en los Estados Financieros. Dicho concepto se puede analizar así: Significa valoración o cuantificación.

La medición, de acuerdo a lo expresado anteriormente, forma parte del subproceso de descripción y tiene una influencia relevante en la información producida. Si se considera a la medición como la atribución, en forma sistemática, de números a los términos o dimensiones de una variable, se hace

necesario indagar en cómo se realiza esta “atribución” en contabilidad y, particularmente, en sus especialidades o segmentos más conocidos. (Kaplan et al, 2001, p. 23).

La definición de la contabilidad como una disciplina con capacidad para procesar impactos económicos y sociales, permite aprovechar ambas posturas, pero teniendo en cuenta que no siempre se detectan propiedades físicas en los fenómenos tratados por la contabilidad.

Si se analiza lo planteado por Stevens, podemos identificar tres elementos esenciales en la medición: el sistema numeral (el sistema matemático) propiedades de los objetos o acontecimientos (fenómenos) sujetos a medición las reglas que relacionan ambos elementos. En el último caso (las reglas), se presenta una cuestión central que se relaciona con la posibilidad de que distintos individuos utilicen distintas reglas para realizar la medición.

Propiedad, Planta y Equipo.

Representan los activos tangibles que posee una organización para emplearlos en el proceso productivo, suministro de bienes y servicios, arrendarlos a terceros o para propósitos administrativos, con una expectativa de uso durante más de un período económico. Anteriormente, eran conocidos como activos fijos. Sustentando lo expuesto, (Catacora, 2012, p.46) se refiere a este rubro como “Todo bien tangible de naturaleza relativamente permanente, que son usados o se usaran en la explotación del negocio con el objetivo de generar ingresos y sobre los cuales no se tiene intención de venderlos”.

Esto indica que estos activos están ligados con la actividad económica de la empresa, por lo que son utilizados por varios ejercicios, con lo cual la entidad pueda generar ingresos. Por su parte, (Warren, Reeve y Fess, 2011, p. 38) mantienen una concepción similar sobre la propiedad, planta y equipo y la definen, en palabras similares, como aquellos activos a largo plazo o relativamente permanentes, los cuales son poseídos y utilizados y no los ofrecen en venta como parte de sus operaciones normales. Por lo tanto, la propiedad, planta y equipo se diferencia de los inventarios, ya que son bienes que posee una organización, pero sin el objetivo de venderlos como resultado de su actividad económica.

Ahora bien, es importante acotar de las definiciones anteriores, se desprenden los rasgos que distinguen a la propiedad, planta y equipo de otro rubro de activos, por lo que tomando en cuenta los señalamientos de (Kieso y Weygandt, 2013, p. 85), existen algunos rasgos que identifican al activo fijo.

En primer lugar, que sean físicamente tangibles, es decir que existan físicamente. En segundo lugar, posea una vida útil relativamente larga, por lo menos mayor a un año o a un ciclo normal de operaciones, el que sea mayor. En tercer lugar, sus beneficios excedan, por lo menos, más de un año o un ciclo normal de operaciones; en último lugar sean utilizados en la producción o comercialización de bienes y servicios, para ser alquilados a terceros o con fines administrativos; es decir, se adquieran para darles uso en las operaciones y no para revenderlos.

Clasificación de Propiedad, Planta y Equipo.

La propiedad, planta y equipo puede agruparse, según (Maldonado, Olivo y De Franca 2012, p.73) en tres renglones o categorías a saber: no depreciables, depreciables y agotables, los cuales se describen seguidamente:

- **Activos fijos tangibles no depreciables:** Son aquellos que al ser usados en la producción de bienes y servicios o por el transcurso del tiempo, no sufren pérdida de su valor; son activos cuya vida útil son ilimitados.
- **Activos fijos tangibles depreciables:** Se refiere a aquellos activos que tienen un uso limitado por la pérdida de valor causado por factores naturales o al volverse obsoletos por los avances tecnológicos.
- **Activos fijos tangibles agotables:** Son bienes representados por recursos naturales no renovables que disminuyen su valor al cumplir los fines para los cuales fueron adquiridos.

En este sentido, puede decirse que los activos no depreciables corresponden a los terrenos; mientras que los depreciables incluyen los edificios, instalaciones, vehículos, maquinaria, mobiliarios y equipos. Así mismo, los sujetos a agotamiento comprenden los bosques madereros, pozos y minas.

Elementos para la contabilización de Propiedad, Planta y Equipos.

Antes de proceder al registro de los activos fijos es importante considerar ciertos elementos fundamentados en el uso y durabilidad de los bienes para su registro como gastos del periodo o como activos de carácter permanente. Es por esto que (Kieso y Weygandt, 2013, p. 86), consideran el siguiente elemento para la contabilización de tales activos: Reconocimiento Inicial: Al momento de adquirir un

activo es necesario identificar los costos que deben registrarse en el rubro de propiedad, planta y equipo, debido a que no todos los desembolsos forman parte del costo de adquisición. Esto se sustenta en el Principio de Reconocimiento, expuesto en la NIC 16 que establece como condiciones de reconocimiento la posibilidad de obtener beneficios económicos futuros y que el costo pueda ser medido con confiabilidad.

Sección De NIIF para Pymes sobre el Reconocimiento y Medición de PPE.

El objetivo de la NIC 16 es prescribir los tratamientos contables para la Propiedad, Planta y equipo en beneficio de los usuarios que requieran de la información de los Estados Financieros. El reconocimiento como activo de la Propiedad, Planta y equipo se presenta, siempre y cuando: “a. Sea probable que los beneficios económicos futuros asociados al activo, fluyan hacia la entidad; y b. El costo del activo pueda medirse con fiabilidad”. Algunos de los asuntos tratados en al NIC 16 son:

- Si la empresa opta por el modelo de revaluación, solo podrá hacerlo con aquellos activos cuyo valor razonable se pueda medir confiablemente.
- La depreciación empieza desde el momento que el activo esté listo para el uso. El activo deja de depreciarse solo cuando se reclasifica para disposición final. El reconocimiento de los activos permite:
 - a. La determinación del valor contable,
 - b. Establecer los cargos por depreciación y deterioro.

Definiciones relacionadas con la NIC 16

-Valor contable: Es el importe por el cual se reconoce un activo, el valor neto de depreciación acumulada y las pérdidas por deterioro.

-Costo: Puede ser el importe de efectivo o equivalentes de efectivo pagados o el valor razonable de la contraprestación entregada para adquirir un activo.

-Valor razonable: Precio que se recibiría por vender un activo, o se pagaría por transferir un pasivo, en una transacción ordenada entre participantes del mercado.

-Pérdida por deterioro: Valor contable que excede el valor recuperable

-Importe recuperable: Es el mayor valor entre el valor razonable de un activo, menos los costos de comercialización y su valor de uso.

-Valor residual: Es el valor estimado que se obtendría actualmente por disponer del activo, al final de su vida útil. Vida útil: Es el periodo durante el cual se espera que un activo esté disponible para su uso

Depreciación Acumulada.

Si los principales componentes de un elemento de propiedades, planta y equipo tienen patrones significativamente diferentes de consumo de beneficios económicos, una entidad distribuirá el costo inicial del activo entre sus componentes principales y depreciará cada uno de estos componentes por separado a lo largo de su vida útil (Catacora, 2012, p.47) Otros activos se depreciarán a lo largo de sus vidas útiles como activos individuales. Con algunas excepciones, tales como minas, canteras y vertederos, los terrenos tienen una vida ilimitada y por tanto no se deprecian.

El cargo por depreciación para cada período se reconocerá en el resultado; a menos que otra sección de esta requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo. Por ejemplo, la depreciación de una propiedad, planta y equipo de manufactura se incluirá en los costos de los inventarios. (Bayer, 2012, p.34).

La depreciación es uno de los elementos que afecta el manejo contable de las Propiedades, Planta y Equipos, entendiendo por este término dentro de la normatividad internacional como el reconocimiento del deterioro del bien por el uso, más técnicamente se dice que la depreciación es la distribución sistemática del importe depreciable de un activo a lo largo de su vida útil, en donde se incorporan dos elementos para poder depreciarlos que son: El importe depreciable del bien más su vida útil, refiriéndose a esta como los años en los que se espera que el ente económico obtenga los beneficios económicos futuros.

En primera instancia para la determinación del valor razonable de un bien se hace necesario la especificación del importe depreciable de acuerdo a la propiedad con la cual se está haciendo la relación, entendiendo específicamente como importe depreciable el costo histórico del bien por la cantidad que lo sustituya en los estados financieros, una vez que se haya establecido su valor residual, es así como se hace necesario explicar en primera instancia el costo histórico del activo es decir todos aquellos valores que fueron necesarios incurrir para obtener el activo y ponerlo de manera satisfactoria en funcionamiento

y en condiciones de uso es decir que se encuentre listo y en condiciones para generar beneficio económicos futuros.

Metodología y Clasificación de la Investigación

La presente investigación se tipifica como descriptiva porque implica el análisis de los hechos observados mediante la explicación de dimensiones e indicadores de las variables directamente de las fuentes primarias. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010), sostienen que las investigaciones descriptivas miden de manera independiente los conceptos o variables a los que se refieren, para decir cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés. Bajo estos parámetros y con una visión focalizada la investigación es de Campo ya que según (Santa y Martins, 2010, p.88), la investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta.

En cuanto al diseño de la investigación según Hernández, Fernández y Baptista, (2010, p.72), es la estrategia o plan de acción que se asume para darle respuesta en un contexto epistémico, a una problemática estudiada. En base a esta perspectiva, el diseño para el presente estudio se consideró no experimental y transaccional, por cuanto se realizó sin provocar intencionalmente ninguna situación por parte de la investigadora, sin variar o manipular las variables.

Asimismo, el diseño transaccional mide las variables en un sólo momento y dicha medición se hace de manera independiente sin el establecimiento de relaciones causales, confirmando lo señalado por los autores anteriores, al referir que una investigación es transaccional cuando los datos se recogen en un solo momento en la población objeto de estudio y cuyo propósito es describir la variable.

Como instrumento de recolección de datos, se consideró necesario realizar una encuesta, está según (Bavaresco, 2012, p.28), es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. En el desarrollo de la investigación se ubicó como población objeto de estudio, las personas que conforman el departamento administrativo de la Asociación Civil Fe y Alegría Región Occidente.

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2010, p.72), Una muestra es un conjunto de unidades, una porción del total, que representa la conducta del universo en su conjunto. Establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

Resultados

En esta sección se interpreta la data descrita proveniente del instrumento de recolección de datos, se compararon y discutieron los criterios, opiniones y respuestas del personal administrativo de la Asociación Civil Fe y Alegria Región Occidente, con el fin de confrontarlos con la teoría y dar respuesta a los objetivos de la investigación.

La información obtenida a través de la aplicación del instrumento nos revela que el 53% de la población conocen cuales deben ser los procesos para conocer la situación actual de la Propiedad Plantas y Equipos y un 47% respondió que no lo conoce. En el mismo orden de ideas, el 67% de la población respondió de manera negativa a la pregunta de saber la importancia de la correcta contabilización de la Propiedad, Planta y Equipo dentro de la empresa y solo un 33% respondió que sí.

Por otra parte, el 100% de la población respondió que no conocen los tipos de Modelo de Reconocimiento y Medición de la Propiedad Plantas y Equipos. Esto según (Maldonado, Olivo y De Franca 2012, p.73) se puede agrupar según en tres renglones o categorías a saber: no depreciables, depreciables y agotables muy importante para el desarrollo de la empresa. En el mismo orden de ideas, el 100% de la población respondió de manera afirmativa que es indispensable hacer una propuesta para conocer el Reconocimiento y Medición de la Propiedad Planta y Equipo y de suma importancia para la empresa.

En relación a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento podemos concluir que la gran parte de la población de estudio desconoce los procesos aplicables para conocer la situación actual de la Propiedad, Planta y Equipo es por esta razón que es de vital importancia la creación de un Modelo de Reconocimiento y Medición de la misma ya que este es un rubro que representa una de las mayores inversiones de capital en las empresas y que de no se registrado correctamente puede afectar los estados financieros ya que la mala clasificación de gatos puede alterar los egresos reales.

Consideraciones finales

Es de gran importancia para las organizaciones de hoy en día mantener su propiedad, planta y equipo con el control adecuado, pues éstas representan una inversión importante y vital para el buen funcionamiento y desempeño de las actividades, ya sea ésta de producción o de servicios. A la vez que le presentar su situación económica y financiera real, es decir, un valor real en cuanto a sus costos y gastos; tomar decisiones oportunas sobre activos totalmente depreciados o deteriorados, manteniendo sus registros actualizados y con valores reales, evitando así una sobrevaloración o subvaloración de su propiedad, planta y equipo, por tanto, evitar contingencias fiscales.

Referencias Bibliográficas

- Arias (2012). El proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica. Edición: 6ta. Editorial: Episteme. Caracas, Venezuela.
- Balestrini, A. (2005). Metodología de la investigación. Cuarta Edición, Graficas Maracaibo, Venezuela.
- Bavaresco, A. (2006). El proceso metodológico en la investigación. Editorial Universidad del Zulia, Venezuela.
- Catácora, (2009). Perfiles de competencia para los trabajadores. Mc Graw Hill. Santafé de Bogotá. 2009.
- Criollo (2012). La justificación Teórica. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Chávez (2007). Metodología de la investigación, desarrollo de la inteligencia. 5ta Edición. México. D.F. International Thomson Editores SA de CV.
- Hernández y Col. (2010). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill.
- Rojas (2011). Justificación teórica. Bloque humanístico de la investigación. 3era edición. Universidad del Zulia
- Sabino (2011). El estudio metodológico. Editorial Mc Graw Hill. México.

Innovación tecnológica como herramienta fundamental en la gestión educativa

3JCIJGH-65

*Liz Vilchez

Resumen

El artículo está orientado a reflexionar sobre la importancia de innovar en la gestión educativa, considerando la calidad y competitividad para un buen desempeño, utilizando la tecnología como herramienta, esto involucra dinamismo, productividad y calidad educativa. Sustentado por los autores Ruiz González (2013), Morín Edgar (2002), Prieto Luis (1990). Investigación documental, bibliográfico, permite realizar la búsqueda de datos obtenidos y analizados en investigaciones como fuentes documentadas para generar nuevos aportes. Es un hecho asociado al proceso educativo, ha constituido motivo de reflexión en diferentes escenarios, articulan esfuerzos para dar respuestas a diferentes situaciones y así atender las exigencias actuales estableciendo un vínculo esencial entre la gestión educativa y la innovación tecnológica para la producción de conocimientos y solución de problemas.

Palabras clave: Gestión educativa, innovación, tecnología.

Technological Innovation as a fundamental tool in Educational Management

Abstract

The article is aimed at reflecting on the importance of innovating in educational management, considering quality and competitiveness for good performance, using technology as a tool, this involves dynamism, productivity and educational quality. Supported by the authors Ruiz González (2013), Morin Edgar (2002), Prieto Luis (1990). Documentary, bibliographic research allows you to search for data obtained and analyzed in research as documented sources to generate new contributions. It is a fact associated with the educational process, it has constituted cause for reflection in different scenarios, they articulate efforts to provide responses to different situations and thus meet current demands by establishing an essential link between educational management and technological innovation for the production of knowledge and solutions. from problems.

Keyword: Educational management, innovation, technology.

*Especialista en Gerencia Educativa. (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL). Licenciada en Administración de Empresas (Universidad Rafael Urdaneta, URU). T.S.U. en Administración en Informática (Universitario Jesús Enrique Lossada). Actualmente Coordinadora de mercadeo y relaciones interinstitucionales en el Instituto Universitario de Tecnología (UNIR)

Introducción

Es fundamental expresar que las instituciones educativas deben tomar en consideración la calidad y competitividad para su desempeño desde la innovación tecnológica. En este sentido involucra la gestión que se realiza, como también su naturaleza organizacional, estructura y dinámica de crecimiento. La productividad puede incrementarse mediante la introducción de nuevas técnicas con la finalidad de obtener los mejores resultados.

La innovación es la transformación de las nuevas ideas e invenciones en productos y en procesos con el uso de la tecnología, es un método nuevo que se diferencia de manera significativa de los métodos actuales. Es un proceso que implica innovar en los procesos de enseñanza aprendizaje basado en los conocimientos pedagógicos y planificación con el uso de las herramientas que brinda la innovación tecnológica como soporte al currículo educativo.

Simplificando la gestión educativa a través de estas herramientas que ofrece la tecnología optimizando el tiempo de trabajo y productividad, impulsando el cambio que genera nuevas alternativas en la formación del individuo, las ventajas competitivas se basan en la tecnología de producción, en los conocimientos, capacidades y el talento humano, (Chiavenato, 2009, p. 7) el desarrollo tecnológico es la principal ventaja competitiva para cualquier institución con la participación del personal que generan y fortalecen la innovación.

Este abordaje se asocia a lo epistemológico con un análisis basado en lo ontológico, axiológico y gnoseológico lo que Luis Beltrán Prieto Figueroa (1990) denomina la triple dimensión del ser humano, la cual trata de un conjunto de acciones constructivas que se fundamentan en la formación del recurso humano con una visión de orientación al logro y de dar por hecho que debe existir la contribución de la institución en el desarrollo completo e integral del estudiante, dentro de un escenario ético, de justicia social, siendo capaz de comprender diferentes procesos del panorama tecnológico, científico y humanista.

Las acciones innovadoras dentro del campo educativo, se han asociado a actuaciones y escenarios excepcionales, donde el esfuerzo ininterrumpido y coherente, han logrado la articulación del saber, por lo cual, lleva implícito que tanto estudiantes como docentes puedan apropiarse y familiarizarse con una actitud, aptitud y lenguaje relacionado o enfocado a la ciencia y la tecnología. Por tanto, la innovación

tecnológica aplicada en diferentes áreas, ha sido un recurso que logra elevar el nivel y calidad de vida a la sociedad, teniendo en cuenta una premisa importante, que el desarrollo y competitividad de una nación se relaciona directamente con la capacidad que poseen sus entes para innovar.

Fundamentación Teórica

Inicialmente, el diccionario de la Real Academia Española (2022) define la innovación como “mudar o alterar las cosas produciendo novedades”. Para Tejada, Cruz, Uribe y Ríos (2019), la innovación como concepto, se comprende como una aplicación de cambios y reorganización en las estructuras organizacionales, a fin de lograr aprovechar oportunidades, concretando en la realidad, nuevas ideas que puedan generar ventajas competitivas y que pueden conllevar a beneficios colectivos.

A este aspecto, Camacho, Rivas, Gaspar y Quiñonez (2020) citan a Carbonel (2006), quien destaca que la innovación consiste en la intervención, toma de decisiones y desarrollo de procesos que intencional y sistemáticamente, persiguen el cambio actitudinal, ideológico, cultura, en contenido y modelos en el contexto del proceso pedagógico.

Desde el punto de vista de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, comenta Ávila (2021) establece que innovación es el conjunto de actividades científicas, tecnológicas, organizacionales que permiten el desarrollo de nuevos servicios, procesos, métodos que generan incremento en la competitividad de las instituciones y en la calidad de vida de la población.

De igual manera, se hace referencia a la innovación como el acto de materializar una idea operativamente o edificar una estrategia o metodología nueva a partir de ella, implicando para ello, aspectos científicos, y cambios tecnológicos en el contexto donde se desarrolla. Se considera así que la innovación, asociada a la tecnología, se refiere a la manera creativa en la cual se emplea a fin de lograr mejoras importantes en el desempeño de una organización. (Valdés, 2003)

La innovación tecnológica, de acuerdo con Morales y Morán (2021) se encuentra ligada a la resolución de un problema específico, en el marco de un proceso de investigación o de desarrollo particular. Desde el punto de vista pedagógico, los procesos de innovación tecnológica, conllevan en la praxis al empleo de diferentes estrategias en la didáctica, a fin de lograr introducir conocimientos nuevos,

conceptos y actitudes que los docentes asumen sistemáticamente para promover cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje. (López, 2018)

Es una herramienta que permite un cambio, una oportunidad para transformar, es la acción de dotar al personal con recursos para tener la capacidad de producir con eficiencia la gestión de los recursos y eficacia con la consecución de los objetivos, con pleno conocimiento para su desarrollo o puesta en práctica para transformarlo en un proceso creador de ventajas competitivas en la gestión educativa.

En virtud de las definiciones expuesta anteriormente (Rodríguez, 2006, p. 13) hace referencia a la incorporación o establecimiento de un nuevo conocimiento que produce una ruptura en la forma usual de operar, todas estas definiciones independientemente sugieren que la innovación es un cambio significativo, desde el punto de vista tecnológico, procedimental y metodológico, es algo nuevo que conduce a la productividad y a la competitividad para el logro y alcance del éxito en la gestión.

Para el desarrollo de un proceso de producción y de competitividad de una sociedad, la innovación puede considerarse como el resultado tangible de la tecnología, (Masuda, 1984, p. 83) plantea que con la innovación tecnológica se produce una transformación social, suceden cambios que llevan al progreso de una nueva sociedad en pro del desarrollo económico, cultural, político, educativo, generador de individuos con competencias y capacidades.

Tratando la competitividad es vista como el resultado de una mejora de calidad constante y de innovaciones, actualmente existe un proceso de cambio cada vez más globalizado y exigente para elevar los índices de productividad y servicios de calidad. Tomando en consideración esta premisa el concepto de gestión surge de las teorías empresariales como el proceso mediante el cual la dirección determina las capacidades y las acciones a seguir según los objetivos institucionales y las necesidades detectadas.

Consideran Urgal, Quintás y Arévalo (2011) que el proceso de innovación es posible si se posee la habilidad en la organización, de poder adoptar y llevar a cabo nuevas ideas, productos o procesos de una manera satisfactoria. Para ello, se valen de la capacidad que poseen para desarrollar nuevas estrategias, estructuras del sistema interno, el talento humano, medio ambiente integrado, logrando alcanzar un equilibrio o relación positiva entre los diferentes componentes que conforman la institución educativa.

Como proceso gerencial en la innovación se destacan una serie de pasos que permiten el monitoreo constante en la búsqueda de innovaciones potenciales que produzcan cambios y aprovechar al máximo

para el diseño de nuevas estrategias, las cuales deben estar basadas en una visión compartida de participación, asumiendo un compromiso con normas, valores y con responsabilidad de cada miembro de la institución, para la contribución de la creación de un ambiente innovador, en la práctica debe concretarse en la conformación de equipo de trabajo que conducen al desempeño innovador .

De esta manera la dotación de recursos, la tecnología juega un papel determinante como herramienta de la innovación, de allí la importancia de mantener las capacidades tecnológicas para desarrollar innovaciones, la inversión es importante como también el de tener un talento humano con el compromiso por parte de la alta gerencia hacia al cambio para desarrollar nuevas ventajas competitivas para gerenciar los aspectos críticos del cambio utilizando indicadores que permitan evaluar el desempeño.

Vale mencionar que la evaluación es fundamental para el control y seguimiento de los procesos o estrategias utilizadas, la evaluación sistemática de la innovación se realiza con base en un conjunto de criterios o dimensiones como es el criterio de producción, pertinencia, efectividad y eficiencia, estos cuatro elementos son básicos relacionado con la producción de la innovación tecnológica, en cuanto a lo pertinente que ha sido la misma en la sociedad, lo efectivas que han sido y eficiencia para lograr los objetivos propuestos.

Además, es un proceso que debe considerar la interactividad con el fin de estimular la capacidad de análisis y satisfacción de las necesidades en la gestión educativa, concretándose en el diseño y elaboración de nuevos enfoques, procesos, metodologías que den resultados con calidad, la orientación del proceso innovador lo determinar el líder de la gestión tomando en cuenta la ética de la innovación.

En el marco educativo, las instituciones en pro de impulsar la innovación, deben seguir alguno o varios de los modelos de innovación que se encuentran en la literatura. Entre estos, se pueden mencionar el modelo de las 4P, modelo de las empresas de alto desempeño, modelo de metodología para la creatividad e innovación, Modelo innovación y creatividad corporativa en lo inesperado, Modelo estrategia de liderazgo para mercados de alta competencia, Modelo de factores crítico de éxito en la innovación, Modelo de innovación radical.

- Modelo de las 4P. Paniagua (2012) explica que esta consiste en el reconocimiento del producto, precio, la promoción a seguir y plaza de distribución. Para ello, son necesarios los estudios de mercado, conociendo qué es lo que se quiere vender, el tipo de público que le interesaría ese producto, los canales

para distribuirlo y las técnicas de comunicación efectivas para venderlo, así como el precio que debe venderse.

- Modelo de alto desempeño. Considera Millán (2001), que el propósito de este modelo dentro del marco de la innovación, es apoyar a la organización que la aplica, con alta capacidad de adaptación, a mantenerse enfocada dando seguimiento y cuidado a los entornos de ella donde se llevan a cabo más cambios, estando alertas de responder a ello, donde es determinante el papel de los líderes, las estrategias empleadas, estructura, recursos humanos, clientes, valores, servicio y producto.

- Modelo de metodología enfocada en la creatividad e innovación. El mismo tiene como objetivo mejorar de manera sustentable las áreas o situaciones identificadas como claves o vitales dentro de la organización, donde los aspectos relevantes a considerar son la cultura, la dirección que se desarrolla, estrategias, organización y el entorno de la competencia. (Ponti, 2001)

- Modelo de innovación y creatividad corporativa en lo inesperado. Este busca hacer ver que el proceso de innovación en cualquier organización, emerge de lo inesperado, sin planificación establecida, bajo al concepto de la capacidad creativa del recurso humano cuando proponen algo novedoso y con potencial de ser aplicable. Como aspectos a considerar en este modelo está el entorno de trabajo, alineación, actividad auto iniciada, actividades extras, diversidad de estímulos, la comunicación.

- Modelo de estrategia de liderazgo para mercados con alta competencia, concibe la innovación como una actitud penetrante, un estado emocional, un compromiso continuo con lo novedoso, un conjunto de valores con visión holística, por lo que busca que esta concepción se lleve a la realidad, logrando asumir que la innovación acelera el aumento de valor a los accionistas y a los negocios. Los elementos involucrados son las estrategias, procesos enfocados en el consumidor, equipo de trabajo, normas, valores y mediciones. (Kuczarski, 1997).

- Modelo de factores críticos de éxito en la innovación, presenta a la innovación como una base medular de los negocios que involucra satisfacer las necesidades y explotar oportunidades del entorno, integrando estrategias y tecnología. Los elementos que intervienen son procesos de integración estratégica y tecnológica, proveedores y clientes. (Rothwell, 1990)

- Modelo de innovación radical, para Hurtado (2021) consiste en crear una propuesta con valor agregado totalmente innovadora, sobre algún producto o servicio en particular, logrando crear un impacto significativo en el público. Con ello, se logra mejorar el desempeño de la organización.

Ahora bien, en el contexto de la gestión educativa se manejan elementos que condicionan el proceso de innovación, de los cuales destacan: la perspectiva de formación de los docentes, el currículo educativo, la vinculación docente, el proceso de investigación, así como el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, donde se tiene como referente el perfil de los egresados de la institución.

Por ello, en el área educativa, se desarrollan iniciativas orientadas a desarrollar una gestión educativa de calidad, como una manera de buscar transformación en el sistema educativo actual, transformación hacia la búsqueda de la excelencia, atendiendo los diferentes contextos, promoviendo el progreso de los estudiantes, con miras hacia un pensamiento complejo, con el fin de una convergencia de pensamientos desde todos los aspectos en busca de la multidiversidad.

En este aspecto, se considera una transformación fundamentada en la justicia social, equidad, desarrollo sustentable y medio ambiente entre otros, a los cambios que se producen y fortalecimiento de los mismos, como una manera de construir desde el ojo crítico, interpretativo y comprensivo al ser humano, concibiendo una estrategia de conocimiento diferente a la tradicional basada en el positivismo. Todo esto representa un nuevo contexto en la formación del estudiante, llevándolo a integrarse a la realidad que le rodea, generando en ellos curiosidad, interés y conciencia sobre todo lo que acontece, incentivando el razonamiento.

La UNESCO refuerza su función de observación de las transformaciones tecnológicas nuevas y futuras y de sus consecuencias para la educación, tener una comprensión más precisa de las oportunidades y los retos que presenta la innovación tecnológica en la educación es esencial para fundamentar las políticas mundiales, regionales y nacionales de educación y desarrollo.

Ello supone la mejora de la cooperación, en particular en el ámbito de la investigación y el desarrollo, presta especial atención a las posibilidades educativas de las tecnologías de vanguardia, al uso innovador de las tecnologías más consolidadas y las soluciones de bajo coste y a las consecuencias para los derechos humanos del uso de la tecnología en la educación.

Metodología

Se desarrolla un estudio documental, el cual Tamayo y Tamayo (2012) mencionan tiene por objetivo fundamental el analizar diferentes fenómenos usando técnicas precisas de documentación existente, que directa o indirectamente aporten información. Por su parte, Arias (2012), destaca que la investigación documental se basa en la búsqueda de datos secundarios que son obtenidos y analizados en otras investigaciones como fuentes documentadas para generar nuevos conocimientos y aportes relevantes.

Ahora bien, en cuanto al diseño del estudio fue de tipo bibliográfico, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es aquel diseño donde la información obtenida para el uso de la investigación proviene exclusivamente de documentos escritos, que comprenden desde textos, publicaciones, revistas, instrumentos normativos como leyes, pasando por trabajos doctrinales o jurisprudencias.

Resultados del análisis documental

Las consideraciones que surgen de la revisión bibliográfica en la investigación son generales, donde en primer lugar se destaca la innovación tecnológica como un hecho asociado a los procesos educativos, siendo motivo de reflexión en múltiples escenarios, pues en muchas instituciones se promueven esfuerzos para dar respuestas a situaciones rutinarias, logrando abordar las exigencias actuales estableciendo una relación esencial entre el proceso educativo y la innovación tecnológica como mecanismo para hacer frente a este proceso complejo, involucrando a la par la investigación y la producción de conocimiento como parte de la soluciones de diferentes problemáticas reales.

Respecto a esto es necesario indicar que la innovación como proceso es un aprendizaje que busca la generación de ventajas competitivos dentro de un marco estratégico, a fin de tomar decisiones de importancia que demandan y denotan en esfuerzos dentro de la organización, cambios, reestructurar áreas, impulsando así la sostenibilidad de las instituciones frente al contexto más demandante y exigente, teniendo un impacto en la sociedad.

No obstante, es de hacer destacar que la innovación es un fenómeno que se ejecuta desde la esfera gerencial o directiva, dependiendo del tipo de organización, en donde es esencial contar con procedimientos eficientes y optimizados, con reformas parciales o totales en el marco de la metodología seguida por la gestión, y que tienen influencia directa en problemas sociales y tecnológicos, donde teorías

y técnicas permiten poner en marcha el conocimiento científico. Por ello, se puede considerar que la innovación tecnológica implica la transformación a nivel tecnológico, social, económico y educativo.

Aunado a esto, permite a las instituciones educativas el desarrollo de ideas y concepto innovadores que ofrecen bienestar institucional con bases en una gestión ética y de sustentabilidad organizacional y social, representa un proceso de construcción social, cultural, educativa antes la derivación de la aplicación de patrones prediseñados por estructuras institucionales, trata de la experiencia que conlleve un valor agregado, materializándose en programas o proyectos donde se involucra directamente a la sociedad.

Por ello, se considera la innovación también como un proceso de construcción social, puesto a que su éxito depende con el desarrollo y dinamismo del avance en la tecnología, el conocimiento, y el aprendizaje mediante interacción, es decir, involucrando el intercambio interdisciplinario entre los diferentes actores sociales.

A la luz de estos resultados, se ha logrado documentar información valiosa mediante investigaciones acerca de la innovación tecnológica, lo cual se traduce en el uso de herramientas tecnológicas dentro del contexto del proceso educativo, por lo que es fácil inferir la necesidad de desarrollar la tecnología en concordancia con los cambios que demandan la transformación y consolidación de conocimientos científico y tecnológicos.

Sin embargo, las instituciones educativas, por su naturaleza, su razón y esencia representan el pilar fundamental para la generación de conocimientos, por consiguiente, es imperante estar alertas a los constantes cambios que demandan la atención para implementar estrategias que permitan ampliar y expandir de manera global la construcción de saberes a través del empleo y uso extendido de las herramientas tecnológicas.

El impacto de estas herramientas se concentra en el potencial que estas imprimen en el aprendizaje y actualización permanente de los conocimientos, por lo cual, las instituciones educativas son el puente impulsador del desarrollo tecnológico de la nación, por ello, es necesario abordar con proyectos e investigaciones novedosas todas las áreas que conduzcan a la innovación tecnológica que contribuyan a solucionar problemas colectivos y busquen garantizar el bienestar social.

Conclusiones

En virtud de lo argumentado, con la revisión bibliográfica sobre la innovación tecnológica se procedió a un análisis reflexivo del mismo, lo que permitió determinar el logro del objetivo, respecto a la reflexión sobre la importancia del proceso de innovación tecnológica como herramienta fundamental en los procesos en la gestión educativa, contextualizando el hecho innovador en el sistema educativo y consolidación institucional. Por consiguiente, se aborda lo epistemológico con el análisis ontológico, axiológico y gnoseológico.

Al mencionar educación, se hace referencia al sistema educativo, esta connotación le atribuye un dinamismo que prevalece en el transcurrir del tiempo, desarrollando diversas fórmulas para mejorar la enseñanza y aprendizaje, es este contexto la innovación tecnológica desempeña un papel transformador en la educación, se considera como un proceso social conjugando la integración del conocimiento, habilidades en diferentes disciplinas, instituciones, grupos es de construcción colectiva, surge de la relación del comportamiento humano y del pensamiento divergente con el propósito de dar respuesta a diversas necesidades sociales, en pro del mejoramiento de la calidad de vida, donde la teoría se pone en práctica, donde los innovadores intercambian experiencias, alternativas y conjunción de diferente conocimientos que puedan complementarse y permiten gestionar recursos y potencial humano como actores sociales que promueven los procesos para impulsar la productividad y eficiencia para alcanzar el bienestar social.

Por razones ya expuestas la innovación tecnológica juega un papel importante, transformando procesos y métodos pedagógicos, actualizando herramientas didácticas, así como dentro de la gestión educativa y los procesos involucrados en esta área, poniendo en manifiesto que la incorporación de la tecnología en la educación es inevitable, dadas las demandas de los nuevos modelos educativos, sino también para elevar el nivel de calidad de la enseñanza y la eficacia en los sistemas educativos.

A modo conclusivo, es necesario promover el liderazgo efectivo que logre asumir el reto de extender la visión estratégica para aplicar la innovación tecnológica en todos los actores del sistema educativo, estableciendo una visión colectiva en conjunto, clara que sirva de guía y que comprometa a todos los actores y a la sociedad civil, esa visión debe contar con un alto nivel de consenso y expresarse en estrategias que incluyan objetivos específicos y medibles, un plan de acción concreto que contemplen responsabilidades así como también la institucionalidad que lo sustente.

Referencias Bibliográficas

- Ávila, E. (2021). La evolución del concepto emprendimiento y su relación con la innovación y el conocimiento. *Revista Investigación y Negocios*. Vol. 14. No. 23.
- Camacho, Rivas, Gaspar y Quiñonez (2020) citan a Carbonel (2006),
- Carbonell, J. (2006). *La aventura de innovar. El cambio en la escuela*. Morata.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México. Editorial McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México. Editorial McGraw Hill.
- Higgins, J. (1994) *Innovate or Evaporate*. Editorial The new management.
- Hurtado, J. (2021). Qué es la innovación. Ejemplos y tipos: radical, incremental y marginal. Disponible: <https://www.iebschool.com/blog/que-es-innovacion-innovacion/#:~:text=La%20innovaci%C3%B3n%20radical%20consiste%20en,usamos%20el%20producto%20o%20servicio.>
- Kuezmarski, T. (1997). *Innovación. Estrategia de liderazgo para mercados de alta competencia*. México, Editorial Mac Graw Hill.
- Masuda, Y. (1984). *La sociedad informatizada como sociedad post – industrial*. Madrid: Fundesco y Editora Tecnos.
- Millán, M. (2001). *Modelo de empresas de alto desempeño*. Disponible: <http://www.teomresources.com/>
- Morales, G. y Morán, J. (2021). La innovación tecnológica: creando competitividad en las empresas desarrolladoras de software. *Revista Podium*. No. 39.
- Morín, Edgar (2007). *Los 7 saberes necesarios para la educación del futuro*. Talleres de Grafica González, C.A. Maracaibo, Estado Zulia Venezuela.
- Padilla Álvaro, Miñón Liliana (2002). *Los sistemas nacionales de innovación científica y tecnológica en los países del convenio Andrés Bello*.

- Paniagua, J. (2012). Marketing Mix: Las 4P's de marketing. Escuela de Organización Industrial. Disponible: <https://www.eoi.es/blogs/josefinapaniagua/2012/01/25/marketing-mix-las-4-ps-de-marketing/>
- Pérez Juste, R. (2004) Hacia una educación de calidad. Gestión, instrumentos y evaluación. (pendientedemigracion.ucm.es)
- Ponti, F. (2001) La empresa creativa. Barcelona España. Ediciones Granica
- Prieto Figueroa, L. (1990). Principios generales de la educación. (www.saber.ula.ve)
- Real Academia Española (2022). Diccionario de la Real Academia Española. España. RAE.
- Robbins, S. (2004) Comportamiento organizacional. México DF. Editorial Pearson Educación.
- Rodríguez, J. (2006). La dinámica de la innovación tecnológica. Bogotá.
- Rothwell, R. (1990). Design, innovation and corporate integration. R&D Management. Vol. 20.
- Ruiz González, Barrios M. (2013). La innovación tecnológica y su gestión. Revista interdisciplinar.
- Sabato J. (1980). Desarrollo tecnológico en América Latina y el Caribe. Revista de la CEPAL.
- Silva, A. (2004). Gerencia de la innovación. Caracas, Venezuela. Editorial Torino.
- Tamayo y Tamayo, M. (2012). El proceso de la investigación científica. México. Editorial Limusa.
- Tejada, G., Cruz, J., Uribe, Y. y Ríos, J. (2019). Innovación tecnológica: Reflexiones teóricas. Revista Venezolana de Gerencia. Vol. 24. No. 85.
- Tushman, M., O'Reilly, C. (1998). Innovación, México DF., México Editorial Prentice.
- Urgal, B., Quintás, M. y Arévalo, R. (2011). Conocimiento tecnológico, capacidad de innovación y desempeño innovador: el rol moderador del ambiente interno de la empresa. Revista Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa CEDE. Vol. 14. No. 1.
- Valdés, L. (2003). Innovación el arte de inventar el futuro. México. D. F. Editorial Centro de Aprendizaje. (innovacionygestionhumana.blogspot.com)

Gobierno abierto, gestión por resultados y Organizaciones inteligentes en el sector público venezolano

3JCIJGH-66

*Amparo Aranda

Resumen

Se discuten los principios del gobierno abierto y la gestión por resultados como escenario para trascender hacia el desempeño de organizaciones inteligentes. Se sustentó teóricamente en Maldonado (2021), Clusellas (2019), Puras (2014), García y García (2010) y Senge (2012), entre otros, con un estudio documental bajo un diseño bibliográfico. Se afirma que un Gobierno Abierto centrado en el ciudadano desde un modelo de gestión por resultados para el sector público venezolano, permite consolidar un escenario de continuo aprendizaje y cambio. Se concluye que la gestión pública venezolana bajo un contexto de crisis socio-política, contrariamente ha consolidado un modelo de gestión cerrado a las demandas ciudadanas, con una actuación autoritaria que apunta al afianzamiento de sus espacios de poder.

Palabras clave: Gobierno abierto, gestión por resultados, organizaciones inteligentes

Open government, management for results and smart organizations in the Venezuelan public sector

Summary

The principles of open government and results-based management are discussed as a scenario to transcend towards the performance of intelligent organizations. It was theoretically based on Maldonado (2021), Clusellas (2019), Puras (2014), García and García (2010) and Senge (2012), among others, with a documentary study under a bibliographic design. It is stated that an Open Government focused on the citizen from a results-based management model for the Venezuelan public sector allows for the consolidation of a scenario of continuous learning and change. It is concluded that Venezuelan public management under a context of sociopolitical crisis, on the contrary, has consolidated a management model closed to citizen demands, with an authoritarian action that aims to strengthen its spaces of power.

Keywords: Open government, results-based management, intelligent organizations

*Doctora en Educación (Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt), Magister Scientiarum en Gestión Pública Local (Universidad Carlos III), Magister Scientiarum en Gerencia Pública (Universidad del Zulia), Lic. en Trabajo Social (Universidad Central de Venezuela). Diplomada en: Coaching Integral, Programación Neurolingüística, Asuntos Internacionales. Locutora (Universidad del Zulia). Docente de post grado, investigadora. Funcionaria de carrera en la Administración Pública venezolana. Activista social para la promoción y defensa de los Derechos Humanos.

Introducción

El estudio de las administraciones públicas, de su gestión de gobierno y como parte de ella, la operatividad de sus actuaciones para favorecer la calidad de vida de los ciudadanos, ha sido y es un debate que ha estado presente en el devenir histórico de las esferas gubernamentales, de la academia y de los espacios de la sociedad civil. Estas discusiones se han orientado bajo un denominador común: cómo hacer un aparato público robusto, con capacidades técnicas y políticas para conducir las decisiones de gobierno para que éstas se acerquen cada vez más a las demandas, requerimientos y necesidades de la población, en contextos complejos, sometidos a permanentes cambios y cargados de incertidumbre.

Estos esfuerzos se asocian a dos aspectos claves, por un lado, la necesaria eficacia y eficiencia gubernamental esperada y por otro, la desconfianza de los ciudadanos en sus instituciones públicas, lo cual sin lugar a dudas ha motivado las iniciativas puestas en marcha a nivel nacional y mundial. Frente a ello advierten Maldonado, et al., 2021, que Latinoamérica presenta una desconfianza del 32% en la administración pública, según cifras del Latinobarómetro, a pesar del notable desarrollo alcanzado por las administraciones públicas en algunos países como Brasil, Chile y Argentina. Ello obedece en algunos casos, a reformas inconclusas, a la desigualdad social y como parte de ello, a las limitaciones para acceder a servicios públicos de calidad.

La realidad venezolana no escapa de esta singularidad, sus problemas de orden económico y social, pero en gran medida, la crisis política que ha acompañado la interacción entre los distintos actores, ha limitado la viabilidad y sostenibilidad en las actuaciones, generando desconfianza y desesperanza en la población ante los unos resultados de gestión totalmente desfasados de la realidad. Es necesario, por tanto, continuar aportando ideas y redoblar esfuerzos para retomar reformas inconclusas, en lo cual resulta ineludible el rescate de los espacios académicos para la producción de conocimiento, la discusión, valoración, reposicionamiento y acompañamiento de propuestas orientadas al sector público, bajo el objetivo global y compartido de lograr un mejor gobierno para la ciudadanía.

Bajo esta mirada, la presente ponencia tiene por objeto discutir los postulados del gobierno abierto y la gestión por resultados, como espacio para trascender hacia organizaciones inteligentes en el sector público venezolano. Este estudio se estructuró en tres partes: La primera define el gobierno abierto y enuncia sus principios; la segunda aborda la gestión por resultados y sus elementos y en la tercera, se

discute la relevancia e interacción de estos constructos como escenario para trascender hacia organizaciones inteligentes desde la gestión pública en Venezuela.

Fundamentación teórica

Gobierno abierto

Un gobierno abierto derrumba los muros que lo separan de los ciudadanos, de sus actores, quienes representan su principal razón de ser; un gobierno abierto crea y consolida canales de interacción para hacer del diseño de sus políticas públicas un proceso de concertación con la sociedad. Ello trasciende la noción de ciudadano-beneficiario para convertirlo en coprotagonista del desarrollo de su localidad, con una participación e involucramiento con incidencia en la agenda pública. Significa ello que las decisiones de gobierno atienden y satisfacen las necesidades de la gente, se evalúan constantemente la actuación pública bajo una interacción gobierno-sociedad, se hace efectivo el pleno ejercicio de deberes y derechos y se consolidan los ideales democráticos, es decir, la gobernanza.

Con la finalidad de ir ganando cada vez un mayor espacio mediante mecanismos que posibiliten este gran desafío tanto en el plano de la sociedad como del propio Estado, se han establecido acuerdos mundiales que buscan generar mayor compromiso estatal para la puesta en práctica de mecanismos e instrumentos en favor de la calidad de la gestión pública. Destacan en este sentido el enfoque de Una Nueva Gestión Pública, la Gestión por Resultados, que han planteado mejoras en la capacidad institucional pública mediante el fortalecimiento de sus procesos de planificación, presupuesto, rendición de cuentas y la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones.

Bajo este propósito se han venido generando importantes aportes en la Cartas Iberoamericanas de la Función Pública (2003), de Buen Gobierno (2006), de Calidad en la Gestión Pública (2008), de Gestión Pública Iberoamericana para el Siglo XXI (2010) y de los Derechos y Deberes del Ciudadano en Relación con la Administración Pública (2013), entre otros, aprobadas bajo el consenso de diversas naciones con el acompañamiento del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). Con estas propuestas han sido evidentes las transformaciones en los procesos de reforma y modernización del Estado, de la descentralización, de la asunción de modelos gerenciales que marcaron el camino para una nueva gestión pública, de una gestión por resultados y de un buen gobierno.

Para Clusellas, et al., (2019, p. 178), el “Nuevo Gobierno” es un modelo de gestión pública basado en criterios de participación, transparencia, apertura de datos y ampliación de la democracia. Un ejercicio de gobierno centrado en las personas”. Según este aporte, un Nuevo Gobierno se sustenta en tres pilares: Gobierno abierto, innovación social y economía colaborativa, que integrados bajo una concepción sistémica apuntan a la constante búsqueda de mecanismos institucionales para la inclusión ciudadana en la gestión pública, la apertura hacia diálogos en la construcción de soluciones innovadoras y colectivamente pensadas, con el sustento de redes de trabajo que apuntan en definitiva a la edificación de un conjunto de programas y proyectos enmarcados en la gestión de las políticas públicas.

En este contexto, para el año 2011 se posicionó desde el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), la Alianza para el Gobierno Abierto (AGA) y ha venido representando un esfuerzo global para mejorar el desempeño y calidad de los gobiernos, a través de compromisos y el desarrollo de planes de acción de los países que se han sumado a la iniciativa. Más tarde, en el año 2016, fue finalmente aprobada la Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto en la XVII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, realizada en Bogotá, Colombia. Un Gobierno Abierto se concibe como:

“el conjunto de mecanismos y estrategias que contribuye a la gobernanza pública y al buen gobierno, basado en los pilares de la transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, colaboración e innovación, centrando e incluyendo a la ciudadanía en el proceso de toma de decisiones, así como en la formulación e implementación de políticas públicas, para fortalecer la democracia, la legitimidad de la acción pública y el bienestar colectivo” (p.5)

Se busca desde los compromisos asumidos por los gobiernos, llevar adelante reformas y adecuaciones hacia cambios significativos en sus estructuras, funciones, procesos, productos y resultados, por lo cual se enmarca en la gestión de las políticas públicas. En sintonía con ello desde la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2016, p. 3), se define el gobierno abierto como “una cultura de gobernanza basada en políticas públicas y prácticas innovadoras y sostenibles que se basan a su vez en unos principios de transparencia, rendición de cuentas y participación que promueven la democracia y el crecimiento inclusivo”.

Siguiendo estas ideas, para la realidad venezolana se plantea desde Transparencia Venezuela (2021), que:

“Un gobierno abierto es un gobierno que abre sus puertas al mundo, coinnova con todos, especialmente con los ciudadanos; comparte recursos que anteriormente estaban celosamente guardados, y aprovecha el poder de la colaboración masiva, la transparencia en todas sus operaciones, y no se comporta como un departamento o jurisdicción aislada, sino como una estructura nueva, como una organización verdaderamente integrada y que trabaja en red”.

De acuerdo a datos suministrados por el Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe, (2023), quince países de esta región han suscrito su participación en la Alianza para el Gobierno Abierto impulsado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), entre los que destacan Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, Panamá, Perú, Uruguay, México, entre otros, sin que hasta la fecha Venezuela se haya sumado a esta iniciativa, que en definitiva apunta a consolidar las capacidades institucionales bajo la aceptación y apropiación de principios, normas y valores de gobernanza democrática a lo interno de cada gobierno.

Este modelo, asumido hoy día como un nuevo paradigma en la conducción de las administraciones públicas, exige procesos de planeación estratégica con una visión de largo y corto plazo, de presupuestos orientados bajo criterios de eficacia y eficiencia, de evaluaciones institucionales que permitan valorar los avances y retrocesos y sobre todo, de una gestión basada en resultados. Es vital en este sentido, arribar a acuerdos, estrategias e intervenciones consensuadas que apunten a un doble propósito: la calidad de la gestión pública y el bienestar de la sociedad.

Se sostiene de esta forma el necesario compromiso de progresar hacia un Estado Abierto con un enfoque de gestión accesible, inclusivo y participativo que incorpore las diversas iniciativas de la sociedad civil para transitar hacia los ideales de desarrollo, mediante la puesta en marcha de propuestas de actuación colectivas que hagan de los resultados y del ciudadano, un valor público y social en el marco de las políticas públicas y de las prácticas institucionales.

Este escenario de apertura y colaboración que busca la incorporación de todos y todas para avanzar con metodologías holísticas e integradas al desempeño Ramírez (2019), es un reto sobre el cual debe

avanzarse para convertirlo en una práctica transversal y de aprendizaje continuo en las instituciones de gobierno para hacer de la ciudadanía el centro de su accionar y de las decisiones públicas Naser, et al. (2020).

La Alianza para el Gobierno Abierto descansa en los principios de transparencia, participación ciudadana y rendición de cuentas. Ciertamente, el tema de la transparencia, la profundización de procesos de participación vinculantes a las decisiones públicas, la rendición de cuentas y como parte de ello el combate a la corrupción, han sido temas de las agendas de cambio a nivel mundial. De forma más reciente, la incorporación de procesos innovadores en el ámbito público ha tomado igualmente nuevas connotaciones bajo el enfoque de innovación abierta, que busca traspasar los muros académicos y en otros casos, industriales, para incorporar la mirada ciudadana validada desde cada actor y desde cada espacio local e institucional, con el objeto de construir soluciones innovadoras, conciliando para ello lo científico-técnico con el saber ciudadano.

Los principios de un Gobierno Abierto deben asumirse desde la práctica institucional del sector público como procesos interdependientes porque la presencia o ausencia de uno de ellos afecta seriamente el desarrollo de los otros. Un gobierno abierto a la participación ciudadana, con una incidencia real en las decisiones públicas, o en otras palabras, en el proceso de gestión de las políticas gubernamentales, debe abrir canales de comunicación e información para instaurar la transparencia institucional, con apertura institucional para la entrega de información, de fácil acceso, en el tiempo requerido, gratuita y en un lenguaje común para toda la ciudadanía.

La información sobre la gestión pública se convierte así en un recurso público sobre el cual el Estado no tiene exclusiva potestad, desde un gobierno abierto todos los sectores y actores tienen el deber y derecho de acceder a ella de manera directa, desde los sistemas de información y a través de mecanismos digitales porque representa un insumo fundamental para interpelar al propio Estado en sus actuaciones, así como para orientar nuevas iniciativas y propuestas.

Un gobierno transparente apalancado en la participación ciudadana como valor y como proceso, debe crear una conciencia y una cultura colectiva hacia la corresponsabilidad y la rendición de cuentas en el manejo de los fondos públicos. El Estado tiene la obligación de rendir, pero la ciudadanía posee el derecho y deber de exigir procesos de rendición sobre los resultados alcanzados y el manejo de los recursos. Ello debe ser un proceso institucionalizado, una práctica organizacional sustentada en el control

público y el control social del aparato público. Una cultura colectiva para la participación ciudadana, la rendición de cuentas pública y la transparencia constituyen asimismo las bases para una gobernanza, es decir, para la confluencia y corresponsabilidad de los esfuerzos para la puesta en marcha de propuestas, soluciones innovadoras, bajo espacios de reflexión y debate.

Coincidiendo con estos planteamientos advierte Pinho (2020), que un gobierno abierto mejora los niveles de transparencia mediante el acceso a datos públicos, posibilita la participación ciudadana, o en otras palabras, la incidencia ciudadana en la implementación de las políticas y favorece espacios de diálogo, colaboración e innovación en todas las esferas de la sociedad (gobierno, academia, sociedad civil y sector privado) consolidando valores desde lo público, lo social y lo cívico.

Según lo planteado en la Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016), esta proximidad con el ciudadano es fundamental para que los principios sean aplicados. Estos procesos y condiciones desde pequeñas y variadas experiencias permitirán consolidar prácticas que al ser difundidas y escaladas, irán construyendo un nuevo modelo de gestión. Es preciso en consecuencia:

“Promover acciones propias y marcos legales que permitan el desarrollo y consolidación de este modelo de gobernanza a nivel local, y que busque a su vez reducir la marginación, las desigualdades y permita la adecuada articulación del territorio, en donde cuestiones tales como la defensa y gestión de los recursos naturales, el desarrollo sustentable y la preservación del medio ambiente, jugarán un papel clave en esta agenda”. (Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto, 2016, p. 2).

En aras de avanzar progresivamente hacia un gobierno abierto e inclusivo, se proponen planes de acción desde cada gobierno, pero edificados desde foros abiertos y participativos con todos los sectores que hacen vida en la sociedad. Advierten Naser, et al. (2020), que este foro multiactor constituye una plataforma de diálogo para apoyar, coordinar y realizar seguimiento a los acuerdos y compromisos de los planes de acción bajo un enfoque de colaboración, de evaluación y rendición de cuentas.

Bajo este escenario, los avances hacia la consolidación de gobiernos abiertos, posibilitan una mayor cercanía con la ciudadanía, con sus necesidades y una adecuada gestión institucional para gestionar las políticas, planes, programas y proyectos, haciendo énfasis en sus resultados. Una gestión pública abierta posibilita a su vez el desmontaje de estructuras rígidas, desactualizadas y simplistas que convierten a los planes en fines en sí mismos y no en medios para agregar valor a los resultados de gestión y favorecer la calidad de vida de la población. Por ello urge continuar avanzando, dar pasos firmes, corregir la marcha

y convertir el reto del buen gobierno abierto e inclusivo, en una propuesta colectiva que trasciende los muros del gobierno.

Gestión por resultados

La sostenibilidad de las iniciativas para la puesta en marcha de un Gobierno Abierto, se cruza en la práctica con una gestión pública por resultados, pues un Estado fortalecido no sólo diseña políticas públicas inclusivas, sino que propicia las condiciones para su desarrollo, para el alcance de sus resultados. Es necesario en ello adecuar la plataforma institucional al diseño y ejecución de sus propuestas de intervención, integrando las actuaciones de todos los ámbitos de acción con una perspectiva integradora y holística para transitar hacia una visión común, es decir hacia los resultados, bajo escenarios de evaluación, aprendizajes permanentes y mejoras continuas.

En otras palabras, es preciso contar con un Estado fortalecido en su capacidad de respuesta, con una institucionalidad pública alineada y coordinada hacia objetivos previstos en las Políticas Públicas, mediante planes sistémicos e integrados a una visión de futuro factible y a la realidad actual, con canales de comunicación e interacción abiertos a la ciudadanía, con el fin de dimensionar la oferta pública a las reales demandas de la población, con transparencia y ética.

La gestión por resultados, refieren Siles, et al. (2015), busca aplicar herramientas para fundar una nueva cultura de gestión orientada a medir los resultados y el progreso en el logro de las metas de desarrollo. Opina por su parte Puras (2014), que este modelo busca orientar los recursos, procesos y actividades de la organización hacia el logro de los resultados propuestos. Desde estas definiciones se asume entonces el Modelo de Gestión por Resultados como un enfoque orientado al logro de los objetivos para el desarrollo, haciendo del centro de la gestión los resultados mediante procesos de planificación en sus momentos estratégico y operacional, bajo principios de eficacia, eficiencia, transparencia, evaluación, rendición de cuentas y participación.

Debe contarse para ello con técnicas y herramientas gerenciales en la edificación de las propuestas de intervención, que den soporte a la planificación para el logro de los objetivos propuestos, construyendo y reconstruyendo el camino para superar la brecha entre aspiraciones y resultados, entre lo planificado y lo logrado, entre oferta pública y satisfacción de la ciudadanía. La gestión pública por resultados es un modelo de actuación que ha venido acompañando las reformas emprendidas en las administraciones

públicas a nivel mundial durante las últimas décadas, incluyendo a los países de América Latina y el Caribe.

Partiendo de las ideas de Siles, et al. (2015) y Puras (2014), puede afirmarse como premisa fundamental de este modelo, que *los resultados representan el hilo conductor de las iniciativas gubernamentales*, orientan las acciones y recursos para dar cumplimiento a los objetivos propuestos, dejando de lado una dinámica institucional que centra sus esfuerzos en el cumplimiento de tareas y procedimientos, con una actuación reactiva orientada a la atención de las urgencias y problemas emergentes que deja de lado la visión de largo plazo y los resultados como prioridades de gestión. Se sostiene en procesos de planificación y de presupuesto, en el desempeño de planes, programas y proyectos, así como en el seguimiento y evaluación de la gestión.

En esta misma línea apunta García, et al. (2010), que una gestión por resultados se dinamiza desde una planificación para resultados, un presupuesto por resultados, la gestión financiera, de programas y proyectos y en el monitoreo y evaluación. Coincidiendo con este planteamiento advierten en este mismo orden Kauffman, et al. (2015), que los elementos de este modelo son una planificación y un presupuesto orientado a resultados, una gestión financiera pública, una gestión de programas y proyectos, así como en el seguimiento y la evaluación. Para Puras (2014), cuya propuesta recoge las opiniones anteriores, una actuación pública orientada a resultados se sostiene en una planificación y asignación de recursos, en una gestión del desempeño, en procesos de participación y en el aprendizaje y mejora continua.

Este modelo desde sus elementos, que se entrelazan con la postura de un Gobierno Abierto como contexto o escenario para su desarrollo, aborda dos momentos de actuación de las organizaciones: la dirección estratégica y operatividad de las actuaciones, orientadas a facilitar las condiciones para el análisis y diseño de alternativas hacia el logro de resultados. (Modelo abierto de gestión para resultados en el sector público, 2007). Desde los elementos propuestos por Puras (2014), una gestión pública basada en resultados aborda los problemas actuales con visión de futuro para construir y reconstruir trayecto en busca una mayor eficacia y eficiencia en las acciones, aún en emergencia, pues ello forma parte del pensamiento complejo y estratégico que sirve de sustento a la interpretación de la realidad y a la edificación de las actuaciones.

Es necesario entonces construir el camino hacia los resultados con un diálogo constante entre objetivos estratégicos, cursos de acción, productos, actividades, recursos y plazos de actuación, bajo un

espacio público de apertura, colaboración y aprendizaje colectivo (Libro de buenas prácticas de gestión para resultados en el desarrollo en Latinoamérica y el Caribe, (2012). Debe precisarse que no se trata únicamente de ser eficientes en el manejo de los recursos, se trata de incorporar la flexibilidad y apertura para el cambio, en aras de gestar permanentemente transformaciones con el fin de dar respuesta oportuna a los cambios externos y aquellos que operan desde la propia realidad institucional.

Por ello, un gobierno Abierto bajo principios de transparencia, rendición de cuentas, participación ciudadana, acceso a información, innovación pública y social que apunta al aprendizaje y el cambio para la construcción de propuestas desde la apertura gubernamental con sus ciudadanos, se sustenta operativamente en un modelo de gestión por resultados. Es una gran estrategia de gestión para generar valor público bajo criterios de coordinación y complementariedad entre los centros de decisión, a fin de producir los cambios sociales esperados con estándares de calidad y de manera sostenible en beneficio de la colectividad.

Tal como se señala en la Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública, (2008), una gestión pública de calidad debe tener como brújula los fines y propósitos de un Gobierno democrático y ello se logra mediante una gestión pública de servicio al ciudadano y una gestión pública para resultados, que al ser valorados por la ciudadanía permiten a su vez la evaluación constante, el aprendizaje y los cambios requeridos a nivel organizacional.

Gobierno abierto, gestión por resultados y organizaciones inteligentes en el sector público venezolano

Para instrumentar un verdadero Gobierno Abierto y una gestión pública por resultados, es necesario consolidar desde el sector público una práctica organizacional sustentada en el enfoque de organizaciones inteligentes. Se refiere ello, en palabras de Valecillos, et al. (2012, p. 285) citando a De Geus (1996) a “una concepción acerca de la administración y la organización, que enfatiza las dimensiones del aprendizaje y el cambio” Se traduce en la capacidad de aprendizaje de las instituciones para conducirse bajo una estrategia de transformación que posibilite el procesamiento oportuno de información proveniente del entorno interno y externo, con el objeto de dar respuesta a las condiciones cambiantes de la sociedad.

Bajo este enfoque, una organización inteligente busca el logro de sus resultados mediante la constante incorporación de cambios y ajustes producto de entornos colectivos de aprendizaje, de la

revisión y autocorrección, así como de la innovación, integrando miradas y enfoques de los distintos actores. Para Basantes, et al. (2021, p. 102),” las Organizaciones Inteligentes (O.I.) son aquellas que tienen la capacidad de evolucionar permitiendo así expandir sus posibilidades en un crecimiento constante”. Advierte bajo esta misma línea Cano, et al. (2021, p. 30): “Una organización inteligente no nace, se hace. Al igual que sucede en los seres humanos, quienes mediante el aprendizaje desarrollan la inteligencia, pasa lo mismo en las organizaciones, es decir, las organizaciones inteligentes son las que tienen capacidad de aprender”.

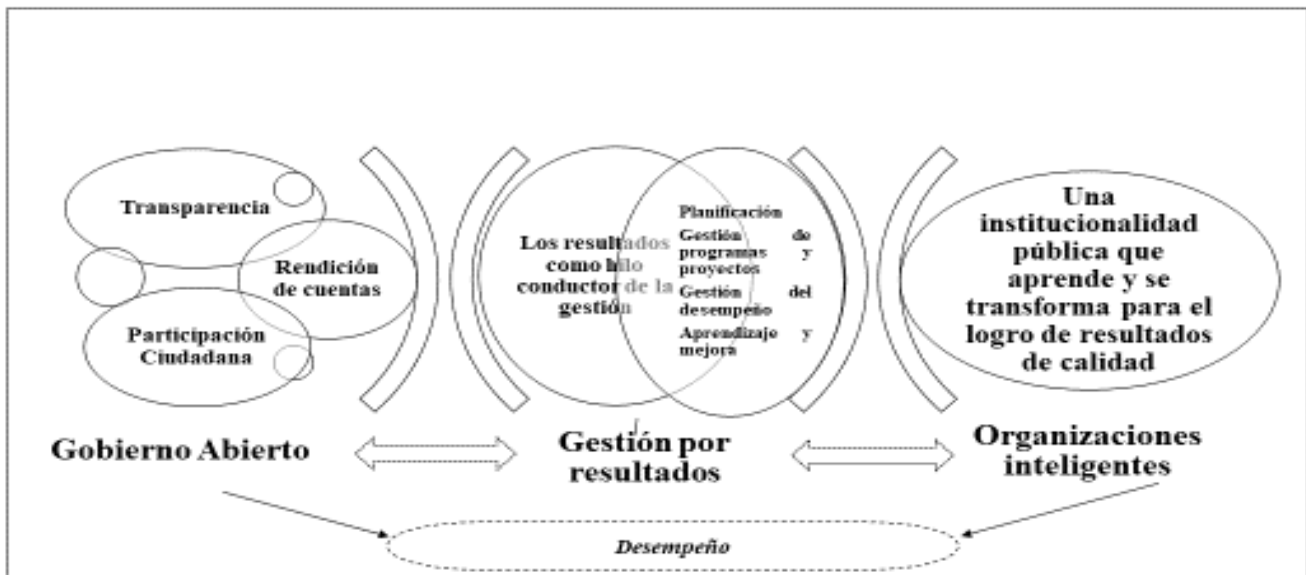
En esta discusión advierte Senge (2012), la presencia de cinco tecnologías o disciplinas para transitar hacia una organización inteligente, consideradas también dimensiones vitales para consolidar la capacidad de aprendizaje. Éstas no deben concebirse bajo un orden lineal de actuación ni como una instrucción impuesta, sino como “un corpus teórico y técnico que se debe estudiar y dominar para llevarlo a la práctica” Senge, (2012, p. 32). Apunta asimismo el autor, coincidiendo con las opiniones de Cano et al. (2021), que en el plano organizacional el logro de estas habilidades y competencias se asemejan al plano personal, pues requieren de procesos reflexivos y continuos de “estudio” y de “práctica” como un proceso continuo y sin fin.

Estas disciplinas son: Pensamiento sistémico para comprender cada gobierno desde el todo y no a partir de cada elemento particular; modelos mentales como supuestos o perspectivas para comprender el mundo; visión compartida para cocrear colaborativamente el futuro, incentivando el compromiso y, aprendizaje en equipo, mediante diálogos abiertos y reflexivos para transitar al “pensamiento conjunto”. Bajo esta reflexión, se afirma la urgencia en el sector público de trascender prácticas rutinarias para abrirse a la discusión e intercambio de ideas, no como un acto que pase a formar parte de una larga lista de compromisos y tareas tradicionales, sino como una responsabilidad compartida bajo la premisa de que solo desde la mirada colectiva, crítica y reflexiva, es posible trazar y alcanzar los objetivos y resultados gubernamentales.

Tal como se señala en la figura 1, desde los principios de un Gobierno Abierto como son la transparencia, la participación ciudadana y la rendición de cuentas, instrumentados mediante un modelo de Gestión por Resultados desde los procesos de planificación, de gestión de programas y proyectos y del desempeño institucional bajo un constante proceso de aprendizaje y mejora, es posible consolidar el enfoque de organizaciones inteligentes en el sector público. Al colocar en el centro los resultados con

una visión sistémica, con la apertura requerida para incorporar nuevas miradas y con un trabajo en equipo que posibilite la construcción colectiva y compartida de actuaciones, es viable transitar hacia contextos de aprendizaje y de allí, hacia las transformaciones que exigen los ciudadanos y las cambiantes realidades.

Figura 1. Gobierno Abierto y Gestión por Resultados. Organizaciones inteligentes en el sector público



Fuente: Aranda (2023)

Sostienen Clusellas, et al. (2019), que ante Estados complejos los gobiernos deben enfocarse no solo en establecer mecanismos de control para sus estructuras, “sino en reformar las burocracias existentes, que administran de un modo ineficiente, para generar un Estado de una dimensión correcta” (p. 2). Es preciso en consecuencia redoblar esfuerzos en el plano público con el fin de fortalecer sus capacidades para la apropiación de nuevos procesos que apunten hacia un Estado Inteligente.

Al realizar un examen de estos planteamientos y compararlos con la realidad venezolana, puede señalarse que su gestión pública y el desempeño de las instituciones muestran un notable retroceso con los ideales propuestos a nivel mundial en torno a la estrategia de gobierno abierto, una gestión basada en

resultados y una transición de su desempeño institucional hacia el enfoque de organizaciones inteligentes. Puede señalarse en este sentido que a pesar de establecerse como precepto constitucional la vigencia de un Estado abierto y participativo que abre espacios a la ciudadanía para tomar parte en las decisiones públicas, la práctica institucional apunta contrariamente a una gestión pública que asume directrices estratégicas, planes, programas y proyectos dando la espalda al sentir general de la sociedad y de sus principales actores.

Esta situación obedece entre otras razones, a la profunda crisis política que ha vivido la Nación venezolana en los últimos tiempos, caracterizada por una profunda polarización político-ideológica que ha obligado a las esferas gubernamentales a trazar estrategias para instaurar a toda costa sus políticas institucionales, con el claro objetivo de resguardar sus espacios de poder, generando contrariamente una mayor inestabilidad en el sistema socio-político e institucional. En sintonía con esta idea apunta Serbin (2018, p. 94), que el sistema político venezolano ha resistido “al utilizar recursos y acumular capacidades institucionales para tomar decisiones políticas, ejecutarlas y lograr imponerlas como obligatorias para la sociedad, enfrentando de esta manera los cambios y tensiones ocasionados por el proyecto revolucionario y socialista impulsado desde 1999”.

Bajo esta forma impositiva de tomar decisiones, que a todas luces contraviene el sentido abierto y participativo de la gestión pública, según los preceptos de la Carta Magna, se ha debilitado la interacción Estado-Sociedad, cerrando en consecuencia los espacios de debate, aprendizaje y cambio que deben emprenderse desde el plano de lo público para dar respuesta a las constantes transformaciones que operan en la realidad. Puede afirmarse para la gestión pública venezolana desde una mirada a los principios del Gobierno Abierto, el modelo de Gestión por Resultados y la transición hacia organizaciones inteligentes, que se ha fortalecido, en palabras de Álvarez (2021), el personalismo, el ejecutivismo, el centralismo, la exclusión y la discriminación política.

Bajo este contexto, es impostergable continuar trazando el camino y acumulando esfuerzos para gestar las transformaciones requeridas en el ámbito de lo público y en ello, la academia juega un rol fundamental desde sus procesos de formación e investigación, con plenas capacidades para demandar la incorporación de estos temas en la agenda pública., es decir, según De La Guerra et al. (2001), mediante la generación del conocimiento científico, humanístico y tecnológico que impacte positivamente la sociedad.

Bajo un ambiente colaborativo, de debate e intercambio de ideas para avanzar hacia los ideales de desarrollo, las universidades se convierten en un actor fundamental dentro de la escena pública, de tal manera que un Gobierno Abierto para Venezuela, una Gestión por Resultados y un desempeño institucional inteligente, se sustenta, según los aportes de Transparencia Venezuela (2021, p. 55), en “la transformación de la gobernanza y el cambio cultural, en apoyo de la visión y estrategia de desarrollo nacional general de un país”.

Metodología

El estudio se desarrolla mediante una investigación de tipo documental, orientada a identificar, recopilar, seleccionar y sistematizar información de fuentes secundarias, tales como textos, revistas, memorias e informes, entre otros. Se aplicó para ello un diseño bibliográfico, centrado en fuentes secundarias de información. Según Hernández, et al. (2015), los estudios documentales permiten acceder selectivamente a materiales o recursos bibliográficos que recogen conocimiento de cualquier realidad, para someterlos un análisis de contenido, a un examen crítico y a la interpretación de los aportes con el objeto de ofrecer nuevos aportes al conocimiento (Arias, 2012).

Reflexiones finales

Desde la discusión teórica y argumentativa desarrollada en este estudio, puede concluirse que cuando se habla de gobierno abierto y gestión por resultados en el sector público, se está ante la presencia de un enfoque de organizaciones inteligentes en el desempeño de sus instituciones. La transparencia, la participación ciudadana y la rendición de cuentas de la gestión gubernamental, se instrumentan desde el aparato público, a través de una gestión que centre sus actuaciones en los resultados, a partir del fortalecimiento de los procesos de planificación, presupuesto, el desenvolvimiento de programas y proyectos, así como el aprendizaje y mejora continua.

Los procesos de aprendizaje y cambio en la construcción y reconstrucción de caminos o trayectos para lograr resultados, exigen a las organizaciones del sector público a actuar sistémicamente y a compartir, discutir e integrar visiones y propuestas de intervención con la incorporación de diálogos abiertos y reflexivos para alcanzar compromisos colectivos.

No obstante, para la realidad venezolana el panorama socio político ha limitado la construcción de escenarios posibles para la instauración en el país de un Gobierno Abierto, aquel que verdaderamente

institucionalice espacios públicos para la construcción de una mirada común de país, no como una vía utópica e ilusoria, sino como un camino totalmente viable mediante la apertura de oportunidades que posibiliten el debate entre Estado y Ciudadanía, entre Estado y sectores económicos, así como entre Estado y actores de todas las esferas nacionales.

Se concluye que la gestión pública venezolana contrariamente ha consolidado un modelo de gestión cerrado a las demandas ciudadanas, con una actuación autoritaria que apunta al afianzamiento de sus espacios de poder. Por ello, existe la premura de generar aportes y redoblar esfuerzos en la transformación progresiva de las instituciones públicas, en aras de consolidar los resultados de gestión y agregar valor en torno a la calidad de vida de la población.

Referencias Bibliográficas

- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica. Venezuela: Editorial Episteme.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2012). Libro de buenas prácticas de gestión para resultados en el desarrollo en Latinoamérica y el Caribe.
- Basantes, J.; Bonilla, E.; Centeno, E. y Alvarado, J. (2021). Análisis y descripción de las organizaciones inteligentes: Una revisión bibliográfica. *Alfa Publicaciones*, No. 3, p.p. 101–118.
- Cano, M.; Mendoza, M.; Jiménez, R.; Hidalgo, L.; y Ramírez, D. (2021). El papel del contador como emprendedor: Hacia una filosofía de éxito. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2008). Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública. Aprobada por la X Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado San Salvador, El Salvador, 26 y 27 de junio de 2008 Adoptada por la XVIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno San Salvador, El Salvador, del 29 al 31 de octubre de 2008
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2016). Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto. Aprobada por la XVII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Bogotá, Colombia, 7 y 8 de julio de 2016

Adoptada por la XXV Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno Cartagena de Indias, Colombia, 28 y 29 de octubre de 2016.

Clausellas, P.; Martelo, M. y Martelli, E. (2019). Un gobierno inteligente: el cambio de la Administración Pública de la Nación Argentina 2016-2019. Primera Edición Ciudad Autónoma de Buenos Aires

García R. y García M. (2010). La gestión para resultados en el desarrollo. Avances y desafíos en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista M. (2015). Metodología de la investigación. Sexta edición. México: Mc Graw Hill.

Kaufmann, J.; Sanginés M. y García, M. (2015). Tendencias de la gestión para resultados en el desarrollo en América Latina y el Caribe. En Construyendo Gobiernos efectivos. Logros en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Maldonado, A.; Paredes L. y Palomino G. (2021). Gestión de gobierno abierto en las instituciones públicas: Una revisión de la literatura. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies, Vol. 2, No. 2

Naser, A.; Verona F.; y Tognoli, J. (2020). Gestión de planes de acción locales de gobierno abierto Herramientas para la cocreación, el seguimiento y la evaluación. Documentos de Proyectos. CEPAL-ILDIS

Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe. (2023). Gobierno Abierto. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2016). Gobierno Abierto: Contexto mundial y el camino a seguir. Aspectos claves. Mejores políticas para una vida mejor.

Pinho, M. (2020). Gobierno Abierto y Participación Ciudadana: Algunas normas necesarias en Venezuela. Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia, No. 5, p.p. 63-68.

Puras, J. (2014). Manual sobre gestión para resultados de desarrollo. Fundación Humanismo y Democracia (H+D). España

Ramírez, D. (2019). Modelo para la gestión de organizaciones empresariales: Estructurado sobre los grupos de interés. Revista científica electrónica de Ciencias Gerenciales, Núm. 42, p.p. 20-38.

Senge, P. (2012). La quinta disciplina: Como impulsar el aprendizaje en la organización. Ediciones Granica, S.A.

Siles R. y Mondelo, E. (2015). Gestión de proyectos de desarrollo. Certificación Project Management Associate (PMA). Guía de Aprendizaje. INDES.

Valecillos, C. y Quintero, N. (2007). Enfoque de las organizaciones inteligentes en la implementación de nuevas técnicas de dirección en las pequeñas y medianas empresas (PYMEs). Revista de Ciencias Sociales, Versión impresa, Vol. 13, No. 2, p.p. 278-289

Vargas Moreno Diana Iveth Morales Zea, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo Pachuca de Soto, Hidalgo, México 2021

Cultura política de los ciudadanos a través de los mensajes en las redes sociales

3JCIJGH-71

Joseusdam Parada*
Arianna Petit**

Resumen

El objetivo fue describir la contribución del liderazgo político del Estado Zulia en la formación de la cultura política de los ciudadanos a través de los mensajes en las redes sociales publicados por los Diputados del Consejo Legislativo del Estado Zulia. La investigación tuvo un enfoque epistémico positivista, paradigma cuantitativo y tipo de investigación descriptiva; diseño no experimental. La población fue de quince diputados para el periodo 2022/2026. Se concluye, que en el Estado Zulia el liderazgo político contribuye de manera muy poco significativa con la formación de la cultura política de los ciudadanos, convirtiéndose esta precariedad en una situación muy lamentable, por cuanto la cultura política es un indicador que influye en la calidad de la democracia de un país.

Palabras clave: Cultura, Política, Liderazgo.

Political culture of citizens through messages on social networks

Abstract

The objective was to describe the contribution of the political leadership of the State of Zulia in the formation of the political culture of citizens through messages on social networks published by the Deputies of the Legislative Council of the State of Zulia. The research had a positivist epistemic approach, quantitative paradigm and descriptive type of research; non-experimental design. The population was fifteen deputies for the period 2022/2026. It is concluded that in the State of Zulia, political leadership contributes in a very insignificant way to the formation of the political culture of citizens, making this precariousness a very unfortunate situation, since political culture is an indicator that influences the quality of a country's democracy.

Keywords: Culture, Politics, Leadership.

* Doctor en Ciencias. Política (URBE). MSc. En Gerencia de Recursos Humanos (Unermb). Ingeniería Industrial (Universidad Alonso de Ojeda). Correo: joseusdamparada@gmail.com. Código Orcid.org: 0000-0002-0625-9502.

** Doctora en Ciencia Políticas (URBE). MSc. En Gerencia de Empresa mención: Gerencia Financiera (LUZ). Economista. (LUZ). Correo: arinnapetit@gmail.com ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6671-4979>.

Introducción

La ciencia política tiene como propósito fundamental estudiar la relación entre el estado y sus ciudadanos, en el marco de la política como disciplina y la política real, empírica, que se manifiesta día a día en el contexto socio- histórico de cualquiera sociedad; en este sentido, Emmerich y Alarcón (2007, p. 275) “la ciencia política estudia la actividad pública de los ciudadanos en el marco de la Republica”. Cabe destacar que los avances tecnológicos en la 5ta revolución industrial, ha impactado significativamente la relación ya mencionada al empoderar al ciudadano común de información y conocimiento de manera inusitada.

En consecuencia, interpretado el Estado como la representación jurídica de la Nación, donde la función primordial de normar la relación entre los ciudadanos y de los mismos con esta instancia de control de la sociedad, los avances en el uso de las TICs han permitido arribar a la etapa conocida como el Post-Estado, basado en la internet ha permitido a los ciudadanos superar los límites territoriales y ha aumentado las posibilidades de interrelación entre sí, y con el Estado mismo, donde ha perdido significación, y su tendencia es reducirse para darle paso a la democracia participativa, donde el protagonismo del ciudadano en los asuntos públicos ha aumentado. Es así como González (2018, p. 3), plantea:

Los estudios sobre el estado de la democracia y la cultura política democrática (como Latinobarómetro y el Informe País sobre la calidad de la ciudadanía en México, al igual que mucho alrededor del mundo) revelan que el sistema político ya no representa a la ciudadanía, que siente una profunda desafección por lo público.

Cabe resaltar, según la cita anterior se establece una relación directa entre democracia y cultura política, lo que se puede inferir sobre la calidad de democracia depende de manera muy significativa de la cultura política con la cual se relacionan los ciudadanos con el Estado. Igualmente, alrededor del planeta se ha podido observar cómo los países más desarrollados exhiben una cultura política elevada y una democracia de calidad. Basta con revisar la prensa en estos territorios, para convencerse que la moral pública y privada de los funcionarios gubernamentales es vigilada y sancionada con renuncia en caso de desvíos, mientras que las naciones menos desarrolladas la tolerancia en este campo es mayor.

En este sentido, el Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, constituyen elementos fundamentales de la cultura política de todo ciudadano, y al cual el liderazgo social y político debe contribuir a su divulgación en todo el territorio de la Nación; así como garantizar la vigencia de la Constitución, como se establece en el artículo: Artículo 333. Esta Constitución no perderá su vigencia si dejare de observarse por acto de fuerza o porque fuere derogada por cualquier otro medio distinto al previsto en ella. En tal eventualidad, todo ciudadano investido o ciudadana investida o no de autoridad, tendrá el deber de colaborar en el restablecimiento de su efectiva vigencia.

Por ende, la formación de la cultura política entre los ciudadanos es de mucha importancia para la calidad de la democracia en un país determinado. Asimismo, el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación ofrecen una oportunidad para ser utilizadas con ese fin, pero se requiere de actores, entre ellos el liderazgo político, donde publiquen a través de las redes sociales contenidos que coadyuven con ello. De allí, la importancia de la cual se reviste la presente investigación, se aborde el objetivo de describir la contribución del liderazgo político del Estado Zulia en la formación de la cultura política de los ciudadanos a través de los mensajes en las redes sociales publicados por los Diputados del Consejo Legislativo del mencionado Estado.

Fundamentación Teórica

La cultura política en el marco de la Constitución.

La cultura, forma parte del cuerpo social de un país con tanta significación, en donde representa un elemento simbólico e identitario del mismo; así es como, las expresiones coloquiales, las manifestaciones en el marco de la plástica, el folklore, los valores en el comportamiento social, entre otros, además se manifiestan de manera distintivas constituyen la infraestructura cultural de una nación, además, es el soporte de la memoria nacional.

Asimismo, Mercado y Hernández (2010, p. 235) abordan en concepto de la cultura desde la perspectiva generacional y de memoria histórica de un país, al exponer que: “A lo largo de su vida los individuos van aprendiendo el bagaje cultural que requieren para vivir en sociedad, que incluye roles, actitudes, comportamientos proporcionados por los diferentes agentes de socialización, teniendo en los primeros años de vida a la familia”.

Donde, la cultura un elemento de socialización fundamental de cada territorio, sin embargo, en la actualidad con el proceso de globalización donde las fronteras son superadas, este proceso está sufriendo transformaciones por matizaciones, producto de influencias de elementos simbólicos atípicos, que desnaturalizan el contenido cultural que identifica a lugar determinado.

Ahora bien, desde la visión universal de los individuos existen en el planeta elementos que corresponden a la cultura de la humanidad, parcial o totalmente, como los son el sistema de creencias: la religión o los rituales, los valores del orden social, los sistemas de gobierno, los derechos humanos, entre otros. Estos dos últimos, se puede afirmar que corresponden al ámbito de lo político.

Este orden de ideas, las constituciones nacionales por ser un contrato social que norma la vida de los ciudadanos y la dinámica de un país, se puede considerar como parte de la cultura política de un conglomerado humano a la cual están sometidos. De lo cual se desprende lo planteado en el artículo 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), que dice:

Artículo 2. Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.

Es importante destacar, que el artículo constitucional anteriormente expuesto tiene dos elementos en el marco de la filosofía del derecho: Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, como se expresa taxativamente: “propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación” sin duda alguna se convierten en factores de la cultura política venezolana, para Almond y Verba (2001 citado Jaramillo 2017, p. 1102), expone que: “la cultura política es definida como el conjunto de orientaciones políticas y actitudes o posturas de las personas hacia su sistema político”. De igual forma, es imperativo categórico de la norma, puede ser asumido como legítimo si se tiene un nivel elevado de cultura política. Es este el objetivo que se persigue describir la contribución del liderazgo político en esta dirección.

En este marco, el ámbito de la cultura política para la presente investigación queda delimitado en la Democracia y el Estado Social de Derecho; por lo tanto, conviene abordarlos en esta parte someramente. Para profundizarlos más adelante. Por democracia se entiende según, Contreras y Montecinos (2019, p.

110), que: “está íntimamente ligada a la participación ciudadana, por ser esta forma de gobierno la que reconoce una relación de derechos basada en la libertad e igualdad, que se traduce al involucramiento de los ciudadanos en los asuntos del Estado”.

Por otra parte, en cuanto al Estado Social de derecho, Carpizo (2012, pp. 7 - 41) expresa que:

“El Estado social nació para remediar la pobreza y la miseria de grandes sectores sociales. En su evolución, en la actualidad, se proyecta hacia el futuro que ninguna persona carezca de los satisfactores económicos, sociales y culturales suficientes para llevar una vida con dignidad”.

La democracia se ha definido como un sistema político, donde el poder se distribuye de manera equilibrada, residiendo la soberanía intransferiblemente en el pueblo, quien la ejerce a través del sufragio, es decir, el pueblo elige libremente quienes serán miembros del poder público, además de hacer cumplir el ordenamiento jurídico, donde a su vez esté subordinado a la soberanía popular; sin embargo, a lo largo de historia de humanidad esta definición se ha ido perfeccionando de acuerdo al significado, que haya tomado cada una de estos factores . En términos de la postdemocracia, Rancière, (1996, p.129 citado Alarcón, Johnston y Frites 2014, p. 41), expone: “lo que se enmarca en el modelo político de la postdemocracia, en que existe una adecuación total entre las formas del Estado y el estado de las relaciones sociales”.

Así que, el Estado es la entidad a la cual el mundo civilizado le ha dado la atribución de ser quien tiene la responsabilidad de hacer cumplir la normativa de la convivencia social, y la democracia es el sistema político implementado en la mayoría de las naciones del planeta para el funcionamiento de este, donde la institucionalidad democrática tiene el poder balanceado; además, que el ciudadano común participa del mismo. Para, Orlandini (1985 citado García 2010, p. 52) “el Estado a diferencia de las demás expresiones de sociedad política se caracteriza por ser una forma de poder político ordenado e institucionalizado en coordinación con el territorio y el pueblo adscrito a él”.

Eso dicho, la personalidad jurídica del Estado y su relación con el derecho natural determina que, en última instancia, sean los individuos quienes se hacen fundamentales para el desenvolvimiento de la sociedad, en el ámbito de la naturaleza política de cada individuo. Es por ello, donde se crea un sistema político que no permita la supremacía de ninguno en términos de ostentación del poder. Los sistemas democráticos se caracterizan por los mecanismos de peso y contrapesos plasmados en el estado de

derecho, además de equilibrar las relaciones de los miembros de una sociedad política, para garantizar una convivencia humana pacífica y con justicia; según Suarez (2012, p. 13):

Una democracia auténtica sólo puede darse y desarrollarse dentro de un (1) Estado de Derecho, es decir, de un Estado que se gobierne por leyes. Esto, nos ha dicho Bobbio, alude a dos cosas: gobierno sub lege, gobierno bajo la ley —en especial la Constitución Política— y gobierno per leges, gobierno mediante leyes, no mediante actos individuales o caprichosos.

El ser humano en sus interrelaciones con el contexto ha producido cambios a su alrededor, que al mismo tiempo han exigido transformaciones en el marco de su individualidad. No se trata en este trabajo de abordar el dilema de quien se convierte primero, las personas o el contexto; sino el significado que pueda tener la cultura política, que logre construir a los ciudadanos en estas interrelaciones.

Se puede apreciar que, la democracia como apunta la teoría tiene dos condiciones básicas: el imperio de la Ley, y la distribución equitativa del poder otorgado por el ordenamiento jurídico; además, debe concebir como un hecho eminentemente social, por tanto, cultural. Geovanni Sartori (1924 citado por Espinoza 2017, p. 906):

Sartori distingue entre democracia política, social y económica. Sostiene que la primera representa el elemento central, es decir, la condición necesaria de las otras dos. Una democracia ha de entenderse como política, ya que las democracias en sentido social y económico extienden y completan la democracia en sentido político y las hacen democracias más auténticas.

Como se afirma, las ciencias políticas estudian la forma como se relacionan estos elementos mencionados, y se han catalogado diferentes tipos de democracias, empleando para este ejercicio criterios que permitan descubrir cómo es la relación del Estado con sus ciudadanos o viceversa, para lograr calidad de vida a la sociedad en general. Es importante destacar, que a cada modelo de sociedad le ha de corresponder una categoría de democracia, de lo contrario habría una crisis en la gobernabilidad de los pueblos.

Para los autores Alcántara y Marín (2013, p. 95) refuerza esta reflexión: “gobernanza se ha relacionado con la aparición de la nueva gestión pública (NGP), en tanto que la democracia puede ser

referida a la forma en que se ejerce el poder político, ya sea a nivel social o institucional”. Se puede subrayar, como ejemplo palpable de la influencia de la cultura en los sistemas políticos, los movimientos sociales conformados por: motivaciones simbólicas de carácter mundial; las organizaciones ecologistas o diversidad de géneros, entre otros. Los acomodados en el poder no dependen exclusivamente de una realidad local, sino, por modificaciones en los códigos culturales de las poblaciones, exaltados por la información y el conocimiento que recorre al planeta gracias a la globalización.

Es así como la globalización y el amplio espectro de las redes sociales; además, la implementación de gobiernos abiertos en un gran número de ciudades en el mundo; sustentadas en la veracidad y el inmediatismo de las comunicaciones, han logrado un nuevo esquema de relaciones sociales, donde la participación del ciudadano se ha hecho más proclive a intervenir en los asuntos públicos; todo ello permite avizorar que la democracia participativa dará paso a un nuevo modelo que se corresponde a un escenario de facilidades en las relaciones sociales, y la conformación de una cultura universal diferente a la actual.

Democracia participativa y desarrollo tecnológico.

En el marco de la Revolución Industrial, surge un cambio de las medidas y oportunidades de negocios distintos al modelo establecido hasta entonces; la utilización de metales novedosos fusionados con los tradicionales, lograron avances en la transmisión de datos; sumados a la implementación del internet para el consumo a gran escala. Las comunicaciones alcanzan un desarrollo sin precedentes. Comienza a tinturarse la Big Data, que permitirá el almacenamiento de impulsos electrónicos asociados a códigos creados por el hombre para el consumo industrial, de las instituciones del Estado y particulares interesados.

Se inicia el mundo a percibirse como la gran aldea. Según, Rueda (2007, p. 14): “la Tecnología actúa como motor del cambio social. La Tecnología determina la Historia. Donde, la implementación de una tecnología específica causa transformaciones sociales, moldea y condiciona las conductas, las costumbres y el funcionamiento general de la sociedad”. Ahora bien, los ciudadanos que acogen esos avances tecnológicos construyen una nueva cultura, como lo expone Ordoñez (2007, p. 198), “La organización social incide en el desenvolvimiento de la técnica, y esta, a su vez, ayuda a modelar aquella, en una constante retroalimentación mutua. Cabría preguntarse, ¿Cuáles han sido las exigencias del modelo democrático en este momento histórico? Giuliano (2008, p. 376), expone ante esta interrogante

indica: “el camino es la participación ciudadana responsable y libre en un contexto de democracia ampliada”.

Es así, como la sociedad en esta época debe velar por la responsabilidad del gobierno y los gobernados; es decir, que se conjugue una racionalidad democrática con una lógica tecnológica, para que haya una distribución equitativa del poder; todo enmarcado en un estado de derecho donde la cultura política juega un gran papel. En referencia a lo anterior, Fermín (2015, p. 69):

La democracia participativa implica la participación cotidiana del ciudadano en la ejecución de las decisiones que atañen a su vida local. [...]. La democracia participativa es el reclamo de la sociedad de que corresponde al Estado y al gobierno facilitarle participar en el proceso de toma de decisiones, especialmente cuando éstas afecten la vida diaria del ciudadano, para mejorar las condiciones materiales y culturales de la familia y de la comunidad.

Los avances tecnológicos permitieron al hombre disponer de sofisticados equipos, a través de los cuales, las fronteras físicas fueron superadas, al igual que muchas limitaciones en la ciencia y el conocimiento. Es una época de vertiginosos cambios hacia estados cada vez más retadores para alcanzar niveles de mayor esnobismo, se impondría lo artificial, entre ella la inteligencia.

Para Coppelli (2018, p. 62): “la globalización representa un conjunto de cambios que no plantea interrogantes tanto acerca de su existencia misma, o de su profundidad, como aquella más fundamental acerca de si responden o no a un patrón común”. Sin duda alguna, la multidimensionalidad del mundo en todos los órdenes consiguió en la globalización una oportunidad de darle preeminencia a su interés, originándose un caos universal.

Por consiguiente, la globalización representa la mundialización de la anarquía y la dificultad para una gobernabilidad, a pesar de que en algunas localidades del orbe se conformaban gobiernos abiertos; por tanto, la democracia también estaría en crisis. Aguiló (2018, p. 40), con relación al modelo de democracia liberal mayoritariamente impuesta en el mundo sostiene el siguiente planteamiento:

El desplome de la confianza ciudadana en las instituciones democráticas parece indicar que la democracia representativa liberal ha llegado a un punto de no retorno. La crisis global emite una nueva y significativa señal del agotamiento de la democracia formal-electoral, del profundo declive de una determinada forma de hacer y concebir la política y, más en concreto, de practicar y entender la democracia.

Los cambios culturales y sociales producto del progreso en lo electrónico, referido a herramientas y equipos para la información y el conocimiento (TIC's), motivaron al ciudadano común a participar en los asuntos públicos y en la política para garantizar la defensa de sus intereses particulares o comunitarios, exigiendo una mayor horizontalidad en las relaciones entre el Estado y la sociedad, produciéndose una corriente reformista desde fuera de la política en sí misma, cuya modelización ha llevado a la postdemocracia y a una revisión cultural de todo lo que simbólicamente representa la política. En el cuadro No.1 siguiente se resumen los avances tecnológicos de la última década.

Cuadro 1. Avances tecnológicos.

Tipo de Avances	Descripción
Robótica	Máquinas robotizadas capaces de realizar diferentes tareas automatizadas en función de la capacidad de su software.
Inteligencia Artificial	Máquina de presentar las mismas capacidades que los seres humanos, como el razonamiento, el aprendizaje, la creatividad y la capacidad de planear.
Nanotecnología	Empleo de estructuras y objetos que cuentan con al menos una de sus dimensiones en la escala de 0.1 milésimas de milímetro (100 nanómetros) o menos.
Big Data	Conjuntos de datos de mayor tamaño, más complejos, mayor variedad y a mayor velocidad; que se presentan en volúmenes crecientes; especialmente procedentes de nuevas fuentes de datos.
Realidad Aumentada	Es un recurso tecnológico que ofrece experiencias interactivas al usuario, a partir de la combinación entre la dimensión virtual y la física, con la utilización de dispositivos digitales.
Metaverso	Es el universo virtual del futuro, en él podremos interactuar con otras personas, comprar, movernos y descubrir nuevos entornos, todo ello a través de un avatar o visor de realidad virtual.
Nanotatuajes	Fijación de imágenes en la piel con tinta que lleven instrumento tos nanotecnológicas cuya función es de comunicación bidireccional

Fuente: Elaboración Propia (2022).

Metodología.

La investigación, en el marco del enfoque epistémico, se inscribe dentro de paradigma positivista, ya que busca cosificar el contenido de los mensajes publicado por los Diputados del Consejo Legislativo del Estado Zulia. Es además cierto, este artículo se inscribe dentro del paradigma cuantitativo; con un tipo de investigación descriptiva y un diseño no experimental, longitudinal. Por otra parte, el estudio por realizar tuvo una población objeto de estudio a los diputados principales integrantes del Consejo Legislativo del Estado Zulia para el período 2022/2026, es decir, la totalidad del fenómeno a estudiar, estuvo compuesto por quince (15) Legisladores distribuidos entre nueve (9) UNIDAD y seis (6) PSUV.

Resultados y Discusión.

Tabla 1. Análisis frecuencial y porcentual de los mensajes por las redes sociales de los miembros del Consejo Legislativo del Estado Zulia, para la formación de la cultura política de los ciudadanos.

N° Sujeto	Redes Social	N° Mensajes	Índice de Productividad	Satisfactorio		Medianamente Satisfactorio		No Satisfactorio	
				fa	Fr %	fa	Fr%	fa	Fr%
1	Twitter	22	0.71	8	36,3	10	45.4	6	27.2
	Facebook	20		6	30.0	10	50.0	4	20.0
	Instagram	16		4	25.0	10	62.5	2	12.5
2	Twitter	14	0.49	4	28.5	3	21.4	7	50.0
	Facebook	16		6	37.5	5	31.5	5	31.5
	Instagram	12		4	33.3	4	33.3	4	33.3
3	Twitter	18	0.62	5	27.7	10	55.5	3	16.5
	Facebook	25		11	44.0	6	24.0	8	32.0
	Instagram	10		2	20.0	1	10.0	7	70.0
4	Twitter	19	0.49	9	52.1	2	10.5	8	42.1
	Facebook	14		4	28.5	3	21.4	7	50.0
	Instagram	9		1	11.1	2	22.2	6	66.6
5	Twitter	16	0.40	4	25.0	6	37.5	6	37.5
	Facebook	10		1	10.0	4	40.0	5	50.0
	Instagram	8		0	0	3	37.5	5	62.5
6	Twitter	21	0.58	4	19.4	4	19.4	13	61.9
	Facebook	12		2	16.6	5	41.6	5	41.6
	Instagram	16		3	18.7	4	25.0	9	56.2
7	Twitter	4	0.24	1	25.0	0	0	3	75.4
	Facebook	6		0	0	0	0	6	100.0
	Instagram	11		2	18,1	1	9,9	8	72,7
8	Twitter	23	0.60	11	47.8	3	13.0	9	39.1
	Facebook	16		5	31.3	5	31.3	6	37.5
	Instagram	12		2	16.6	4	33.3	6	66.6
9	Twitter	17	0.53	3	17.6	5	29.4	9	52.9
	Facebook	12		1	8.3	3	25.0	8	67.6
	Instagram	16		3	18.75	4	25.0	9	56.2
10	Twitter	11	0.37	2	18.1	1	9.0	8	72.7
	Facebook	9		1	11.1	3	33.3	5	55.5
	Instagram	12		3	25.0	1	8.3	8	67.8
11	Twitter	12	0.37	1	8.3	3	25.0	8	67.8

	Facebook	10		1	10.0	0	0	9	90.0
	Instagram	10		2	20.0	1	10.0	7	70.0
12	Twitter	14	0.39	3	21.4	4	28.5	9	64.2
	Facebook	10		0	0	2	20.0	8	80.0
	Instagram	9		1	11.1	1	11.1	7	77.7
13	Twitter	19	0.49	4	21.0	4	21.0	11	57.0
	Facebook	13		3	23.0	2	10.5	8	61.5
	Instagram	10		0	0	2	20.0	8	80.0
14	Twitter	11	0.33	0	0	1	9.0	10	90.0
	Facebook	9		1	11.1	1	11.1	7	77.7
	Instagram	8		1	12.5	0	0	7	87.5
15	Twitter	9	0.22	2	22.2	3	33.3	4	44.4
	Facebook	6		0	0	2	33.3	4	66.6
	Instagram	4		0	0	0	0	4	100.0
Totales.....		581	0.45/d	105	18.1	122	20.9	354	60.9

Fuente: Elaboración Propia (2023).

Por otra parte, las categorías en las cuales se han clasificado los mensajes publicados por los Legisladores del Consejo Legislativo del Estado Zulia, se pueden afirmar que presentan debilidades, donde su aporte para la formación de la cultura política, es de 20.9 % se registra como medianamente satisfactorio y el 60.9 % se ubica en los no satisfactorios. Significa esto que el 81.0 % de los mismos en su mayoría muy amplia no aplican para este objetivo.

Asimismo, se puede afirmar que a pesar del desarrollo de las Tecnologías de la información y la comunicación (TICs); más aún, cuando su posición de liderazgo político en la región zuliana representa una responsabilidad en cuanto a contribuir con la formación de la cultura política, esta no se refleja en el uso de las redes sociales por los legisladores miembros del Consejo Legislativo del Estado Zulia. Resumiendo, se puede considerar que la población estudiada en el presente trabajo de investigación, si bien registra un usuario en las redes sociales: Twitter, Facebook e Instagram, éstas son utilizadas de manera muy poco significativa para la formación de la cultura política en el Estado Zulia.

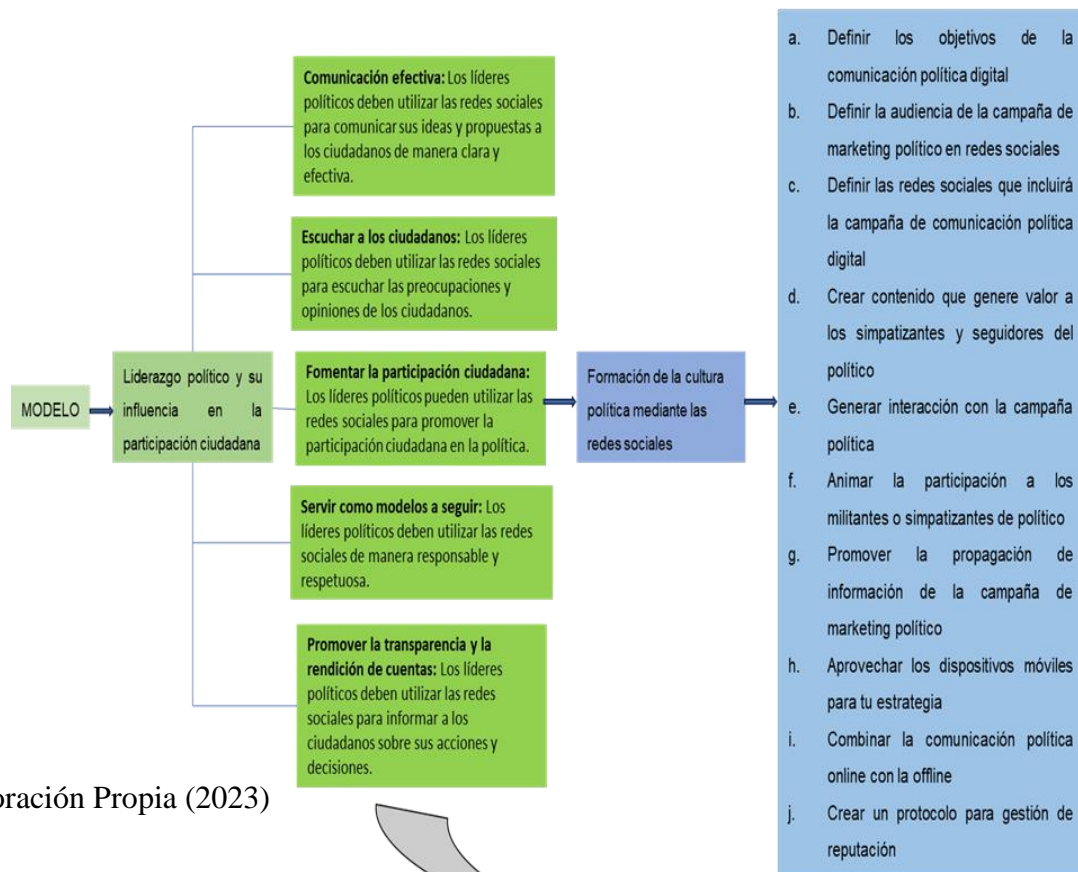
Conclusiones

Al analizar los contenidos de los mensajes en las redes sociales con base a la fundamentación de la cultura y la política, publicados por los Legisladores del Consejo Legislativo del Estado Zulia; se tiene como conclusión que los contenidos de las publicaciones realizadas en las redes sociales: Twitter, Facebook e Instagram, contienen elementos muy poco significativos para la cultura política. Seguidamente, para la formación de la cultura política de los ciudadanos, con relación al Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, donde se concluye que el liderazgo político del Estado

Zulia, en la representación legislativa de la Entidad, contribuye de manera muy débil a la formación de la cultura política, tomando en cuenta el análisis semántico y sintáctico de sus mensajes en las redes sociales.

Finalmente, al describir la contribución del liderazgo político del Estado Zulia, en la formación de la cultura política de los ciudadanos, al Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, a través de los mensajes en las redes sociales publicados por los Legisladores del Consejo Legislativo del Estado Zulia, se concluye, que en el Estado Zulia el liderazgo político contribuye de manera muy poco significativa con la formación de la cultura política de los ciudadanos, convirtiéndose esta precariedad en una situación muy lamentable, para la cultura política es un indicador que influye en la calidad de la democracia de un país, según en los índices de democracia llevados adelante por los organismo unilaterales. Como aporte de los investigadores se plantea formular un modelo de relación de liderazgo político en la formación de la cultura política de los ciudadanos en las redes sociales.

Modelo de relación de liderazgo político en la formación de la cultura política de los ciudadanos en las redes sociales



Fuente: Elaboración Propia (2023)

Referencias Bibliográficas

- Aguiló, Antoni (2018) Democracia y Crisis Económica en un Mundo Global. Centro de Estudios Sociales de la Universidad de Coímbra. Portugal. Disponible en: <file:///C:/Users/Miguel170816/Downloads/DialnetDemocraciaYCrisisEconomicaEnUnMundoGlobal-4273374.pdf>
- Alarcón, Jorge; Johnston; Emma; Frites, Claudio (2014) Consenso Político y Pacto Educativo. Pospolítica y Educación en Chile (1990-2012). Revista Universum volumen 29, No 2. TALCA dic. 2014 Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/pdf/universum/v29n2/art_04.pdf
- Alcántara, Armando y Marín, Verónica (2013) Gobernanza, Democracia y Ciudadanía: sus Implicaciones con la Equidad y la Cohesión Social en América Latina. Revista Iberoamericana de Educación Superior, volumen IV. Número 10, junio-septiembre, 2013, pp. 93-112 Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299128588009.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente (1999) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1.999.
- Carpizo, Jorge (2012). El Estado de los derechos de la justicia social Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 14, enero-junio, 2012, pp. 3-42 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640269001.pdf>
- Consejo Nacional Electoral (2021). Elecciones Regionales y Municipales. Disponible en: <https://www2.cne.gob.ve/rm2021>
- Contreras, Patricio y Montecinos. Egon (2019) Democracia y participación ciudadana: Tipología y mecanismos para la implementación. Revista de Ciencias Sociales (Venezuela), volumen XXV, número 2, págs. 178-191 Universidad del Zulia. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/280/28059953014/html/>
- Coppelli, Gerardo (2018) La Globalización Económica del Siglo XXI. Entre la Mundialización y la Desglobalización. Estudios Internacionales 191 (2018) - 57-80 Instituto de Estudios Internacionales - Universidad de Chile. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rei/v50n191/0719-3769-rei-50-191-00057.pdf>

- Emmerich, Gustavo y Alarcón, Víctor (2007). Tratado de Ciencias Políticas. Anthropos Editorial. Universidad Autónoma Metropolitana. México.
- Espinoza, Ricardo (2017) Giovanni Sartori (1924-2017): La política democrática reivindicada. Revista mexicana de sociología volumen 79 No 4 México oct./dic. 2017. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v79n4/0188-2503-rms-79-04-00905.pdf>
- García, Víctor (2010) Teoría del Estado y derecho constitucional. Tercera Edición. Editorial Adrus, S.R.L. Arequipa – Perú.
- Fermín Cruz (2015) La Democracia Participativa, Instrumento de Vinculación para la Protección del Patrimonio Cultural. Revista Cuicuilco volumen 22, No 63 México may./ago. 2015. Escuela Nacional de Antropología e Historia, INAH. México. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cuicui/v22n63/v22n63a4.pdf>
- Giménez, Gilberto (2009) Cultura, identidad y memoria Materiales para una sociología de los procesos culturales en las franjas fronterizas. Revista Frontera Norte, Vol. 21, Núm. 41. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/fn/v21n41/v21n41a1.pdf>
- Giuliano, Gustavo (2008) Tecnología, desarrollo y democracia: hacia otra artificialidad posible. Revista, scientiæ zudia, São Paulo, Volumen. 6, No. 3, p. 371-377, 2008. Disponible en: <https://www.scielo.br/pdf/ss/v6n3/v6n3a06.pdf>.
- González, Olga (2018) El relevante papel de las tecnologías de la información y la comunicación en las democracias modernas. Revista Buen Gobierno, núm. 25, pp. 1-26, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos A.C. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5696/569660605008/html/>
- Jaramillo, Jorge (2017) La cultura y la política en la cultura política. Revista Nueva Antropología, volumen 30 número 86. Disponible en: 0185-0636-na-30-86-00101.pdf
- Mercado, Asael y Hernández, Alejandrina (2010) El proceso de construcción de la identidad colectiva. Revista Convergencia, revista de Ciencias Sociales, número 53, pp. 229-251 Universidad Autónoma del Estado de México. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v17n53/v17n53a10.pdf>

- Ordóñez, Leonardo (2007) El Desarrollo Tecnológico en la Historia, Revista Areté Revista de Filosofía Volumen. XIX, N0 2, 2007 pp. 187-209. Universidad del Rosario. Bogotá. Colombia. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/arete/v19n2/a01v19n2.pdf>
- Rendón-Macías, Mario; Villasís-Keeve, Miguel; Miranda-Navales, María (2016) Estadística descriptiva. Revista Alergia México, vol. 63, núm. 4, pp. 397-407. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Rueda, Juan (2007) La Tecnología en la Sociedad del Siglo XXI: Albores de una Nueva Revolución Industrial. Revista Aposta de Ciencias Sociales, número 32, enero-marzo, 2007, pp. 1-28 Luis Gómez Encinas ed. Móstoles, España. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950225001.pdf>
- Statista, Giovanni (2021) El "gráfico del día" de Statista. Disponible en: <https://es.statista.com/grafico/17539/datos-creados-online-en-un-minuto/>
- Suárez, Enrique (2012) Teoría de la Democracia. Una Propuesta Integradora. Revista Estudios Políticos núm. 25 (enero-abril, 2012): 11-23 Universidad Nacional Autónoma de México. México, D.F. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ep/n25/n25a2.pdf>
- The Economist, Intelligence Unit (2022). ¿Es el ranking de democracia de The Economist un buen índice? IurisCrimPol Blog de los Estudios de Derecho y Ciencia Política. Disponible en: <https://blogs.uoc.edu/edcp/es-el-ranking-de-democracia-de-the-economist-un-buen-indice/>



**MESA VIRTUAL
PERSPECTIVAS MULTIDISCIPLINARIAS**

		CÓDIGOS
Supervisión educativa según el código de ética del docente venezolano Juan Carruyo		<u>3JCIJGH-01</u>
Competencias profesionales del supervisor educativo como integrador de trabajo Napoleón Yacent		<u>3JCIJGH-02</u>
Técnicas innovadoras para la supervisión educativa eficaz en tiempos de pandemia Keiver Primera		<u>3JCIJGH-03</u>
Supervisión escolar como aporte al sistema educativo venezolano Obdulia Ibarra		<u>3JCIJGH-05</u>
Supervisión educativa: un reto en tiempos de pandemia Wladimir Colmenares		<u>3JCIJGH-10</u>
Factores sociales para el fortalecimiento de la resiliencia de las mujeres campesinas Carmen Salcedo, Carmenza Mendoza, Glenia Oñate		<u>3JCIJGH -24</u>
Cultura y educación ambiental en estudiantes de la Universidad de la Guajira Leída Mendoza, Pedro Redondo, Jaider Lopesierra		<u>3JCIJGH -26</u>
Canales de acceso a mercados internacionales aplicados por los coaches profesionales Paola Villasmil		<u>3JCIJGH -38</u>
Gestión directiva en instituciones educativas del departamento de la guajira Elvis Pinto, Clara Brito, Carmenza Mendoza		<u>3JCIJGH-46</u>
Resultados de aprendizaje una nueva visión en la educación superior en Colombia Alexandra Mosquera, Nolenis Mendoza, Yuli Toro		<u>3JCIJGH -50</u>
Internacionalización del currículo y diplomacia científica hacia la globalización de la educación Angel Nava, Alexandra Mosquera, Misleida Nava		<u>3JCIJGH -58</u>
Ser socialmente responsable: reto empresarial venezolano Carlota Pulgar		<u>3JCIJGH -68</u>
Dimensión ética: elemento clave para el éxito empresarial Carlota Pulgar		<u>3JCIJGH -69</u>
Emprendimiento y Neurogerencia en empresas de servicio de consultoría y formación de coaching Génesis Colina		<u>3JCIJGH -70</u>
Gerencia de la felicidad: nuevo paradigma organizacional para optimizar las relaciones humanas Luzoly Jordan		<u>3JCIJGH -49</u>

Supervisión educativa según el código de ética del docente venezolano

3JCIJGH-01

*Juan Carruyo

Resumen.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la supervisión educativa según el código de ética del docente venezolano, en Maracaibo del estado Zulia. Se fundamenta en los enfoques teóricos de Chacón, F. (1986), Vázquez Cano Esteban (2017), Rodríguez (2013), entre otros. Así también se desarrollaron las teorías respectivas para dicho estudio. El tipo de investigación es documental descriptivo, por otra parte, se planteó que en la supervisión educativa se observa una considerable dispersión y pluralismo conceptual que si, por un lado, contribuye a su enriquecimiento; establecer los aspectos metodológicos del estudio para implementar y se exige tareas sistematización para lograr y facilitar visiones no excesivamente paralizadoras.

Palabras clave: Supervisión educativa, funciones, principios, calidad educativa.

Educational supervision according to the code of ethics of the venezuelan teacher.

Abstract.

The objective of this research work is to analyze educational supervision according to the teacher's code of ethics in Maracaibo, Zulia state. It is based on the theoretical approaches of Chacón, F. (1986) Vázquez Cano Esteban (2017), Rodriguez (2013) among others. Thus, the respective theories for this study were also developed. The type of research is descriptive documentary, on the other hand it was stated that in educational supervision a considerable dispersion and conceptual pluralism is observed that, on the one hand, contributes to its enrichment; establish the methodological aspects of the study to implement and systematization tasks are required to achieve and facilitate visions that are not excessively paralyzing.

Keywords: Educational supervision, functions, principles, educational quality.

*Magister en Gerencia e Innovación Educativa (UJGH, 2023). Lcdo. Gerencia de Recursos Humanos, (UJGH, 2009) Idiomas: Español /Ingles. Maestro: Bilingüe en la escuela: Ernie Pyle Middle School. Albuquerque, NM. E-mail: jccv70@hotmail.com juancarloscarruyo@gmail.com
juan.carruyovillalobos@aps.edu

Introducción

En algunos países se han desarrollado económicamente y socialmente, por la educación de calidad que ejercen en el sistema educativo, esto permite reflexionar que, en Venezuela, existen debilidades en el proceso educativo, específicamente en el nivel superior, que no ha alcanzado estándares de calidad. Esto implica que la educación debe estar dirigida a satisfacer las aspiraciones individuales de grupos sociales y permite alcanzar metas y beneficios que se reflejan en la calidad de vida de la sociedad, cuestión que no es así en el caso específico de este país. Se considera un sistema educativo de calidad cuando todas las personas pueden obtener la educación necesaria, formar a los estudiantes como agentes de cambio, capaces y competitivos, asimismo cuando atiende las necesidades y circunstancias de cada estudiante y exista la posibilidad de forjar su progreso académico y personal.

También, hay calidad en el sistema educativo, cuando en los establecimientos, tanto oficiales como privados, promueven innovaciones pedagógicas en la función docente, estimulando la participación activa y adecuada del estudiante en el proceso de formación e insertando a la comunidad educativa convirtiéndola en comunidad de aprendizaje, en el mismo proceso de formación del estudiante. Por ello, García (2014) expone el concepto de calidad educativa es multidimensional, por lo que puede decirse que hay calidad educativa, cuando un establecimiento brinda a los educandos instalaciones pedagógicas adecuadas; cuando aplica la ciencia; cuando desarrolla currículos bien estructurados y los resultados académicos son de rangos elevados.

Para alcanzar, status de calidad en los centros educativos tienen que hacer docencia profesores de calidad, con capacidades humanísticas, científicas, pedagógicas, didácticas, técnicas y éticas para que la formación de los estudiantes universitarios sea lo óptimo. Bajo una visión focalizada, la calidad consiste en hacer bien las cosas desde el inicio hasta el final. Si se quiere calidad educativa se necesitan establecimientos equipados con laboratorios, bibliotecas, teatros, parques ecológicos, aulas ad hoc, bien iluminadas y con comodidad. Asimismo, con la participación activa de la comunidad educativa; con dignos y capaces administradores y supervisores educativos, que propongan servicios educativos para satisfacer las necesidades de los estudiantes, que presenten desarrollo cualitativo de organización; que sean guiados por los fines y objetivos de la educación.

Así bien, es necesario la supervisión educativa es el medio para fortalecer de forma oportuna los problemas educativos, coordinando y estimulando, elementos interrelacionados, haciendo efectivo los

procesos que requieren para lograr la calidad educativa. Al respecto, 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 a 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.

Dentro de este contexto, resulta claro que una de las causas es lo insuficiente en calidad de los procesos organizacionales, poca correspondencia con las nuevas exigencias sociales, que demanda agentes de cambio capaces de formar íntegramente a personas que garanticen el buen desarrollo y progreso de la nación. Dicha situación, se manifiesta, a través del bajo nivel participativo y protagónico de todos los agentes educativos, visitas breves del supervisor educativo, escaso control sobre las actividades pedagógicas, limitada comunicación y relación principalmente jerárquica entre el supervisor y miembros de la organización educativa. García (2015: 131), plantea que “la calidad de la supervisión educativa está orientada a ayudar y asesorar al docente a establecer fuertes lazos morales con los miembros de la comunidad donde se desenvuelve” así como lo señala el código de ético docente venezolano en su Capítulo VI, artículo 71 y artículo 72 de la mencionada ley.

Sin embargo, en la realidad educativa es otra, se observa por parte del Estado, al igual que los supervisores educativos poca atención al personal docente, mientras que la calidad educativa constituye un elemento con baja calidad educativa en el proceso de cambio, tal vez porque el supervisor educativo sabe lo que tiene que hacer, pero no sabe cómo hacerlo, en función de los argumentos antes expresados, surge la necesidad de ¿ Analizar la supervisión educativa, según el código de Ética del Docente Venezolano ?.

Fundamentación teórica

La inspección de Educación

Desde un punto de vista común, la inspección educativa corresponde a los poderes públicos, la supervisión, evaluación del sistema educativo y a las administraciones públicas que ejerce la inspección educativa dentro del respectivo ámbito territorial. Igualmente se realizará sobre todos los elementos y

aspectos del sistema educativo, a fin de asegurar el cumplimiento de las leyes, la garantía de los derechos y la observancia de los deberes de cuantos participan en los procesos de enseñanza, aprendizaje, la mejora del sistema educativo, la calidad y equidad de la enseñanza. Así como, lo establece el código de ética docente en su artículo 71 el ejecutivo nacional, por órgano del Ministerio de Educación, ejercerá la supervisión de todos los establecimientos docentes oficiales y privados con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos señalados en el ordenamiento jurídico en materia educativa.

Así bien continua, el régimen de supervisión correspondiente a la educación superior será determinado en la ley especial respectiva. Por lo tanto, expresa la mencionada en el artículo 72, la supervisión educativa constituirá un proceso único e integral cuya organización, metodología, régimen técnico y administrativo deberán estar acordes con los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo. Igualmente se puede afirmar que la mayor parte de los miembros de la comunidad educativa, no han tenido una relación continua con la inspección de educación.

Incluso, entre los profesionales de la docencia en la mayoría de los casos los docentes son incapaces de precisar con rigor las funciones, atribuciones y características de los servicios de inspección educativa; los inspectores de educación, habitualmente son medios de comunicación o que tiene o debe velar por la repercusión mediática. En este sentido el autor Crespo (1996, p.55) afirman respecto a la supervisión educativa una considerable dispersión y pluralismo conceptual que por un lado contribuye a su enriquecimiento, por otro, exige tareas de sistematización para lograr y facilitar visiones no excesivamente paralizadoras.

Inspección y supervisión.

Del mismo modo, el “Diccionario Europeo de la Educación”, obra coordinada por García Garrido (1996), define “Inspección Técnica de educación” como organismo para ejercer esta responsabilidad legal otorgada a los poderes públicos servicios que tienen encomendados, el asesoramiento apoyo a la acción educativa, el control y evaluación de las propias estructuras” (p.338). Continua otro autor, Gento (2004, p.59) expone que la inspección y supervisión de educación ha venido consolidándose como una actuación especializada.

Que, sin embargo, llevada a cabo por profesionales dedicados al análisis de los procesos educativos en general de administración pública. Para el autor Wiles (1973) considera que supervisar es “ayudar en

el desarrollo de un mejor proceso de enseñanza aprendizaje”. Y por último concluye Fermín (1980 p. 15) que la supervisión docente es un servicio democrático y sugerente de ayuda y asistencia al educador destinados a lograr el mejoramiento de los resultados de enseñanza aprendizaje que atañe a todas las actividades y a todas las personas que concurren al proceso educativo.

Elementos sustantivos de la supervisión.

Podrían seleccionarse aspectos o indicadores presentes que se encuentran explícitas o implícitamente para estructurar y sistematizar el análisis; Por su relevancia y significación es través de posicionamiento de los autores en torno a los sujetos, la finalidad, los cometidos, los procedimientos y estrategias de la supervisión. estos elementos sustantivos son todos aquellos que ayudan al docente a tener un buen manejo de contenidos, actitudes e interacción con el discente.

Los sujetos de la supervisión.

Ahora bien, los servicios de supervisión son órganos de control externos a las instituciones educativas con funciones variadas y en evolución a lo largo del devenir histórico, no hay ninguna duda en este sentido de que la supervisión se asimila a una práctica educativa especializada desempeñada por ciertos funcionarios públicos de la educación, cuerpos y servicios técnicos de inspección o supervisión. Según Pacheco (2001), un reconocimiento expreso en disposiciones de distintos rangos normativos; leyes u otras disposiciones legales.

Continúa explicando, que convendría no olvidar, que la supervisión o inspección legítima a nivel educativo su existencia en el momento que el órgano institucionaliza como garantía de seguimiento de los objetivos a fines sociales. Igualmente, los autores Jiménez, lázaro, Martínez (1986) pag 62 expresa que los sujetos de supervisión no es más que un profesional que se encarga de vigilar la calidad del servicio que ofrecen las instituciones, para que sean aptas para el aprendizaje.

Funciones de la Supervisión Educativa.

De igual manera, 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, distritos escolares, sector escolar y planteles que conlleve al supervisor al cumplimiento de la acción supervisora. En este sentido,

Nérici (1975), refleja en las funciones correspondientes a la supervisión educativa las clasifica en tres grupos: técnicas, administrativas y sociales.

Elementos del Modelo para la Supervisión Educativa.

Ahora bien, el modelo para la supervisión educativa está concebido desde el punto de vista administrativo gerencial y administrativo educativo como un instrumento que contribuye a resolver los problemas, hasta optimizar la supervisión educativa. Estos elementos interrelacionados, ayudan a ejecutar la toma de decisiones, liderazgo y hacen efectivos los procesos administrativos con el objeto de ofrecer orientaciones que mejoren la calidad de la supervisión, dicho esto la fundamentación teórica es por el autor Bertalanffy (2000); Por lo tanto, Stufflebeam (1996) sustentan el modelo de supervisión educativa es un enfoque contribuye con las herramientas y conceptos a que desarrollen en las organizaciones educativas la totalidad de un sistema, permitiendo que las instituciones funcionen.

Si bien aporta, definiciones exactas de conceptos y al mismo tiempo las somete al análisis cuantitativo, evitando malos entendidos donde se expliquen los fenómenos observables insertados en el sistema de supervisión educativa. El modelo de supervisión educativa contiene cuatro (4) fases denominadas: I) Contexto y necesidades, II) Entrada (Input) que comprende la categorización de las funciones de supervisión y ámbitos de la supervisión educativa, III) Acción supervisora, la cual está integrada por: planificar, organizar, orientar, dirigir, ejecutar, coordinar, supervisar y evaluar y la IV) Evaluación del proceso de supervisión para la calidad y eficiencia de la supervisión educativa. El modelo fue validado en sus fases por expertos, en cuanto a pertinencia, consistencia y congruencia de los elementos que lo conforman.

Características de la supervisión Educativa.

Asimismo, las principales características de la supervisión son: Atender los fines de la educación, y orientar el aprendizaje al perfeccionamiento de los mismos, planifica todo aquello que realiza, es democrática. En relación a este aspecto Burton, (1965) considera que la supervisión se caracteriza por tener un basamento filosófico, por ser cooperativa, creadora científica y efectiva. Así mismo **Filosófica:** La supervisión escolar tiene características filosóficas porque ella estudia y conoce el grupo social, donde tiene lugar el hecho educativo, trata de comprender las necesidades, aspiraciones e ideales y procura que

la educación cumpla los fines que se propone la comunidad local y nacional. Por esto la supervisión escolar busca nuevas verdades valores y se ubica dentro de los cambios que experimenta la sociedad.

De la misma manera, **cooperativa:** Se considera que la supervisión es cooperativa porque en ella participan todas las personas involucradas en el hecho educativo. Los diferentes funcionarios que integran el campo de la supervisión deben trabajar cooperativamente, pues los problemas que confrontan y los objetivos que persiguen son comunes; por consiguiente, han de coordinar sus esfuerzos para el desarrollo de planes y programas. **Creadora:** La supervisión es creadora porque ella estimula la libre participación del docente, busca en estos el desarrollo de su talento, capacidad, condiciones e iniciativas que pueden ser útiles a la acción supervisora. **Científica:** Es científica porque ella aplica el método científico en el proceso de enseñanza - aprendizaje. La organización de la escuela, el desarrollo del trabajo escolar la evaluación de los programas, etc.

Por consiguiente, **Efectiva:** La supervisión es efectiva debido a que ella responde a las necesidades reales de la enseñanza cuyos problemas deberá resolver con eficacia y eficiencia del sistema educativo. La supervisión para garantizar su eficacia y eficiencia cuenta con un cuerpo de normas y principios que la regulan; estas normas y principios ayudan al supervisor en su acción supervisora. Estos principios y normas son importantes por cuanto además de ser el fundamento filosófico del sistema de supervisión, orienta la aplicación u operabilidad de las técnicas de supervisión. Significa entonces que los principios de la supervisión educativa, además de constituir la columna vertebral de su doctrina, están orientados también hacia la práctica en las tareas diarias de la educación.

Clasificación de la Supervisión Educativa.

Así bien, Para Mogollón (2002), se puede ejercer en dos sentidos: General: cuando se identifica con la inspección, es decir las supervisiones hace desde afuera, no por alguien inmerso directamente en el proceso, supervisores nacionales, regionales, etc. Particular: va más identificado con las orientaciones educativas, esta es hecha por un miembro del equipo administrativo de la propia institución ejemplo (director, directora).

Técnicas en principios del supervisor.

Igualmente, los problemas de la supervisión constituyen: la tecnificación sin principios que la sustenten, el predominio de la inspección tradicional como consecuencia de la ausencia de técnicas de trabajo y en muchos casos la inexistencia de técnicas y principios. Cuando emplean técnicas personales

se desconocen los principios, la supervisión convierte al docente en un repetidor de mecanismos de acción que no valora los "porqué" y los "para qué" del producto educativo. Las técnicas de supervisión servirán para evaluar los principios de cada una; los métodos y procedimientos ajustados a esos principios se traducen en mejoramiento del trabajo.

En otras palabras, el supervisor es considerado como un individuo cuya función se justifica en la medida que ejerza influencia dentro del grupo a través del dominio de hechos, técnicas, habilidad consultiva, persuasión y capacidad para exhortar, en otras palabras, muestra "eficiencia profesional". Siendo así debe cimentar su labor en principios para evitar la superficialidad de las técnicas. El supervisor no resuelve los problemas mediante recetas, sino que guía hacia un trabajo tecnificado y con principios básicos para eliminar las posibles causas que lo originan. La fijación de principios evita la improvisación y la rutina, con las correspondientes ventajas para cumplir con los objetivos de la educación y acentuar la tecnificación de sus tareas.

Administración Educativa.

Es considerada por Mogollón (2002) como la ciencia que busca el logro de objetivos y propósitos educativos, bajo las políticas de las instituciones y programas que ayudan al aporte de conocimientos, actitudes y valores humanos, todo sustentado en el currículo educativo. Por lo anterior es pertinente que la administración educativa participe en la formación integral del ser humano al administrar el currículo en tiempo y forma. Por lo cual todos los elementos que lo conforman serán planificados, organizados, dirigidos y evaluados, pero no solo por el administrador, sino por todos los que participan en dicho proceso. Además, es importante puntualizar que la pedagogía necesaria es la que interpreta, mejora y desarrolle el currículo que proporcione un determinado producto al egresar.

Calidad de la supervisión.

Es decir, González (2002) La calidad de la supervisión educativa está orientada a ayudar y asesorar al docente, a ejercer un liderazgo democrático, a establecer fuertes lazos morales con los miembros de la comunidad donde se desenvuelve y a evaluar los resultados de los logros obtenidos en busca de alcanzar en forma efectiva los objetivos propuestos, creando las condiciones adecuadas de acuerdo a las necesidades educativas. Entre las funciones más importantes son: dirigir, coordinar, supervisar y evaluar la ejecución de las políticas educativas, ejecutar programas de supervisión de la labor docente y

administrar los procesos que se realizan en las instituciones educativas para mejorar la calidad de la enseñanza.

Asimismo, el sector educativo se encarga de ejecutar la acción supervisora en las instituciones siendo las funciones principales las siguientes: velar por el buen funcionamiento del plan operativo del sector educativo; Coordinar actividades académicas, sociales, asesorar y orientar en el funcionamiento de programas; Atender los planteamientos de directivos, entre otros. Finalmente existen varios enfoques de supervisión entre ellos el denominado la Inspección cuya finalidad es el control de la responsabilidad administrativa, otro es el Tecnológico el cual contribuye a cambiar la realidad educativa. Por ello la calidad y los enfoques de la supervisión están articulados; ambos requieren cambios profundos y transformación en busca de realizar el acto supervisor que contribuya a mejorar el Ser, el Hacer, el Conocer y el Convivir en los diferentes ámbitos educativos.

Metodología

Esta investigación es de tipo descriptiva, según señala Hernández, Fernández y Baptista (2014), por cuanto busca especificar propiedades, características, rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencia de un grupo o población, es decir, se utiliza cuando el fin de la investigación sea describir el objeto estudiado. Seguidamente el diseño está sustentado en una investigación documental, ya que antes de realizar el proyecto se efectúa la búsqueda de la información para poder analizar el problema encontrado.

La presente investigación se basó en una metodología de tipo documental con diseño bibliográfico, definida esta investigación por Chávez (2012) Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, -comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar.,. Estos procedimientos han sido desarrollados con el objeto de aumentar el grado de certeza de que la información reunida será de interés para los integrantes que estudia y que, además, reúne las condiciones de fiabilidad y objetividad documental

Conclusión

La normativa sobre la supervisión educativa en el código docente venezolano, plantea el rol importante de las instituciones que desempeñan un papel importante en la sociedad como ética, los valores y el compromiso institucional que debe estar presente en la cultura y calidad educativa; Es así que recae en el Estado, docente y en la institución universitaria toda la responsabilidad de la educación; viéndose como disciplina filosófica debe ser altamente reflexiva, razón por la que se tiene que pensar sobre las ideas, actos morales, origen, desarrollo, y cambios de proyecciones en el futuro. Basándose en las principales teorías de éticas elaboradas por los filósofos. En este sentido, la universidad como organización tiene compromisos que van más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas, el compromiso es una actitud hacia el trabajo es un elemento importante para el buen desarrollo de la institución.

Es conveniente, el compromiso mediante valores compartidos, creencias y normas, que garantice mejorar la educación. Las autoridades educativas deben replantearse la estrategia a utilizar para que las instituciones educativas no se sumerjan en la crisis, producto de una inadecuada gestión de quienes tienen la responsabilidad de garantizar la calidad: el supervisor educativo debe evaluar el perfil académico y profesional de los aspirantes al cargo de supervisor educativo, ante cualquier acción política y sindical. Las instituciones educativas 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. Asimismo, el objetivo principal es el aprendizaje, es necesario planificar todo aquello que visualiza el enfoque de aprendizaje y enseñanza, todos los actores que participan en el proceso son punto de partida importante.

Referencias bibliográficas

Chacón, F. (1986). La Supervisión Educativa en el Contexto de la Administración de los Sistemas Educativos de la Calidad de la Enseñanza-Aprendizaje. Revista Curriculum. 10 (18). La Victoria. Aragua: Grabados Nacionales. C.A.

Eustaquio Martín Rodríguez, Sonia Santoveña. (2013). Dirección y Supervisión de Centro Formativo, Bloque temático II – Supervisión.

Vázquez Cano Esteban (2017) Inspección y Supervisión de los Centros Educativos.

Jesús Manuel Lucendo Patiño, Esteban Vázquez Cano (2020), Modelos de Inspección y Supervisión Educativa.

Código de Ética docente venezolano (1988)

Competencias profesionales del supervisor educativo como integrador de trabajo

3JCIJGH-02

*Napoleón Yacent

Resumen

El siguiente artículo tiene como objetivo identificar las competencias profesionales del Supervisor Educativo como ente integrador de trabajo. Para ello se abordaron contenidos teóricos relacionados con dichas competencias profesionales a nivel humano y administrativo sustentado por Arias (2012), Alcaraz (2020), Gómez (2002), Ramos (2015), desarrollando una investigación documental, descriptiva; definiéndose las actitudes requeridas que todo supervisor educativo debe tender con el fin de optimizar sus vínculos con el equipo institucional, reflexionando que todo supervisor debe poseer competencias mínimas, una visión y misión de cada una de las instituciones educativas para internalizar el rumbo hacia la calidad educativa en pro de los alumnos y direccionar funciones en el personal a su cargo con el fin de educar.

Palabras Clave: Competencias profesionales, supervisor educativo, integrador de trabajo.

Professional competences of the educational supervisor as a work integrator.

Absatrac

The following article aims to identify the professional competencies of the Educational Supervisor as an integrating entity of work. For this, theoretical contents related to these professional competences at the human and administrative level were addressed, supported by Arias (2012), Alcaraz (2020), Gómez (2002), Ramos (2015), developing a documentary, descriptive investigation; defining the required attitudes that every educational supervisor must tend in order to optimize their links with the institutional team, reflecting that every supervisor must have minimum skills, a vision and mission of each of the educational institutions to internalize the course towards educational quality in favor of the students and direct functions in the personnel in charge in order to educate.

Keywords: Professional competences, educational supervisor, work integrator

* Maestrante en el Programa de Msc (UJGH). En Gerencia E Innovación Educativa. Lic. En Administración De Empresas (Ugma). Lic. En Economía (Ugma), TSU. Idiomas Modernos mención Ingles (IUTSO), TSU. En Recursos Humanos (IUTHEPI) Investigador adscrito a la Línea de Investigación universidad José Gregorio Hernández UJGH. napoleonyacent981@ujgh.edu.ve.

Introducción

La educación a lo largo de la historia como también en el contexto actual representa un pilar fundamental en toda sociedad categorizándola como un espacio de crecimiento cognitivo, cognoscitivo y meta-cognitivos, donde se fomentan vínculos formativos involucrando una serie de actores como la dirección de los planteles educativos, profesores, familia, Comunidad con el fin de analizar y establecer mecanismos que colaboren a transformar a los sujetos educativos facilitándoles obtener conocimientos que les permitan adecuarse armónicamente al contexto social actual, superando obstáculos y vicisitudes colaborando en su evolución progresiva.

El proceso dialéctico que pueda emerger entre estos actores educativos sugiere normas de convivencia, procedimientos, métodos que deben ser considerados. Del cumplimiento de las mismas dependerá en buena medida la consolidación de todo proyecto educativo, exigiéndole a esta coyuntura la capacidad de adaptación ante el acontecer académico examinando y haciéndole seguimiento a sus prácticas pedagógicas, por esta razón las competencias del supervisor educativo es fundamental, visualizando los planes, programas, desarrollo curricular, así como monitorear los resultados de las relaciones dialógicas con los estudiantes en el aula de clase, integración de los docentes, monitoreo al personal directivo, garantizando así una interacción propicia para el desarrollo de las técnicas educativas a su cargo.

Este conjunto de acciones deben colaborar directamente a la construcción del proyecto educativo, es importante recalcar que cada una de estas acciones se deben realizar apegadas a las directrices del Ministerio Del Poder Popular para la Educación, la cual está orientada a apoyar y fortalecer la aplicación de planes y programas como también el acompañamiento y capacitación en el campo pedagógico, la práctica supervisora es garante de la valorización de los procesos de enseñanza y sugiere algunas consideraciones para fomentar un óptimo resultado del aprendizaje el cual es uno de los objetivos más importantes de toda institución educativa, el supervisor educativo prácticamente actuó como complemento de los principios didácticos que permiten observar y diagnosticar cualquier dificultad que se presente en cada institución ya que cada uno es un nivel educativo diferente y según su espacio geográfico se va a diferenciar una de otras.

Las posibles debilidades en las actividades que se tomen en cuenta en el desarrollo de una supervisión, es importante ofrecer de esta manera alternativas a través de programas, talleres, foros y cualquier otra alianza que permitan dar soluciones efectivas y eficaces por la calidad educativa, sabiendo muy bien que a través de la supervisión lo que se busca es que cada sujeto este en conciencia de sus funciones y optimizar las diferentes situaciones que se puedan presentar para ir minimizando y apoyando el proceso de gestión de los directores, docentes y todo el personal que conviva en las diferentes escuelas.

Fundamentación teórica

Supervisión educativa

Para Roobbin y Decenzo (2018), manifiestan que la supervisión educativa es un proceso de dirección íntegro que coadyuva a la formación permanente de docentes y directivos desde la interacción e integración grupal para la demostración de modos de actuación consecuentes que propenden la transformación paulatina de su profesionalidad para un mejor desempeño en la actividad pedagógica, profesional y de dirección que desarrollan.

La supervisión educativa es un procedimiento que se enfoca en monitoreo, diagnóstico y optimización del proceso enseñanza y aprendizaje tomando en cuenta todos los recursos de índole material, financiero y humanos, haciendo que el mismo sea integral y consecuente, el rol supervisor es diverso con un campo de acción tanto en lo administrativo como también en lo académico y asistencia a las actividades docentes de manera de darles coordinación, equilibrio para que de esta manera puedan alcanzar los objetivos pautados.

Tomando en cuenta esto, la función del supervisor debe enfocarse en mejorar los resultados enseñanza-aprendizaje, asistencia al personal docente, manejo eficiente de recursos, fomentar un ambiente participativo, colaborativo y no autoritario en la comunidad educativa, velar y hacer cumplir las normas, técnicas, procedimientos y leyes que lo ampare, de manera tal que el supervisor se base en las relaciones interpersonales, administrativas, organizacionales, metodológicas e instructivas en competencias educativas.

En cuanto a la Ley Orgánica de Educación (2009), podemos destacar en su:

Artículo 43.

“El Estado formula y administra la política de supervisión educativa, como un proceso único, integral, holístico, social, humanista, sistemático y metodológico, con la finalidad de orientar y acompañar el proceso educativo, en el marco de la integración escuela – familia- comunidad, acorde con los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo. Se realizará en las instituciones, centros, planteles y servicios, educativos dependientes del Ejecutivo Nacional, Estatal y Municipal, de los entes descentralizados y las instituciones educativas privadas, en los distintos niveles y modalidades, para garantizar los fines la educación consagrados en esta Ley”. La supervisión y dirección de

las instituciones educativas serán parte integral de una gestión democrática y participativa designada por el acompañamiento pedagógico.

Partiendo de lo expuesto podemos decir que es un constantemente experimento, basados cambios demandados por el contexto, permutaciones avanzadas de las ciencias y la tecnología, más allá de sus fines, objetivos y procesos de enseñanza – aprendizaje trasgrediendo antiguos paradigmas y dando paso a nuevas metodologías constructivistas que siembren el desarrollo de la creatividad en los estudiantes.

A su vez requerirá un personal docente capacitado humanamente y profesionalmente en estas exigencias para poder cumplir la función supervisora educativa como ente integrador del recurso humano para realizar el respectivo diagnóstico de su desempeño y analizar dicho resultados, convirtiéndose de esta manera en un medio para asistir a sus colaboradores en las necesidades curriculares que necesite, corregir fallos y desfases en el proceso educativo con el fin de darles soluciones asertivas, verificar que los procedimientos que se ejecuten en la institución vayan de la mano con lo pautado en la ley, evaluar las acciones docentes así como también sus necesidades, y fomenta la participación de todos los actores en el proceso educativo.

El Supervisor educativo para llevar a cabo su gestión exitosa con su equipo de trabajo debe estar capacitado, conocer a fondo el currículum educativo, programas de estudios, metodologías aplicadas en los centros educativos, saber implementar adecuadamente los mismos acorde al centro donde se esté aplicando, es fundamental conocer e involucrarse en los proyectos educativos, tener capacidad y mantener una buena comunicación con su equipo de trabajo, compenetrarse con los sistemas de evaluación y las tecnologías educativas, así como el trabajo colaborativo, las habilidades organizacionales e identificar muy bien cuales son su competencias profesionales para lograr un buen equipo de trabajo.

Competencias profesionales.

Las competencias profesionales del supervisor se basan en un líder y gestor de diferentes equipos que tengan suficiente confianza y convicción para lograr la credibilidad, el compromiso de colaborar con su personal. Para Ramos (2015), afirma que los docentes no solo son transmisores de conocimientos, sino que su formación académica, sus aptitudes personales e interacción social los convierten en un ejemplo a seguir, un modelo, un guía, una especie de antorcha que comienza a iluminar el inicio del transitar por el conocimiento de sus

semejantes. En función de esto es que podemos decir que es muy importante conocer las funciones y competencias profesionales del supervisor.

Para ello Van Arcken (2012), expresa que son aquellas a través de las cuales se realiza la producción de bienes y servicios. Así mismo sus competencias técnicas se basan en investigar sobre la realidad del ámbito educativo donde se desenvuelve, así como orientar y coordinar las funciones didácticas en cuantos métodos, actores y recursos. Por otra parte, están las competencias administrativas, las cuales es un gestor de los procesos legales que envían desde el Ministerio u otro organismo competente a estas gestiones. El autor Gento (2000), define su competencia administrativa como el cumplimiento de todas las funciones del proceso administrativo, como planificar, coordinar, direccionar, evaluar de manera eficaz y eficiente. Sin embargo, el supervisor educativo debe evaluar las políticas educativas y coordinar la labor didáctica en cuanto a método, recursos, y ser administrador de los procesos institucionales.

Seguido se encuentran las competencias sociales que Díaz (2008), “define como el acto social preservadora, estabilizadora y controladora del contexto social permitiendo transmitir, promover y consolidar los patrones de conducta socialmente aceptados, creándose en este proceso una cualidad superior, traducida en nuevos valores para la interpretación de nuevas realidades que construye cada generación”. El supervisor educativo debe establecer buenas relaciones humanas con todos los actores del proceso. Procurar que la institución educativa trabaje con proyección al desarrollo social.

En cuanto a sus competencias profesionales esta en prepararse y complementar todas sus experiencias para trabajar con los recursos humanos dentro de las instituciones educativas que son de vital importancia y amerita una gestión optima y nivelada de los mismos, ya que esto tendrá un impacto directo en los resultados del proceso enseñanza y aprendizaje. El supervisor educativo juega un papel fundamental en cuanto a su planificación y misión de su desempeño en pro de alcanzar las metas y objetivos planteados, por esta razón debe contar con lo siguiente:

La organización requerida para Canales (1991), indica que “es la disposición de recursos humanos y materiales de una entidad para permitir el cumplimiento de sus objetivos, mediante la delimitación de funciones, responsabilidades, normas, procedimientos y mecanismos de coordinación y comunicación”. Como ente gestor de recursos de la institución educativa todo supervisor, debe evaluar, asesorar, el trabajo del personal docente, gestionar recursos y procesos, dependerá de su capacidad organizativa, la optimización de los mismos y asignar tareas de forma eficiente, las mismas demandaran un control el

cual depende de la aptitud para realizar un manejo óptimo de lo siguiente:

Los recursos materiales “son las cosas que se procesan y combinan para producir un servicio”, esto lo indica Arias (2012). Es decir, observar y comprende la infraestructura del centro educativo, herramientas tecnológicas, libros y material bibliográfico que se encuentran en cada una de las instituciones, ya que es de vital comprensión para el supervisor saber si están acorde al nivel y exigencia para habitar a los estudiantes.

Seguido tenemos los recursos humanos en donde Chiavenato (2010), expresa que “la administración de recursos humanos consiste en la planeación, organización de desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal”. Podemos expresar que estos recursos humanos están compuestos por los profesionales de los centros educativos que ejercen la labor docente, administrativa y todos aquellos que favorezcan la labor educativa en apoyo al proceso institucional, solo el supervisor es un gestor de que cada uno de ellos cumplan su función y estén ubicados acorde a su perfil de contratación, ya que en sus manos no está el contratar o despedir a ningún personal dentro de una institución educativa. El mismo autor expresa que las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, en cualquier nivel jerárquico o tarea, son parte fundamental de los recursos humanos.

Los recursos humanos están distribuidos en el nivel institucional de la organización, dirección, en el nivel intermedio gerencial y asesoría y en cuanto a los niveles operacionales técnicos, auxiliares y operativos, además de los supervisores de la primera línea. Los recursos humanos están compuestos por los profesionales del centro educativo que ejercen la labor docente, administrativa y todos aquellos que favorezcan la labor educativa en apoyo al proceso institucional.

Así mismo nos encontramos los recursos funcionales o formales, que para Colom (2005) “se extiende la educación formal referida a la sistematización educativa por parte del estado, es decir aquella que concluye con instituciones reconocidas según las Leyes educativas promulgadas por el Estado”. Estos recursos se refieren a las instituciones, órganos y leyes con competencia en materia educativa, es decir, todo lo concerniente a la educación formal, la cual es la única en emitir certificaciones o calificaciones propias del estudiante y de esta forma seguirá sus estudios académicos o proyecciones en los diferentes niveles educativos hasta llegar a donde el estudiante pueda de forma legal, según lo establecido en el organismo rector.

Continuamos con los recursos auxiliares y complementarios que para Vallina (2008), indica que “las actividades complementarias y extraescolares deben considerarse como acciones complementarias que tienen como finalidad primordial propiciar el pleno desarrollo de la personalidad del alumno, a cuyo fin es imprescindible que trasciendan el ámbito puramente académico extendiendo la acción formativa de los alumnos hasta el medio en que el Centro Educativo se halle inserto e incidiendo en sus aspectos económicos, culturales, socio-laborales, etcétera, por lo que no deben enfocarse como actividades imprescindibles para la consecución de los objetivos específicos asignados a las determinadas materias, sino como un complemento de la acción instructiva y formativa de éstas”.

Los recursos complementarios representan todos los elementos que acompañan a lo expresado anteriormente para reforzarlos como actividades extracurriculares, es decir todas aquellas que son complementarias el cual son organizadas por el centro educativo dentro del proyecto curricular que estable el ministerio del poder popular para la educación. Ahora bien, indagando y como requerimiento podemos expresar que entre sus competencias está el planificar, controlar, poseer pensamiento crítico, comunicar, flexibilizar, observar y analizar problemas, liderizar, negociar, mediar, ser innovador y creativo en sus acciones educativas, y a continuación explicaremos:

Para Cortés (1998), “planificar es el proceso de definir el curso de acción y los procedimientos requeridos para alcanzar los objetivos y metas. El plan es establece lo que hay que hacer para llegar al estado final deseado”. Esta competencia permite prever los elementos necesarios e indispensables en el que hacer educativo, delimitando metas, fines y objetivos dándole concreción a cada una de las actividades propuestas en la institución, fortaleciendo el desarrollo integral y una eficiente difusión del aprendizaje como también optimizara el desempeño de los colaboradores. Por otra parte, afirma el mismo autor que el control estratégico comprende la verificación sistemática en puntos de control estratégico, así como la modificación de la estrategia de la organización como base en esa evaluación. Función que se enfoca en la recolección de información o datos que permite valorizar el funcionamiento del centro educativo a través de sus resultados.

Enseguida tenemos que para Paul y Elder (2005), "el pensamiento crítico es un proceso de analizar y evaluar el pensamiento con el propósito de mejorarlo, debido a que se apoderan de sus estructuras inherentes del acto de pensar y por someterlas a los estándares intelectuales". Ante los obstáculos, cambios y emergentes que se puedan presentar durante el proceso educativo es fundamental tener

disposición para colaborar con un ambiente de trabajo equilibrado y colaborativo.

Partiendo de lo expuesto es que se puede utilizar y afrontar cambios, conflictos institucionales, personales e interpersonales que exijan al supervisor la capacidad de identificarlos y tomar medidas lógicas que permitan darle soluciones efectivas y posteriormente darle seguimiento a las mismas, el pensamiento crítico posibilita analizar el panorama general de una situación y encontrar la solución más eficiente dándonos una visión general.

En cuanto a la comunicación Chiavenato (2007), informa que es "el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información, "Las habilidades comunicativas son primordiales para cualquier líder, para desempeñar el cargo de supervisor educativo es necesario contar con esta competencia el cual le facilita transmitir y controlar de manera clara y objetivas las tareas de su personal a cargo, mantener una comunicación efectiva permite el alcance de metas y objetivos, resolución de conflictos, influir positivamente en los equipos de trabajo para así obtener unos mejores resultados.

Dentro de esta misma comunicación también encontramos la flexibilidad que para Fina (2001), "representa la capacidad que tiene la empresa para asignar a los trabajadores a unas u otras tareas o puestos de trabajo dentro de la empresa. Asimismo, es considerada como la capacidad para cambiar la organización del trabajo, adaptándola a las necesidades de las nuevas técnicas productivas o a las nuevas exigencias de los mercados de productos".

Toda institución educativa está conformada por su función, por un grupo educativo el cual vive atendido por un conglomerado de profesionales que cuentan con un perfil y experiencia, ocupando posiciones en una estructura con el fin de alcanzar determinados objetivos, esta competencia es clave en el rol supervisor, ya que le permite modificar los planes de acción en pro de atender las necesidades de las escuelas como también del personal a su cargo, contar con este atributo colaborara a cumplir sus funciones de manera adecuada.

La observación constituye un método de toma de datos destinados a representar lo más fielmente posible lo que ocurre en la realidad de las instituciones. Para Piéron (1986), "El estudio del acto de enseñanza de la observación es utiliza como principal instrumento de investigación, sistemas o planos de observación, acontecimientos o comportamientos". Como toda ciencia la enseñanza y el

entrenamiento necesitan de grabaciones objetivas, el supervisor debe contar con la capacidad de identificar toda problemática que se pueda presentar dentro del proceso educativo que se ocasionado por factores internos o externos, analizarlos objetiva y lógicamente para así determinar sus causas principales y posteriormente diseñar un plan estratégico que permita disiparlas y verificar los resultados post a la implantación de dicho plan, como también debe estandarizarlas para evitar que se susciten nuevamente en un futuro.

Como buen líder el supervisor según Gómez (2002), “es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas”. El supervisor como ente integrador debe tener la capacidad de estimular, influir, motivar y direccionar a los miembros de su equipo de trabajo y entorno para así lograr los objetivos planteados, por esta razón debe contar con cualidades como empatía, objetividad, capacidad analítica, pro-actividad, innovador, resiliencia, y ecuanimidad, estas características le brindan a todo líder la posibilidad de influenciar y desarrollar el potencial de sus colaboradores y negociadora, ya que es un proceso de comunicar y fundamental que le ayuda a resolver conflictos que puedan presentarse en los diferentes panoramas del sector educativo. Para Redorta (2003), expresa que es el “proceso de comunicación orientado a objetivos a través de la persuasión”. El supervisor educativo está en disposición de mediar conflictos y establecer la mejor decisión para presentar por diferentes exigencias de las partes involucradas en el proceso educativo a las cuales tendrá que aplicar métodos para incentivar a que se logren consensos que tengan como premisa el bien común.

Entre otras competencias del supervisor encontramos la mediación, Sampedro (2010), indica “es un proceso por medio del cual un tercero neutral trata, a través de la organización de intercambios entre las partes, de permitir a estas confrontar sus puntos de vista y buscar, con su ayuda, una solución al conflicto que las enfrenta”. Sin embargo el supervisor educativo debe tener actitudes que le permitan intervenir neutralmente ante una confrontación, ser empático y practicar la escucha activa, colocando por encima de cualquier conflicto valores fundamentales como: El respeto, honestidad, gratitud, humildad, generosidad, con el objeto de dirimir cualquier diferencia que se pueda presentar a nivel institucional, recordemos que toda institución está conformada por recursos o talentos humanos y el conflicto es un factor inherente de ellos.

Para finalizar las competencias del supervisor en cuanto a innovar tenemos que Alcaraz (2020), explica que “es la capacidad para ver nuevas posibilidades en todo lo que está alrededor, observar las

cosas de manera diferente a su apariencia, visualizar lo que no existe, pero que pudiera ser”. Un supervisor creativo sobrepasa el análisis de un problema e intenta poner en práctica un cambio, agregar novedades y las formas de hacerlas y verlas.

Cuando hablamos de innovación nos referimos a implementar cambios significativos en el procesos enseñanza y aprendizaje, el cual engloba diversos aspectos a nivel tecnológico, didáctico y pedagógico, dichos cambios impactan directamente a nivel de métodos, contenidos, tomando en cuenta la demanda del contexto, el supervisor educativo debe tener la capacidad no solo de dar respuestas concretas ante estos cambios como también de preverlos, en lo que respecta a la creatividad; la podemos definir como el proceso de generar ideas de calidad valorativa haciendo aportes significativos contrarrestando de esta manera la incertidumbre.

Como ya lo mencioné anteriormente cuando al referirme a la competencia de flexibilidad, todo supervisor debe conocer a fondo cada uno de los actores educativos con el fin de unificarlos en pro de alcanzar los objetivos del proceso enseñanza – aprendizaje, sabido esto todo grupo operativo está conformado por seres humanos y es importante desglosar cuáles son sus necesidades básicas: conociendo las necesidades básicas del ser humano según Abraham Maslow. Observar Figura 1.

Figura 1. Pirámide de Maslow



La pirámide de Maslow, representa una estructura donde están enmarcadas las necesidades humanas, donde las necesidades primarias que se encuentran en la base de la pirámide y son de índole físico y de seguridad, por ejemplo: dormir, respirar, comer; en cuanto a las carestías secundarias tienen que ver directamente con la calidad de vida; cito algunos ejemplos respecto a esto, poder tener acceso a la salud, vivienda, trabajo estable, entre otros.

Por consiguiente el supervisor educativo tiene la responsabilidad de poner en práctica todas sus actitudes y aptitudes para integrar a su equipo de trabajo, para que cada uno de ellos realicen las actividades encomendadas con excelencia, fomentar vínculos profesionales positivos, así como un óptimo clima organizacional, cumplir con los procedimientos metodológicos, evaluar constantemente su desempeño, desarrollar herramientas para la corrección de fallas, realizar reuniones periódicas para escuchar las necesidades de sus colaboradores, permitiendo así obtener los resultados esperados y flexibilizar aquellas acciones que puedan llevarnos al logro de los objetivos establecidos dentro de las funciones supervisoras, en cara de la empatía y la dimensión funcional de los seres humanos con los cuales ejercemos un liderazgo para el cumplimiento de sus funciones.

Metodología

Según el autor Arias (2012), define la investigación documental 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. Seguido tenemos a Tamayo y Tamayo (2006), expresa que el tipo de investigación descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, cosa funciona en el presente; la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta.

Por otro lado refiere Bernal (2012), que la investigación descriptiva, se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, o se diseñan productos, modelos prototipos, guías, etcétera, pero no se dan explicaciones o razones del porqué de las situaciones, hechos, fenómenos, etcétera; la investigación descriptiva se guía por las preguntas de investigación que se formula el investigador; se soporta en técnicas como la encuesta, entrevista, observación y revisión documental.

Procediendo con la realización del artículo, podemos decir que su metodología se basó en una investigación documental descriptiva consultadas de diferentes referencias bibliográficas, dejando los aportes en sus debidos momentos para su respectiva certificación, y procediendo a suplementar con las experiencias del investigador, de esta manera se fortalece la investigación y aportes para el criterio de otros lectores en discernir sobre este tema de estudio.

Reflexiones finales

El supervisor debe ser capaz de inspirar confianza a su equipo de trabajo mejorando su desempeño, tener la capacidad de enfrentar cualquier problemática que se puedan presentar y aprender de ellos. Es indiscutible que las competencias del supervisor educativo repercuten en la calidad educativa, y en el desempeño de sus colaboradores, no deja de representar una labor sumamente compleja que demanda desempeñar múltiples responsabilidades y funciones de gestión, sin embargo, constituye un elemento estratégico decisivos en los centros educativos.

Por otra parte debemos reflexionar en permitir mantener el orden institucional es decir que se le dé cumplimiento según lo planificado, el supervisor como líder debe fomentar la retroalimentación con su equipo de trabajo, proyectar el sentido de la responsabilidad de docentes, estudiantes, personal administrativo, colaborando de esta manera a que la institución se desenvuelva de forma efectiva con altos estándares de calidad, dada la relevancia de la supervisión educativa, esta también requiere una evaluación constante en cuanto a sus resultados y poder aplicar los cambios que sean necesarios de ser requeridos que garanticen su fin que es la de garantizar la calidad educativa.

Indudablemente la educación representa la base fundamental de toda sociedad, donde a través de sus instituciones se imparte conocimiento con el objeto de construir un futuro mejor donde cada uno de sus ciudadanos encause sus acciones enfocadas en el bien común, educar no solo representa enseñar y aprender, esto va muchos más allá, sembrar conciencia, justicia, respeto, por esta razón debemos contar con un equipo institucional profesional, comprometido, responsable conscientes de la magnitud de sus funciones, la visión integradora, ética del Supervisor educativo a través de su ejemplo y liderazgo debe garantizar que todos los procesos inmersos dentro del hecho educativo deben realizarse de forma óptima y no proceder a sus competencia funcionales que son fundamentales para la calidad educativa.

Referencias Bibliografía

- Alcaraz R (2020). El emprendedor de éxitos. Editorial Magrawhil. 4ta edición 2011. México.
- Arias F. (2012). Libro El Proyecto De Investigación 6ta edición Editorial Episteme Caracas – Venezuela Pg. 27
- Bernal (2012). Libro metodología de la investigación administración, economía, humanidades Caracas – Venezuela Julio Pg. 27.
- Canales F. (1991), Organización empresarial: sus conceptos, evolución histórica. Blog Actualidad y empresa de Manene Luis. Octubre 20, 2014.
- Chiavenato (2010). Administración de recurso humanos. Editorial McGraw–Hill Interamericana, S.A. Bogotá, Colombia.
- Colom (2005). Educación formal y educación no formal acortando las distancias. Artículo N^a 33. Andrea Llebrés Colado. Enero 2021.
- Cortes (1998). Organización y planificación. Artículo Competencias de apoyo al profesorado. Universidad Politécnica de Madrid.
- Díaz M (2008). La función social de la educación: referentes teóricos actuales, Yexenia Martí Chávez, Bárbara Montero Padrón, Katia Sánchez González, N^a 63, Conrado revista pedagógica Universidad de Cien Fuegos. Cuba.
- Domínguez (2016). Necesidades primarias, secundarias y jerarquía de necesidades según Abraham Maslow. 28 de febrero 2016.
- Fina (2001). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. Manuel Alejandro Ibarra Cisneros y Lourdes Alice González Torres. N^a 231. Ciudad de México 2010.
- Gento S (2000). Libro instituciones educativas para la calidad total. Editorial Muralla. S.a. Argentina.
- Gómez (2002). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. Lic. Gabriela Aguirre León. MSc. Bill Serrano Orella, MSc. Guido Sotomayor Pereira. Revista Universidad y Sociedad. Ecuador 2017.
- Ley orgánica de educación (2009). Capítulo 4. Artículo 43. 15 de agosto de 2009.
- Paul y Elder (2005). Desarrollo del pensamiento crítico a partir de una estrategia pedagógica fundamentada en los estándares intelectuales aplicada en filosofía para los estudiantes de 11 A del instituto técnico Padre Manuel Briceño Jáuregui Fe y Alegría. Revista interamericana de investigación, educación y pedagogía. Universidad Santo Tomas. Colombia 2018.
- Piéron (1986). Observación sistemática en el aula de educación física. N^o 144, Rosario Barrera Moreno y Juan Antonio Siles Torres, Leticia Concepción Velasco Martínez. Ef. Deporte. Revista digital. Buenos Aires 2010.
- Ramos (2015). El Educador Venezolano Desde Su Formación. Una mirada a la estructura de Formación Profesional del Educador Venezolano.
<https://pedagogiadeavanzadainteractiva.blogspot.com/2015/09/el-educador-venezolano-desde-su.html>

- Redorta J (2003). Técnicas de negociación y estrategias tácticas. 2da edición. Carolina Chacón Meina. Editorial Unix universidad de Cotopaxi. Ecuador 2022.
- Roobbin y Decenzo (2018). Libro supervisión. Capítulo 1. Editorial Pearson, 5ta edición. Naucalpan de Juárez. México.
- Sampedro (2010). La conciliación y la medición como políticas públicas para la reintegración social en el posconflicto en Colombia. Rosa María Caycedo Guío, Yudy Andrea carrillo Cruz, Adriana María Serrano Cadavid. Revista de la Facultad de Derecho. Uruguay 2019.
- Tamayo y Tamayo (2006). Libro investigación científica Editorial Limusa Distrito Federal y ciencias sociales editorial Orlando Fernández Palma Colombia. Pg. 113.
- Vallina (2008). Las actividades complementarias en el sistema educativo. Artículo Comunidad educativa. Elena Valero Belle. Enero 2017.
- Van Arcken H (2012). Competencias docentes. Blog Pedagogía docente, pedagogía didáctica, competencias y evaluación para docentes. Colombia.

Técnicas innovadoras para la supervisión educativa eficaz en tiempos de pandemia

3JCIJGH-03

* Keiver Primera

Resumen.

El presente artículo está orientado a reflexionar sobre los futuros profesionales en el área de supervisión educativa, en cuanto a técnicas innovadoras para la supervisión educativa eficaz en tiempos de pandemia, del Municipio Maracaibo, estado Zulia. Este estará respaldado por autores: Barrios (2014), Jordán (2011), Mancilla (2016), Rodríguez (2022), Thompson (2008). Así como también se desarrollaron las teorías respectivas para dicho estudio. El tipo de investigación es documental descriptivo, en otro sentido se reflexionó plantear técnicas innovadoras y eficaces en tiempos de pandemia para los supervisores educativos y futuros educandos; así como establecer los aspectos metodológicos del estudio para implementar las correcciones y mantener la supervisión educativa en el tiempo, analizando su eficacia en procesos pedagógicos y administrativos.

Palabras clave: técnicas innovadoras, Supervisión Educativa, pandemia.

Innovative techniques for effective educational supervision in times of pandemic.

Abstract

This article is aimed at reflecting on future professionals in the area of educational supervision, in terms of innovative techniques for effective educational supervision in times of pandemic, in the Maracaibo Municipality, Zulia state. This will be supported by authors: Barrios (2014), Jordán (2011), Mancilla (2016), Rodríguez (2022), Thompson (2008). As well as the respective theories for said study were developed. The type of research is descriptive documentary, in another sense it was considered to propose innovative and effective techniques in times of pandemic for educational supervisors and future students; as well as establishing the methodological aspects of the study to implement the corrections and maintain educational supervision over time, analyzing its effectiveness in pedagogical and administrative processes.

Keywords: innovative techniques, Educational Supervision, pandemic.

*Licenciado en contaduría pública UJGH 2018. Técnico superior universitario en registro y estadística de salud. ULA 2018. E-mail: Keiverpr@gmail.com. Keiverprimera055@ujgh.edu.ve.

Introducción

Una vez divulgada la información de la pandemia SARS-CoV-2 por el (COVID-19) establecida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de marzo de 2020, mundialmente se empezaron a tomar medidas de preparación y respuesta a fin de controlar los contagios masivos que se venían presentando. Tomando en cuenta las instrucciones dictadas por esta organización, el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela decretó la limitación de la movilidad de las personas y la separación física en el ámbito social y laboral. Ahora bien, en el contexto venezolano, el 13 de marzo de 2020, en Decreto N° 4.160, se ordena el Estado de Alarma, a fin de que el Ejecutivo Nacional adopte las medidas urgentes, efectivas y necesarias de protección y preservación de la salud de la población en medio de la pandemia por SARS-CoV-2 (COVID-19), (Rodríguez y Peleteiro, 2020).

Las autoridades venezolanas decidieron poner fin a las clases presenciales y cerraron las instituciones educativas en todo el territorio venezolano en la fecha ya señalada. De acuerdo con las disposiciones dadas por el Gobierno Nacional, la Comisión de Educación emitió directrices a las instituciones educativas para empezar a prepararse en los modos de aprendizaje a distancia, reprogramar los exámenes en curso y ayudar a sus estudiantes en línea con regularidad ante la crisis presentada por la pandemia.

A partir de lo antes expuesto, las instituciones educativas públicas y privadas del país se vieron obligadas a la suspensión de las actividades de manera presencial y buscar nuevas alternativas para su continuidad en forma virtual. Así, además de los desafíos que venían enfrentando las instituciones educativas de todo el territorio nacional venezolano, esta anticipada transición las ha sumergido a una prueba de estrés evidenciando uno de sus déficits estructurales.

Ahora bien, el presente artículo ha sido realizado con el objetivo de reflexionar sobre los futuros profesionales en el área de supervisión educativa, en cuanto a técnicas innovadoras para la supervisión educativa eficaz en tiempos de pandemia, de conocer cuáles son esas herramientas innovadoras que se han llevado a cabo para así poder mantener un aspecto tan importante como lo es la supervisión educativa, en estos tiempos de pandemia por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19) y así tratar de evaluar el impacto que ha tenido el cambio a la modalidad virtual o a distancia sobre la eficacia de la supervisión educativa académica de los docentes y estudiantes de todo el territorio nacional de Venezuela.

En ese nuevo contexto, que no se tenía experiencia o feedback sobre la nueva modalidad (virtual) y de cómo esta estaba afectando a los supervisores educativos, docentes y estudiantes, es por esto que se realiza este artículo, tratando no solo de responder de manera cuantificable sobre la eficacia de la supervisión educativa sino también de dar una visión más vasto de todos los aspectos que perjudican al personal directivo, docente, estudiantes y demás personal que hace vida en las entidades educativas tanto públicas como privadas de todo el territorio nacional venezolano en esta nueva modalidad y de cómo estos influyen de forma directa o indirecta en la supervisión educativa.

Este enunciado también busca dar un apoyo para nuevas propuestas sobre cómo mejorar esta modalidad virtual para así poder optimizar la eficacia de los supervisores educativos y sobre todo poder perfeccionar los niveles de satisfacción de los profesores y estudiantes hacia la institución educativa, utilizando distintas fuentes que permitirán tener una visión más amplificada o aumentada de lo que es realmente la eficacia de la supervisión educativa en tiempos de pandemia y por qué una nueva modalidad, como la virtualidad, influye de manera directa e indirecta en la supervisión educativa.

Fundamentos Teóricos

En el ámbito educativo, existen debilidades en el desarrollo de las funciones docentes y directivas que impiden el logro de la calidad en los procesos organizacionales, situación que se refleja en la desarticulación e inadecuada coordinación del trabajo que se realiza, afectando de manera significativa, la formación de la persona que requiere la sociedad para su transformación. La supervisión educativa es el medio para fortalecer de manera oportuna los problemas educativos, coordinando y estimulando los elementos interrelacionados, ejecutando y haciendo efectivo los procesos que se requieren para lograr una calidad educativa eficaz.

Con relación a las técnicas innovadoras, Supervisión Educativa, y pandemia, existen diversas propuestas de autores, quienes explican cada uno de los procesos inherentes a esta. A continuación, se describen las perspectivas teóricas formuladas por expertos en la temática y las reflexiones por parte del investigador como aportes de las experiencias que se lograr ampliar y consolidar nuevos aportes para la humanidad.

Técnicas innovadoras y supervisión educativa.

Según Gutiérrez F. (2002), la define como “la habilidad para hacer uso de procedimientos y recursos. Significa cómo hacer algo. Es el procedimiento que adoptan el docente y los alumnos durante el proceso de enseñanza y aprendizaje”. Asimismo, Molina A. (1998), establece que se trata de “un conjunto de reglas prácticas y se aprende con el ejercicio”. En el caso de Copaja (1999), indica que es “un trabajo intelectual pues tienen relación con el estudio”.

Tomando en cuenta lo antes planteado la técnica innovadoras son las habilidades y procedimientos que utilizan los supervisores para tener en cuenta al momento de ejercer sus funciones supervisora, frena poder realizar su acompañamiento y asegurar la eficacia de los procesos administrativos, pedagógicos educativos y mantener las directrices ejercidas por el Ministerio del poder popular para la educación, innovando los procesos gerenciales según sea el caso particular de las diferentes instituciones que estén a cargo de ese docente supervisor.

Por otra parte, la innovación es la renovación y ampliación del rango de productos, servicios y mercados asociados; el establecimiento de nuevos métodos de producción, suministro y distribución; la introducción de cambios en la gestión, organización del trabajo y las condiciones de trabajo y habilidades de la fuerza de trabajo. COM (1995), la innovación es un proceso por el cual una nación crea y transforma nuevos conocimientos en productos, servicios y procesos útiles para los mercados nacionales y globales; dirigiendo hacia la creación de valor para las partes implicadas (stakeholders) y a estándares de vida más altos, Donofrio (2004). Para Dalle (2006), la innovación es el desarrollo creativo, proveniente de un estímulo externo (en este caso tecnología), que dirige hacia productos/servicios comercializables.

Partiendo de lo antes planteado se puede decir que la innovación es importante para el sector educativo ya que se debe renovar los procesos y utilizar la tecnología al alcance de la educación, manteniendo los procesos, pero realizando con eficacia y eficiencia los procedimientos administrativos y pedagógicos que debe ejercer la función supervisora y tomando en cuenta el perfil para el cual fue postulado. De esta manera abra una transformación de la información buscando un mayor crecimiento requerido por los organismos competentes de educación, posibilitando que los procesos circulen y el acompañamiento sea más efectivo, creativo e innovador cuando éste ocurra en presencia de los actores educativos, el cual permitirá que todos los docentes realicen su praxis educativa con los lineamientos presentados por el despacho y los supervisores sean la garantía de esos procesos que se estén elaborando.

En cuanto a la supervisión según Imídeo (1985), son los servicios de ayuda y asistencia al educador, destinado a lograr el mejoramiento de los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje, que conforma a todas las actividades y a todas las personas que crucen en el proceso educativo y que se realiza mediante un trabajo cooperativo. Por otra parte, Gómez y Lemonie (2012), define la supervisión como el eje que impulsa las acciones de mejoramiento y perfeccionamiento del currículo. “La supervisión es un proceso, en el cual una persona experimentada y cualificada (el/la supervisor/a) ofrece a una persona sin experiencia en este campo (el/la supervisando) posibilidades de aprendizaje a través de orientación, instrucción o control. Estas posibilidades de aprendizaje están dirigidas a la persona misma o a su interacción con otros” Schmelzer, (1997).

Partiendo de que la supervisión es el apoyo del proceso administrativo y pedagógico en la educación, entonces esta figura debe estar en capacidad de cumplir con su perfil y funciones establecidas según los diferentes autores anteriores, los cuales reflejan que debe ayudar en los procesos de acompañamiento, gerenciales, e institucionales de las escuelas que estén a su cargo y dar parte al coordinador circuitual de las eventualidades que tiene cada una de las instituciones a su cargo y de esa manera se refleja su trabajo con diferentes técnicas innovadoras como supervisor, es decir mirar desde arriba que los procesos estén marchando acorde a las exigencias del Ministerio o los entes rectores regionales.

La supervisión educativa es un proceso o sistema, ejecutado por agentes que forman parte de la escuela o del entorno, y que está dirigido a evaluar, monitorear, tomar decisiones, e implementar intervenciones destinadas a mejorar la calidad de la educación que proporcionan las escuelas. Para Imídeo (1985), la supervisión escolar es la expresión máxima del Liderazgo educacional en acción que 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”. Seguido González E (2007), expresa que la gestión supervisora es un proceso que contempla la producción, adquisición, mantenimiento, promoción, control y unificación de recursos tanto humanos como materiales, durante el cual, los organiza formal e informalmente y los pone a funcionar dentro del sistema educativo para que se cumplan los objetivos educacionales.

En consideración de lo expuesto, la supervisión debe generar todos los lineamientos útiles y necesarios para trabajar en cualquier circunstancia, ya que durante el proceso del virus SARS-CoV-2 (COVID-19) la OMS (Organización Mundial de la Salud) explica que una pandemia es una epidemia

que afecta al mundo entero, es decir, una pandemia se produce cuando una enfermedad infecciosa se propaga en los humanos a lo largo de un área geográfica extensa que puede llegar a afectar a todo el mundo.

Según lo antes expuesto, podemos aportar que el docente con función de supervisión educativa, debe actuar como un agente de los procesos educativos administrativos y pedagógicos, logrando la eficiencia de los lineamientos institucionales y legales, para asegurar que los procesos marchen acorde a lo previsto para el periodo escolar, observándose que para el periodo de pandemia estos lineamiento y procesos fueron totalmente aislado y no se llevaron por la misma situación, generando una desmotivación de los lineamientos establecido y a una función supervisora sin gerencias recayendo la responsabilidad en los directores, los cuales tenían el deber y actuación de su función más de supervisión, aun sabiendo que el país pasaba por situaciones difíciles.

Las técnicas de supervisión que utiliza y son de gran apoyo como las herramientas que les permite obtener toda la información mediante relaciones interpersonales e intencionadas entre el supervisor y el supervisado. Entre ellas tenemos: Directas e Indirectas. Las directas son técnica de supervisión que permite recoger información de modo sistemático y en contacto directo con los actores del que hacer educativo. Además, cabe destacar que emplea las acciones de asesoramiento, orientación y perfeccionamiento docente. Con tal de cumplir esta técnica así sea de forma directa presencial o a distancia, pero es de gran utilidad conocerlas para llevar un registro diagnóstico descriptivo de todas las instituciones a su cargo.

Para Sabino (1992), explica que es una técnica que permite acercarnos al objeto a supervisar obteniendo información sobre sus potencialidades, necesidades, interés, dificultades y sobre sus aspectos sobresalientes; sobre todo el proceso de Enseñanza- Aprendizaje. Otra técnica llamada demostración según Lemus (2008), expresa que son exposiciones que se efectúan con el propósito de ilustrar a un grupo de practicantes o de docentes con experiencia en materiales, procedimientos o técnicas que se usan o usaran en ambientes pedagógicos, con el fin de complementar otros medios de supervisión, después de una visita efectuada en una clase.

Seguido tenemos la técnica de la entrevista que con ella obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la

investigación. Pérez y Elfio (2013), definen la entrevista como “una reunión entre dos personas igualmente interesadas en mejorar su situación. Seguido se destaca una técnica muy utilizada por el supervisor llamada la visita que consiste en la acción planificada de concurrir al salón de clase, por un tiempo previamente establecido, con el fin de observar el desempeño del docente o por otros motivos siempre relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje. Necesariamente debe ser planificada, pudiendo ser opinada e inopinada, como también a petición de parte o por recomendación del órgano intermedio. Fierres (2002).

Esta técnica de gran utilidad al supervisor ayudara en el momento que fuese y no hay ningún impedimento que la utilice sea de forma presencial o utilizando cualquier otro medio de tecnología. Seguido la técnica de visita o reuniones personales, que consiste en el encuentro del supervisor, con los maestros interesados en un mismo problema o conjunto de problemas relacionados con el proceso educativo a fin de enfocar y estudiarlo en forma de interacción, con el objeto de hallar soluciones que favorezcan el proceso de enseñanza aprendizaje. Imídeo, (1985). Se entiende por “reuniones” aquellas llevadas a cabo en la escuela por los miembros del personal y, ocasionalmente, entre las personas relacionadas con los intereses de la escuela, con fines de supervisión, administración o funciones sociales.

Este procedimiento de supervisión no solo es importante, sino indispensable para la buena marcha del establecimiento. Los docentes tienden a trabajar de forma aislada y las reuniones tienen por objeto principal de unificar y armonizar las actividades de los miembros del personal para alcanzar mejor los objetivos educativos. El trabajo en equipo consiste en que el supervisor invite a los maestros interesados en la solución de un problema a identificarlo y sugerir algunas estrategias para tratarlo, esto permite que sean aceptadas, pues no surgen como órdenes del supervisor.

En esta técnica participa activamente el docente asumiendo compromisos en la implementación de procedimientos pedagógicos deseables sin resistirse a ello, pues son producto de estudios en los cuales ha participado. El trabajo en equipo desde el nivel micro, el director, en funciones de supervisor lo puede desarrollar en el diseño y ejecución de planes, proyectos o programas de distinta índole que beneficien directa o indirectamente a la institución. Para continuar tenemos la técnica indirecta del supervisor donde permiten obtener información útil de estudio por vías distintas al contacto personal e intencionado del supervisor con los supervisados.

Parte de la recopilación de documentos producidos y manejados por los supervisados con fines de estudio, que permitan inferir conclusiones referidas a la calidad del acto educativo, entre las cuales se puede citar: Portafolio profesional del docente, planes de trabajo y proyectos institucionales, programación curricular, horarios de trabajo, documentos normativos y reglamentos, registros de asistencia de docentes y alumnos, cuadros estadísticos de evaluación del rendimiento escolar, libros de actas, visitas y acuerdos, etc.

Una de las funciones del supervisor es el estudio de planes de enseñanza y consiste en analizar los planes didácticos de los docentes con el propósito de estimularles a realizarlos en forma apropiada a fin de posibilitar una apropiación con mayor calma y objetividad. En esta parte se sensibiliza a los docentes en relación con los objetivos formativos, los medios de verificación, la evaluación del aprendizaje y la actualización bibliográfica.

Para ello el supervisor debe tener en cuenta el currículo como guía para el proceso de enseñanza, los horarios especiales y el material didáctico que deben utilizar los docentes para ser más innovadores, estimular el uso de estos recursos como lo plantea Imídeo, (1985), expresa que la supervisión educativa debe atender: la continuidad de las áreas de estudio, la correlación en la secuencia de actividades, material y recursos, áreas, la dilución, o no, de los estudios extranjeros cuando se les dedica pocas horas por semana y la distribución de las clases.

Por otra parte, debe estimular a los docentes a la investigación como técnica, donde se pueda emplear y conocer la realidad individual, socioeconómica y cultural de los educandos. Tales como: Talla, peso, Situación socioeconómica y cultural de la familia del educando “Condiciones de salud, alimentación y nutrición” Actividades ocupacionales y de recreación del educando y de la familia, entre otros factores.

Es una técnica que permite acercarnos al objeto, a supervisar para obtener información sobre sus potencialidades, necesidades, interés, dificultades y sobre sus aspectos sobresalientes; sobre todo, el proceso de aprendizaje y enseñanza. Esta técnica no sólo se queda en la percepción de lo que pasa, sino que busca el porqué de los resultados. Se explora el QUÉ y luego se busca una explicación el PORQUÉ. La observación para que surta efectos positivos, siempre tiene que ser sistematizada y planificada. Esta técnica está referida a todos los actores educativos: Directivos, docente, administrativos, padres de familia y contexto social de ubicación del centro educativo. Por medio de ella se puede determinar los valores que se promueven, el tipo de escuela, (abierta o cerrada), la convivencia que allí ocurre.

Para finalizar los proceso de adaptación progresiva de los individuos y de los grupos sociales al ambiente, por el aprendizaje valorizado, y que determina individualmente la formación de la personalidad, y socialmente la conservación y la renovación de la cultura, es definitivamente la Educación una evolución, racionalmente conducida, de las facultades específicas del hombre para su perfección y para la formación del carácter, preparándole para la vida individual y social, a fin de conseguir la mayor felicidad posible. Es aquí donde entra el papel del supervisor y el garante de la educación en todos los niveles y modalidades del sistema educativo venezolano.

Por consiguiente, en este proceso de pandemia se pudo observar que los supervisores no cumplieron su función supervisora, y menos realizaron técnicas innovadoras que le permitiesen realizar la supervisión de otras formas, obviando todas las técnicas que deberían de realizar para cumplir con la función docentes que les permitiría reportar antes los organismos superiores las debilidades que estaban enfrentando, dicho esto por los mismos docentes que se sintieron desatendidos no solo por el director indirectamente, sino por los supervisores, en sí, no hubo ninguna injerencia para orientar y llevar a cabo lineamientos de ningún tipo superior, solo en buscar de alguna manera como explicar y llegar el aprendizaje a los alumnos mediante diferentes redes sociales, debido a que las escuelas pública y en algunas privadas no contaban con la tecnología de punto.

Metodología

La investigación descriptiva, *Tamayo y Tamayo (2016)*, expresa que este tipo de investigación se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad. Mediante este tipo de investigación, que utiliza el método de análisis, se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades. Un estudio descriptivo es normalmente el mejor método de recolección de información que demuestra las relaciones y describe el mundo tal cual es. Este tipo de estudio a menudo se realiza antes de llevar a cabo un experimento, para saber específicamente qué cosas manipular e incluir en el experimento.

La investigación documental es una técnica de investigación cualitativa que se encarga de recopilar y seleccionar información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías, etc. Según *Arias (2006)*, “la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, críticas e interpretación de datos secundarios, es decir los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas”.

Tomando en cuenta los autores anteriores se observa que esta investigación busca describir los hechos sucedidos en tiempos de pandemia con la función supervisora y el desapego por una orientación, planificación del proceso educativo y a su vez contar con autores documentados para enfrentar situaciones inusuales que se suscitaron durante la misma, cotejando dichas situaciones y no observarse las técnicas innovadoras que pudieron afectar la labor docente y directiva de las instituciones públicas y en algunos casos privadas.

Reflexiones finales

La supervisión educativa que demandan las instituciones académicas del territorio nacional venezolano requiere de un nuevo aspecto de sus principios y funciones, debido al acaecimiento modalidad virtual o a distancia que se ha venido implementando a consecuencia de la pandemia covid-19 y ante la ausencia de eficacia educativa que viven las instituciones públicas y privadas, producto de una serie de factores amenazantes que a diario irrumpen el proceso de enseñanza aprendizaje.

El supervisor educativo amerita asumir su función y actualizar a todos sus docentes a cargo ante las nuevas técnicas de gestión que han emergido por la pandemia, para así asegurar un mejor desenvolvimiento de sus funciones, tomando en cuenta la tecnología, en donde el capital humano debe ser el componente más relevante de la organización, permitiendo el crecimiento personal y profesional de todos los miembros de las instituciones. Ya no solo cuenta con tener buenas disposiciones para mejorar la supervisión educativa o dirigir bajo el control, la represión y el miedo, debido a que estas formas de supervisión ya no permiten alcanzar la eficacia de la labor del supervisor, facilitando el uso de la tecnología a través de los dispositivos móviles de los docentes y poder realizar grupos por escuelas y mantener comunicación efectiva para llevar los procesos, manteniendo las novedades y así seguir cumpliendo su función.

La directiva de las instituciones educativas del país, deben replantear el conjunto de acciones a llevarse a cabo en las instituciones tanto públicas como privadas para que abandonen la crisis en la que se encuentran sumergidas, producto de una inadecuada gestión de quienes tienen la responsabilidad de garantizar la eficacia del supervisor educativo y a estar preparados por cualquier otra pandemia que se pueda presentar a futuro.

Antes de seleccionar a un personal en el área de supervisión educativa, primero se debe evaluar el perfil académico y profesional de los aspirantes al cargo del anterior mencionado, ante cualquier acción política, cumpliendo con los lineamientos y políticas para ejercer ese cargo y si es posible estar cubierta con todas las funciones que puede ejercer un docente en ese sistema educativo, comprometido para llevar a cabo la finalidad y directrices de los organismos superiores.

Reflexionando con todo lo acontecido, se necesita personal docente con vocación y ganas de ejercer la función supervisora, para que los procedimientos, técnicas, planificaciones, controles se puedan llevar a cabo pese a la situación que pase el sistema educativo venezolano, ya que hay muchas cosas por hacer y por innovar en estas funciones que servirán para ayudar a superar las situaciones que se enfrentaron y no supieron como llevar de la mejor manera en la pandemia. Se necesita el compromiso de este funcionario para sobreponer dichas situaciones y sacar el mejor provecho que sea posible por el bien común de una triada educativa.

Referencias Bibliográficas

Arias, F (2006). El Proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme.

Barrios, J. y Ribón E. (2014). Universidad Regiomontana, Monterrey, México.

Choque, E. y Zanga, M. (2011). Técnicas de estudio y rendimiento académico. Revista de investigación. Universidad Adventista de Bolivia.

COM. (1995). 688. European Commission Communication.

Copaja, A. y Cabrera, I. (2004). Estrategias de aprendizaje y técnicas de estudio. Cochabamba: Studio.

Dalle, L. (2006). Grow or go: A theory-building study regarding the survival and growth of micro-small enterprises. Southern Cross University, New South Wales, Australia.

Donofrio, N. (2004). 21th century Innovation Working Group Final Report, Innovation The new reality for national Prosperity. Washington DC: National Innovation, Initiative Council on Competitiveness.

Fierres, S. (2002). La supervisión educativa como función principal de la inspección. Características y propósitos. Santiago Esteban Frades. © EdiciónEs UnivErsidad dE salamanca.

- Gómez K y Lemonie G (2012). Análisis de la supervisión aplicada a los trabajadores de la empresa procesadora y distribuidora de agua prodiagua c.a y su incidencia en el desempeño laboral. Maturin. Trabajo de grado.
- González, E. (2007). Un Modelo de Supervisión Educativa. Vol 13, Num 25. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas, Venezuela.
- Gutiérrez, F. (2002). Glosario Pedagógico. La Paz, Bolivia. Gráfica Gonzáles.
- Imídeo N, (1985). Introducción a la supervisión escolar. 3er edición. Buenos Aires: Kapelusz.
- Jordán, J. (2011). La innovación: una revisión teórica desde la perspectiva de marketing. Núm. 27. Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941231004>
- Lemus (2008). La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores. Lima-Perú.
- Mancilla, J. (2016). Planeación y Gestión Educativa.
- Molina, A. (1998). Modelo de Orientación Personal-Social. Barinas: Unellez.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de marzo de 2020, el doctor Tedros Adhanom Ghebreyesus, anunció hoy que la nueva enfermedad por el coronavirus 2019 (COVID-19) puede caracterizarse como una pandemia.
- Pérez F y Elfio M (2013). Disquisición Teórica alrededor de la Función Supervisora REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 13, núm. 4, 2015, pp. 161-168 Red Iberoamericana de Investigación Sobre Cambio y Eficacia Escolar Madrid, España.
- Pérez, A. (2021), Instituto Superior de Formación Docente. Salomé Ureña. Educación.
- Rodríguez y Peleteiro, (2020). Educación virtual en pandemia: una perspectiva desde la Venezuela actual. Volumen 24. N° 3.
- Rodríguez, D. (2022). Definición de Técnica. <https://conceptodefinicion.de/tecnica/>.
- Sabino, C. (1992). El proceso de investigación. Caracas, Venezuela: Editorial Panapo.
- Sánchez, J. (2020). Instituto Superior de Formación Docente. Salomé Ureña. Supervisión.
- Schmelzer, D. (1997). Verhaltenstherapeutische supervisión. Gottingen: Hogrefe.

Tamayo y Tamayo (2016). El Proceso de La Investigación Científica. Limusa. Noriega editores. México.

Thompson, I. (2008). Definición de Eficacia. Conozca cuál es la *definición de eficacia* desde distintos puntos de vista. Promonegocios. Net.

Supervisión escolar como aporte al sistema educativo venezolano

3JCIJGH-05

*Obdulia Ibarra

Resumen

La intención del presente artículo es que sirva de consulta académica en materia de gerencia educativa, considerando la estructura del Sistema Educativo Venezolano y el ejercicio de la supervisión escolar como aporte a una enseñanza de excelencia. El fundamento teórico se apoya en los aportes de Ayala (2014), Martín y Santoveña (2014) y Femenía (2015). Este estudio es de tipo documental descriptivo, utilizando la técnica de fichaje, resumen y subrayado a fin de ofrecer material complementario de consulta. Para el desarrollo teórico, se referencia el enfoque Robbins y DeCenzo (2008), quienes describen la supervisión educativa, como el objeto de un proceso de dirección íntegra, lo que quiere decir, que coadyuva a las condiciones requeridas en el sistema educativo venezolano.

Palabras Clave: Supervisión Escolar, Sistema Educativo, venezolano.

School supervision as input to the Venezuelan educational system.

Abstract

The intention of this article is to serve as an academic consultation on educational management, considering the structure of the Venezuelan educational system and the exercise of school supervision as a contribution to excellent teaching. The theoretical foundation is based on the contributions of Ayala (2014), Martín and Santoveña (2014) and Femenía (2015). This study is of a descriptive documentary type, using the technique of signing, summarizing and underlining in order to offer complementary reference material. For theoretical development, reference is made to the Robbins and DeCenzo (2008) approach, who describe educational supervision as the object of an integral management process, which means that it helps the Venezuelan educational system in achieving its objective.

Key words: Educational Management, Educational System, School Supervision.

*M.Sc. Gerencia e Innovación Educativa (UJGH). Dra. En Derecho (UNY 2022). Diplomado: Docencia Universitaria (UPEL-CCS), Metodología de Investigación Jurídica (UNY). Materia Jurídica (Bs.As.-/Argentina). TSU. en Administración, Mención Banca y Finanzas (IUTIRLA, 1995). Bachiller Mercantil, Mención Contabilidad. Docente de INCES (5 años), Docente de Aula en área sociales. 10 años, (Contabilidad, Sociología y Filosofía). E-mail: ihobdulia@gmail.com/obduliaibarra910@ujgh.edu.ve.

Introducción

El supervisor educativo en ejercicio de sus funciones, tiene consciente la importancia de su trabajo, como parte dinámica educativa, y así, justifica razonablemente, su lugar dentro del sistema educativo venezolano. Si bien, su desempeño se encuentra sujeto a una serie de leyes, decretos y reglamentos al que debe ceñirse, es relevante la integridad profesional y personal del éste. Su atención e intención debe ir más allá del simple cumplimiento de estos lineamientos, resaltando que sus recomendaciones, influyen positivamente en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, involucra a cada uno de los actores que conforman la comunidad educativa.

Las metas del Sistema Educativo Venezolano para 2021, derivan de la convención de la UNESCO (2014) donde se apoya la proporcionalidad de lineamientos y recursos, en concreto, se ofrece a la sociedad un apoyo en herramientas operativas e instrumentos variados, integrados a las políticas públicas de la nación, recayendo en la gestión supervisora, la corresponsabilidad de validar y consolidar su alcance.

Por su parte, la supervisión educativa tiene, en sí misma, la función de administrar la gestión del sistema educativo, bien sea, manteniendo o generando calidad u ofreciendo orientación para crear condiciones óptimas requeridas y necesarias para el ejercicio flexible, integral y participativo, además, de pedagógico, administrativo y operativo a cada uno de los actores en sus roles dentro del sistema. De manera tal, que la gestión administrativa involucra desde el ente principal, encargado de garantizar la educación, hasta la institución educativa, es decir, desde el Ministerio de Educación hasta el colegio o liceo.

De acuerdo a esta premisa, se identifica al supervisor escolar como un líder académico, representando la Zona Escolar, y es el individuo, quien, en el ejercicio de rol, como supervisor educativo tiene la responsabilidad de aportar orientación. No solo al equipo directivo de la institución académica, sino también, a la comunidad escolar, en el entendido, de que sus actividades siempre se hallan relacionadas con la institución, es decir, con el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este sentido, se puede decir que la supervisión escolar, debe articular procesos técnicos de asistencia administrativa, educativo y social, lo cual, se refiere a un asesoramiento pedagógico integral.

De forma tal, que la supervisión se ejecuta como una asesoría y seguimiento de apoyo profesional. Todo orientado a la educación de calidad.

De acuerdo a lo expuesto, surge interrogantes como: ¿Existe un modelo de supervisión escolar que asegure una educación de excelencia? ¿Cuál es el modelo de supervisión educativa que responde a la calidad? Éstas son exposiciones que invitan a reflexionar de acuerdo la realidad circundante del país.

Se abordará inicialmente la fuente jurídica del Sistema educativo, en cumplimiento de los fines establecidos en la normativa legal vigente del Ministerio de Educación, y señalados en los instrumentos legales dispuestos por el Estado Venezolano, a través de sus órganos competentes. De igual modo, su estructura, referida a la perspectiva de la organización operativa en la interrelación de los elementos que intervienen en la realidad escolar, en miras a concretar la mejor realización del proyecto educativo planteado. Y, por último, se expondrá el rol del supervisor escolar, su perfil, principios y características, con un esbozo de apoyo teórico con fuentes documentales plantea la figura del supervisor escolar y su importancia para el logro de objetivo de la educación.

Fundamentación teórica

Supervisión educativa

En la fundamentación teórica de tema en desarrollo se consigue una diversidad de propuestas con amplia gama de opiniones, entre las cuales se selecciona la teoría de Martínez y González (2010), quienes conciben la supervisión educativa como el acompañamiento en el proceso holístico, global, interdisciplinario, con un punto de partida y convergencia, en las acciones político-pedagógicas de la gestión y procesos de formación, innovación y cambio. En cuanto al sistema educativo, ellos integran todo lo que involucra educar al estudiante de escuelas públicas o privadas en la organización vertical del Estado: Nacional, Estatal y municipal.

Históricamente la base teórica del tema en desarrollo, según investigaciones expuestas por Magraner (2020), se inicia en la época de la Revolución Francesa (1789) que, de acuerdo a su opinión, ésta... “provocó que el liberalismo surgiera con fuerza en toda Europa, apostando por un país moderno y avanzado” ... Allí, se inicia la transformación del sistema educativo formal, el cual, fue controlado durante siglos, exclusivamente por la Iglesia, Institución, que se opuso desde el principio a estos cambios, con la intención de mantener los privilegios y competencias.

Posteriormente, según el mismo historiador, comenta, uno de los mayores aportes al sistema educativo, realizado por Nicolás de Condorcet (1743-1794) quien incluye el diseño del programa sistema educativo francés, con los fundamentos para una enseñanza de carácter universal. Reconocido en el sistema de educación francesa y agregado en la Carta Magna que se promulga después de 1789.

La importancia de tomar la referencia de la Revolución Francesa en el ámbito educativo es que, a partir de allí, se estableció y extendió la educación secundaria a grandes ciudades de Francia. El beneficio de una educación superior, privilegio reservado a los nobles del sistema social de la época, se eliminó. Y con ello, desaparecen las barreras de acceso al derecho universal de estudios y educación.

En los conceptos teóricos relacionados al tema en desarrollo, se enfoca desde el deber ser, pedagógico de fomentar valores como el respeto, tolerancia, solidaridad y empatía en el marco de libertad y democracia como dinámica de interacción en el quehacer educativo de una sociedad formada y transformada por el hombre. Esto se reconoce como valores humanos, alcanzados por una comunidad civilizada. La definición más próxima y explícita es la que da la RAE, quien lo describe civilizado como, persona dentro de la una sociedad “que se comporta de manera correcta”, concepto que se identifica adecuadamente con el deber ser pedagógico y el fin último de la supervisión educativa.

En cuanto a la estructura jerárquica y organizativa del Estado, ésta es la que responde al propósito institucional en términos de eficacia, eficiencia y efectividad, orientada a factores de formación del estudiantado, de acuerdo al ejercicio de funciones que responde a la prestación de servicios, de las diferentes entidades representadas en la pirámide de autoridad. Todo, con el fin de que se materialice la satisfacción del objetivo previsto:

Primero: Determinar el rol del supervisor escolar como agente de cambio dentro del sistema educativo venezolano; Segundo: Conocer el modelo del supervisor escolar, según los requerimientos legales venezolanos; y Tercero: Describir el aporte del ejercicio de la función del supervisor escolar al sistema educativo venezolano.

En este sentido, el sistema educativo, se adecúa a políticas con directrices, acciones y recursos orientados a objetivos específicos, el cual llevan implícitos ideologías e intereses emanados de la Constitución Nacional, dirigidos a la formación ciudadana. De manera tal, que el Estado en su gestión

es responsable de la regularización, siendo el Ministerio de Educación (ME) y sus diferentes dependencias, pilar en la estructura jerárquica del Sistema Educativo.

En cuanto a la función supervisora el diccionario digital Definición. De (2023), lo conceptualiza como “el acto de vigilar determinadas actividades con la finalidad de que se realicen satisfactoriamente”. Es decir, debe entenderse como una asesoría, un seguimiento, un apoyo profesional, aplicado al ámbito escolar. Su correspondencia se observa en los procesos supervisorios y para garantizar una adecuada administración de las instituciones inspeccionadas.

De acuerdo al enfoque de la supervisión educativa, se cita diversos planteamientos tradicionales que se mantienen en la actualidad, diseñados por Hierro (1974) Nérci (1975), Fermín (1980), y se muestra las orientaciones de cada autor:

COMPARATIVO DE ENFOQUE SEGÚN AUTORES

Hierro L (1974)	Nérci I. (1975)	Fermín M (1980)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Correctivo ✓ Preventivo ✓ Constructivista ✓ Creativo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fiscalizador ✓ Constructivista ✓ Creativo ✓ Autocrático ✓ Demócrata 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autocrático ✓ Liberal ✓ Democrático

Fuente: Ibarra, O. (2023).

La supervisión escolar se basa en la teoría administrativa y científica de Taylor y Fayol, que a través del tiempo ha tomado un matiz propio y adaptado a los requerimientos del ámbito educativo. De acuerdo a los enfoques presentados, ha transitado por diferentes fases, hasta llegar a lo que se practica hoy en esta materia, en este sentido se presenta las tres fases:

Tenemos la primera fase: **Fiscalizadora**, se conoce como la inspección direccionada a la vigilancia del cumplimiento de leyes y normas del proceso de enseñanza. Se caracterizaba como un sistema inflexible, rígido. Las necesidades docentes y el desarrollo enseñanza-aprendizaje no era considerado. La segunda fase: **Constructivista**, se reconoce la necesidad de mejorar la actuación de los docentes, se inicia el proceso de mejoramiento profesional del maestro, de acuerdo a los fallos observados para

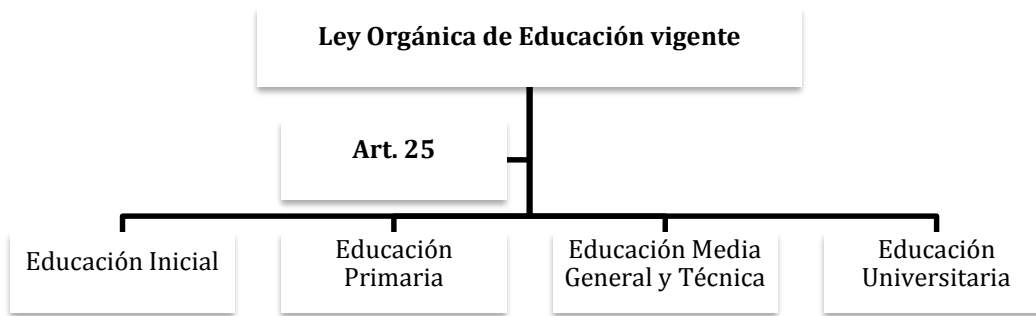
eliminarlos o reducirlos. La tercera fase: **Creativa**, se concibe la supervisión como un servicio, cuyo objetivo primordial es el perfeccionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. En la actualidad se aplica esta última fase que engloba el cumplimiento de la leyes y normas, sin descuidar la orientación y apoyo al docente, en una integralidad vista como un servicio de apoyo institucional en la transmisión del conocimiento.

La conceptualización es fundamental para hilar la relación de las variables expuestas, por lo que se inicia con la opinión de Moyano (2011) para quien la supervisión “es un concepto complejo” integrando en su complejidad el ejercicio de los elementos de revisión como lo son “el controlar, inspeccionar, comprobar y revisar”. Por otro lado, tenemos el aporte de García (2015) donde expone la relevancia de la supervisión escolar dentro del sistema educativo, diciendo: “que sirve de agente que impulsa el dinamismo, la interactividad y retroalimentación constante dentro de la educación”.

Esto no desliga la definición de supervisión del aporte de Fayol (1916) donde considera y sugiere que la supervisión entiende al empleado o trabajador como un recurso y no una pieza de una máquina. Propone que el reconocimiento al recurso humano es fundamental, sustentado en que la “supervisión está orientada al logro de los objetivos” ... institucionales. En la educación, no sucede distinto. Cada eslabón de los niveles jerárquicos es importante para el ejercicio de una función supervisora.

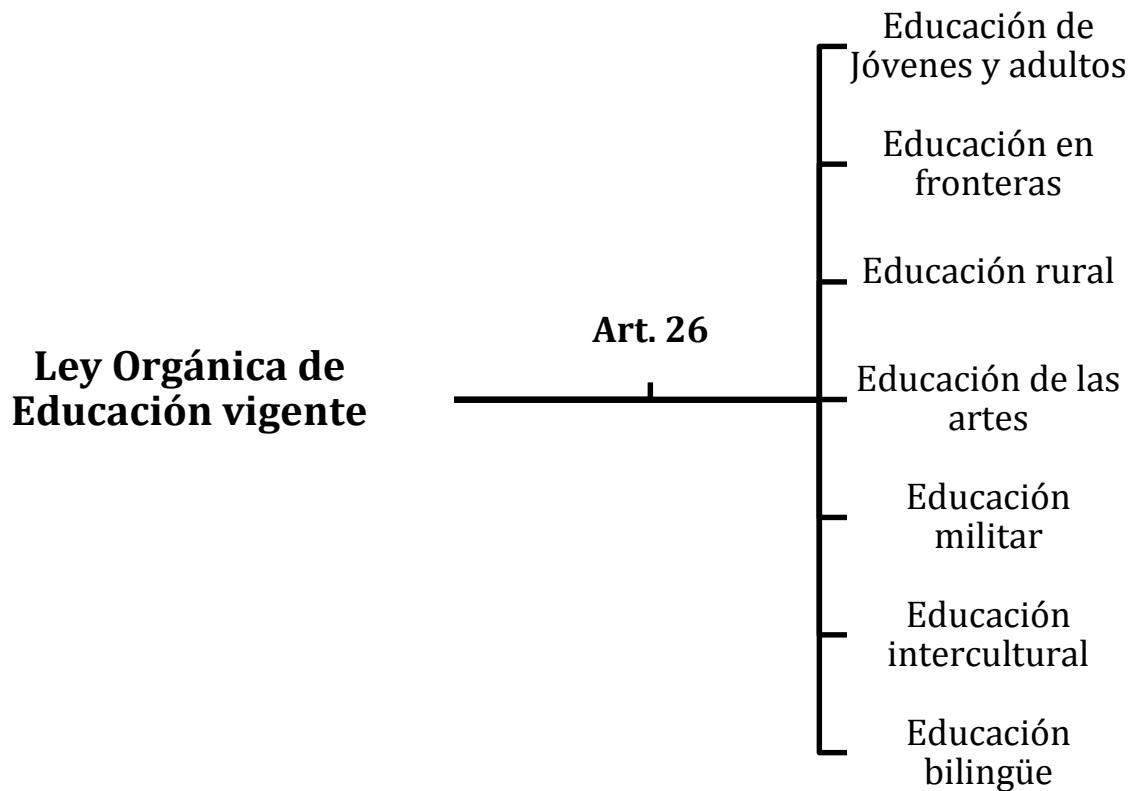
De esta manera, se entiende que la supervisión escolar, está referida a la comprensión de que su actuación y decisiones dentro del sistema educativo tiene la capacidad de incidir e influir directamente en los distintos niveles administrativos y académicos que conforman el sistema educativo. La estructura del Sistema Educativo Venezolano se distribuye en niveles y modalidades que incluye subsistemas educativos, bajo la supervisión y control del Ministerio de Educación (ME). De manera informativa se muestra los niveles y modalidades de educación según la Ley Orgánica de Educación vigente:

NIVELES DE EDUCACIÓN



Fuente: Ibarra, O. (2023)

MODALIDADES EDUCATIVAS

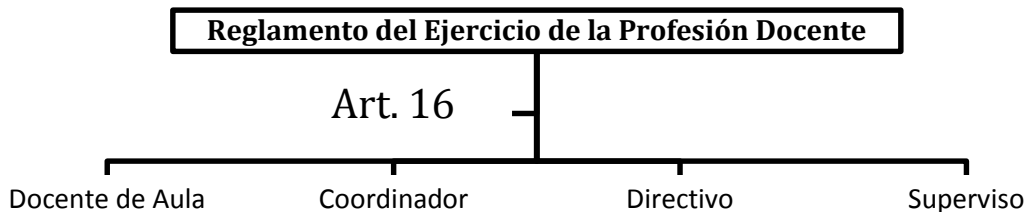


Fuente: Ibarra, O. (2023)

En cuanto a las Políticas Educativas, de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación en su art. 6, se establece que:

“...El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el cumplimiento de la obligación que en tal sentido le corresponde” ... Así mismo, el art. 8 de la misma ley, estipula que: ... “Los recursos financieros que el Estado destina a educación constituyen una inversión de interés social que obliga a todos sus beneficiarios a retribuir servicios a la comunidad.” Con el fin de garantizar el derecho a la educación de la población, que incluyen acciones orientadas a fortalecer el cumplimiento efectivo hacia una educación de excelencia educativa.

Por ejemplo: las políticas en materia de la Carrera Docente, regida por Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, donde se especifica las reglas de jerarquía y categorización para los ascensos, los cuales son en cuanto a la jerarquía administrativa:



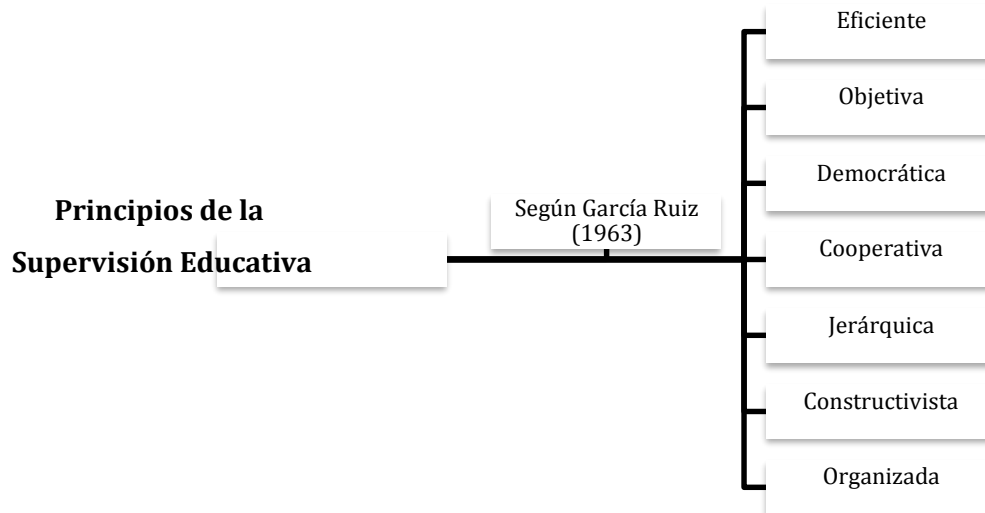
Fuente: Ibarra, O. (2023)

Mientras que en la categoría se refiere a los años de servicio y se basa el número de años de servicio en cada categoría para ascender de nivel. Esta clasificación por antigüedad que va desde:

- **Docente I:** 0 a 3 años de servicio
- **Docente II:** 3 a 6 años de servicio
- **Docente III:** 7 a 10 años de servicio
- **Docente IV:** 11 años de servicios

En este sentido, el objetivo de la supervisión escolar, se orienta en la constatación de los requerimientos de clasificación del personal docente de cada institución. por medio de la determinación de técnicas y estrategias en los procesos administrativos a fin de evaluar, diagnosticar y proponer la solución de limitantes que pudiera existir, tanto en la estructura jerárquica como en la correcta

clasificación del docente. Según expone Hidalgo (2016), los principios de la supervisión educativa son contruidos a partir de contextos similares en que se desarrolla la función supervisora y cita los propuestos por García Ruiz (1963):



Fuente: Ibarra, O. (2023)

De acuerdo a la opinión del autor, estos principios de supervisión educativa, deben ser una actividad apropiada por el funcionario para ejercerla de manera eficiente y eficaz, al evaluar utilización de los recursos y materiales incluyendo el capital humano. Debe ser también organizada, de manera tal, que permita proyectar futuras propuestas en función de las experiencias rescatadas. Al igual que, saber distinguir funciones docentes y administrativas acentuando la repercusión sobre las primeras, debido a que el objetivo principal, gira alrededor del mejoramiento de la enseñanza.

Lo anterior, incluye la participación a todos sus actores, sin distinción de rango, antigüedad u ocupación, es decir, sentido de inclusividad y libertad de opinión, sin perder el objetivo, ni la objetividad. Para complementar la exposición de los principios, se cita la propuesta de principios de la supervisión de zona educativa, fundamentada en la lógica de Taylor y Fayol (ibíd.). Vigentes al presente

Así se presentan:

- Principio de coordinación de intereses.
- Principio de la impersonalidad de mando.

- Principio de la resolución de conflictos.
- Principio del beneficio del conflicto.
- Principio del ejercicio de autoridad como liderazgo.
- Principio de la Delegación de Mando.
- Principio de la Unidad de mando.
- Principio de la Iniciativa.

Se puede observar que el ejercicio de la supervisión, como una función del sistema educativo orientada hacia el logro del propósito fundamental de una educación de excelencia, como fin último, cimentada en principios que fortalecen su posición estratégica para hacerle frente a los desafíos administrativos y organizacionales. De la mano con los principios, se toma la teoría de Hidalgo (2016) *ibíd.* Detalla los siguientes elementos dentro del sistema educativo que cumple la función supervisora:

- **Control:** Consiste en la evaluación del cumplimiento de las sugerencias, como del resultado de su aplicación.
- **Coordinación:** Su ejercicio se centra en establecer y mantener la armonía entre las actividades supervisoras. Implica una acción preventiva y otra correctiva, ambas son manejadas con reuniones con el personal involucrado.
- **Dirección:** Consiste en reconocer y hacer uso de autoridad en la delegación de funciones y responsabilidades.
- **Ejecución:** Es el accionar de lo planificado dentro de plazos establecidos y en función de los objetivos.
- **Organización:** Es jerarquizar y determinar el trabajo que se requieren, tanto individual como institucional
- **Planificación:** Consiste en la previsión de situaciones a corto, mediano y largo plazo.

También se encuentra la categorización supervisión a la aplicada al Currículo Educativo. Esto se refiere a la verificación y cumplimiento de requisitos del nivel jerárquico del Sistema Educativo Venezolano, el cual presenta la siguiente clasificación:

- a) **Nivel Macro:** Atiende la política administrativa a nivel nacional. (Ministerio de Educación)
- b) **Nivel Meso:** Atiende la política administrativa en la región en la que se desenvuelve el proceso administrativo. (Zona Escolar)
- c) **Nivel Micro:** Atiende a nivel institucional todas las políticas administrativas determinadas en el nivel meso y macro. (Institución educativa)

Existe una categorización, referida a la gestión de la función de Supervisión Educativa, que aún conserva la propuesta por Nérci (1975) y Teixido (1997) quienes las clasifica en: (a) técnicas, (b) administrativas y (c) sociales; no obstante, otros autores las unifican en: (a) técnicas, (b) administrativas y (c) de asistencia. A continuación, se explicarán:

- a) **Técnica:** Responde a la aplicación de normas, instrumentos, procesos y procedimientos en los niveles y modalidades del sistema educativo
- b) **Administrativas:** crear condiciones que permitan dirigir, apoyar, orientar y las propuestas educativas. De manera flexible, integral y participativa.
- c) **De asistencia:** Identifica al supervisor como líder de la ejecución de supervisión.

Ambos autores tienen coincidencias en cuanto a las técnicas y administrativas y se adicionan las sociales, (de Nérci-1975) y las de asistencia y mediación (de Teixidó-1997), cuyo único objetivo es complementar y ampliar el modelo de supervisión universales de la administración con funciones de la supervisión educativa. Este modelo integrado de categorización de supervisión educativa, muestran algunas actividades propias y cotidianas de cualquier convivencia organizacional, que no excluye la educativa, por el contrario, refleja el alto compromiso y la intención de cumplimiento de sus funciones como supervisor del sector correspondiente: de distrito, de municipio o de parroquia escolar y se acoja a las normas y consideraciones establecidas por el Ministerio de Educación.

Metodología

La metodología seleccionada para el desarrollo del presente artículo es el diseño descriptivo de tipo documental, de carácter cualitativo; donde a partir del estudio y análisis de referencias bibliográficas, fichaje y observación, se aborda de manera explicativa, el perfil y modelo del supervisor escolar según los lineamientos requeridos y enmarcados en el sistema educativo venezolano, con el fin único de cumplir la meta de una educación de excelencia.

Consideraciones Finales

El modelo de supervisión dentro del sistema educativo venezolano, ha jugado históricamente el papel de administrador de innovaciones y reformas educativas, específicamente como punto clave de apoyo a las escuelas y colegios. Un modelo de supervisión escolar debe ser: democrático, pedagógico, cambiante, moldeable. Debe facilitar el encuentro y vías alternativas que permitan materializar la eficacia en el logro de una educación de calidad, independientemente de la adversidad que pueda existir. Tal como ha venido sucediendo con la estrategia de cambio descentralizada, en los proyectos de reforma educativa del país, poniendo énfasis en las escuelas como ejes del cambio esperado, acompañada desde los ejes centrales del sistema.

Como respuesta a la interrogante: ¿Cómo el supervisor escolar puede ser un agente de cambio en miras de la calidad educativa?, de acuerdo a lo expuesto, es el supervisor escolar el responsable de verificar la integración del mandato constitucional del ejercicio del derecho en recibir una educación democrática, libre y gratuita, por medio de profesionales de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica, e instituciones educativas con el cumplimiento de requisitos de infraestructura, académicos, científicos, económicos y otros relacionados con el mandato de impartir una enseñanza de excelencia. Es el supervisor escolar, el garante del que la labor realizada por estas instituciones se corresponde con la intención y objetivo para el cual fue diseñado el sistema educativo.

Seguidamente a la interrogante: ¿Cuál es el modelo de supervisión educativa que responde a las exigencias de una educación de calidad?, en este planteamiento se debe considerar en principio que cada institución responde a necesidades específica de un contexto social y geográfico, en el cual se realiza una planificación escolar particular y por ende una planificación de supervisión, teniendo en consideración que siempre debe responder al fin único de la educación de calidad. Aunque se mantenga inalterable las características, principios y función de la supervisión y a su vez esta se centre objetivamente la utilización

eficiente y eficaz de los recursos y materiales incluyendo el capital humano de cada institución supervisada no existe un modelo específico que responda a tal requerimiento.

Por último, a la interrogante: ¿Existe un modelo ideal de supervisión escolar que asegure una educación de excelencia?, El modelo ideal siempre debe diseñarse con la consideración de todos los factores y actores que conforman el sistema educativo venezolano. El modelo ideal existe para medir el alcance en el logro del objetivo, determinar los aspectos a fortalecer o mejorar, al igual aquellos que se puedan consolidar en el tiempo o ser modelo ideal a alcanzar de manera intrínseca por otras instituciones educativas con características similares o parecidas, de manera referencial.

Por otro lado, se debe tomar en cuenta que la supervisión escolar por sí misma no asegura una educación de excelencia. Ésta es la representación subjetiva del Ministerio de Educación en la supervisión institucional del capital humano, junto a la infraestructura y el Diseño Curricular, como elementos que se conjugan para encaminar el impartir una educación de excelencia.

Es el liderazgo pedagógico del supervisor, en el ejercicio de su función el que se constituye un elemento importante de la imagen ideal de la supervisión. La definición de nuevos perfiles de supervisión educativa, ocupa buena parte de debates y análisis, lo cual permite, finalmente, situar al supervisor educativo como una herramienta e instrumento de asesoría pedagógico integral, que hasta ahora se vislumbra como debe ser y establecerse como una identidad profesional dentro del Sistema educativo en el ejercicio de la Supervisión Educativa.

Referencias Bibliográficas

Ayala, María (2014). Manual de Supervisión Educativa. M.E. Santo Domingo, República Dominicana, pp. 11 – 12

Carr, E. H. (1997). ¿Qué es la Historia? Barcelona. Editorial Ariel, S.A. Documento recuperado de: <https://odiseo.com.mx/marcatexto/los-valores-en-la-educacion-escolar-venezolana/#:~:text=El%20acto%20pedag%C3%B3gico%20en%20la,social%20en%20el%20ambiente%20aula.>

Definición de (2023) Disponible en: <https://definicion.de/supervision/>

Fermín, M. (1980) Tecnología de la Supervisión Docente. Buenos Aires. Ed. Kapelusz, S.A.

Hirschberg, S. (2013) La Supervisión Educativa En Nuestro País: El trabajo del supervisor en cinco jurisdicciones. Publicación argentina: Serie La Educación en Debate / N° 12 / mar 2013. ISSN: 2314-2863

Ley Orgánica de Educación (1980). Gaceta Oficial N° 2.635 del 28 de julio de 1980

Magraner, X. (2020). El papel de la Iglesia católica en la educación. Documento recuperado en: <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20200121/473038898408/educacion-religion-iglesia-catolica.html>

Mogollón, A. (2004) Modelo Para La Supervisión Educativa En Venezuela. Revista Ciencias De La Educación. Año 4 • Vol. 1 • N° 23 • Valencia, (Enero-Junio). Documento recuperado de: <file:///C:/Users/ihobd/Downloads/Modelo%20de%20Supervicion%20Educativa%20en%20Venezuela.pdf>

Nérici, I. (1975). Introducción a la Supervisión Escolar. Buenos Aires, Argentina: Ed. Kapelusz, S.A.

Nicolas de Condorcet (1789). Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Nicolas_de_Condorcet

Ocando H. (2017) La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. Publicación digital Omnia [fecha de Consulta 29 de abril de 2023]. ISSN: 1315-8856. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73754947004>

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) G.O. N°5.496 Extraordinario. 31 de octubre de 2000

Texeidó, M. (1997). Supervisión del sistema educativo. Barcelona, España. Editorial Ariel. S.A

Torres H. (2016). Principios de la supervisión escolar. Documento recuperado en: <https://www.milenio.com/opinion/alfonso-torres-hernandez/apuntes-pedagogicos/principios-de-la-supervision-escolarde> Taylor y

UNESCO (2014). Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo. Análisis curricular. Santiago de Chile. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002447/244733s.pdf>

UNESCO, (2019). Oficina para América Latina. Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina (SITEAL) –IIEP– Disponible en: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/siteal_ed_venezuela_20190520.pdf

UPEL- (2009). Blog Sistema Educativo Bolivariano. Evolución Histórica del Sistema Educativo Venezolano documento recuperado en: <http://sisedubol7if02.blogspot.com/2009/06/evolucion-historica-del-sistema.html>

Supervisión educativa: un reto en tiempos de pandemia

3JCIJGH-10

Wladimir Colmenares*

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo describir los retos de la supervisión educativa en tiempos de pandemia del SARS-CoV-2, el mismo estará sustentado por diversos autores como: Muñoz (2020), UNESCO (2020), Murillo y Duck (2020), Toquero, C. (2020), entre otros. Se utilizó una metodología documental, descriptiva, llegando a la siguiente reflexión: La pandemia por SARS-CoV-2, demostró las carencias que tiene el sistema educativo a nivel mundial, sobre todo porque la mayoría de las instituciones se apegaba a la enseñanza tradicional y esta situación provocó que cambiara la forma de ver la educación y buscar soluciones a los problemas que se presentaron para poder garantizar la continuidad educativa.

Palabras claves: Supervisión educativa, reto, tiempo de pandemia.

Educational supervision: a challenge in times of pandemic

Abstract

The objective of this research was to describe the challenges of educational supervision in times of the SARS-CoV-2 pandemic, it will be supported by various authors such as: Muñoz (2020), UNESCO (2020), Murillo and Duck (2020), Toquero, C. (2020), among others. A documentary, descriptive methodology was used, reaching the following reflection: The SARS-CoV-2 pandemic demonstrated the shortcomings of the educational system worldwide, especially since most of the institutions adhered to traditional education and This situation caused the way of seeing education to change and to seek solutions to the problems that arose in order to guarantee educational continuity.

Keywords: Educational supervision, challenge, pandemic time.

*Maestrante en Gerencia e Innovación Educativa (UJGH). Licenciado en Enfermería (UPTM). Licenciado en Emergencias Prehospitalarias (UPTM). Técnico Superior Universitario en Instrumentación Biomédica (UPTM).E-mail: wcolmenarest@gmail.com

Introducción

La pandemia del SARS-CoV-2 ha generado múltiples desafíos para la educación en todo el mundo. Uno de los principales retos ha sido la transición repentina al aprendizaje en línea, lo cual ha presentado dificultades para algunos estudiantes y ha resaltado la brecha digital existente en muchos países. Además, la falta de interacción social y las limitaciones en los recursos didácticos han afectado negativamente el proceso de enseñanza y el rendimiento académico de muchos estudiantes. Por otro lado, la falta de seguridad en cuanto a la reapertura de las escuelas ha generado incertidumbre y preocupación entre los padres, estudiantes y docentes. Todo esto ha evidenciado la necesidad de adaptarse rápidamente a las nuevas formas de enseñanza y aprendizaje.

Es evidente que esta crisis mundial ha afectado a muchos ámbitos. A nivel educativo, esta situación de emergencia ha fomentado el cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en todo el mundo; esto con la finalidad de evitar la propagación del virus y así moderar su impacto. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) indica que más de 1200 millones de estudiantes de todos los niveles de enseñanza, en todo el mundo, habían dejado de tener clases presenciales, de ellos, más de 160 millones eran estudiantes de Latinoamérica y el Caribe.

La educación en línea, aunque tiene sus aspectos positivos, actualmente está llena de obstáculos y desafíos en muchos países, especialmente en Venezuela; pese a que existe cierta flexibilidad y la única alternativa en este momento, es continuarla sin el desarrollo de las infraestructuras de recursos físicos y humanos, esto puede resultar ineficaz. Los problemas de conexión a la red, la posibilidad de acceso a internet y las fallas eléctricas se han convertido en los principales retos (Muñoz, 2020).

Por esto, con el fin de abordar esta problemática, se diseña la presente investigación planteando la situación y los desafíos de la educación en línea en Venezuela, estableciendo la necesidad de analizar a fondo esta temática.

Así mismo, a efecto de estructurar la investigación, se desarrolla el contenido contemplando los siguientes aspectos: *introducción*, donde se plantea o introduce el contenido en el artículo, seguido de la *fundamentación teórica*, en el cual se hace referencia de conceptualizaciones sobre educación, educación en pandemia; además de otros puntos clave como ¿Es la educación en línea una solución?, Supervisión educativa: limitación digital en Venezuela y retos en pandemia para la continuidad educativa en Venezuela. Así mismo se continua con la *metodología* utilizada y finalmente se presentan las *reflexiones finales* de la investigación y *referencias bibliográficas*.

Fundamentación teórica

Educación.

Para iniciar tenemos a Malhorta y Kumar (2013), quien indica que la educación es una forma de aprendizaje en la que el conocimiento, las habilidades y los hábitos de un grupo de personas se transfieren de una generación a la siguiente a través de la enseñanza, la formación o la investigación. Asimismo, señalan que cualquier experiencia que tenga un efecto pedagógico en el modo de pensar, sentir o actuar puede considerarse educativa.

Según Muñoz (2020), la educación puede transformarse al incorporar la tecnología en las aulas y aprovechar todo su potencial, como computadoras, proyectores, pizarras digitales, entre otros. No obstante, se pueden generar diversos factores que afecten el proceso de enseñanza y aprendizaje que impidan que este se afiance de manera eficaz; un ejemplo de ello es la pandemia por COVID-19.

Educación en pandemia.

La UNESCO (2020), menciona en su informe que la pandemia ha afectado a casi el 68% de la población estudiantil en todo el mundo. Kumar (2020), indica que el SARS-CoV-2, ha afectado a 1.200 millones de estudiantes y jóvenes de todo el mundo, esto debido a que prácticamente la totalidad de las instituciones educativas de todos los niveles debieron cesar sus actividades presenciales por el cierre temporal de las mismas. Es por ello, que las administraciones de los diversos sectores educativos optaron por clases en línea (a distancia), como una forma alternativa de reanudar y mantener la educación. Para Basilaia y Kvavadze (2020), señalan que, pese a que la educación a distancia es un valor muy útil para mantener a salvo la salud de los profesores y estudiantes en medio de la pandemia, este método no es igual de óptimo que el aprendizaje convencional.

Estudios recientes han investigado los desafíos y oportunidades asociados con el aprendizaje electrónico durante las pandemias (Mailizar et al., 2020) los cuales tratan de explorar las ventajas y retos de las recientes iniciativas de aprendizaje a distancia desde diferentes puntos de vista. Es importante tomar en cuenta las voces de los estudiantes en este tema, por lo que es necesario considerar las opiniones de los mismos sobre el aprendizaje en línea y así determinar los distintos retos que enfrentan los estudiantes al utilizar esta herramienta. Además, Basilaia y Kvavadze (2020), sugieren que la calidad del aprendizaje en línea debería indagarse en futuros estudios, debido a que queda claro que el cese temporal global de las actividades presenciales es un gran disruptor de las diversas funciones

escolares.

¿Es la educación en línea una solución?

La decisión de cerrar temporalmente las instituciones educativas fue motivada por el principio de que grandes reuniones de personas constituyen un gran riesgo para salvaguardar la salud pública durante la pandemia por SARS-CoV-2. Esta medida, como indican Murillo y Duck (2020), genera importantes implicaciones económicas y sociales a largo plazo. Sin embargo, el cierre temporal de las instituciones educativas además de fomentar incertidumbre, genera la interrupción del aprendizaje, insuficiencia alimentaria, la falta de preparación de los padres para ejercer el rol de maestros en la educación a distancia, acceso limitado a las distintas plataformas de aprendizaje digital, costos económicos elevados y tendencia al incremento de las tasas de abandono escolar (UNESCO, 2020).

Todos estos elementos no afectan por igual a todos los niños, niñas y adolescentes, en unos casos solo afecta a algunos y en otros de manera desigual (OMS, 2020). En otro orden de ideas, la incursión de la educación a distancia por la emergencia generada por la pandemia, ha demostrado la gran brecha digital que existe entre las instituciones educativas y sus docentes, es decir, profesores que manejan la Tecnología de Información y Comunicación (TIC), con sentido pedagógico y que saben cómo planificar los procesos de aprendizaje en medios virtuales, desafortunadamente son la minoría (Murillo y Duck, 2020).

Para Muñoz (2020), señala que, desde esta perspectiva, a medida que el aprendizaje en línea continúa alterando el panorama educativo, nuevos problemas confrontan a los instructores y estudiantes. Los docentes tienden a un aumento en la carga de trabajo cuando imparten un curso a distancia. Así mismo, los estudiantes lidian con el gran nivel de autonomía y gestión del tiempo que es requerido para poder cumplir con un curso en línea. La percepción de la presencia e interacción social parece ser una preocupación común tanto para profesores como para estudiantes. A diferencia de la enseñanza tradicional, se ha observado que los instructores rara vez entablan un diálogo pedagógico sobre la instrucción en línea; es decir, los docentes tienden a "enseñar" y "desarrollar" cursos de forma aislada (MES, 2020).

De igual forma, Sintema (2020), menciona que los investigadores han descubierto que el aprendizaje general que perciben los estudiantes se relaciona con el sentido de presencia social facilitado en el curso. Por lo tanto, los estudiantes que tienden a percibir una falta de interacción social

o la ausencia del docente pueden estar más inclinados a retirarse. Aunado a esto, los alumnos que se educan en línea tienden a obtener calificaciones relativamente bajas en las tareas en comparación con los que se encuentran en un aula tradicional (Basilaia y Kvavadze, 2020).

La falta de interacción adecuada con los docentes también resulta una preocupación importante asociada con el aprendizaje a distancia, por lo que las inquietudes o dudas con respecto a cualquier contenido del curso generalmente requieren tiempo de respuesta. La socialización en el aula convencional es otra falta importante en el aprendizaje en línea (Muñoz, 2020). Los estudiantes solo tienen comunicación con sus compañeros de forma digital, por lo que nunca se ven en persona, esto fomenta que el intercambio de ideas, conocimientos e información en tiempo real falte parcialmente en el mundo del aprendizaje digital. Toquero (2020), menciona que entre los factores que están condicionados al acceso de una educación de calidad en línea se tienen: la clase social, la raza, la etnia, la ubicación geográfica y el tipo de institución educativa a la que pertenecen.

Es evidente que la educación en línea puede ser una solución en tiempos de pandemia para continuar con el proceso de enseñanza y aprendizaje, pero no es la solución definitiva. Muchas veces el acceso a internet por dispositivos electrónicos es limitado para alumnos y docentes, lo que puede crear desigualdades en el aprendizaje. Además, la educación presencial permite una interacción más cercana con los docentes y compañeros de clase, lo que a su vez genera un ambiente de aprendizaje más enriquecedor. Sin embargo, es importante reconocer que en situaciones de emergencia como la actual, la educación en línea es un recurso útil y necesario para garantizar la continuidad del proceso educativo.

Supervisión educativa: limitación digital en Venezuela

La llegada del SARS-CoV-2, ha dado motivos para generar un juicio importante de que el aprendizaje a distancia no puede producir los resultados deseados en países con limitaciones o subdesarrollados como es el caso de Venezuela, donde una gran mayoría de sus estudiantes no tienen acceso a internet o a las distintas plataformas digitales debido a problemas monetarios principalmente. Por su parte la supervisión educativa, tampoco tiene las disponibilidades de realizar sus recorridos y encuentros en las diferentes escuelas, por lo que trae como consecuencia un retraso en la calidad educativa y en la supervisión en físico a las instituciones delegando estas funciones en el directivo institucional.

La emergencia sanitaria provocada por la pandemia, ha mostrado las carencias y desigualdades

tanto en la disponibilidad de recursos como también en la preparación de profesores y alumnos para recorrer el camino hacia las modalidades de la educación en línea. En Venezuela, la realidad de las instituciones educativas es que la mayoría no cuentan con las competencias necesarias para asumir este gran e importante reto. Muñoz (2020), señala que el sistema educativo de este país se ha visto enfrentado a la cruda realidad de tener que convertirse de la noche a la mañana, en centros escolares de educación a distancia, algo impensado antes de la llegada de la pandemia del SARS-CoV-2.

En la actualidad, tanto los docentes en sus diferentes funciones como muchos de estos estudiantes tienen acceso limitado o nulo a internet y baja capacidad de ancho de banda, por lo que es probable que sus oportunidades de aprendizaje a distancia se vean drásticamente perjudicadas, esta situación afecta a todo el país, pero aún más en las áreas rurales. La realidad es que no solo un gran número de estudiantes carecen de computadoras o de algún dispositivo digital, sino que incluso algunos docentes se ven afectados de la misma forma.

Para Basilaia y Kvavadze (2020), señalan que el aprendizaje en línea puede ser eficaz en países digitalmente avanzados. En tal sentido, Peters et al. (2020), mencionan que China, a pesar que fue golpeada primero por el SARS-CoV-2, ya está muy avanzada en proporcionarle a una gran parte de sus estudiantes acceso a oportunidades de aprendizaje en línea, capacitación para maestros y directores de escuelas para trabajar de forma remota, despliegue de clases en línea a gran escala, establecimiento y capacitación de grupos de trabajo de consejeros y maestros para apoyar a padres y estudiantes, entre otros. Sin embargo, en Venezuela este proceso ha resultado relativamente ineficaz.

En tiempos de SARS-CoV-2, la brecha digital tiene consecuencias especialmente nocivas y de largo plazo, sobre todo por su impacto en el sistema educativo (Muñoz, 2020). Además, las instituciones educativas no estaban enfocadas en la creación de métodos de enseñanza en línea. Sin embargo, esta situación fue un recordatorio ante la falta de recursos y la marginación social de los estudiantes y docentes en sus diferentes funciones, afectaron la capacidad de respuesta organizacional de las instituciones y la capacidad de los estudiantes y docentes para participar en el aprendizaje digital.

Como es bien sabido, los problemas en el sector educativo y las clases virtuales en Venezuela, se agudizaron con las fallas de energía eléctrica y el poco acceso a internet, donde Venezuela se posiciona como el país número 173 según la velocidad del Internet, dando un promedio de banda de ancha de 3,48 bits por segundo, una diferencia de más de 200 Mbps con respecto al primer lugar, siendo Venezuela el país con la velocidad de internet más baja de Sudamérica (según los datos que proporciona la plataforma

Speedtest Global Index, 2020, citado por Muñoz, 2020). En el mismo orden de ideas, los cortes de energía eléctrica han generado problemas en el ámbito educativo, ocasionando que el acceso a la red virtual y a la información se haga cada vez más tedioso y complicado.

Debido a la falta de acceso a conexiones a Internet rápidas y asequibles dificulta el proceso de aprendizaje en línea, especialmente para quienes viven en comunidades rurales y marginadas de Venezuela. Y más aún, los estudiantes que acceden a Internet a través de teléfonos inteligentes no pueden aprovechar el aprendizaje en línea porque una cantidad significativa del contenido en línea no es accesible a través de estos equipos.

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. Todo lo descrito anteriormente, obliga a reflexionar sobre el impacto que han tenido las clases a distancia en todos los niveles educativos; sin una supervisión educativa acorde para cumplir la función, lo que habría entonces que analizar de manera sistemática el modo en que se ha practicado la educación en línea, debido a que esto afecta en gran medida la igualdad de oportunidades, para que llegue la información oportuna a todos los niveles y modalidades del sistema educativo venezolano.

Retos en pandemia para la continuidad educativa en Venezuela.

Frente a los desafíos que fueron descritos anteriormente, Muñoz (2020) indica que asegurar el proceso de enseñanza y aprendizaje y la continuidad educativa es una prioridad máxima para el sistema educativo en Venezuela. La continuidad escolar debe entenderse como un servicio de protección, bienestar, educación y aprendizaje formal que tiende a promover, fortalecer y facilitar el sistema educativo, esto con la finalidad de asegurar oportunidades para un desarrollo integral y aprendizaje equitativo, inclusivo y de calidad para todos.

La UNESCO (2020), señala que dentro de la continuidad educativa coexisten diversas estrategias y respuestas específicas de lo que realmente es la educación a distancia. Estas son definidas como un conjunto de medidas sectoriales para continuar de forma remota en casa, el proceso de enseñanza y aprendizaje y que el mismo esté orientado por el currículo oficial u otras actividades socioeducativas. Sin embargo, para que un país como Venezuela, cumpla con las condiciones mínimas que garanticen el derecho a la educación y la continuidad educativa debe contar con un presupuesto nacional, regional y

local permanentemente asignado para el sostenimiento de su sistema escolar. 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 educativas se corresponda con el conocimiento científico y humanista de actualidad y pueda enseñarlo para la futura puesta en práctica a nivel social (Muñoz, 2020).

Ante esta brecha tecnológica que existe en Venezuela, se debe proporcionar a todos los docentes en sus diferentes funciones oportunidades de aprendizaje digital. Preparar a los profesores en recursos de capacitación tecnológica en línea sobre cómo enseñar de manera virtual, con plataformas colaborativas en línea que les permitan compartir sus recursos y dar y recibir comentarios de sus colegas, Morín (1999) comenta que empoderar a los maestros es aprovechar al máximo los avances digitales.

El mayor desafío que enfrenta Venezuela a nivel educativo, es minimizar lo más que se pueda el impacto negativo que ha ocasionado la pandemia en el aprendizaje y con esto aprovechar la experiencia para retomar una ruta acelerada de mejora en la enseñanza y aprendizaje.

En el futuro, es importante que los educadores y los encargados de formular políticas aborden estos retos y garanticen que todos los estudiantes tengan acceso a una educación de calidad, independientemente de sus circunstancias. Esto puede implicar invertir en tecnología e infraestructura para apoyar el aprendizaje remoto, así como brindar apoyo de salud mental y asociaciones comunitarias para abordar las necesidades sociales y emocionales de los estudiantes.

Metodología

La presente investigación es documental, según Arias (2012), indica que es un proceso basando 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. Así mismo, la investigación es de tipo descriptiva, según Arias (2012), sugiere que esta investigación consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento.

Otros autores como Guevara et al. (2020), plantean que el objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Por lo tanto, se puede decir que se

trabajara con autores referentes al enriquecer la sustentación y aportes de las diferentes teorías y experiencias del investigador.

Además, esta investigación toma como referente empírico el sistema educativo venezolano, de la mano de diversos investigadores que proporcionan datos que analizan y describen la realidad de la educación en Venezuela tras la pandemia por SARS-CoV-2.

Reflexiones finales

Sin duda, el inconveniente más grande generado por la pandemia fue la preparación de los docentes en sus diferentes funciones educativas, aunque una gran parte de ellos ya contaban con ciertas habilidades en modelos de educación a distancia, muchos otros no y la transición tenía que ser rápida para garantizar la continuidad educativa en el país. Los supervisores educativos no contaban con tecnología digital y solo se preocupaban por emitir correos, mensajes de textos de las diferentes directrices emitidas por los entes gubernamentales nacionales y regionales, dando totalmente la responsabilidad de sus funciones al tren directivo institucional.

Asimismo, la situación general de Venezuela complicó mucho más la aplicación de este nuevo método educativo, lo que supuso un gran desafío para los que dirigen y forman parte de las diversas instituciones educativas a todos los niveles. Por lo que fue necesario implementar el uso de diversas herramientas digitales como Whatsapp, correo electrónico, plataformas de google como classroom, meet, zoom e incluso la creación de plataformas propias para facilitar y hacer más amigable la educación a distancia.

Sin embargo, no todos los docentes y estudiantes tienen acceso a estas herramientas por lo que las instituciones se vieron con la necesidad de idear otras estrategias para no perjudicar a los alumnos que no cuentan con internet o equipos digitales para la realización de sus tareas y así permitirle su derecho fundamental a la educación. En este mismo orden de ideas, así como un gran número de estudiantes tienen limitado o nulo acceso a internet, la realidad de muchos profesores es la misma; por lo que la aplicación de la educación a distancia se vio afectada en gran medida por esta situación.

En comparación con la capital, el acceso a recursos tecnológicos y a internet de calidad puede ser más limitado en el interior del país. Esto puede dificultar la implementación de la educación en línea y limitar las oportunidades de aprendizaje digital para los estudiantes, además de la desigualdad de los

servicios básicos como el agua y la intermitencia del servicio eléctrico, por supuesto siendo las zonas rurales las más afectadas.

Es por ello que se recurrió a la semi-presencialidad para entregar tareas y evaluaciones como una medida para aliviar esta necesidad, la cual en la actualidad se mantiene y se aplica como una alternativa y en otros casos los padres y representantes llevaban las asignaciones escolares a las instituciones para que fuesen evaluadas por parte de los docentes de aula y de esta forma seguir los procesos, y no afectando el desarrollo de la comprensión cognitiva de los estudiantes. En vez de esta situación, mucho mejor se hubiese programado realizar videos explicativos por parte de los docentes y de esta forma los alumnos observarían y pudieran generar una mayor comprensión de los aprendizajes.

La pandemia por SARS-CoV-2, demostró las carencias que tiene el sistema educativo venezolano, sobre todo porque la mayoría de las instituciones se apegaba a la enseñanza tradicional y esta situación provocó que cambiara la forma de ver la educación y buscar soluciones a los problemas que se presentaron para poder garantizar la continuidad educativa. A pesar de que en muchos países se están retomando las clases presenciales, es importante tomar lo sucedido como un aprendizaje y continuar fomentando el uso y aprovechamiento de plataformas digitales, realizando una combinación de los dos efectos, para que estas vayan de la mano con la educación tradicional para mejorar e impulsar el sistema educativo en el país.

Referencias bibliográficas

Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. 6ª Edición, Editorial Episteme. Caracas-Venezuela.

Basilaia, G., Kvavadze, D. (2020). Transition to online education in schools during a SARS-CoV-2 coronavirus (Covid-19) pandemic in Georgia. *Pedagogical Research*, 5(4), 1-9.

<https://doi.org/10.29333/pr/7937>

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2020a), “América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales”, Informe Especial COVID-19, N° 1, Santiago, 3 de abril.

Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4 (3), 163-173. 10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173

- Kumar P. (2020). Impact of Covid-19 on higher education in India. *International Journal of Advanced Education and Research*. 5(3): 77-81. <https://osf.io/preprints/socarxiv/jg8fr/download>
- Mailizar, A., Maulina, A., Bruce, S. (2020). Secondary school mathematics teachers' views on e-learning implementation barriers during the Covid-19 pandemic: The case of Indonesia. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 16(7), em1860. <https://doi.org/10.29333/ejmste/8240>
- Malhotra, S., Kumar, A. (2013). Role of online education in modern education system. *International Journal of Research in Management & IT*. 1(1), 6-20. https://www.researchgate.net/publication/338829743_Role_of_Online_Education_in_Modern_Education_System
- Ministry of Education, Science, Culture and Sport of Georgia. (2020). *Ministry of Education, Science, Culture and Sport of Georgia to strengthen distance learning methods*. <https://www.mes.gov.ge/content.php?id=10271&lang=eng>
- Morín, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Paidós: Barcelona.
- Muñoz, D. (2020). Educación virtual en pandemia: una perspectiva desde la Venezuela actual. *Revista Educare, segunda nueva etapa 2.0*. Volumen 24 N° 3 Septiembre-Diciembre 2020. Barquisimeto, Venezuela.
- Murillo, F., Duk, C. (2020). El Covid-19 y las Brechas Educativas. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 14(1), 11-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782020000100011>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19, 11 March 2020. Geneva, Switzerland.
- Peters, M., Wang, H., Ogunniran, M. (2020). China's Internationalized Higher Education During Covid-19: Collective Student Autoethnography. *Postdigital Science Education*, 2, 968- 988. <https://doi.org/10.1007/s42438-020-00128-1>
- Sintema, E. (2020). Effect of COVID-19 on the Performance of Grade 12 Students: Implications for STEM Education. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 16(7), em1851. <https://dx.doi.org/10.29333/ejmste/7893>

Toquero, C. (2020). Challenges and Opportunities for Higher Education amid the COVID-19 Pandemic: The Philippine Context. *Pedagogical Research*, 5(4), em0063.
<https://dx.doi.org/10.29333/pr/7947>

UNESCO (2020). Global Monitoring of School Closures caused by COVID 19.
<https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>.

Factores sociales para el fortalecimiento de la resiliencia de las mujeres campesinas

3JCIJGH-24

*Carmen Salcedo

**Carmenza Mendoza

***Glenia Oñate

Resumen

El propósito del estudio fue determinar los factores sociales para el fortalecimiento de la resiliencia de las mujeres campesinas víctimas del desplazamiento forzado. Es un estudio de corte cualitativo en el cual se hizo un proceso de acompañamiento a cinco mujeres campesinas víctimas en la población de Conejo municipio de Fonseca, La Guajira. Las técnicas de recolección de información fueron las entrevistas abiertas, revisión documental, y la observación. Finalmente, las promesas gubernamentales se medirán por el impacto real que tienen en sus vidas y en el desarrollo sostenible de las áreas rurales, se incluye proporcionar acceso a viviendas seguras, salud y educación, y la preservación y revitalización del patrimonio cultural se convierte en una herramienta poderosa para fortalecer la resiliencia.

Palabras clave: factores, fortalecimiento, resiliencia

Social factors to strengthen the resilience of rural women

Abstract

The purpose of the study was to determine the social factors for strengthening the resilience of peasant women victims of forced displacement. It is a qualitative study in which a process of accompaniment was carried out for five peasant women victims in the population of Conejo, municipality of Fonseca, La Guajira. The data collection techniques were open interviews, documentary review, and observation. Finally, government promises will be measured by the real impact they have on their lives and on the sustainable development of rural areas, including providing access to safe housing, health and education, and the preservation and revitalization of cultural heritage becomes a powerful tool to strengthen resilience.

Key words: factors, strengthening, resilience.

* Magister en Familia e Intervención familiar (UNIGUAJIRA). Especialista en resolución de conflicto (UNIGUAJIRA). Trabajadora Social (UNIGUAJIRA). Docente en la Universidad de la Guajira en el Programa de Trabajo Social. Dictando las asignaturas de conflicto y problemas sociales. Ponente Nacional e Internacional. Investigador activo al grupo de investigación "Contacto con la comunidad". (UNIGUAJIRA). cdsalcedo@uniguajira.edu.co

**Postdoctora en Gerencia d la Educación Superior (URBE). Doctora en Ciencias Gerenciales (URBE). Magíster en gerencia de Recursos Humanos (URBE). Especialista en Pedagogía (Universidad Antonio Nariño). Trabajadora Social (UNIGUAJIRA). Docente Tiempo Completo de la Universidad de la Guajira, adscrita a la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Programa de Trabajo Social. Ponente Nacional e Internacional. Investigador activo al grupo de investigación ENCI. cmendoza@uniguajira.edu.co

***Candidata a doctora Pensamiento Complejo. Maestría en Educación del sur caribe. Especialista en Planeación educativa de la Universidad Javeriana. Trabajadora Social de la Universidad Simón Bolívar. Administración dl programa de desarrollo social de la Universidad de Cartagena. Docente de la Universidad de la Guajira en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas en el Programa de Trabajo social dictando la asignatura Política Social. Investigador activo del grupo de investigación "Contacto con la comunidad". gleniaonate@uniguajira.edu.co

Introducción

Durante los últimos diez años, la problemática del desplazamiento forzado en Colombia ha alcanzado proporciones alarmantes, adquiriendo características de una crisis humanitaria de gran envergadura. Esta crisis ha llamado la atención no solo por su alcance y las consecuencias que ha tenido en las áreas urbanas, sino también debido al papel fundamental que desempeñaron ciertas organizaciones no gubernamentales (ONG) para resaltar su importancia en la agenda política. A través de estas acciones, se logró poner de manifiesto la gravedad de la situación, incluyendo la ocupación de comunidades y la persistente violación sistemática de los derechos humanos, tal como señala la referencia de (Castillo et al., 2016).

En el contexto de las complejas realidades que enfrentan las mujeres campesinas que han sido víctimas del desplazamiento forzado en diferentes regiones, surge la necesidad imperante de comprender y analizar los factores sociales que pueden contribuir al fortalecimiento de su resiliencia. Estas mujeres, quienes han experimentado la dolorosa ruptura de sus entornos familiares y comunitarios debido a la violencia y la coerción, enfrentan desafíos únicos y adversidades profundas en su búsqueda por reconstruir sus vidas.

La resiliencia, entendida como la capacidad de adaptarse y recuperarse frente a situaciones traumáticas, se convierte en un factor crucial en el proceso de recuperación y empoderamiento de estas mujeres. Sin embargo, el desarrollo de la resiliencia no ocurre en un vacío; está influenciado por una serie de factores sociales que moldean las oportunidades, los recursos y las redes de apoyo a los que estas mujeres pueden acceder. En este sentido, es fundamental explorar cómo los aspectos sociales, como las estructuras comunitarias, las redes familiares, las dinámicas de género y el papel de las organizaciones locales, pueden interactuar para fomentar la resiliencia en medio de circunstancias tan adversas.

Entre los factores sociales son fundamentales para el fortalecimiento de la resiliencia, dado que, las relaciones interpersonales y la pertenencia a una comunidad pueden ser un gran apoyo en momentos de adversidad. La capacidad de adaptación y superación ante situaciones difíciles se ve influenciada por el entorno social en el que se desenvuelve una persona. Por lo tanto, es importante fomentar un entorno social, lo saludable y positivo para promover la resiliencia individual y colectiva.

En este contexto, las mujeres, asumiendo el papel de cabeza de familia, se encuentran en una situación desafiante en la que quedaban sin apoyo, enfrentando la responsabilidad de afrontar y sobrevivir

en un entorno desconocido. Esto implicaba asumir nuevos roles, enfrentarse a comunidades y personas diferentes, y encargarse de tareas que previamente no eran parte de su rutina familiar en su lugar de origen.

Este conjunto de circunstancias destaca cómo el desplazamiento forzado tiene como consecuencia la reconfiguración de los roles tradicionales, por tanto, estas mujeres deben adaptarse a su nuevo entorno, lo que a menudo genera resistencia y temores que pueden obstaculizar el desarrollo de su ciclo vital y la dinámica familiar. Todo esto se produce como resultado de la violencia perpetrada por grupos armados organizados.

Este fenómeno revela la complejidad de los desafíos a los que se enfrentan estas mujeres en el contexto del desplazamiento forzado. Además de la adversidad económica y social, también deben lidiar con la transformación de su identidad y su posición en la sociedad. Es crucial entender cómo estos procesos afectan su resiliencia, sus relaciones y su bienestar general para poder diseñar estrategias de apoyo adecuadas y promover su recuperación integral.

En el año 2019, los problemas derivados de los conflictos armados alcanzaron al departamento de La Guajira, cuando grupos armados ilegales, incluyendo la guerrilla de las FARC y bandas criminales como los Urabeños, los Rastrojos y los Giraldo, hicieron su aparición en la región. Estos grupos llevaron a cabo una serie de actividades armadas que se centraron principalmente en atacar infraestructura y propiedades, así como en emboscar a las fuerzas de seguridad. Particularmente, se dirigieron varios de estos ataques hacia el complejo carbonífero del Cerrejón, afectando tanto las minas como la vía férrea, lo que resultó en retrasos operativos y en la amenaza a la vida de los trabajadores y la población en general.

Es imposible pasar por alto la grave situación que enfrentan las comunidades de La Guajira, incluyendo las de origen étnico. Cientos de miles de familias se han visto obligadas a abandonar sus tierras, hogares y comunidades, enfrentándose a la incertidumbre y a lo desconocido. Las circunstancias de sufrimiento extremo y la degradación humana que han experimentado debido a la minería en la región han tenido un impacto directo en los derechos de estas comunidades, causándoles un profundo dolor.

En este contexto, es evidente que el desplazamiento forzado no ha sido enfrentado con apoyo por parte del Estado; por el contrario, parece haber sido empleado como parte de una estrategia para favorecer a multinacionales y empresarios que ejercen su influencia en el territorio guajiro. Las acciones estatales

han incluido allanamientos, detenciones arbitrarias y torturas, con el objetivo de forzar a las comunidades a abandonar sus tierras. Además, se han implementado bloqueos económicos a través de retenes y se ha impuesto una demarcación de movilidad, lo que ha generado efectos psicológicos, políticos, culturales, sociales y económicos en las comunidades afectadas.

Esta problemática también afecta a los corregimientos que forman parte del territorio guajiro, donde se ha sido testigo de cómo las personas que han sido víctimas de la violencia perpetrada por grupos ilegales se ven obligadas a abandonar sus tierras y sus tradiciones para escapar en busca de seguridad y así tener la oportunidad de comenzar nuevamente a construir sus vidas. Esto se ha manifestado claramente en el caso del corregimiento de Conejo, que pertenece al municipio de Fonseca.

Por lo tanto, el enfoque de esta investigación se centra en explorar la experiencia de vida y la capacidad de resiliencia de las mujeres campesinas cuyas historias personales y sociales han sido afectadas por grupos al margen de la ley. El objetivo es analizar los factores sociales que han permitido que estas mujeres desarrollen capacidades internas de resiliencia para superar las secuelas del conflicto y el desplazamiento forzado en el corregimiento de Conejo, ubicado en el municipio de Fonseca, en La Guajira.

Al buscar pruebas y evidencias, las investigadoras llevaron a cabo visitas, observaciones y entrevistas para comprender por qué las mujeres víctimas del desplazamiento forzado muestran una tendencia al silencio, inseguridad para expresar sus pensamientos, nerviosismo al interactuar con personas desconocidas, una iniciativa limitada y una sociabilidad reducida. Estas mujeres también expresaron que recuerdan con dolor lo que han vivido y afirman que no han podido continuar sus estudios ni reconstruir sus vidas como antes, debido a la falta de recursos económicos y a la ausencia de las prometidas ayudas por parte del Estado.

Por todo lo anterior esta investigación se propone determinar los factores sociales que pueden desempeñar un papel clave en el fortalecimiento de la resiliencia de las mujeres campesinas desplazadas. Al examinar cómo las promesas gubernamentales, el apoyo por pérdida de territorio y la pérdida del patrimonio cultural influyen en la capacidad de estas mujeres para enfrentar y superar las secuelas del desplazamiento, se aspira a arrojar luz sobre posibles estrategias de apoyo y empoderamiento. Mediante este estudio, se busca contribuir a la comprensión más profunda de cómo las dimensiones sociales pueden ser movilizadas para promover la resiliencia y la recuperación de un grupo de mujeres que han enfrentado desafíos excepcionales en su búsqueda por la justicia y la reconstrucción de sus vidas.

Fundamentación teórica:

Resiliencia

Explorar el concepto de resiliencia conlleva a descubrir una amplia gama de interpretaciones, actitudes y enfoques que definen cómo las personas ven y enfrentan el mundo. La resiliencia implica una reestructuración de los recursos psicológicos con el fin de adaptarse a las nuevas circunstancias y necesidades. En este sentido, aquellos con una resiliencia desarrollada no solamente logran sobrellevar las adversidades que la vida les presenta, sino que también van más allá al aprovechar esas situaciones como oportunidades para su crecimiento personal y para alcanzar todo su potencial.

En este contexto, la resiliencia individual se describe como "las habilidades de las personas que les permiten superar circunstancias adversas y salir fortalecidos de manera creativa" (Santa Cruz y García, 2015, p.79). La resiliencia se refiere a la habilidad de las personas para enfrentar y superar situaciones dolorosas, traumáticas o que causan sufrimiento. Esta capacidad se desarrolla mediante una combinación de factores que permiten al ser humano asumir estos problemas con fuerza y vitalidad. En otras palabras, la resiliencia es una herramienta importante para superar los desafíos de la vida.

Se entiende entonces, como resiliencia según (García et al., 2018, p.122) "la capacidad de las personas de superar los problemas y obstáculos que se presentan en la vida". Esto es posible gracias a una combinación de factores, como la fortaleza y la vitalidad., basándose en una combinación de factores internos y externos, que permiten al ser humano afrontar y superar los problemas. En resumen, la resiliencia es una herramienta valiosa para superar los obstáculos y salir fortalecido de ellos.

Factores sociales

Cuando se habla del concepto genérico de factores de una forma global según (Grotberg, 2017, p. 124), hay que referirse a una amplia gama de riesgo y los resultados de competencia, tomando en cuenta una conjunción entre los factores del entorno social y familiar, al considerarlos como un tipo de habilidad cognitiva que tienen y desarrollan los seres humanos desde muy pequeños. En el mismo sentido (Díaz et al., 2020) explican que la resiliencia es una combinación de factores sociales y familiares que permiten a un ser humano afrontar y superar los problemas y adversidades con su entorno, es decir, le permite luchar con las situaciones difíciles después de haber experimentado un trauma.

A este respecto (Ruiz et al., 2020), señala que el individuo vive en un contexto social que lo pone en contacto desde su nacimiento con otros seres humanos de los cuales depende para conservar su vida, formar su carácter y aprender el modo de ganarse el sustento. Como una forma de hacer frente a la adversidad, el autor antes citado refiere unos factores sociales como: apoyo social, apoyo de la comunidad, sentido de pertenencia, formación académica, campañas educativas, promesas gubernamentales, apoyo por pérdida del territorio, pérdida del patrimonio cultural, perdón y olvido, el precitado autor, los considera resilientes de manera que permiten hacer ajuste a su personalidad y resolver las demandas de su entorno.

Promesas gubernamentales

Los esfuerzos que hacen las entidades del Estado y las ONG que tienen programas con desplazados siguen diversos parámetros referenciales según sean sus objetivos creándose a veces duplicidad de funciones, notándose a veces la apatía y el desinterés cuando no, su ausencia por la falta de tiempo o dinero para pagar el transporte y acudir a ellas o por no ver concretadas sus expectativas. Agudelo, (2016).

Lo que se puede decir con respecto a las promesas gubernamentales, es que estas son mucho más fuertes cuando existe la integración de vecinos desplazados que espontáneamente se reúnen para darse salida a necesidades inmediatas: vivienda, salud, educación, servicios públicos y en esta forma, estas reuniones pueden servir como pasos iniciales a fortalecer un proceso organizativo. A pesar de todo, se puede observar que hay un interés por concretar formas asociativas de manera inmediata que permitan encontrar la ayuda necesaria y soluciones a sus problemas más sentidos.

Apoyo por pérdida del territorio

Sobre este aspecto Baigorri, (2015), acota: toda persona que se ha visto obligada a migrar dentro del territorio nacional abandonando su localidad de residencia o sus actividades económicas habituales porque su vida, su integridad o libertad personal han sido vulnerada o se encuentran directamente amenazadas con ocasión de cualquiera de las siguientes situaciones de conflicto, disturbio o tensiones interiores, violencia generalizada, violaciones de los derechos humanos, entre otras.

Es así como el análisis del desplazamiento forzado de la población rural debe ser abordado como un proceso multidimensional que no se agota en el momento de llegada a la ciudad ni termina con las luchas para la supervivencia material. Los legados del pasado y las perspectivas del futuro forman parte

inextricable de ese proceso y remiten a la compleja interacción de rupturas y continuidades en la vida personal y colectiva.

Pérdida del patrimonio cultural

No puede desconocerse que como el mayor número de familias desplazadas provienen del campo, sus formas culturales junto con sus valores tipifican esa identidad propia del campesino que se traduce en los comportamientos de grupo familiar y de manera particular en cada uno de los miembros. Valga anotar las palabras de Cortés et al., (2018), que el respecto a la tradición familiar (padre y madre), hacen parte se rompe el sentido de la pertenencia a la colectividad.

Las mujeres campesinas desplazadas tienden a ganar un poco más de autonomía y sociabilidad en sus proyectos de vida, tienen más flexibilidad en asumir labores de rebusque, son más recursivas y pueden apoyarse en su larga experiencia de trabajo doméstico, tejen un entorno social más fácilmente con los vecinos en relación con la solidaridad y en esta forma arman, proyectan su cotidianidad en base a una autonomía para su vida futura lo que trae aparejado el perdón y olvido.

Métodos

El estudio se distingue por ser de enfoque cualitativo, como menciona Pulido, (2017, p. 26). Según el autor, en la investigación cualitativa, los procedimientos siguen una estructura en espiral o con múltiples ciclos, lo que implica un diseño flexible. Esto implica que las suposiciones no son estáticas a lo largo de la investigación, sino que se abordan mediante un enfoque generativo o heurístico. En este sentido, cada nuevo hallazgo marca el inicio de un ciclo adicional de investigación en el mismo proceso general de estudio.

De manera similar, Hurtado et al., (2015, p.81), sostienen que el enfoque cualitativo se concentra en la exploración de los acontecimientos, y tiene como objetivo comprender las conexiones que emergen en la realidad. Asimismo, el investigador asume un rol personal desde el inicio del proceso, lo cual implica que en la investigación cualitativa se busca obtener una descripción detallada y profunda, logrando una comprensión vivencial de diversas realidades.

El estudio que se lleva a cabo se clasifica como descriptivo, por cuanto se basa en la identificación y explicación de los atributos fundamentales, eventos o fenómenos que definen la memoria de las mujeres

campesinas afectadas por el desplazamiento forzado en el área de Conejo, perteneciente al municipio de Fonseca en La Guajira.

En relación a este tema, Hernández et al., (2016, p. 153), caracterizan los estudios descriptivos como "aquellos que tienen como objetivo precisar las cualidades, atributos y perfiles de individuos, colectivos, comunidades, procedimientos, objetos o cualquier otro evento que sea sometido a un análisis". En otras palabras, estos estudios miden, evalúan o recopilan datos sobre distintos conceptos, aspectos, dimensiones o elementos relacionados con el fenómeno objeto de investigación.

El diseño de esta investigación está en línea con el enfoque etnográfico, el cual es definido por Hurtado et al., (2015, p. 64), como "el análisis de individuos o grupos durante un período específico, utilizando la participación en la observación o entrevistas para comprender su conducta social". A través de este enfoque, se busca interpretar y validar las experiencias de los participantes involucrados en el proceso de re-significación de la memoria de las mujeres campesinas que han sufrido el desplazamiento forzado en la región de Conejo, perteneciente al municipio de Fonseca en La Guajira.

En esta investigación, se han elegido como participantes a los actores sociales que forman parte del desarrollo de la misma, específicamente, las mujeres campesinas que han sido afectadas por el desplazamiento forzado en la localidad de Conejo, ubicada en el municipio de Fonseca. Estas mujeres fueron identificadas como informantes o narradoras clave para este estudio, siendo seleccionadas con el propósito de aportar a través de entrevistas. En este contexto, se eligió a cinco (5) mujeres campesinas en calidad de relatoras, quienes cumplen el rol de madres y trabajadoras fuera del hogar. Además, estas mujeres están insertas en núcleos familiares con similitudes, lo que de cierta manera enriqueció el análisis y permitió una interpretación más profunda de sus experiencias, contribuyendo así a una comprensión más completa de los resultados. Principio del formulario

Siguiendo este enfoque, en relación con el proceso de aproximación a los individuos involucrados en la investigación, se llevó a cabo una conversación abierta y fluida. Durante esta interacción, las investigadoras explicaron a las relatoras (madres trabajadoras) los objetivos del estudio y les presentaron la posibilidad de participar en una entrevista. Como respuesta a la temática del estudio, que versa sobre los factores sociales y familiares para fortalecer la resiliencia de las mujeres campesinas afectadas por el desplazamiento forzado en el área de Conejo, perteneciente al municipio de Fonseca en La Guajira, las relatoras manifestaron una disposición positiva para ser entrevistadas.

Siguiendo este enfoque, en relación con el proceso de aproximación a los individuos involucrados en la investigación, se llevó a cabo una conversación abierta y fluida. Durante esta interacción, las investigadoras explicaron a las relatoras (madres trabajadoras) los objetivos del estudio y les presentaron la posibilidad de participar en una entrevista. Como respuesta a la temática del estudio, que versa sobre los factores sociales y familiares para fortalecer la resiliencia de las mujeres campesinas afectadas por el desplazamiento forzado en el área de Conejo, perteneciente al municipio de Fonseca en La Guajira, las relatoras manifestaron una disposición positiva para ser entrevistada.

En cuanto a las estrategias para recopilar información, la técnica de observación participante sobresale como una de las más empleadas en investigaciones cualitativas. Esta técnica facilita la obtención de datos y tiene como propósito recolectar información acerca de las acciones, perspectivas y opiniones de los sujetos que forman parte del estudio histórico. De acuerdo con Rodríguez, (2016), esta técnica resulta especialmente útil para los investigadores que buscan entender un entorno social desconocido, permitiéndoles integrarse gradualmente en las actividades de las personas bajo estudio. De esta manera, pueden establecer relaciones abiertas con los participantes y obtener datos directos y descriptivos. Para llevar a cabo esta técnica, se utilizaron herramientas como una guía de observación, un diario de notas y un registro anecdótico. En el contexto específico de esta investigación, se observó que, durante las entrevistas con las historiadoras, estas se desarrollaron con comodidad y sin inhibiciones al expresar sus experiencias. El lenguaje que utilizaron fue sereno y fluido, lo que reflejó un genuino interés en explorar aspectos desconocidos de sus situaciones que quizás no habían considerado previamente.

En esta perspectiva, las historiadoras demostraron una acogida favorable, lo que facilitó la fluidez de la conversación y la libertad para formular preguntas en consonancia con las narrativas proporcionadas por las relatoras. Con el propósito de preservar y tener acceso a la totalidad de la información compartida, se optó por grabar las entrevistas, lo que permitió capturar los relatos tal como se presentaron en su contexto original. En términos de la referencia temporal, la charla resultó tan amena que se extendió en duración, totalizando alrededor de dos horas y quince minutos aproximadamente con cada historiadora.

Resultados

Ahora bien, en cuanto a los factores sociales, sin duda alguna, marcan un comportamiento muy particular en el caso de estas historiadoras por cuanto estos factores que las informantes tienen en común fueron: promesas gubernamentales, apoyo por pérdida del territorio, pérdida del patrimonio cultural. Aspectos más resaltantes en esta lucha y adaptación a sus nuevas realidades

Cuadro 1. Categorías y Subcategorías

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Factores sociales	<ul style="list-style-type: none">➤ Promesas gubernamentales➤ Apoyo por pérdida del territorio➤ Pérdida del patrimonio cultural

Fuente: las investigadoras (2023)

Las historiadoras en sus relatos, recrean distintos significados frente a la ayuda del Estado al hacer referencia a las *Promesas gubernamentales*, cuestionan y reclaman como deficiente su participación y el compromiso en la solución de sus necesidades. En este sentido viene a la discusión, el papel del Estado como significativo garante de derechos de las familias especialmente vulneradas y los significados que, para los desplazados, que representa la ayuda como recurso o factor de protección para construir resiliencia en medio de la adversidad, siendo de nuestro conocimiento bajo nuestra “ignorancia”

A pesar de ello, el papel del Estado fue nulo, sus efectos en el mejoramiento de las condiciones de la vida de las comunidades no han sido los esperados, a pesar de los esfuerzos y la atención del gobierno local. Para las mujeres entrevistadas en su rol de víctimas desplazadas por la violencia que han vivido la experiencia, son conscientes de la negligencia del estado porque no se anticipó a prever los peligros que generaba el conflicto armado.

Este señalamiento general de una realidad que se desconoce se hace patético y real sólo cuando las acciones de hecho aparecen como formas de expresar la situación y en la búsqueda de soluciones y ayudas para un mejor modo de vida. La idea que tienen las historiadoras desplazadas es la de hacer una nueva vida lejos de las preocupaciones que le deparaba el anterior sitio de origen. A este respecto, les toca enfrentar un abanico de expectativas logrando obtener lo que mejor se acomode a sus principios, van empujando a su núcleo familiar quien, por mantener el principio de autoridad materno, si es el caso, los hijos empiezan a recorrer espacios oscuros y dándose luces con amigos por caminos inciertos de una realidad difícil y a la cual también hay que enfrentar.

En relación a la subcategoría *Apoyo por pérdida del territorio*, no puede desconocerse que el mayor número de familias desplazadas provienen del campo o área rural, sus formas culturales junto a sus valores tipifican esa identidad propia del campesino que se traduce en los comportamientos de grupo familiar y de manera particular en cada uno de los miembros que la integran.

Valga anotar que el desarraigo o pérdida del territorio, se convierte en un problema central de las relatoras, lo que las hiere, es el rompimiento con el núcleo social, destruyendo sus vínculos sociales. Es así como el desarraigo espacial y cultural comienza a tomar cuerpo hasta que se produce la pérdida de la identidad cultural, es decir, el desarraigo se presenta en las relatoras como tal cuando se rompe el sentido de pertenecer a su colectividad.

Esta ruptura conlleva también la necesidad de la reconstrucción. Por ello, las desplazadas, aunque principalmente víctimas de la violencia y el terror, se constituyen, simultáneamente, en forjadoras activas de un nuevo futuro, vivieron de maneras diferentes e intensidades distintas las violencias, el terror y el desarraigo, sus proyectos de vida futura y el tejido del entorno social.

El apoyo del Estado para la condición de mujer campesina desplazada forzosamente, la asignación de tierras ha sido bastante limitada mientras que la selección de beneficiarios ha sido un error recurrente en los programas que para tal efecto tienen el gobierno nacional. Por lo tanto, subrayan las investigadoras, que el programa de generación de ingresos esencial para que la condición de desplazamiento sea realmente un fenómeno temporal y no un fenómeno permanente con una alta demanda de recursos estatales.

Por lo tanto, las mujeres campesinas desplazadas que fueron entrevistadas no se cierran a los cambios, tienden a ganar autonomía y sociabilidad en sus proyectos de vida, se observan flexibles en asumir labores de rebusque, lucen recursivas y pueden apoyarse en su larga experiencia de trabajo doméstico, la preocupación que se evidenció fue su entrega por tejer un entorno social amistoso con los vecinos en relación con la solidaridad y en esta forma armar, proyectar su cotidianidad en base a una actitud resiliente y autonomía para su vida futura en tanto que tener un proyecto de vida sugiere una intención, una voluntad de superación, alguna planificación y sobre todo, cierta capacidad de controlar el curso de la vida cotidiana.

Continuando con los factores sociales comunes entre las madres campesinas en su rol de historiadoras de esta investigación se turna el factor. ***Pérdida del patrimonio cultural.*** Aquí las relatoras lo asumen como el conjunto de bienes, que constituyen su herencia, las cuales refuerzan emocionalmente nuestro sentido de comunidad como identidad propia, nuestras casas, animales, cultura, nuestros espacios, es decir todo aquello que nos caracteriza.

Estos relatos resaltan la importancia de las causas de mujeres desplazadas por la violencia, se observa claramente el abandono de su localidad de residencia o sus actividades económicas habituales como las narradas por las historiadoras, porque sus vidas han sido vulneradas o amenazadas debido a la prevalencia de focos conflictivos. Es cuando, estas mujeres abandonan sus actividades económicas de subsistencia en sus lugares de origen afectando la calidad de vida.

Interpretación de los resultados (Triangulación)

Categorías	Descriptoros o unidades de trabajo	Análisis entrevista a profundidad	Análisis de grupo focal	Observación participante	Marco conceptual	Posición de las investigadoras
Factores Sociales	Promesas gubernamentales	. Las cinco entrevistadas coincidieron en narrar que el gobierno no fue capaz de protegernos, nos desplazamos de nuestro lugar de origen a otra población porque nos cansamos de esperar nos protegieran, no cumplió el Estado con su función de proteger la vida, bienes y honra	A pesar de haber recibido ayuda del gobierno para restablecer su vivienda, los auxilios no han sido suficientes. Se pueden indicar que fueron mujeres que lucharon solas con su destino a cuesta, desprotegidas económicamente y sin amparo de la ley, manifiestan que sus pérdidas nunca las pudieron recuperar, que nada ni nadie les devolvió tanto que perdieron. Sólo las actitudes resilientes como: su fe, su creatividad, su amor propio, amor a la vida, al prójimo y a	Un aspecto resaltante y de gran importancia en este estudio fueron aquellos inmersos en el ambiente social y tiene que ver con los organismos y grupos que ofrecen en las comunidades ayudas para superar los eventos adversos, por ejemplo, las promesas gubernamentales, la iglesia, grupos de deportes y recreación, entre otros, a través de los cuales existen personas calificadas como terapeutas, psicólogos, profesores, sacerdotes y religiosas que brindan estrategias y oportunidades de formación y atención psicosocial para	Estos hallazgos tienen una correspondencia con el postulado de Agudelo (2016) al manifestar que los esfuerzos que hacen las entidades del Estado y las ONG que tienen programas con desplazados siguen diversos parámetros referenciales según sean sus objetivos creándose a veces duplicidad de funciones, notándose a veces la apatía y el desinterés cuando no, su ausencia por la falta de tiempo o dinero para pagar el transporte y acudir a ellas o por no ver concretadas sus expectativas. La resiliencia también se ha definido según García y Barbera (2018) como la capacidad de una persona o grupo	Aquí las investigadoras comparten en todo sentido lo expuesto por las relatoras de manera que es el terreno social el que valida y ayuda a superar traumas y tragedias personales, es decir, hasta que no pasas por la relación con otros no descubres que tan aptas estas o que tanto superaste tu dolor. Ante la incertidumbre, ellas lograron una cierta recuperación socioeconómica abriendo pequeños negocios como

Categorías	Descriptorios o unidades de trabajo	Análisis entrevista a profundidad	Análisis de grupo focal	Observación participante	Marco conceptual	Posición de las investigadoras
			los seres queridos que quedaron vivos ser luchadoras, contribuyeron en gran medida a salir adelante y forjar un futuro diferente.	personas que han sufrido violencia de género o como en este caso por desplazamiento forzado por de actos violentos	para proyectarse en el futuro pese a los acontecimientos desestabilizadores	graneros, tiendas, cafeterías, talleres de confección, artesanías. A pesar que Colombia tiene todo un marco legal para la atención de los desplazados, ha sido ausente y poco prometedor para la restitución de los derechos a las víctimas del conflicto armado.
Factores sociales	Apoyo por pérdida del territorio	Las cinco entrevistadas coinciden en referir que en la familia los impactos están relacionados con el cambio de roles, la alteración de las funciones de protección emocional y el incremento de relaciones conflictivas entre los miembros del grupo familiar, pues cada uno de ellos	El desplazamiento o forzado afectó también el núcleo familiar y los lazos afectivos de esas madres con la pareja que tenían en ese momento, llevando a la desintegración de la familia, disgregarse en sitios distintos y a distribuirse en espacios distantes, surgiendo nuevas formas de familia, y en el 67 caso de ellas, paso de una familia nuclear a una	El desplazamiento forzado como consecuencia del conflicto armado, provoca en quienes lo sufren grandes transformaciones y daños de todo tipo, teniendo en cuenta que: Para la población que la sufre, es la desestructuración brusca de la vida cotidiana, por ausencia de casi todos los referentes habituales, y la inseguridad absoluta sobre el futuro. El	Sobre los resultados obtenidos, Baigorri (2015) acota: toda persona que se ha visto obligada a migrar dentro del territorio nacional abandonando su localidad de residencia o sus actividades económicas habituales porque su vida, su integridad o libertad personal han sido vulnerada o se encuentran directamente amenazadas con ocasión de cualquiera de las siguientes situaciones de	El conflicto armado provoca en la población diferentes daños que convirtieron a estas madres y a sus familias en situación de vulnerabilidad tanto en términos afectivos, físicos y fisiológicos que deterioraron su calidad de vida y re-direccionó el proyecto vital que

Categorías	Descriptorios o unidades de trabajo	Análisis entrevista a profundidad	Análisis de grupo focal	Observación participante	Marco conceptual	Posición de las investigadoras
		reacciona de manera particular: algunas personas se aíslan, otras se tornan agresivas, consumen alcohol; en fin, el impacto que altera la estructura familiar genera que muchas familias se desintegren	familia monoparental y extensa, lo que conlleva a que los niños y niñas también sufran, originando se encuentran en etapas cruciales de sus vidas, con figuras paternas y maternas desdibujadas por la separación o la emigración forzada	trabajo, el hábitat, los amigos, la familia, incluso la integridad física y la vida se tornan, por la posibilidad de su pérdida, en frágiles e inciertos. Las creencias y costumbres son puestas en cuestión y la supervivencia es la máxima prioridad.	conflicto, disturbio o tensiones interiores, violencia generalizada, violaciones de los derechos humanos, entre otras.	tenían construido. Es importante señalar, que son diversas las formas de afectación y cada comunidad, familia o individuo suele ser afectado de manera diferenciada acorde con su edad, sexo, estado civil, grupo étnico al que pertenezca, nivel educativo, redes de apoyo de las cuales disponga, indicando que cada persona posee unas características particulares que lo diferencian de los demás.
Factores sociales	Pérdida del patrimonio cultural	Los relatos sobre violencia y desplazamiento por llamarlo objetivamente de esta manera, se han expresado experiencias dolorosas	Las entrevistadas manifestaron cómo ese fenómeno desintegró su familia y las obligó a partir hacia otros territorios en compañía de sus familiares, y al perder sus	Las cinco madres cabeza de hogar entrevistadas, se vieron obligadas a abandonar su tierra para proteger su integridad física, lo que las convirtió en víctimas al sufrir una serie de daños materiales	Cobran sentido las ideas de Cortés y Cuellar (2012) que el respecto a la tradición familiar (padre y madre), hacen parte de ese todo que de alguna manera entra a cuestionarse en contextos sociales diferentes como lo es el urbano.	Las situaciones de violencia sociopolítica, afectaron la dimensión colectiva y cultural en cuanto a los valores éticos, la identidad, la historia de

Categorías	Descriptorios o unidades de trabajo	Análisis entrevista a profundidad	Análisis de grupo focal	Observación participante	Marco conceptual	Posición de las investigadoras
		que no solo dejan ver contenidos sino también emociones que apuntan a reconstruir los acontecimientos violentos y recuperarse de su impacto.	pertenencias y llegar a un lugar desconocido donde no conocían a nadie, optaron por vivir todos juntos para reducir gastos y de cierta forma sentirse acompañados y un poco protegidos. Esta situación es difícil para ellas, lo que les implicó alejarse de su pueblo donde convivían en armonía con sus vecinos los cuales consideraban parte de su familia, pues luego del desplazamiento o muchos buscaron refugio en diferentes ciudades y pueblos aledaños, desintegrándose así el tejido social, las construcciones culturales y actividades productivas.	y daño objetivo como las pérdidas y transformaciones abruptas que afectaron dramáticamente su estabilidad, seguridad y capacidad para decidir e incidir sobre su vida y vislumbrar un futuro deseable.	A este respecto, el desarraigo espacial y cultural comienza a tomar cuerpo hasta que se produce la pérdida de la identidad cultural, Así la resiliencia según García y Barbera (2013) se puede entender tanto como la capacidad de recuperación o habilidad de volver al equilibrio inicial, como capacidad de sostenerse o resistir e, incluso, experimentar un crecimiento personal como resultado de haber desarrollado respuestas sanas a eventos estresantes.	ellas y su comunidad, las creencias, los liderazgos políticos y comunitarios, así como las dinámicas de transmisión de saberes culturales y mecanismos de resolución de conflictos entre los miembros de la comunidad. Igualmente, se generó una afectación de las redes de solidaridad y la fragmentación de las relaciones comunitarias lo cual propiciaba un contexto grupal para la protección de ellas y las demás personas de la comunidad.

Fuente: las investigadoras (2023)

Conclusiones

El éxito de las promesas gubernamentales para el fortalecimiento de la resiliencia de las mujeres

campesinas víctimas del desplazamiento forzado se medirá por el impacto real que tienen en sus vidas y en el desarrollo sostenible de las áreas rurales. Al invertir en estas mujeres y en su capacidad para enfrentar desafíos, se contribuye no solo a su bienestar individual, sino también al progreso general de las comunidades y la sociedad en su conjunto.

La reconstrucción del tejido social y la recuperación emocional son fundamentales para la resiliencia de estas mujeres. Las políticas gubernamentales y los programas de apoyo deben abordar tanto las necesidades prácticas como las emocionales de las mujeres desplazadas. Esto incluye proporcionar acceso a viviendas seguras, servicios de salud y educación, así como establecer espacios seguros para el apoyo psicosocial y la construcción de redes de solidaridad.

La preservación y revitalización de su patrimonio cultural se convierte en una herramienta poderosa para fortalecer la resiliencia. Los lazos con la tierra, las tradiciones, el idioma y las costumbres no solo les brindan un sentido de pertenencia y continuidad, sino que también les proporcionan recursos emocionales y espirituales para enfrentar la adversidad. A través de la promoción de prácticas culturales arraigadas, se puede fomentar la autoestima y el empoderamiento, lo que a su vez contribuye a su capacidad para reconstruir sus vidas.

Referencias Bibliográficas

- Agudelo, L. (2016) La ruralidad en el ordenamiento territorial en Colombia. Ponencia presentada en: *Seminario de la Asociación Colombiana de Investigadores Urbano Regionales – ASIUR*. Bogotá, Colombia.
- Baigorri, A. (2015). De lo rural a lo urbano. Granada, España. *En memoria del V Congreso Español de Sociología*.
- Castillo y Palma. (2016). *Resiliencia en mujeres viudas por el conflicto armado vinculadas a FUNVIDA en Tumaco Nariño*. Colombia. Universidad de Cali.
- Cortés, F. y Cuellar, O. (2018). *Una discusión teórica del concepto de campesino. De los individuos a las relaciones*. Serie de cuadernos de trabajo 101. Colombia. Universidad Nacional de Colombia.
- Díaz, J; Ledesma, M; Díaz, L; Tito, J (2020). Importancia de la Familia: un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Horizonte de la Ciencia*, Universidad Nacional. Perú. Volumen 10 N° 18. file:///C:/Users/Delber%20Soto/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaFamilia-7762135.pdf

- García, M. C. y Barbera de la Ossa, E. (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. pp. 63-77.
- Grotberg, E. (2017). *La resiliencia en el mundo de hoy*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Gedisa
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2016). *Metodología de la investigación*. México. Editorial Mc. Graw-Hill.
- Hurtado, I. y Toro J. (2015). *Paradigmas y Métodos de Investigación, en tiempos de cambio*. Venezuela. Editorial Episteme Consultores Asociados C.A.
- Martínez, M. (2014). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México. Editorial Trillas.
- Pulido, R. (2017). *Abordaje hermenéutico de la investigación cualitativa*. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.
- Rodríguez, E. (2016). *Metodología de la investigación cualitativa*. Archidona, Málaga. Ediciones Aljibe.
- Ruiz, C., Juárez, J., y Molina, L. (2020). Evolución y nuevas perspectivas del concepto de resiliencia: de lo individual a los contextos y relaciones socioeducativas. *Revista Education Siglo XXI*, Vol 2 N° 38, 213-232. <https://doi.org/10.6018/educatio.432981>
- Sabino, C (2014). *El Proceso de Investigación*. Buenos Aires. Editorial Lumen-Humanitas.
- Santa Cruz y García, M. (2015). *Resiliencia, descubriendo las propias fronteras*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Utria, L. y Amar, J. (2015). *Resiliencia en mujeres víctimas de desplazamiento forzado*. Edición 1. Barranquilla, Colombia. Editorial Universidad del Norte Disponible en <https://www.jstor.org>

Cultura y educación ambiental en estudiantes de la Universidad de la Guajira

3JCIJGH-26

*Leída Mendoza
**Pedro Redondo
***Jaider Lopesierra

Resumen

El propósito del estudio fue diagnosticar el nivel de cultura y educación ambiental en los estudiantes de la carrera de Derecho de UNIGUAJIRA. Metodológicamente fue de tipo descriptivo con diseño transversal no experimental de Campo. La población se conformó por (120) jóvenes estudiantes que cursan el primer semestre de la carrera de Derecho de UNIGUAJIRA, aplicando la técnica del censo poblacional. Los resultados determinaron el poco conocimiento sobre temas ambientales, preocupación limitada por mantener un entorno limpio y saludable, y menos compromiso para resolver los problemas ambientales. Se concluye que los estudiantes presentan un nivel bajo sobre el tema cultura y gestión ambiental, como se evidenció a través de múltiples indicadores que abarcan las esferas cognitiva, afectiva, conativa y sociocultural.

Palabras clave: Ambiente, Cultura, Educación

Culture and environmental education in students of the University of La Guajira

Abstract

The purpose of the study was to diagnose the level of culture and environmental education in UNIGUAJIRA Law students. Methodologically it was descriptive with a non-experimental cross-sectional field design. The population was made up of (120) young students who are studying the first semester of UNIGUAJIRA's Law degree, applying the population census technique. The results determined little knowledge about environmental issues, limited concern for maintaining a clean and healthy environment, and less commitment to solving environmental problems. It is concluded that there are students who have an insufficient level of culture and environmental management, as evidenced through multiple indicators that cover the cognitive, affective, conative and sociocultural sphere

Key words: Environment, Culture, Education

* Estudiante del Doctorado en Ciencias Políticas (URBE). Magister en Gerencia de Recursos Humanos (URBE). Abogada. Docente Ocasional tiempo completo de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Programa de Trabajo Social de la Universidad de la Guajira. Ponente Nacional e Internacional, Investigadora activa del grupo de Investigación Palabra y Sociedad de la Universidad de la Guajira. lpmendoza@uniguajira.edu.co

** Magister en la Promoción y Protección de los DDHH. Especialista en el Derecho Internacional Humanitario. Abogado de Profesión. Docente Ocasional Tiempo completo de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas del Programa de Derecho de la Universidad de la Guajira. Coordinador del Grupo de Investigación Palabra y Sociedad de la Universidad de la Guajira. pa.redondo@uniguajira.edu.co

***Magister en Gerencia Empresarial (URBE). Especialista en Gerencia en Salud (UNIGUAJIRA). Administrador de empresas (UNIGUAJIRA). Docente Ocasional tiempo completo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de la Guajira dictando las asignaturas de Estadística y Metodología de la Investigación. Investigador activo del grupo de investigación Palabra y Sociedad de la Universidad de la Guajira. jjlopesierra@uniguajira.edu.co

Introducción

La educación y la cultura ambiental se han convertido en temas de gran relevancia en los tiempos actuales debido a la creciente preocupación por los problemas ambientales que enfrenta nuestro planeta. En un mundo cada vez más interconectado, donde los impactos ambientales trascienden las fronteras nacionales, la necesidad de promover la conciencia ambiental y la adopción de prácticas sostenibles se ha vuelto imperativa.

En este sentido, la educación y la cultura ambiental en el contexto de la educación superior son aspectos cruciales para preparar a las generaciones futuras y a los profesionales de diversas disciplinas para abordar los desafíos ambientales y promover un desarrollo sostenible. En este nivel educativo, la integración de la educación y la cultura ambiental se convierte en una herramienta poderosa para fomentar la conciencia, el compromiso y la acción ambiental

La principal meta de la educación superior es satisfacer las demandas de la sociedad, preparando a profesionales que posean valores y conocimientos que contribuyan a mejorar la calidad de vida y el entorno humano. Por esta razón, los enfoques educativos actuales necesitan evolucionar y ajustarse a los cambiantes entornos globales. En este contexto, en la década de 1970, surgió el concepto de Educación Ambiental (EA) como respuesta a la creciente preocupación por el deterioro del medio ambiente, con el propósito de educar a individuos comprometidos y conscientes de su responsabilidad con el entorno (Novo, 2019, p. 54).

En los países más desarrollados del mundo, el tema sobre educación y cultura ambiental se centra en la creciente conciencia de que los desafíos ambientales globales representan una amenaza significativa para el bienestar de las generaciones presentes y futuras. A pesar de los esfuerzos realizados a nivel mundial para abordar estos problemas, persisten numerosos desafíos en la promoción de la educación y la cultura ambiental de manera efectiva.

El consumismo y las actividades industriales son los principales impulsores de la productividad humana. No obstante, es innegable que, en la época actual, la preocupación ambiental se ha convertido en uno de los asuntos más destacados. Los desafíos más destacados que el mundo y los países tendrán que afrontar en las primeras décadas del siglo XXI engloban la degradación ambiental, el rápido agotamiento de los recursos naturales, el incremento de la exclusión social y la polarización, entre otros aspectos relevantes. Cada día, observamos el veloz deterioro de la capa de ozono, los cambios climáticos

derivados del efecto invernadero provocado por la contaminación del aire y el agua, la erosión de los suelos, la tala de árboles y la pérdida de diversidad biológica. Estos constituyen problemas medioambientales de alcance global que repercuten a nivel mundial, y nuestro país no se encuentra exento de su influencia.

Ante esta problemática, es esencial que las personas se concienticen y comprendan que no solo forman parte del mundo, sino que también tienen la capacidad de ofrecer soluciones ambientales. Es fundamental entender qué medidas tomar y cómo llevarlas a cabo para mejorar la calidad ambiental y evitar continuar con una actitud perjudicial e irresponsable en la gestión de los recursos naturales.

Hablando acerca de la importancia de desarrollar una cultura ambiental, se reconoce que, en la actualidad, la humanidad se enfrenta a la crisis del paradigma del desarrollo industrial, dado el marcado deterioro que sus efectos han causado en los sistemas que sustentan la vida en el planeta y en la propia supervivencia de la especie humana. Es evidente que la tecnología y la eficiencia económica están empezando a ceder ante las respuestas y reacciones de los sistemas naturales, que están siendo transformados de manera excesiva y no se respeta la lógica inherente a las leyes de la naturaleza, Socorro y Arroyo, (2022).

En este contexto, se han explorado formas de que la Educación Ambiental pueda generar conciencia, impartir conocimientos, fomentar actitudes y habilidades, además de cultivar la capacidad de participación y evaluación. Esto capacita a cada persona, como miembro de una sociedad, para asumir la responsabilidad de la influencia ambiental que deja a lo largo de su vida.

La educación ambiental tiene como objetivo principal contribuir a que las personas y comunidades desarrollen una mayor sostenibilidad y conciencia en relación con el entorno natural en general y los desafíos ambientales asociados. Su propósito es que las personas adquieran una comprensión fundamental del medio ambiente en su conjunto, comprendan los problemas asociados a él y reconozcan la presencia y el papel de la humanidad en dicho entorno, lo que implica asumir una responsabilidad crítica. Fomentando la adopción de valores sociales y un profundo interés por el entorno natural, motivando a las personas a involucrarse activamente en su conservación y mejora. Es fundamental que la educación ambiental llegue a diversos sectores de la sociedad utilizando una amplia gama de recursos didácticos. Se basa en la transformación de conocimientos y comportamientos de los individuos en relación con el entorno, con el propósito de promover una nueva conciencia que se traduzca en acciones diarias de protección ambiental.

Por todo lo anterior, cuando se trata del ámbito universitario, esta temática se encuentra incorporada en los planes de estudio, dado que la responsabilidad de proteger y preservar el medio ambiente es compartida por todas las personas. Cultivar la cultura ambiental implica proporcionar la orientación necesaria para fomentar y estimular actitudes pro ambientales, con el propósito de prevenir, proteger o restaurar el entorno natural. Se brindan los fundamentos conceptuales y las herramientas necesarias para mejorar y mantener la calidad de vida y coordinar esfuerzos hacia un desarrollo sostenible. Además, se busca establecer conocimientos y habilidades que capaciten a las personas para participar activamente en la gestión ambiental y contribuir a la mejora de nuestro entorno natural. Siguiendo las directrices de las políticas curriculares, resulta apropiado abordar de manera integral la naturaleza de los problemas ambientales

En este contexto, fomentar entornos en los que los estudiantes reconozcan la estrecha relación entre la producción y el consumo, así como la necesidad de que los actores involucrados se adapten y colaboren en un enfoque participativo. Además, buscar respaldo en las soluciones científicas propuestas por organismos internacionales y no gubernamentales que trabajan en la preservación del bienestar del planeta.

Asimismo, la gestión ambiental eficaz no se limita únicamente a la ejecución de políticas y normativas, sino que también implica impulsar una transformación cultural que fomente la conciencia ambiental en todos los estratos de la sociedad. Esto conlleva actividades de educación y sensibilización ambiental, así como la promoción de valores que coloquen la preservación del entorno natural en un lugar prioritario.

En la Universidad de La Guajira, concretamente en la facultad de Derecho, se nota una carencia de conciencia ambiental entre los estudiantes. A pesar de que existen puntos de recogida ecológica distribuidos en varios lugares de la universidad, con instrucciones claras sobre el tipo de residuo que deben depositarse en cada uno, los estudiantes tienden a arrojar sus desechos en cualquier contenedor, sin respetar las indicaciones. Este comportamiento refleja una falta de hábitos ambientales adecuados y una escasa valoración de la protección del medio ambiente tanto dentro como fuera de las instalaciones universitarias. Además, se evidencia una falta de sensibilización y una falta de iniciativa para abordar y resolver los problemas ambientales que se presentan.

Fundamentación teórica.

Cultura Ambiental

En lo que concierne a la cultura ambiental, se refiere a la concepción que establece los estándares para la relación y la interacción social en relación con la naturaleza (Miranda, 2014). De manera similar, se puede definir como la relación entre el ser humano y la naturaleza, donde se reflejan los valores, creencias, tradiciones, conocimientos y habilidades que influyen en la conducta de las personas hacia el entorno natural en su conjunto (Guzmán, 2015). Este concepto ha ganado importancia debido a los problemas ambientales que han surgido como resultado del calentamiento global, el efecto invernadero y otros factores identificados a nivel global, todos derivados de la interacción de la sociedad con la naturaleza y la creciente población.

Según algunos autores, como (Severiche & Acevedo, 2017, p. 272), la cultura se puede definir como "la manera en que las personas son y llevan a cabo actividades, basada en un conjunto de valores, creencias, rituales y tradiciones que configuran el estilo de vida". En lo que respecta a la cultura ambiental, está relacionada con "la protección del entorno natural", es lo que motiva a la humanidad a trabajar en la conservación de la biodiversidad y los ecosistemas, es decir, en mantener el equilibrio entre la sociedad y la naturaleza.

En este contexto, la cultura de las comunidades influye en el entorno urbano y tiene un efecto en la dinámica social y en la utilización de los recursos naturales en términos de su preservación, respeto y cuidado. De esta forma, los desafíos ambientales contemporáneos, además de estar relacionados con aspectos culturales, también plantean cuestiones relacionadas con la educación, incluyendo valores, creencias, conductas y conocimientos.

Educación Ambiental

La Educación Ambiental no debe limitarse exclusivamente al ámbito escolar, sino que debe extenderse hacia las comunidades, localidades, estados, naciones e incluso a nivel global. La magnitud del deterioro ambiental es difícil de identificar, ya que sus efectos se manifiestan en cualquier parte del mundo y tienen repercusiones en otros lugares. Por lo tanto, es esencial desarrollar una conciencia de formación y una identidad planetaria, una conciencia ecológica compartida por todos los seres vivos que coexisten en la biosfera. Reconocer esta conciencia nos lleva a promover la coexistencia y la armonía en la tierra (Morín et al., 2016, p. 14).

La educación ambiental debe facilitar la toma de conciencia de los diversos factores presentes en el mundo moderno, incluyendo aspectos sociales, culturales, políticos y otros. A través de este proceso, los individuos se preparan para desempeñar un papel crítico y activo en la sociedad. Esta educación implica el reconocimiento de valores y la aclaración de conceptos con el objetivo de cultivar actitudes positivas (Sánchez et al., 2020, p. 113).

La educación ambiental debe estimular la reflexión sobre cómo las acciones individuales afectan a la naturaleza y reconocer que la relación con el entorno está influenciada por varios factores. Por esta razón, su enseñanza no debe limitarse a un enfoque fragmentado, sino que debe ser incorporada en todas las disciplinas que conforman el plan de estudios, es decir, como un contenido interdisciplinario. Según la perspectiva de (Barba, 2019, p. 17), los contenidos interdisciplinarios son aquellos que no están vinculados directa ni exclusivamente a una materia específica, edad o nivel educativo, sino que tienen impacto en todas las áreas y deben ser abordados a lo largo de toda la educación. Estos contenidos surgen de las necesidades sociales y deben ser tratados de manera integral, ya que representan una respuesta pedagógica a las demandas que la escuela recibe en relación con los problemas sociales.

Dimensiones de la cultura y educación ambiental

La **Dimensión Cognitiva** se refiere al conjunto de ideas que reflejan el nivel de conocimiento e información sobre los problemas relacionados con el medio ambiente. Esto implica reconocer que el medio ambiente no es simplemente un tema aislado, sino que está intrínsecamente ligado a la realidad social, temporal y espacial. Además, se subraya la importancia de poseer conocimientos fundamentales que permitan una comprensión más profunda de los desafíos ambientales, con el fin de encontrar soluciones efectivas que tengan en cuenta tanto el pasado, el presente como el futuro. (Pisfil, 2019)

La Dimensión Cognitiva desempeña un papel fundamental en la construcción de la cultura y educación ambiental debido a su relevancia en la adquisición de conocimientos y comprensión de los problemas ambientales, proporcionando la base de conocimientos necesaria para comprender, apreciar y abordar los desafíos ambientales, lo que a su vez contribuye a la formación de una cultura ambiental sólida y a la toma de decisiones responsables en relación con el medio ambiente.

La **Dimensión Afectiva** engloba el conjunto de emociones que expresan sentimientos y creencias relacionados con el medio ambiente. Desde este enfoque, los problemas ambientales no solo se consideran como desafíos que deben abordarse, sino que también se perciben como un entorno vital en

el que es factible cultivar un sentido de pertenencia. Esto puede manifestarse, por ejemplo, a través de la apreciación de la diversidad biocultural o incluso en términos de valores morales. (Pisfil, 2019)

La importancia de la dimensión Afectiva radica en su función fundamental para forjar una cultura ambiental sólida, ya que ejerce influencia directa en las actitudes, valores y motivaciones de las personas respecto al medio ambiente. Desarrollar una conexión emocional positiva con la naturaleza puede servir como un catalizador poderoso para generar un compromiso duradero con la preservación y la sostenibilidad ambiental.

La **Dimensión Conativa**, también conocida como la "faceta volitiva o conducta moral", abarca las actitudes que los estudiantes universitarios deben desarrollar para contribuir a la solución de problemas ambientales. Esto implica que los estudiantes deben mostrar un genuino interés y participación en las actividades relacionadas con el medio ambiente. Además de adoptar comportamientos basados en la moral social, esta dimensión incluye todas las acciones que se basan en principios éticos sólidos, y promueve la adquisición de habilidades que fortalezcan estos valores. (Pisfil, 2019).

La misma desempeña un papel significativo en la cultura y educación ambiental al abordar las actitudes, motivaciones y comportamientos de las personas en relación con el medio ambiente, enfocándose en las actitudes, motivaciones y comportamientos de las personas en relación con el medio ambiente. Al alentar comportamientos más responsables y sostenibles, contribuye a la creación de una cultura ambiental más sólida y al logro de objetivos de conservación y sostenibilidad.

Por último, en la **Dimensión Sociocultural**, en línea con la perspectiva de Vygotsky, se sostiene que tanto el desarrollo como el aprendizaje interactúan mutuamente, y se considera que el aprendizaje es un factor influyente en el desarrollo. Desde la óptica de Vygotsky, la adquisición de nuevos conocimientos se interpreta como una forma de socialización. Él concibe a los seres humanos como productos más de su interacción social que de sus características biológicas, por lo tanto, se refiere a las funciones superiores que se derivan del desarrollo cultural y que implican el uso de herramientas y mediadores culturales.

La teoría de Lev Vygotsky se basa en la idea de que el aprendizaje se produce en el contexto de la sociedad y el entorno en el que las personas se desenvuelven. Según él, el ser humano debe estar inmerso en una comunidad porque es a través de la interacción social que se impulsa el proceso de aprendizaje y, por consiguiente, el desarrollo. Para que esto ocurra de manera efectiva, es fundamental considerar dos

elementos clave: el entorno social y la capacidad de imitación. Vygotsky argumenta que el aprendizaje se facilita cuando se transmite dentro de un grupo en lugar de dirigirse exclusivamente a un individuo.

El desarrollo humano no puede manifestarse ni progresar de manera aislada; en cambio, depende en gran medida de las interacciones con adultos que actúan como transmisores de la cultura. La contribución del entorno social, es decir, el proceso de aprendizaje, juega un papel fundamental en la construcción de las capacidades humanas. Tomemos, por ejemplo, la adquisición del lenguaje: durante este proceso, el lenguaje, que es un instrumento cultural, se incorpora como una parte esencial de las estructuras psicológicas del individuo. El lenguaje, que tiene sus raíces en la sociedad, interactúa con otras funciones mentales, como el pensamiento, dando lugar al pensamiento verbal.

Las ideas teóricas de Lev Vygotsky ofrecen perspectivas valiosas para reconsiderar la educación y la práctica pedagógica. Estas propuestas subrayan la importancia de valorar la diversidad cultural de los individuos y proporcionar actividades significativas que impulsen tanto el desarrollo personal como el colectivo. El objetivo es formar individuos críticos y creativos capaces de impulsar los cambios necesarios en nuestra sociedad. Por lo tanto, es esencial que los docentes tengan en cuenta este aspecto fundamental al organizar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Las dimensiones del desarrollo en el contexto de la educación ambiental se llevan a cabo a través de los contenidos, que se consideran instrumentos. La educación no debe confundirse con el aprendizaje, y, paradójicamente, se ha mantenido una perspectiva opuesta que ha convertido la educación en un proceso centrado en la copia de textos y la memorización de los mismos. Esta visión errónea lleva a la creencia ingenua de que la función educativa se ha cumplido.

Métodos

La investigación es una herramienta esencial, una actividad necesaria para examinar, profundizar y generar nuevos conocimientos a partir de observaciones concretas. En este sentido, el presente estudio adopta un enfoque descriptivo-analítico, en el cual se describen, analizan y se interpretan los aspectos más relevantes del problema desde la perspectiva de uno o varios de los atributos distintivos de las variables: la gestión del talento humano de los directores de programas y la función académica de los profesores que trabajan en las Universidades Públicas del Departamento de La Guajira.

En este sentido, según (Méndez, 2020, p 58), el enfoque descriptivo en la investigación tiene como finalidad identificar las características del conjunto que está siendo estudiado. Se analizan

comportamientos específicos dentro de la población total de investigación con el fin de descubrir y verificar las relaciones entre las variables de estudio. De acuerdo con los objetivos planteados, el investigador especifica el tipo de descripción que pretende llevar a cabo.

Además, este estudio se clasifica como un estudio de campo, ya que implica la descripción directa de la variable en el lugar donde ocurre el fenómeno. Esto está en línea con la definición de (Sabino, 2012, p. 92), que señala que "los estudios de campo se centran en la recopilación de datos procedentes de fuentes primarias en el contexto real en el que se encuentra la variable".

Tal como indican (Hernández et al., 2016, p. 173), los diseños no experimentales se caracterizan por no involucrar la manipulación de las variables de estudio. Estos diseños se denominan "transversales descriptivos" cuando su objetivo principal es describir el comportamiento de las variables sin intervenir en su evolución normal, centrándose en un único punto temporal. En este mismo contexto, el diseño específico de este estudio se clasifica como transeccional, ya que la medición de la variable se llevará a cabo en un solo momento sin tener en cuenta, como lo explican los autores mencionados, sus condiciones previas ni posteriores.

En este sentido, (Hernández et al., 2016, p. 145) explican que el universo de investigación comprende todos los elementos, seres u objetos que comparten las mismas características, mediciones y observaciones necesarias para un estudio en particular. Esta definición se complementa con la de (Hurtado, 2012, p. 69), quien se refiere al universo como el conjunto de elementos que están sujetos a observación. Es, en última instancia, el grupo sobre el cual se busca obtener resultados y hacia el cual se dirige el estudio.

Siguiendo con lo mencionado anteriormente, la población que se consideró para esta investigación consistió en los docentes que formaban parte del programa de educación en la Universidad de La Guajira, sede Fonseca, así como en un total de ciento veinte (120) estudiantes que estaban cursando el primer semestre de la carrera de Derecho en la Universidad de La Guajira, sede Riohacha, ubicada en el Departamento de La Guajira.

Dado el tamaño de la población, que es finita y accesible para la investigación, se optó por no utilizar la técnica de muestreo y se llevó a cabo un censo. Esto significa que todas las unidades de la población fueron incluidas en su totalidad en el estudio, como lo define (Tamayo, 2014, p. 94), donde el censo poblacional abarca a todos los miembros de la población.

Las técnicas e instrumentos de recopilación de datos se refieren al conjunto de normas y procedimientos que permiten al investigador establecer una conexión con el objeto o sujeto de estudio. Según (Arias, 2016, p. 84), existen varias técnicas destinadas a obtener información con el propósito de registrar de manera sistemática las conductas manifestadas por diversos individuos en su entorno. En este caso, se aplicó un instrumento en formato de cuestionario que contenía respuestas dicotómicas para medir y recolectar datos de los sujetos que son objeto de estudio.

Como señalan (Hernández et al., 2016, p. 202), la validez de un instrumento de medición se refiere a la medida en que dicho instrumento realmente evalúa la variable que se intenta medir. Desde esta perspectiva, antes de su aplicación, se llevará a cabo una validación de contenido con el fin de verificar la coherencia entre los objetivos de la investigación y las bases teóricas. Para este propósito, se presentará el instrumento a 10 expertos en gerencia financiera, gestión presupuestaria y metodología de la investigación, quienes emitirán sus juicios y recomendaciones. Estos aportes serán considerados en la revisión final del instrumento.

En cuanto a la confiabilidad, según (Chávez, 2011, p. 136), se lleva a cabo para evaluar la precisión de los resultados obtenidos cuando se aplica un instrumento en situaciones similares. Para estimarla, se administrará el cuestionario a una muestra de 10 individuos que comparten características similares con la población de estudio, pero que no formarán parte de esta población en sí. Se utilizará el coeficiente de Cronbach para esta estimación, el cual es adecuado para pruebas que incluyen ítems con respuestas alternativas y puede medirse con una única administración del cuestionario.

Los resultados necesarios para abordar los objetivos de la investigación fueron sometidos a un análisis mediante estadística descriptiva. En esta perspectiva, (Chávez, 2011, p.147) explica que la estadística descriptiva se emplea cuando se busca obtener una visión completa del conjunto de datos desde una perspectiva cuantitativa. Esta herramienta estadística facilita la comprensión del comportamiento de la variable en estudio.

Resultados

Tabla 1. Dimensiones de la cultura y gestión ambiental

Categoría de Respuestas	SI	NO	Promedio 0	Pondera
Indicadores				

	Fa.	%	Fa	%	
Cognitiva	47	39.10	73	60.90	100%
Afectiva	51	43.50	69	57.50	100%
Conativa	40	33.33	80	66.67	100%
Sociocultural	52	43.33	68	56.57	100%

Fuente: las investigadoras (2023)

En lo que respecta a la dimensión cognitiva, de los 120 estudiantes inscritos en el primer semestre de la carrera de Derecho de la Universidad de la Guajira, 73 de ellos indicaron que carecen de conocimiento en temas ambientales como Cultura y Gestión ambiental, ecología, recursos naturales, entre otros, lo que representa un 60.90% del total, mientras que 47 estudiantes, equivalentes al 39.10%, tienen un conocimiento de los temas ambientales actuales. Este hallazgo señala la existencia de un problema que debe ser abordado para corregir los indicadores siguientes:

- ✓ Realizar una investigación sobre el tema de Cultura y Gestión ambiental.
- ✓ Realizar exposiciones sobre el tema de Recursos Naturales.

En lo que respecta a la dimensión afectiva, un grupo de estudiantes que constituye el 43.50% del total de estudiantes del primer semestre de la carrera de Derecho expresó que considera de gran importancia fomentar los valores ambientales, ya que estos contribuyen significativamente a crear un ambiente universitario limpio y agradable. Sin embargo, el 57.50% restante, que representa a 69 estudiantes, muestra una preocupación limitada por mantener un entorno limpio y saludable, lo que refleja cierta indiferencia. Estos indicadores deben ser abordados para su corrección:

- ✓ Fomentar la conciencia ambiental en los estudiantes mediante la implementación de proyectos y talleres.
- ✓ Crear entornos propicios y limpios que faciliten un aprendizaje con sentido.
- ✓ Identificar los desafíos ambientales presentes en la Universidad de la Guajira.

En lo que respecta a la dimensión Conativa, el 33.33% de los estudiantes, que equivale a 40 estudiantes, manifestaron que efectivamente muestran actitudes orientadas a abordar y mejorar los problemas ambientales, incluyendo la corrección de sus compañeros cuando no utilizan adecuadamente los contenedores ecológicos. Sin embargo, un porcentaje más amplio, el 66.67% que corresponde a 80

estudiantes de la escuela de Derecho, parece estar menos comprometido con los problemas ambientales que afectan a su comunidad y a su institución educativa. Estos resultados señalan la necesidad de mejorar los siguientes indicadores:

- ✓ Promover el uso correcto de los recipientes ecológicos.
- ✓ Fomentar la conciencia y la participación en la creación de grupos de trabajo ambiental en la Universidad de la Guajira
- ✓ Talleres para mejorar los problemas ambientales de su entorno.

Finalmente, en cuanto a la dimensión Sociocultural, de los 120 estudiantes encuestados, el 43,33% de ellos, que equivale a 52 estudiantes, expresaron una gran preocupación por los problemas ambientales que afectan a su comunidad como estudiantes universitarios. Están convencidos de que la falta de prácticas ambientales en el hogar tiene un impacto directo en la Universidad. Sin embargo, lamentablemente, el 56,67%, representado por 68 estudiantes, aún no le dan la debida importancia a los problemas ambientales que les rodean. Siguen manteniendo malos hábitos ambientales, como el uso inadecuado de los contenedores ecológicos, y no muestran mejoras en su cultura ambiental.

Los indicadores que se pueden mejorar son los siguientes:

- ✓ Fomentar la conciencia ambiental entre los estudiantes universitarios y promover la búsqueda de soluciones prácticas a los problemas ambientales.
- ✓ Llevar a cabo talleres que contribuyan a abordar y resolver los problemas ambientales presentes en su entorno.
- ✓ Establecer acuerdos con los estudiantes para promover comportamientos ambientalmente responsables tanto dentro como fuera de la Universidad.

Discusión

A través de la encuesta realizada a los estudiantes de la carrera de Derecho de la Universidad de la Guajira, se ha identificado que la dimensión Conativa es la que presenta un nivel más bajo, con un 60.90% de representación, lo que equivale a 73 estudiantes que no muestran una actitud positiva frente a los problemas ambientales, ya sea en el ámbito universitario o en su comunidad. Por ejemplo, no utilizan

adecuadamente los recipientes ecológicos de la Universidad y no intervienen para corregir a sus compañeros cuando muestran una actitud negativa hacia el cuidado del medio ambiente.

Se evidencia un elevado índice en la Dimensión Cognitiva, que corresponde al 57.50% y está representado por 69 estudiantes que carecen de conocimientos sobre temas ambientales cruciales. Esto tiene un impacto significativo en su falta de conciencia ambiental y en la falta de cuidado del medio ambiente. Este diagnóstico guarda similitudes con la tesis de (Pisfil, 2019) de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Perú, que concluye que en la formación de estudiantes universitarios de Geografía persisten deficiencias en términos de conocimiento, actitudes y desarrollo ambiental.

En lo que respecta a la Dimensión Afectiva, el 66.67% de los 80 estudiantes no respaldan ni promueven valores ambientales, lo que resulta en la falta de contribución a la creación de un ambiente limpio y agradable. Por otro lado, en la Dimensión Sociocultural, el 56.67% de los estudiantes muestra prácticas ambientales deficientes y no hace mejoras en su cultura ambiental. Estos resultados son comparables con los hallazgos de la investigación de (Villota et al., 2017) en su tesis "Fortalecimiento de la Cultura Ambiental en la Institución Educativa Rural Santa Isabel". En esta investigación se identificó que la cultura ambiental no está arraigada en la institución educativa, lo que conlleva a la adopción de prácticas ambientales deficientes.

Conclusiones

La gran mayoría de los estudiantes de la carrera de Derecho exhibieron un nivel insuficiente de cultura y gestión ambiental, como se evidenció a través de múltiples indicadores que abarcan las esferas cognitiva, afectiva, conativa y sociocultural. Los estudiantes tienden a carecer de reflexión sobre cuestiones relacionadas con el medio ambiente, muestran falta de atención hacia los problemas ambientales que les rodean y no buscan soluciones para abordarlos. Además, presentan una carencia de prácticas ambientales positivas.

Evidenciándose la falta de comprensión, motivación y acción en relación con el medio ambiente, lo que dificulta la transición hacia una sociedad más sostenible y consciente del entorno. Por lo tanto, es fundamental abordar estas dimensiones de manera integral en la educación ambiental y la promoción de una cultura ambiental sólida.

Los profesionales del derecho que están interesados en la cultura ambiental tienen varias oportunidades en el campo laboral para aplicar sus conocimientos y contribuir a la promoción y

protección del medio ambiente. La combinación de habilidades legales con un compromiso ambiental puede ser valiosa en la resolución de problemas ambientales y en la promoción de prácticas sostenibles.

Referencias Bibliográficas

- Arias, F (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas Venezuela. Editorial Episteme
- Barba, M. (2019). Límites e indefiniciones de la educación ambiental, un debate permanente. España. *RES, Revista de Educación social*. Vol 28, 9-31. Ediciones CGCEES.
- Chávez, N. (2011). *Introducción a la Investigación Educativa*. Maracaibo. Editorial Ars Gráfica S. A
- Gutiérrez, J. (2019). 50 años de educación ambiental: un balance incompleto hacia la educación ecosocial en el Antropoceno. *Carpeta Informativa del CENEAM*, 3-15. https://www.miteco.gob.es/en/ceneam/carpeta-informativa-del-ceneam/numerosanteriores/carpeta-mayo-2019_tcm38-496709.pdf
- Guzmán, E. (2015). Cultura escolar: reflexiones sobre su intervención desde una mirada sociocultural de la psicología educacional. Chile. *Revista SUMMA psicológica UST*, Vol 12 (2), 7-17. Universidad Santo Tomas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2016). *Metodología de la investigación*. México. Editorial Mc Graw-Hill.
- Hurtado, J. (2012). *El proyecto de Investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación*. Caracas. Ediciones Quirón.
- Méndez, C. (2020). *Metodología de la Investigación. Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. Colombia. Editorial alphaeditorial.
- Miranda, L. (2014). Cultura ambiental: un estudio desde las dimensiones de valor, creencias, actitudes y comportamientos ambientales. Antioquia, Colombia. *Revista PML*, Vol 8(2).
- Morín, E. y Delgado, C (2016). *Reinventar la educación*. México: Multiversidad Mundo Real Edgar Morín
- Novo, M (2019). Educación ambiental y transición ecológica. España. *Ambienta Revista del Ministerio de Medio Ambiente*. N° 125. Pág. 32-41.
- Pisfil, M (2019). *Propuesta de Innovación didáctica en el área Cultura y Gestión Ambiental en la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial de la Universidad Señor de Sipán*. Perú. Maestría en Ciencias de la Educación. Universidad. Nacional Pedro Ruiz Gallo
- Sabino, C (2014). *El Proceso de Investigación*. Buenos Aires. Editorial Lumen-Humanitas.
- Sánchez, R., & Ossa, C. (2020). Educación ambiental en la escuela chilena. *Revista académica UCMaule*. N° (59), 103-128. Talca Chile. Ediciones Universidad Católica del Maule

Severiche, C., Gómez, E. y Morales, J. (2017). La educación ambiental como base cultural y estrategia para el desarrollo sostenible. *Revista Telos*. Vol.18, N° (2), 266-281. Maracaibo-Venezuela. Ediciones Universidad Rafael Beloso Chacín.

Socorro, N y Arroyo, A (2022). Cultura ambiental desde la proyección social comunitaria para la comprensión colectiva de la sustentabilidad. *Revista Tecné, Episteme y Didaxis TED*. N° (52), 283-302. Bogotá – Colombia. Ediciones Universidad Pedagógica Nacional.

Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación científica*. México. Editorial Limusa.

Villota, G; Montero, E; Lasso, O y Enríquez, R (2017). "*Fortalecimiento de la Cultura Ambiental en la Institución Educativa Rural Santa Isabel*". Colombia. Maestría en Educación. Universidad Pontificia Bolivariana.

Canales de acceso a mercados internacionales aplicados por los coaches profesionales

3JCIJGH-38

*Paola Villasmil

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito describir los canales de acceso a mercados internacionales aplicadas por los coaches, sustentándose en los aportes teóricos de Araya (2009), Cano y Begoña (2010), entre otros. La metodología fue descriptiva, cuantitativa, no experimental, transversal y de campo. Este instrumento se aplicó a una muestra poblacional de 10 coaches venezolanos internacionales certificados por comunidades de coaching. Los resultados fueron tabulados a través de una matriz de múltiple entrada y su tratamiento estadístico fue descriptivo e inferencial mediante el intervalo de confianza de la media poblacional. Se obtuvo una inclinación hacia la entrada directa mediante un representante para la introducción de la marca a nivel internacional, así como la participación en eventos masivos en mercados internacionales.

Palabras clave: coaches, marca personal, marketing personal

Channels of access to international markets applied by professional coaches.

Abstract

The purpose of this research was to describe the access channels to international markets applied by coaches, based on the theoretical contributions of Araya (2009), Cano and Begoña (2010), among others. The methodology was descriptive, quantitative, non-experimental, transversal and field. This instrument was applied to a population sample of 10 international Venezuelan coaches certified by coaching communities. The results were tabulated through a multiple entry matrix and its statistical treatment was descriptive and inferential using the confidence interval of the population mean. An inclination was obtained towards direct entry through a representative for the introduction of the brand internationally as well as participation in massive events in international markets.

Keywords: coaches, personal brand, personal marketing

*Administradora. Doctora en Ciencias Gerenciales de la Universidad. Dr. Rafael Belloso Chacín. Magister Scientiarum en Gerencia de Mercadeo, Profesor Titular de URBE y Agregada en la Universidad del Zulia, Maracaibo-Venezuela. e-mail: paolacvm11@gmail.com teléfono: 58(412) 6679738

Introducción

La gerencia moderna resalta la importancia de las personas dentro de las organizaciones, destacando la idea de que la marca personal de cada uno es un elemento determinante e influyente sobre la creación de la imagen corporativa. En este orden de ideas, Pérez (2008) expresa que el propósito de la marca personal es conseguir identificar aquello que hace valioso, útil y fiable a un individuo para que se perciba como la persona y/o profesional con quién vale la pena estar o trabajar. El objetivo final de la misma sea personal o comercial, es exactamente ese: que se considere ser la mejor opción, así como seleccionado para trabajar.

En este orden de ideas, Peters (2005) pionero en el desarrollo de la marca personal expresó “Las grandes compañías entienden la importancia de las marcas. Hoy, en la era de las personas, tú debes ser tu propia marca”. En esta misma línea, es válido precisar el proceso de internacionalización, raya (2009) como procedimientos en los que las marcas crean las condiciones para preparar la salida al mercado internacional, es la posibilidad de insertarse en dicho mercado o ampliar la vinculación al mismo.

A tal efecto la mercadotecnia Internacional conforma el conjunto de estrategias por las que se hace llegar un bien o servicio a mercados extranjeros direccionado a una población en específico. En las últimas décadas, se han experimentado cambios fundamentales en la forma como se gestionan y dirigen las empresas a nivel mundial. Esto ha dado lugar a nuevas tendencias en la gestión del siglo XXI, donde el desarrollo del talento humano se ha convertido en un pilar esencial para lograr los objetivos corporativos. En este contexto, el coaching ha emergido como un modelo destacado en la cultura organizacional moderna, caracterizándolo como una práctica empresarial que difiere significativamente del enfoque tradicional de "ordenar y mandar", según la perspectiva de Whitmore (2011, p. 35), quien es reconocido como uno de los pioneros del coaching contemporáneo.

En relación a este tema, la Federación Internacional de Coaching ICF (2012), la principal organización de coaches profesionales a nivel mundial con más de 25,000 coaches distribuidos en 123 países, en su más reciente análisis de consumidores denominado "Estudio Global de Consumidores 2012", señaló como el 42.6% de los clientes que han utilizado los servicios de un coach certificado han experimentado un aumento en la productividad de sus equipos de trabajo y en la motivación grupal. Esto confirma la eficacia de la aplicación de este enfoque de gestión en la búsqueda de ventajas competitivas en los mercados en constante evolución en la actualidad.

En este contexto, para los fines de esta investigación, es necesario definir al coach como el profesional que lleva a cabo el proceso de coaching, ya sea de manera independiente o dentro de una organización, desempeñando una función integral. Además, es relevante mencionar que, según la ICF en 2012, la mayor concentración de profesionales de esta disciplina se encuentra en España, donde empresas y pymes cuentan con asesores de coaching tanto externos como internos en su estructura jerárquica para definir su modelo de negocio. Ejemplos de estas empresas son BBVA, Nestlé España, Sephora, Caja Real de España, EUFRED, Reale, entre otras.

Según el mismo estudio la distribución geográfica de estos profesionales en el mundo se encuentra concentrada principalmente en Europa Occidental 37% representando 17.800 coaches, seguido de América del Norte 33% con 15.800 profesionales certificados, Latinoamérica y el Caribe 5% con 2600, Europa Oriental 7% conformado por 3500, Oriente medio y África 4% con 2100, Asia 7% precisando 3300, Oceanía 5% con 2400 para una muestra total de 47.500 coaches.

Por otra parte, en el caso de Venezuela dentro de Suramérica en particular existe un especial conocimiento de la dirección y promoción del negocio de coaching producto de la presencia en el país de uno de los padres de la corriente americana de esta herramienta de negocios Wolfgang Hoffmann quien representa la principal asociación de América, segunda en el mundo” la Comunidad Internacional de Coaching (ICC según sus siglas en inglés)” con más de 11.000 profesionales certificados repartidos entre 60 países. En este sentido, la ICC es la organización de principal prestigio y reconocimiento global en Venezuela poseyendo 475 coaches en sus programas en las diferentes especialidades.

Importante destacar que el anteriormente mencionado representante de la ICC, y especialista del área Wolfgang Hoffmann considera que para el año 2014 en el país existen 2500 coaches certificados mediante las comunidades internacionales. Asimismo, se debe señalar que no existen estudios en Venezuela y el Zulia referentes a los atributos valorados para la marca personal de los coaches o sobre los aspectos que determinen la internacionalización de los mismos.

En este sentido, se conoce según información estadística del año 2015 de la empresa Acción para el Éxito representante de la Comunidad Integrativa de Coaches de España en Venezuela, sus colegiados solo el 10% del total de profesionales que realizan el programa de formación y certificación logra efectivamente introducirse en el mercado del negocio del coaching en el país evidenciado en la oferta de profesionales como oferta de servicios de coaching que existe en el estado Zulia en el área, así como en

el número de profesionales que efectivamente se desarrolla en el área solicitando la validación de competencias con especialistas de la comunidad avalista en el campo propio de acción.

Es así como se observa una deficiencia por parte de estos profesionales en coaching en Venezuela donde cerca del 90% no logra introducirse al mercado, siendo según la principal comunidad internacional de la región se identifica la principal causa el desconocimiento de estrategias de marketing personal para lograr la introducción al mercado gerencial internacional como profesional independiente, igualmente destacando como factor cultural el índice de formación en la gestión empresarial se encuentra en proceso de transformación a nuevos modelos de gerencia basados en el desarrollo de talento principalmente en grandes empresas aun cuando en el sector PYME prevalecen los modelos de autoritarismo principalmente.

Por lo tanto, es posible que en Venezuela se reduzca la disponibilidad de servicios profesionales de coaching en el ámbito de la formación gerencial empresarial y el desarrollo del talento humano como modelo de gestión. Esto podría afectar el notable crecimiento que esta disciplina experimenta actualmente en la región sudamericana.

En vista de lo anterior, se plantea la importancia de identificar los canales de acceso a los mercados internacionales que podrían brindar oportunidades a los coaches para ejercer su profesión de manera efectiva.

Canales de Acceso a Mercados internacionales.

La forma de entrada está determinada por el tipo de acceso que la empresa quiere utilizar para su entrada en el mercado seleccionado. La forma de entrada viene determinada por el grado de implicación de la empresa en los mercados seleccionados. Habitualmente la empresa testea el mercado para ver sus posibilidades, realizando pruebas temporales o como una “apuesta” a la que no está dispuesta a destinar grandes recursos, y a medida que va teniendo un conocimiento más profundo del mercado la “apuesta” va siendo mayor y por tanto la inversión también se incrementa. Cano y Begoña (2010).

A los efectos de esta investigación la forma de entrada se define como todos los canales de acceso que utilizan los coaches para la consolidación de su marca personal mediante la internacionalización a través del acceso a los mercados extranjeros una vez ha seleccionado aquellos que representan una propuesta de mayor provecho y la estrategia de mercado que se utilizará.

Entrada Directa

Según Cano y Begoña (2010), la entrada directa corresponde a la inversión directa de la empresa en el nuevo mercado internacional. Entre los mismos encontramos la entrada directa mediante Comerciales propios creando empresas con personal contratado, con agentes vendedores contactados en el país destino, comisionistas y representantes para la búsqueda de clientes que adquieran sus servicios profesionales y/o organicen eventos masivos, así como creando nuevas filiales y sucursales de sus empresas de consultoría en coaching en el nuevo mercado objetivo.

Para los propósitos de este estudio, la forma de entrada se refiere a todos los métodos -vías que los coaches emplean para establecer y fortalecer su propia identidad, así como reputación a nivel internacional al acceder a mercados extranjeros. Esto ocurre después de haber seleccionado los mercados que consideran más beneficiosos habiendo una vez definido la estrategia de mercado que van a utilizar.

Acceso indirecto

En este particular Cano y Begoña (2010), se refieren al acceso indirecto en el caso donde un distribuidor del mercado internacional compra los productos de la empresa y asume la entera responsabilidad de venderlos en el mercado extranjero. Mediante esta modalidad el distribuidor se convierte en un cliente de la empresa, y la empresa en un proveedor de servicios internacional del mismo. Dentro de esta se encuentran la modalidad de distribuidores, empresas de comercio internacional, y transferencia de tecnología y conocimiento.

Considerando lo mencionado previamente, en el contexto de este estudio, se pueden definir las vías de acceso indirecto como aquellas en las cuales los coaches ofrecen sus servicios a empresas en el extranjero, que actúan como sus clientes. Estas empresas se encargan de la su comercialización y difusión de la marca del coach en el mercado, manejando todas las interacciones con el público, ya sea un público especializado o masivo. Esto impulsa la promoción de la marca personal de los coaches facilitando su internacionalización a través de la expansión a nuevos mercados

Acceso en Grupo

Los accesos en grupo a mercados internacionales se manejaban bajo las figuras de Consorcio de exportación: el cual es una unión de empresas cuyo objetivo es agrupar productos y servicios para poder ofrecer más volumen y mejor precio de cara a la exportación o bien las Uniones de empresas:

con un objetivo temporal en procedentes de uno o varios países para agrupar esfuerzos en la producción y/o comercialización de productos pudiendo obtener una masa crítica que mejora la competitividad. Cano y Begoña (2010).

Siguiendo este orden de ideas, se señalan los accesos en grupo como alianzas estratégicas internacionales a las cuales aplican los coaches con entes en mercados extranjeros para maximizar su capacidad productiva en nuevos territorios mediante ofertas de servicios de coaching fortalecidos con profesionales de naciones bilaterales que puedan ofertar importantes valores agregados en una relación ganar-ganar para el fortalecimiento de la marca personal y la internacionalización de los coaches.

Metodología

Este artículo comprende una investigación clasificada, según el método, como descriptiva, no experimental y de campo. La población objeto de estudio constituyó a 10 coaches venezolanos con presencia en mercados globales de América Latina, certificados por la International Coach Federation (ICF), International Coaching Community (ICC), Asociación Internacional de Coaching (IAC se utilizó la muestra censal, donde fueron seleccionados la población completa acorde con el perfil establecido, teniendo además acceso comunicacional a esta; por otra parte, La recolección de datos se hizo mediante la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual presentó 11 preguntas de carácter cerrado con escala tipo Likert.

Resultados y Discusión

Tabla 1.

Indicador entrada Directa.

	Para la introducción al mercado extranjero los coaches realizan la inversión con fondos propios.		Los coaches crean sus propias empresas en mercados extranjeros para introducirse en ellos.		Los coaches contratan un agente representante para llevar a cabo la introducción a un mercado internacional selecto.	
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr
Totalmente de acuerdo	3	30%	1	10%	1	10%
De acuerdo	3	30%	3	30%	5	50%

Ni en acuerdo, Ni en desacuerdo.	3	30%	3	30%	1	10%
En desacuerdo	1	10%	2	20%	1	10%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	1	10%	2	20%
Total	10	100%	10	100%	10	100%
Medidas descriptivas	Media	Desv. E.	Media	Desv. E.	Media	Desv. E.
	3.80	1.03	3.10	1.19	3.20	1.39
Intervalo de confianza 95%	Min	Max	Min	Max	Min	Min
	3.06	4.54	2.24	3.96	2.20	4.20
Media	3.36		Desv. E.		1.20	
Intervalo de confianza 95%	Min	Max				
Interpretación Según Baremo	Ni en acuerdo, ni en Desacuerdo.		Baja dispersión de los datos Alta confiabilidad del indicador.			

Fuente: Villasmil (2017)

En la tabla 1, se analiza el indicador entrada directa, como se muestra para la introducción al mercado extranjero los coaches realizan la inversión con fondos propios obtuvo el 30% totalmente de acuerdo, 30% de acuerdo, 30% ni en acuerdo ni en desacuerdo, y un 10% en desacuerdo; con una media de 3.80 puntos se cataloga como una premisa parcialmente acertada con tendencia positiva del 60%. En cuanto a la dispersión de datos es baja ubicada en 1.03 puntos. Se afirma con un 95% de confianza que la media poblacional de los coaches se encuentra entre 3.06 – 4.54 puntos de acuerdo y altamente de acuerdo con las estrategias planteadas.

Por otra parte, en relación a la creación sus propias empresas en mercado extranjero para introducirse en ellos, 10% está en total acuerdo, 30% de acuerdo, 30% se encuentra ni en acuerdo ni en desacuerdo, 20% está en desacuerdo, y 10% en total desacuerdo. La media se ubica en 3.10 puntos con catalogación de ni en acuerdo ni en desacuerdo a la aplicación de dicha premisa, alcanzando una desviación estándar de 1.19 puntos con baja dispersión, indicando alta confiabilidad de la respuesta. La media poblacional de los coaches se ubica con un 95% de confianza entre 2.24 – 3.96 puntos.

En cuanto a la contratación de un agente representante para llevar a cabo la introducción al mercado extranjero selecto, 10% está totalmente de acuerdo, 50% de acuerdo, 10% ni en acuerdo ni en desacuerdo, 10% está en desacuerdo, y 20% está en total desacuerdo, con media de 3,20 puntos se cataloga como de ni en acuerdo ni en desacuerdo la aplicación de dicha premisa, sin embargo existe tendencia positiva del

60% a la aplicación de la misma por los coaches, asimismo la desviación estándar es de 1.39 puntos con baja dispersión de los datos. El intervalo de confianza de la media poblacional de los coaches se ubica entre 2.20 – 4.20 puntos con 95% de seguridad.

Con respecto a la media del indicador entrada directa se ubicó en 3.36 puntos siendo catalogada como en acuerdo ni en desacuerdo con baja dispersión de datos de 1.20 puntos y alta confiabilidad de la respuesta. El intervalo de confianza de la media poblacional de los coaches se ubica entre 2.04 – 4.68 puntos con 95% de seguridad. Cabe destacar que la media del indicador se ve afectado por el ítem referente a la creación de empresas propias en mercados internacionales, lo cual en promedio no es una estrategia muy utilizada.

A continuación, para obtener un análisis más profundo de las estrategias de entrada directa utilizadas por los coaches se planteará el análisis de los ítems utilizados para medir el indicador sin la estrategia de internacionalización que obtuviese la menor aceptación por cuanto la media aritmética del indicador se ve afectado por la misma, para conocer la utilización real de sus estrategias.

Tabla 2
Indicador entrada Directa (Estrategia condicionada)

	Para la introducción al mercado extranjero los coaches realizan la inversión con fondos propios.		Los coaches contratan un agente representante para llevar a cabo la introducción a un mercado internacional selecto.	
	Fa	Fr	Fa	Fr
Totalmente de acuerdo	3	30%	1	10%
De acuerdo	3	30%	5	50%
Ni en acuerdo, Ni en desacuerdo.	3	30%	1	10%
En desacuerdo	1	10%	1	10%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	2	20%
Total	10	100%	10	100%
Medidas descriptivas	Media	Desv. E.	Media	Desv. E.
	3.80	1.03	3.20	1.39
Intervalo de confianza 95%	Min	Max	Min	Min
	3.06	4.54	2.20	4.20
Media	3.50		Desv. E.	1.20
Intervalo de confianza 95%	Min	Max		
	2.04	4.68		
Interpretación Según Baremo	Ni en acuerdo, ni en Desacuerdo.		Baja dispersión de los datos Alta confiabilidad del indicador.	

Fuente: Villasmil (2017)

En este particular, en la tabla 2 se analiza el indicador entrada directa sin la estrategia de la creación de empresas para introducirse en los mercados extranjero (tabla 2) la cual obtuvo una media de 3.10 puntos ni en acuerdo ni en desacuerdo a partir del baremo de interpretación, se supone entonces el caso de estudiar el indicador sin la misma se obtendría una media para la estrategia de entrada directa de 3.50 puntos la cual sería catalogada como estrategias parcialmente de acuerdo con la premisa según el estándar de valoración de la media, con desviación estándar de 1.20 puntos baja dispersión de datos y alta confiabilidad de las respuestas.

En este sentido, se soporta lo dicho por Cano y Begoña (2010), sobre la entrada directa como a la inversión directa de la empresa en el nuevo mercado internacional. Entre los mismos encontramos la entrada mediante Comerciales propios creando empresas con personal contratado, con agentes vendedores contactados en el país destino, comisionistas y representantes para la búsqueda de clientes que adquieran sus servicios profesionales y/o organicen eventos masivos, así como creando nuevas filiales y sucursales.

En cuanto refiere al sector de los coaches se evidencia la aplicabilidad respecto a la inversión directa con recursos propios del coach en el nuevo mercado internacional. Entre los mismos encontramos la entrada directa mediante la contratación de agentes y representantes para la búsqueda de clientes que contraten sus servicios, mientras que la creación de las empresas en los mismos se realiza con menor frecuencia. Se difiere con el autor respecto a la creación de empresas como método de entrada de directa al mercado internacional. Se evidencia la inversión con fondos propios por parte del coach.

Acceso Indirecto.

Tabla 3
Acceso indirecto.

	La contratación puntual por una empresa del mercado extranjero es la vía más eficaz para introducirse al mercado internacional.		Ser proveedor de servicios de empresas extranjeras es una forma de introducirse a diversos mercados internacionales.	
	Fa	Fr	Fa	Fr
Totalmente de acuerdo	3	30%	2	20%
De acuerdo	3	30%	5	50%
Ni en acuerdo, Ni en desacuerdo.	3	30%	2	20%
En desacuerdo	1	10%	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	1	10%
Total	10	100%	10	100%
Medidas descriptivas	Media	Desv. E.	Media	Desv. E.
	3.10	1.19	3.70	1.16
Intervalo de confianza 95%	Min	Max	Min	Max
	2.24	3.96	2.87	4.53
Media	3.40		Desv. E.	1.17
Intervalo de confianza 95%	Min	Max		
	2.10	4.70		
Interpretación según baremo	De Acuerdo		Baja dispersión de los datos Alta confiabilidad del indicador.	

Fuente: Villasmil (2017)

En la tabla 3 se observa el indicador acceso directo, como se muestra la contratación puntual por una empresa del mercado extranjero como la vía más eficaz para introducirse al mercado internacional obtuvo 30% totalmente de acuerdo, 30% de acuerdo, 30% ni en acuerdo ni en desacuerdo, y 10% en desacuerdo. La media se ubicó 3.10 puntos, catalogándose como premisa ni en acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, posee una tendencia positiva del 60%. La dispersión de los datos se ubicó en 1.19 puntos catalogada como baja. El intervalo de confianza de la media poblacional de los coaches se ubica entre 2.24 – 3.96 puntos con 95% de seguridad.

En este particular en relación a ser proveedor de servicios de empresas extranjeras es una forma de introducirse a diversos mercados internacionales, 20% está totalmente de acuerdo, 50% de acuerdo, 20% ni en acuerdo ni en desacuerdo, y 10% en total desacuerdo, la media se ubicó en 3.70 parcialmente de acuerdo con la estrategia. La desviación estándar se ubicó en 1.16 puntos baja dispersión de los datos y alta confiabilidad de la respuesta. En cuanto al intervalo de confianza del 95% la media poblacional de los coaches se encuentra entre 2.87 – 4.53 puntos

Con respecto a la media del indicador acceso indirecto se obtuvo 3.40 puntos parcialmente de acuerdo con la estrategia según el baremo de interpretación de la media, con desviación estándar de 1.16 puntos baja dispersión de datos y alta confiabilidad de la respuesta a partir de la escala de valoración establecida en el capítulo III para la interpretación de la desviación estándar. Se afirma con un 95% de confianza que la media poblacional de los coaches para el acceso indirecto a mercados extranjeros se encuentra entre 2.10 – 4.70 puntos.

En este sentido, se soporta lo dicho por Cano y Begoña (2010), donde refieren al acceso indirecto al caso donde un distribuidor del mercado internacional compra los servicios de un profesional y asume la entera responsabilidad de venderlos en el mercado extranjero o bien la empresa se convierte en un cliente del profesional, y la empresa en un proveedor de servicios internacional del mismo.

En este particular, se observa la aplicabilidad de las estrategias de acceso indirecto en el sector del coach donde el mismo se introduce al mercado internacional con una figura de proveedor de servicios de formación y capacitación a empresas extranjeras mediante la contratación para eventos puntuales los cuales los clientes comerciales en este caso son quienes realizan el esfuerzo de inversión para la prestación del servicio.

Indicador: Acceso en grupo.

Tabla 4.
Indicador acceso en grupo

Los coaches se introducen al mercado extranjero mediante alianzas estratégicas comerciales.	Los coaches se introducen al mercado extranjero mediante la participación en eventos masivos con terceros.		La capacidad de construir relaciones en un elemento importante durante la internacionalización del coach	
	Fa	Fr	Fa	Fr

Totalmente de acuerdo	1	10%	1	10%	3	30%
De acuerdo	5	50%	6	60%	7	70%
Ni en acuerdo, Ni en desacuerdo.	1	10%	2	20%	0	0%
En desacuerdo	1	10%	0	0%	0	0%
Totalmente en desacuerdo	2	20%	1	10%	0	0%
Total	10	100%	10	100%	10	100%
Medidas descriptivas	Media	Desv. E.	Media	Desv. E.	Media	Desv. E.
	3.60	1.17	3.60	1.07	4.60	0.48
Intervalo de confianza 95%	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	2.76	4.44	2.83	4.37	4.35	5.00
Media	3.90			Desv. E.	0.90	
Intervalo de confianza 95%	Min	Max				
	2.89	5.00				
Interpretación según baremo	Parcialmente de acuerdo		Baja dispersión de los datos Alta confiabilidad del indicador.			

Fuente: Villasmil (2017)

En la tabla 4 se analiza el indicador acceso en grupo, se muestra la introducción al mercado extranjero de los coaches mediante alianza estratégicas comerciales con 10% totalmente de acuerdo, 50% de acuerdo, 10% ni en acuerdo ni en desacuerdo, 10% en desacuerdo y 20% totalmente desacuerdo, con media de 3.60 puntos se cataloga la premisa como parcialmente de acuerdo y desviación estándar de 1.17 puntos baja dispersión de datos. La media poblacional de los coaches se ubica con un 95% de confianza entre 2.76 – 4.44 puntos, de acuerdo y altamente de acuerdo.

Asimismo, la inducción al mercado extranjero mediante la participación en evento masivos con terceros 10% totalmente de acuerdo, 60% de acuerdo, 20% ni en acuerdo ni en desacuerdo, y 10% totalmente desacuerdo, con media de 3.60 puntos se cataloga la premisa como parcialmente de acuerdo con la estrategia a partir de los resultados obtenidos por los coaches, alcanzando una baja dispersión de 1.07 puntos de desviación estándar. El intervalo de confianza de la media poblacional de los coaches se ubica entre 2.83 – 4.37 puntos con 95% de seguridad.

En relación con la capacidad de construir relaciones un activo importante durante la internacionalización del coach se obtuvo un 30% totalmente de acuerdo y un 70% de acuerdo, con media de 4.60 puntos, evidenciando la tendencia positiva del 100% a la afirmación de dicha premisa con desviación estándar de 0.48 puntos muy baja dispersión de los datos. Se afirma con un 95% de confianza que la media poblacional de los coaches se encuentra entre 4.35 – 5.00 puntos de acuerdo y altamente de acuerdo con las estrategias planteadas.

Con respecto a la media del indicador acceso en grupo es de 3.90 puntos parcialmente de acuerdo con esta estrategia los coaches. Por otra parte, con respecto a la desviación estándar se obtuvo 0.90 puntos, baja dispersión de datos y alta confiabilidad de la respuesta. En cuanto refiere al intervalo de confianza para la media poblacional se afirma con un 95% de seguridad que se ubica entre 2.89 - 5.00 puntos según el baremo de la media de interpretación.

Esto soporta lo dicho por Cano y Begoña (2010), los accesos en grupo a mercados internacionales se manejan bajo las figuras de empresas o emprendedores importadores de servicios unidos cuyo objetivo es agrupar productos y servicios para poder ofrecer más volumen y mejor precio de cara a la importación de un bien o la prestación de un servicio. En este sentido, se observa la tendencia positiva a la participación de los coaches a realizar alianzas estratégicas y accesos en grupo a mercados internacionales.

Tabla 5
Canales de acceso

Subdimensión	Entrada directa		Acceso indirecto.		Entrada en Grupo	
	Media	Desv. E.	Media	Desv. E.	Media	Desv. E.
Medidas descriptivas	3.36	1.2	3.40	1.17	3.70	0.90
Intervalo de Confianza 95%	Min	Max	Min	Max	Min	Max
	2.04	4.68	2.10	4.70	2.89	5.00
Media	3.48				Desv. E.	0.51
Intervalo de Confianza	Min		Max			
	2.65		4.31			
Interpretación según baremo	Altamente de acuerdo				Muy baja dispersión de datos. Alta confiabilidad del subdimensión	

Fuente: Villasmil (2017)

En la tabla 5 se analizan los canales de acceso al mercado internacional, se estudiaron los indicadores entrada directa con media de 3.36 puntos, desviación de 1.20 puntos, Intervalo de confianza del 95% entre 2.04 – 4.68 puntos; acceso indirecto con media 3.40 puntos, desviación estándar de 1.17 puntos, Intervalo de confianza del 95% entre 2.10 – 4.70 puntos y, entrada en grupo con media de 3.70 puntos, desviación estándar de 0.90 puntos, Intervalo de confianza del 95% entre 2.89 – 5.00 puntos. Media de subdimensión de 3.48 puntos, parcialmente de acuerdo según el criterio de los coaches y baja dispersión de datos con desviación estándar de 0.51 puntos. Intervalo de confianza del 95% entre 2.61 – 4.31 puntos.

Esto soporta lo dicho por Cano y Begoña (2010), en relación a los canales de acceso como la forma de entrada determinada por el tipo de introducción que el profesional quiere utilizar para ingresar al mercado seleccionado. La forma de entrada viene determinada por el grado de implicación que el profesional desee y pueda tener en los mercados seleccionados. Se evidenció la aplicabilidad del coach en el análisis de la vía de acceso al mercado extranjero para seleccionar aquella que ofrezca mayor viabilidad económica de la inversión y menor riesgo financiero.

Conclusiones

En relación al objetivo describir los canales de acceso se analizaron los diferentes tipos de entrada, y se obtuvo inclinación por la entrada directa, es decir, por la inversión con fondos propios, mediante la contratación de un agente representante para llevar a cabo la introducción al mercado internacional, destacando la utilización de la vía honorario profesional por cuanto la creación de sus propias empresas resultó una estrategia utilizada en algunas ocasiones. Con respecto a la estrategia de entrada indirecta se destaca como una vía eficaz la contratación puntual por una empresa del mercado extranjero es siendo altamente efectiva para introducirse en él, así como la figura de proveedor de servicios a empresas internacionales.

En el panorama actual, los portales de trabajo web han emergido como una vía directa y altamente efectiva para que profesionales independientes accedan a mercados internacionales. Estas plataformas en línea han revolucionado la forma en que los profesionales pueden internacionalizar su presencia y expandir sus oportunidades de negocio.

Los portales de trabajo web permiten a profesionales independientes ofertar sus servicios a una audiencia global de empresas y empleadores en busca de talento especializado. Brindándoles un espacio global donde pueden mostrar sus habilidades, experiencia y portafolio de proyectos de manera accesible para empresas de todo el mundo. Algunos de estos portales, como Upwork, Freelancer, LinkedIn, Toptal

y muchos otros, conectan a profesionales independientes con clientes internacionales, lo que les permite trabajar en proyectos de alcance global desde cualquier ubicación.

Además, estos portales no solo facilitan la búsqueda de oportunidades laborales internacionales, sino que también ofrecen herramientas para la comunicación, la facturación y la gestión de proyectos, lo que simplifica considerablemente el proceso de internacionalización de la marca personal de los profesionales independientes.

Por otra parte, en relación con el acceso en grupo destaca la utilización de alianzas estratégicas como activo importante durante la internacionalización de la marca y la captación del mercado objetivo.

Sin embargo igualmente al momento de introducirse un coach en mercados internacionales los eventos privados de asistencia masiva tales como congresos mundiales, conferencias, conversatorios, son una vía eficaz para llegar a un gran número de personas, generando un efecto de expansión de la difusión de la marca, igualmente la participación en eventos de carácter público se presenta como una vía de acceso, aun cuando no posean la rentabilidad económica de un evento privado o una asesoría personalizada.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, M (2014) **Marca al servicio de la comunicación institucional**. Documento disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/6118/1/TFG-N.112.pdf> . Consultado el 15 de Enero de 2016
- Araya, A. (2009). **El proceso de internacionalización de empresas**. Documento en línea. TEC Empresarial. Vol. 3. Págs. 18- 25. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3202468>. Consultado el 06 de Junio de 2016.
- Argenter, G. (2014) **Personal Branding en la empresa**. Creative Commons. Madrid. España.
- Cano, M. (2010). **Estrategias y plan de internacionalización**. Escuela de Organización industrial. España.
- Kotler, p. y Keller, K. (2012) **Dirección de Marketing**. Decimocuarta edición 14ª. Pearson education, inc. México.

Lugo, J. (2007). **El proceso de internacionalización de las empresas en el mundo competitivo y globalizado actual**" en Contribuciones a la Economía, junio 2007. Texto completo en <http://www.eumed.net/ce/>

McNally, D. y Speak, K. (2009). **Sea su propia marca destacando entre la multitud**. España. Gestión 2000.

Pérez, A. (2008). **Marca Personal. Cómo convertirse en la opción preferente**. Editorial ESIC. Madrid España.

Pérez, A. (2012). **Matriz de marca personal**. Editorial ESIC. Madrid España.

Schawbek, D. (2011) **Yo 2.0**. Primera edición. **Editorial Conecta**. Londres. Inglaterra. Trad. Peñamil. E.

Temple.I. **Usted S.A.** (2014). Editorial Planeta Perú. Primera edición. Lima. Peru.

Villarreal, O. (2007). **“La estrategia de internacionalización de la empresa**. Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea, ESIC. Bilbao, España.

Gestión directiva en instituciones educativas del departamento de la guajira

3JCIJGH-46

*Elvis Pinto
**Clara Brito
***Carmenza Mendoza

Resumen

Esta investigación analizó la gestión directiva en las instituciones educativas del departamento de La Guajira. Bajo los postulados de Miranda (2016), Blanco y Quezada (2016), entre otros. Se utilizó una metodología cuantitativa, descriptiva, no experimental, transversal y de campo. La población es de 166 docentes. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario con 9 ítems, validado por cinco expertos. La confiabilidad arrojó un 94% de fiabilidad. La conclusión no indica que la gestión directiva en las instituciones educativas enfrenta desafíos debido a la complejidad socioeconómica y cultural de la región. Los directivos desempeñan un papel crucial para adaptar estrategias y políticas educativas, en la participación de diferentes actores para garantizar una educación de calidad y equitativa para todos.

Palabras clave: gestión directiva, instituciones educativas, políticas educativas

Directive management in educational institutions of the department of la guajira

Abstract

This research analyzed management management in educational institutions in the department of La Guajira. Under the postulates of Miranda (2016), Blanco and Quezada (2016), among others. A quantitative, descriptive, non-experimental, transversal and field methodology was used. The population is 166 teachers. For data collection, a questionnaire with 9 items was used, validated by five experts. Reliability showed 94% reliability. The conclusion does not indicate that management in educational institutions faces challenges due to the socioeconomic and cultural complexity of the region. Managers play a crucial role in adapting educational strategies and policies, in the participation of different actors to guarantee quality and equitable education for all.

Keywords: management, educational institutions, educational policies.

*Trabajadora social. Msc Gerencia de Recursos Humanos. Docente de planta Uniguajira. Investigador asociado Grupo ENCI Email. epinto@uniguajira.edu.co <https://orcid.org/0000-0002-9866-9751>

**Trabajadora social. Esp. Gerencia Social. Mag. en Desarrollo y Gestión de Empresas Sociales. Docente de planta Uniguajira. Investigador asociado. Líder grupo ENCI. Email. clarabrito@uniguajira.edu.co. <https://orcid.org/0000-0001-8788-7326>

***Psicóloga. Pd. Educación superior. Doctora en Ciencias gerenciales. Msc. Gerencia de recursos humanos. Especialista en aprendizaje autónomo. Docente Universidad de la Guajira. Grupo ENCI- e-mail cmendoza@uniguajira.edu.co <https://orcid.org/0000-0002-9861-0258>

Introducción

La gestión directiva se define como un conjunto de acciones destinadas a lograr los objetivos de una entidad. Esta gestión es inherente a la administración y tiene como objetivo principal coordinar las actividades tanto internas como externas de una organización. Es llevada a cabo por el equipo de dirección, que supervisa y guía las actividades tanto curriculares como extracurriculares, con el propósito de garantizar el éxito y la calidad de la labor pedagógica., creando una sinergia entre los actores involucrados docentes, administrativos, estudiantes y comunidad.

La gestión directiva, lleva consigo la practica estratégica para alcanzar la excelencia teniendo en sus funciones la capacidad de liderar, planear, gestionar y llevar a cabo el horizonte institucional en el cual se proyecte el desarrollo del proyecto educativo, al igual que el generar un espacio de cohesión e integración en las actividades que surgen de las actividades diaria propias de su estructura misional. Es en ese sentido, el desarrollo de la gestión en las organizaciones educativas escolares, se asume desde cuatro campos de acción desde la gestión académica, la gestión administrativa-financiera, gestión desde la comunidad y la gestión directiva.

En ese sentido, La gestión directiva en la comunidad educativa promueve la participación activa y resuelve conflictos mediante valores como sinceridad y honestidad. Además, busca el desarrollo, fortalecimiento y mejora de procesos institucionales, así como el logro de metas y el desarrollo de competencias como iniciativa, creatividad, toma de decisiones, integridad, aprendizaje, gestión del tiempo y gestión del estrés. Miranda (2016) señala que la gestión educativa tiene como objetivo principal la formación integral de las personas, reconociéndolas como el factor clave para transformar la sociedad. Esto se logra a través de actividades educativas que promueven el autoconocimiento y la capacidad de actuar como ciudadanos en equilibrio con su entorno

Con el dinamismo propio del entorno educativo, el rol del docente se ha visto impactado por innumerables escenarios orientados a ciertas exigencias para los directivos de llevar a sus instituciones a mostrar comportamientos que el ecosistema global establece, manteniendo el equilibrio entre sus necesidades internas y las externas, sorteando el día a día, y afrontando realidades de problemas que pueden presentarse en las instituciones de educación. Así entonces, situaciones resultantes de desavenencias sociales, violencia escolar, exclusión, no reconocimiento, intolerancia, constituyen algunas de las variables complejas al momento de gestionar en las organizaciones educativas.

De esta forma, el directivo docente, colmado de múltiples retos y pretensiones, se encuentra inmerso dentro de un comportamiento organizacional donde su papel se desarrolla en la planificación y ejecución operativa de funciones, con la tarea de garantizar la dirección y control de la institución que regenta, todo en un abanico de intencionalidades de oferta de un servicio educativo de calidad, con productividad social, implementando discursos y políticas que fortalecen el lugar político y pedagógico de dicho directivo, ubicándolo, de acuerdo a Miranda (2016), en un espacio de tensiones y demandas propias de un sistema que impone un funcionamiento lineal y no pensante de la escuela.

En este contexto, las reformas realizadas en el ámbito educativo evidencian que el elemento fundamental en las políticas de calidad del sector, corresponde a la institución educativa (Sanz et al, 2017; Surco, 2018), donde factores como accesibilidad, procesos, eficiencia y calidad se articulan en pro de ofrecer condiciones de enseñanza-aprendizaje, dentro de un clima de convivencia sano. Mostrando así, la capacidad de gestión de los altos directivos; y la implementación de estrategias integrativas para optimar la equidad y el rendimiento interno del sistema educativo (Miranda, 2016). Más aun, en la certeza de haber transitado de una escuela cerrada y aislada a una organización abierta; de una homogeneidad de las funciones, procedimientos, validando el hecho de que mientras más interacción exista con el entorno, más exitosa es la gestión de dicha organización educativa (Sagredo y Castello, 2019; Rubilar, et al 2017)

Dentro de este contexto, la gestión directiva presentada en sus dimensiones de comunidad, pedagógica, administrativa y financiera (Ministerio de Educación Nacional, MEN, 2020, Moncada, 2011) se concibe como una manera distinta de asumir las instituciones educativas orientándolas para el logro de sus objetivos sociales, fortaleciendo sus capacidades para vincular estratégicamente los procesos internos, para alcanzar el desempeño esperado en los estudiantes, en un entorno donde se debe interactuar en convivencia y armonía (Paz, Suárez y Vanegas, 2016). Atendiendo los aspectos planteados, en las instituciones objeto de estudio se muestra unos síntomas que indujeron al desarrollo investigativos en ellas, como: disminución notable en los resultados de las pruebas estandarizadas, incremento en el número de incidentes disciplinarios, desmotivación evidente entre los docentes.

Y la comunicación interdepartamental deficiente; conllevando a una serie de causas entre ellas que la gestión directiva de la institución educativa presenta deficiencias en la planificación estratégica y en la comunicación interna; careciendo de la implementación de medidas efectivas para abordar los desafíos académicos y de disciplina que enfrenta la comunidad educativa. Conllevando quizás a unas posibles consecuencias como mayor deserción escolar debido a la insatisfacción de los estudiantes y padres de familia; deterioro de la reputación de la institución en la comunidad; pérdida de confianza por parte de

los docentes hacia la dirección e impacto negativo en el desarrollo académico y personal de los estudiantes.

De tal manera que, para abordar esta situación, es fundamental implementar las siguientes acciones realizar una evaluación exhaustiva de las necesidades y establecer metas claras y alcanzables para mejorar el desempeño académico y la disciplina. Asimismo, establecer canales efectivos de comunicación entre la dirección, docentes, personal administrativo y padres de familia. Esto puede lograrse a través de reuniones regulares, boletines informativos y plataformas digitales. Al igual, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y apoyo emocional a los docentes para mejorar su motivación y desempeño en el aula. No obstante, plantear mecanismos para monitorear el progreso y evaluar el impacto de las medidas implementadas.

Por tanto, con la implementación efectiva de estas medidas, se espera una mejora significativa en los resultados académicos y en el ambiente escolar. Se anticipa una reducción en los incidentes disciplinarios y un aumento en la satisfacción de los estudiantes, docentes y padres de familia. Además, se espera que la reputación de la institución se fortalezca en la comunidad. A razón de los aspectos planteados, se tiene como objetivo analizar la gestión directiva en instituciones educativas del departamento de La Guajira

Fundamentación teórica

Aspectos generales que explican la gestión directiva en las instituciones educativas

Gestión directiva

Para Miranda (2016), la gestión directiva consiste en el conjunto de acciones encaminadas a la consecución de los objetivos y propósitos de una entidad que nace de un ejercicio propio de la administración y se enfoca en facilitar la coordinación de una organización, como una tarea se ejerce dentro (contexto interno) y fuera de la institución (contexto externo), por parte del equipo directivo y que orienta controla todas las actividades curriculares y extracurriculares, procurando el éxito y la calidad del quehacer pedagógico y convivencial. De acuerdo a Moncada (2011, p.19), “La gestión directiva tiene como función principal liderar, planear, gestionar y llevar a cabo el horizonte institucional que se ha propuesta la institución escolar, el desarrollo del proyecto educativo institucional, al igual que el generar un espacio agradable para todos y todas que lo habitan diariamente”. En el contexto colombiano, el Ministerio de Educación Nacional - MEN- (2008), define los elementos que permiten caracterizar la

gestión en las organizaciones educativas escolares, asumiendo este concepto desde cuatro campos de acción:

- *Gestión Académica*: consiste en lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional, retomando los procesos de diseño curricular, prácticas pedagógicas institucionales, gestión de clases y seguimiento académico.

- *Gestión Administrativa y Financiera*: área en la que se realizan los procesos de apoyo a la gestión académica, la administración de la planta física, los recursos y los servicios, el manejo del talento humano y la parte financiera y contable.

- *Gestión de la Comunidad*: referida a las relaciones de la institución con la comunidad, la participación y la convivencia, la atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales.

- *Gestión Directiva*: área se centra en el direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar, además de las relaciones con el entorno. De esta forma, es posible que el rector o director y su equipo directivo organicen, desarrollen y evalúen el funcionamiento general de la institución.

En esta perspectiva, según Miranda (2016), la gestión educativa se orienta hacia la formación integral de las personas, reconociendo su papel fundamental en la transformación de la sociedad; este se logra mediante la implementación de actividades educativas destinadas a promover la autoconciencia y la capacidad de actuación como ciudadanos responsables en armonía con el entorno. La gestión educativa se enfoca en las personas, con el propósito de mejorar y enriquecer la experiencia humana, considerando sus características antropológicas y respetando la humanidad tanto de mujeres como de hombres.

La gestión busca formar ciudadanos preparados para enfrentar los desafíos de la vida y contribuir al desarrollo social en un contexto que fomente su pleno desarrollo personal. Para ello, se hace necesario gestionar procesos y personas, orientándose a la utilización de recursos físicos y materiales, en el marco de responsabilidades institucionales que implican trabajar en equipo, tomar decisiones, apertura a la innovación, conocimiento de las dimensiones humanas y sociales, capacidad de escucha, resolución de conflictos, pretender el bien común, entre otras funciones (Sanz et al, 2017). Por su parte, Sagredo y Castelló (2019, p. 3), acotan que “La gestión educacional no solo es tarea de la persona líder, todas las personas integrantes de la organización son gestores en potencia. No obstante, claramente las personas

líderes de una institución tienen una mayor posibilidad de que su gestión tenga impacto positivo o negativo de forma permanente”.

En opinión de García et al (2017), para la prestación del servicio educativo se requiere de ciertos conocimientos, habilidades, y capacidades que perfilan al directivo en las instituciones, entre los que se encuentran un liderazgo carismático y transformador, visión humanista, conocimiento teórico en gestión y administración educativas, capacidad pedagógica y de investigación, habilidad para direccionar estratégicamente a la organización, utilizando la comunicación asertiva y facilitando y conciliando en los momentos y espacios que se viven en la gestión de las instituciones.

Al respecto, Miranda (2016), Paz et al (2016), Sanz et al (2017), Villarreal et al (2019) y García et al (2019); (Bedoya, et al, 2020) plantean que en la gestión de instituciones es necesario disponer de directivos propositivos, con vocación de servicio, competencias comunicativas, actitud asertiva, recursivos, éticos, responsables, que manejen su inteligencia emocional. Personas capaces de autoliderarse, de contribuir a la transformación de sus colaboradores y otros actores, ser planificadores, que direccionen estratégicamente.

La gestión directiva asume un papel fundamental en el fomento de una participación activa en la comunidad educativa, no se limita únicamente a la administración y organización de las tareas, sino también busca crear un ambiente en el que todos los miembros puedan contribuir y colaborar de manera significativa. Esto se traduce en la creación de espacios para la comunicación abierta e intercambio de ideas, lo que promueve la integración y el compromiso de toda la comunidad educativa en la toma de decisiones y en la consecución de los objetivos institucionales. Para respaldar estas ideas, se pueden considerar estudios como el de Paz et al. (2016) y Otero et al. (2020), que probablemente profundizan en cómo la gestión directiva impacta en la participación comunitaria, la resolución de conflictos, la promoción del desarrollo y la consecución de metas educativas. Estos hallazgos subrayan que la gestión directiva va más allá de la administración de tareas, transformándose en un pilar clave para el crecimiento y éxito de la institución educativa en su totalidad.

Gestión Académica: La gestión académica corresponde a una de las dimensiones de la gestión directiva en las instituciones de educación (MEN, 2008), en acuerdo a esto para Surco (2018), la gestión académica, es un factor determinante en la administración de las instituciones educativas, llevando implícito una serie de funciones, entre ellas la evaluación del desempeño docente para validar que el mismo está orientado hacia las metas de tales organizaciones. Al respecto, Martín, Perdomo y Segredo

(2013); Almuñas y Galarza (2013); (Steffens et al, 2019), señalan que la gestión académica ejecuta diversas actividades direccionadas facilitar la adaptación de las condiciones institucionales desde una perspectiva de renovación e investigación, en procura de encontrar soluciones a la problemática y necesidades identificadas en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.

De acuerdo a Blanco y Quezada (2016), la gestión en la academia es un factor que determina la calidad del desempeño de las instituciones educativas; incidiendo en el clima organizacional, en la manera de liderar y conducir la dependencia, aprovechando los talentos, planificando las tareas y la distribución del trabajo y su productividad, gerenciando la eficiencia de la administración y el rendimiento de los recursos materiales. Por su parte, Sepúlveda y Valdebenito (2019) la gestión académica con las dinámicas intra institucionales y las estrategias propuestas para lograr un vínculo con el entorno productivo, así como para que se cumplan los objetivos curriculares de la organización.

Gestión administrativa y financiera: De acuerdo al MEN (2008), la función primordial de la parte administrativa es velar por una gestión óptima que permita a la institución una larga permanencia en sus funciones y servicios ofrecidos a la comunidad. Señalando la referida fuente, que dicha gestión abarca, entre otras, las siguientes dimensiones: a) **Apoyo a la gestión académica:** Orientada a la administración de la información y los procesos académicos de la institución y examinando la prontitud y confiabilidad, tanto en el proceso de matrícula, como en la expedición de constancias, certificados, boletines de notas y otros documentos. b) **Apoyo financiero y contable:** sirve para identificar procesos de administración de los recursos financieros y su respuesta a las prioridades y necesidades institucionales del proyecto educativo; señalando la gestión de la documentación e información contable, así como la utilización de éstas en la planeación financiera en la institución.

Según González, León y Pinzón (2020), la gestión financiera aplicada a las organizaciones le facilita insumos para afrontar los cambios acelerados que se han venido presentando en la economía mundial, obligando a las instituciones educativas a replantearse nuevas estrategias de costos, que les permitan adaptarse a los requerimientos del mundo de hoy, buscando mayor calidad de los servicios ofrecidos. Refieren Cabrera y Fuentes (2017), el análisis financiero de una institución es una técnica de evaluación del comportamiento operativo de la misma, facilitando el diagnóstico de la situación actual y la predicción de cualquier acontecimiento futuro; todo con la finalidad de la consecución de los objetivos preestablecidos.

Gestión de la comunidad el MEN (2009), El Ministerio de Educación Nacional (MEN) en 2009 destaca la importancia de la participación activa de las familias en el mejoramiento de las instituciones educativas, reconociendo su influencia en el aprendizaje de los estudiantes. Esto se logra validando el papel de las familias en la gestión escolar y enfatizando la relevancia de mecanismos de participación como el consejo de padres y la escuela de padres.

Por otro lado, Yela, et al (2014) presentan la noción de gestión comunitaria en la gestión escolar, que involucra actividades relacionadas con la participación, la convivencia, la atención a grupos con necesidades especiales desde una perspectiva inclusiva y la prevención de riesgos. En las instituciones educativas, es esencial involucrar a la comunidad en las actividades programadas desde la etapa de planificación anual hasta su conclusión. Es así como diversos estudios como los de Villarreal, Seminario y Villarreal (2011), Beato y Basora (2010), destacan que la situación socioeconómica y educativa de las familias puede influir en su nivel de participación en el proceso educativo de sus hijos, por lo que factores como el tamaño de la familia, ingresos limitados y múltiples ocupaciones pueden obstaculizar la participación de los padres en el proceso educativo.

El MEN (2008), enfatiza que las relaciones con la comunidad deben ofrecer un conjunto de servicios para respaldar el bienestar de la misma, esto incluye el uso de las instalaciones y recursos de ellas, implementación de proyectos y procesos como la escuela de padres, servicio social estudiantil, bienestar escolar, proyectos de atención y prevención de riesgos escolares, y la colaboración con el comité de convivencia. Teniendo como base lo antes expresado, los investigadores consideran relevante este estudio, ya que se obtendrá información significativa para la reflexión y análisis de la gestión directiva en quienes dirigen los destinos de los colegios seleccionados en los 15 municipios del departamento de La Guajira, aportando elementos teóricos de adaptación hermenéutica contribuyendo en la gestión institucional que hacen en las prácticas educativas.

Metodología

En la investigación se asume el criterio epistemológico del conocimiento científico, en acuerdo al planteamiento de Pelekais et al (2012), al señalar que las teorías dan sentido a la observación investigativa, siendo para este caso de carácter cuantitativo, desde la perspectiva filosófica realista positivista, donde los hechos determinan información de interés para el estudio. Menciona Guanipa (2010), los paradigmas que más se utilizan en investigaciones de ciencias empresariales son positivistas, al tiempo que las acciones metodológicas cuantitativas presentan su fundamento filosófico, basado en

las reglas de la lógica la medición, la verdad, los principios absolutos y la predicción (Hernández y Mendoza, 2018; Paz, et al, 2022). Esta investigación se alinea al paradigma cuantitativo positivista, por cuanto se analiza la información que arroja por la población estudiada con la implementación de una herramienta para medir el comportamiento de la variable gestión directiva, donde se plantea un procedimiento para el análisis de los hallazgos.

Según (Hernández y Mendoza, 2018; Paz, et al, 2022), esclarecer el tipo de investigación, es visualizar el alcance del estudio a efectuar, el cual es útil para definir la estrategia a utilizar. En este caso, se trata de un estudio descriptivo, dado el estado del conocimiento sobre la gestión directiva y la convivencia en instituciones educativas, buscando especificar las características, propiedades, componentes y los fenómenos a indagar, sobre estas variables. Con base en esto, (Pelekais et al, 2012; Hernández y Mendoza, 2018; Paz, et al 2022), la investigación descriptiva el propósito es examinar un fenómeno que se produce en un lugar específico (s) y el tiempo de ocurrencia.

Dada las características de la investigación, se presenta un diseño de campo, transversal y no experimental, considerando que la información relativa a la variable fue recabada aplicando un instrumento tipo cuestionario al personal directivo de colegios públicos en los 15 municipios del departamento de La Guajira en Colombia; lo que constituye su contexto natural. Según Arias (2016), la investigación de campo, es el proceso donde los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual se denominan información primaria. Es un estudio no experimental, Pelekais et al (2012), se realiza sin manipular deliberadamente variables; pues se acude a observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Para el diseño transversal Bernal (2016), sostiene que se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez, en un momento dado; acotando que el estudio puede ser descriptivo o explicativo.

Según Pelekais et al (2012), la población es la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares, y sobre las cuales se desea hacer inferencia. Estadísticamente, la población es un grupo finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes (Hernández *et al*, 2018). En este orden de ideas, para el estudio la población estuvo constituida por colegios públicos ubicados geográficamente en los 15 municipios del departamento de La Guajira, tomando una muestra intencional con base al criterio de temporalidad, de instituciones con más de 15 años prestando el servicio educativo.

Bernal (2016), un aspecto importante en el proceso de investigación, es la obtención de la información, dado que de esto depende la confiabilidad y validez del estudio. Así pues, los datos deben ser confiables, es decir, deben ser pertinentes y suficientes, para lo cual es necesario definir las fuentes, técnicas adecuadas para su recolección y el tiempo de aplicabilidad del instrumento. Las técnicas, según Arias (2016), es el procedimiento de obtener datos e información, donde los instrumentos se elaboraron bajo la modalidad de cuestionario actitudinal tipo Likert, el cual según Hernández y Mendoza (2018), se configuran por frases o afirmaciones ante las cuales el encuestado emite su opinión en grados de intensidad, quedando conformado por (9) ítems para el caso de la variable gestión directiva

Validez y confiabilidad

Pelekais et al (2012) plantean que todo instrumento de recolección de datos debe reunir como requisito indispensables la validez y la confiabilidad. (Hernández y Mendoza, 2018; Arias, 2016) sostienen que la validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir; agregando que la confiabilidad obedece, al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto y objeto produce resultados iguales. En cuanto a la confiabilidad, (Hernández y Mendoza, 2018; Méndez, 2013,) es el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. Al respecto, para la confiabilidad del instrumento se empleo la fórmula de Alfa Cronbach, arrojando un 94% de fiabilidad, representando muy alta confiabilidad.

Técnicas de análisis y procesamiento de información

Para Pelekais et al (2012), el procesamiento de los datos obtenidos de la población., es el resultado de la aplicación del instrumento de recolección de información; pudiendo generar datos de los cuales se llevó a cabo el análisis según los objetivos propuestos, las preguntas problema planteadas y la evidencia teórica del caso. Hernández y Mendoza (2018) los datos recolectados mediante cuestionarios, entrevistas, escalas de frecuencia, observación directa, y otros medios; deben analizarse para responder las preguntas de investigación y los objetivos planteados.

Resultados y discusión

Tabla 1

Indicadores	Siempre	Dimensión aspectos generales			Nunca	Totales	Medi a
		Casi siempre	A veces	Casi nunca			

	$F(a)$	$F(r)$	$F(a)$	$F(r)$	$F(a)$	$F(r)$	$F(a)$	$F(r)$	$F(a)$	$F(r)$	$F(a)$	$F(r)$	
Gestión Académica	94	57%	69	42%	2	1%	1	0%	0	0%	16	100%	4,5
Gestión Administrativa y Financiera	67	41%	77	46%	22	13%	0	0%	0	0%	16	100%	4,3
Gestión de la comunidad	55	33%	88	53%	19	12%	3	2%	0	0%	16	100%	4,2
Promedio de la dimensión	44%		47%		9%		1%		0%				4,3
Desviación estándar	0,121		0,059		0,065		0,011		0,000				

Fuente: Elaboración propia (2023)

En relación al objetivo inicial de "Identificar los aspectos generales que explican la administración directiva en las instituciones educativas", el cual complementa el objetivo general analizar la gestión directiva en instituciones educativas del departamento de La Guajira, se presenta los datos medidos en la tabla 1, en ella se refleja que en lo que respecta al indicador de gestión académica, se observa que el 57% de la población encuestada afirmó que en las instituciones educativas se emplea siempre la planificación académica para supervisar los logros educativos. Por otro lado, el 42% mencionó que esta práctica casi siempre se lleva a cabo, mientras que un 1% indicó que en ocasiones se implementa; en contraste, no se reportaron respuestas que indicaran "casi nunca" o "nunca".

En cuanto al indicador de gestión administrativa y financiera, se consultó a los encuestados sobre si las instituciones monitorean de manera pronta y fiable los procesos de matrícula, emisión de certificados, boletines de calificaciones y otros documentos, y si la administración de los recursos financieros permite abordar las prioridades y necesidades del proyecto educativo. Los resultados indican que un 41% afirmó que esto se considera siempre, mientras que un 46% respondió que casi siempre. Por otro lado, un 13% indicó que esto ocurre en ocasiones, y no se registraron respuestas de "casi nunca" o "nunca".

En relación al tercer indicador referente a la gestión de la comunidad, se advierte que el 33% de los encuestados afirmó que siempre se abordan las relaciones entre la institución y la comunidad, incluyendo actividades como la participación y la convivencia, y la atención educativa a grupos con necesidades especiales desde una perspectiva inclusiva. Sin embargo, un 53% afirmó que esto casi siempre ocurre y un 12% mencionó que sucede en ocasiones, mientras que un 2% indicó que esto casi nunca sucede. No se observaron respuestas que indicaran que nunca ocurre.

En vista de estos resultados, se puede inferir que el 91% (48% y 43%) de los encuestados considera que estas estrategias enriquecen las interacciones en la comunidad educativa, lo que a su vez refuerza el progreso de los estudiantes. Estos hallazgos coinciden con las ideas de Miranda (2016), quien define la administración directiva como las acciones orientadas al cumplimiento de metas y objetivos de una institución académica, concentrándose en coordinar procesos tanto internos como externos. Estas actividades son lideradas por el equipo directivo y otros miembros con roles relacionados con actividades curriculares y extracurriculares.

Conclusiones

Con un enfoque de las dimensiones clave: gestión académica, gestión administrativa y financiera, y gestión de la comunidad, del objetivo identificar los aspectos generales que explican la administración directiva en las instituciones educativas; En lo que respecta a la gestión académica, queda claro que la planificación es una piedra angular en este proceso, los encuestados confirman que se aplica de manera constante la planificación académica en las instituciones educativas refleja un énfasis en la supervisión y seguimiento continuo de los logros educativos. Además, mencionan que la planificación académica es una parte fundamental de la gestión directiva que no puede pasarse por alto.

En cuanto a la gestión administrativa y financiera, parece haber un nivel de eficiencia en el manejo de procesos críticos, indicando los encuestados que estos procesos siempre se consideran, respaldados, estos señalan una consistencia en la administración de recursos y procesos administrativos. La ausencia de respuestas que sugieran una gestión deficiente o ineficaz sugiere que existe una base sólida en el manejo de recursos financieros y administrativos en estas instituciones. En el ámbito de la gestión de la comunidad, el énfasis en la interacción con la comunidad es notable, los encuestados mencionan que se atienden las relaciones entre la institución y la comunidad, resaltando la importancia de la participación y la convivencia en la misión educativa, creando un compromiso con la interacción comunitaria.

Estos hallazgos respaldan la idea de que las estrategias aplicadas en la gestión directiva tienen un efecto positivo en las interacciones dentro de la comunidad educativa y, consecuentemente, en el desarrollo de los estudiantes; es así como se sugiere que las instituciones educativas analizadas, han logrado establecer una gestión directiva efectiva, esto se traduce en la constante atención a la planificación académica, una gestión administrativa y financiera disciplinada, al igual un compromiso sólido con la comunidad.

Referencias bibliográficas

- Almuíñas, J. & Galarza, J. (2013). Prospectiva y evaluación del docente universitario. En A. González (Ed.) *La Evaluación del Desempeño del Docente Universitario*. (pp. 29-46). Universidad Ecotec. Guayaquil, Ecuador
- Arias, F. (2016). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas: Editorial Episteme.
- Beato, Rosa. y Basora, María. (2010). *Formación de la escuela de padres y madres en el nivel inicial del Centro Educativo Julio Cesar Curiel*. República Dominicana: Universidad Autónoma de Santo Domingo. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos82/formación-escuela-padres-nivel-inicial/formacion-escuela-padres-nivel-inicial.shtml>.
- Bedoya Dorado, Cristian, Murillo Vargas, Guillermo, & González Campo, Carlos Hernán. (2020). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación y Educadores*, 23(4), 685-708. Epub March 19, 2021. <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.4.7>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. México. Editorial Pearson.
- Blanco, I. y Quezada, V. (2016). *La gestión académica, criterio clave de la calidad de la gestión de las instituciones de educación superior*. Ponencia Universidad Central de Venezuela.
- Cabrera Carmen y Fuentes Martha, C. G. (2017). La gestión financiera aplicada a las organizaciones. *Dominio de Las Ciencias*, 3(4), 220–231. <https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.4.oct.220-232>
- García, J.; Durán, S.; Parra, M. y García, E. (2017). *Elementos y principios de la calidad de servicio en Instituciones de Educación Superior*. En Prieto-Pulido, R. & De la Hoz-Reyes, 327-353. Barranquilla. Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- García, J; Cazallo, A; Barragan, C; Mercado, M; Olarte, L Y Meza, V (2019) Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Revista ESPACIOS*. Vol. 40 (Nº 22) Año 2019. <https://w.revistaespacios.com/a19v40n22/19402216.html>
- González Sulbará, T., León Montaña, M. P. & Pinzón Ruíz, A. M. (2020). *Plan de mejoramiento para fortalecer los procesos administrativos y financieros del colegio Parroquial San Roque*. <http://hdl.handle.net/11349/25103>
- Guanipa, M. (2010). *Reflexiones básicas sobre investigación*. Maracaibo: Fondo Editorial URBE
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Martín, X., Perdomo, I. & Segredo, A. (2013). Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional. *Educación Médica Superior*, 27(3), 288-295. <http://scielo.sld.cu>
- Méndez-Álvarez, C (2013). *Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México Editorial LIMUSA. Cuarta edición

- Ministerio de Educación Nacional. (MEN) (2008). *Guía No. 34* Para el mejoramiento institucional de la autoevaluación nacional al plan de mejoramiento. Bogotá: Editorial Sanmartín Obregón & Cía. Ltda
- Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2009) Educación de calidad: El camino para la prosperidad. https://www.mineduacion.gov.co/1621/articulos-312764_archivo_pdf_imprimir_competencias_directivos.pdf.
- Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2020) Directivas. <https://www.mineduacion.gov.co/portal/normativa/Directivas/>
- Miranda Beltrán, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&tlng=es.
- Moncada, L (2011) Evaluación de la gestión directiva en el colegio distrital Luis Eduardo Mora Osejo. Universidad Libre. Facultad de Ciencias de la Educación. Especialización En Gerencia Educativa Con Proyección Social, Bogotá. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/8779>
- Otero Oitavén, M. M. (2020). La intervención administrativa en la planificación urbana como respuesta a la problemática social derivada de los procesos de gentrificación turística en las ciudades. *Dereito: Revista xurídica Da Universidade De Santiago De Compostela*, 29(Ext). <https://doi.org/10.15304/dereito.29.Ext.6628>
- Paz, A.; Núñez, M.; García, J. y Salom, J. (2016). Rol del liderazgo ético en organizaciones académicas. *Opción*, 32 (12), 20-35.
- Paz, U; Paz, A; Estaba, R y Burgos, M (2022) Reflexiones sobre el proceso de investigación científica. Chile. Editorial Pragmatika
- Paz, A.; Suárez, H. y Vanegas, B. (2016). Formación en Valores Compromiso en la Universidad de La Guajira. *Escenarios*, 14 (1), 51-62.
- Pelekais, C.; Finol, M.; Neuman, N, Carrasquero, E., García, J. y Leal, M. (2012). *El ABC de la investigación, un encuentro con la ciencia*. Maracaibo: Astro data
- Rubilar, J. V., Lemos, V., & Richaud, M. C. (2017). Programa de fortalecimiento parental en contextos de vulnerabilidad social: Una propuesta desde el ámbito escolar [Program of parental strengthening in contexts of social vulnerability: A proposal from the school environment]. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 34(1), 157–172.
- Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas En Educación*, 19(2), 1–23. <https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Sanz, D.; Crissien, T.; García, J. y Patiño, M. (2017). Marketing educativo como estrategia de negocio en universidades privadas. *Desarrollo gerencial*, 160-175. <https://doi.org/10.17081/dege.9.1.2731>

- Sepúlveda, L., & Valdebenito, M. (2019). Gestión directiva en establecimientos de educación media técnico profesional: desafíos para el liderazgo. *Calidad en la Educación*, (51), 192-224. doi:<https://doi.org/10.31619/caledu.n51.666>
- Steffens, N. K., LaRue, C. J., Haslam, C., Walter, Z. C., Cruwys, T., Munt, K. A., ... Tarrant, M. (2019). Social identification building interventions to improve health: A systematic review and meta-analysis. *Health Psychology Review*, 12, 1–28. <https://dx.doi.org/10.1080/17437199.2019.1669481>
- Surco, D. (2018). Gestión Académica y Desempeño Docente, según los estudiantes de una universidad privada en Lima, Perú. *Industrial Data*, vol. 21, núm. 1, 2018
- Villarreal, S.; García, J.; Hernández, H. y Steffens, E. (2019). Competencias docentes y transformaciones en la educación en la era digital. *Formación universitaria*, 12 (6), 3-14
- Villarreal, S.; Seminario, A. y Villareal, C. (2011). *Factores que inhiben la participación de los padres de familia en el proceso educativo y su incidencia en el aprendizaje escolar de los alumnos de segundo grado de nivel primario, de la I.E. "Hidelbrando Castro Pozo, No. 1367 – Ayabaca. Piura, Perú.* Disponible en: [http:// www.monografias.com/trabajos91/factoresque-inhiben-participacion-padres/factoresque-inhiben-participacion-padres.shtml](http://www.monografias.com/trabajos91/factoresque-inhiben-participacion-padres/factoresque-inhiben-participacion-padres.shtml)
- Yela, B., Grijalba, R., Achicaiza, N. y Ramírez, B. (2014). Características de la gestión con la comunidad para una institución educativa que atienda la diversidad. *Revista Plantilla educativa*, Vol. 13, N°. 1, 230-249

Resultados de aprendizaje una nueva visión en la educación superior en Colombia

3JCIJGH-50

*Alexandra Mosquera

**Nolenis Mendoza

***Yuli Toro

Resumen

El estudio tiene por objeto el análisis de los resultados de aprendizaje en la educación universitaria en Colombia para el fomento de la educación inclusiva. Metodológicamente fue de tipo descriptivo empleando la técnica de revisión documental con diseño bibliográfico permitiendo el análisis e interpretación de los datos registrados en fuentes documentales impresas. Se concluye que los resultados de aprendizaje en el contexto de la educación inclusiva evidencian un efecto positivo en la variada composición de los estudiantes; en el ámbito de la educación inclusiva destacan la vitalidad de un proceso de mejora continua, y finalmente la educación inclusiva guarda una estrecha relación con la mejora de los resultados de aprendizaje al asegurar la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes.

Palabras clave: aprendizaje, educación, resultados.

Learning results a new vision in higher education in Colombia

Abstract

The purpose of the study is to analyze learning results in university education in Colombia to promote inclusive education. Methodologically it was descriptive using the documentary review technique with a bibliographic design allowing the analysis and interpretation of the data recorded in printed documentary sources. It is concluded that the learning results in the context of inclusive education show a positive effect on the varied composition of the students; In the field of inclusive education, they highlight the vitality of a process of continuous improvement, and finally, inclusive education is closely related to the improvement of learning results by ensuring equal opportunities for all students.

Key words: learning, education, results

*Magister en Gestión y Gerencia Educativa (UNIGUAJIRA). Trabajadora Social (UNIGUAJIRA). Directora Académica de la Maestría en Familia e Intervención Familiar. Docente adscrita a la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas dictando las cátedras Trabajo Social con Familia. integrante del grupo de investigación TAMASKAL, categorizado por MINCIENCIAS en A. correo: alexandramosquerat@uniguajira.edu.co

**Doctorando en Ciencias Sociales (URBE). Magister en Desarrollo y Gestion de Empresas Sociales (Universidad Simón Bolívar Barranquilla). Especialista en Planeación Educativa (Convenio Universidad Javeriana Bogotá y Universidad de la Guajira). Trabajadora Social (Universidad Simón Bolívar Barranquilla). Coaching Gerencial Universidad de la Sabana. Docente adscrita a la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de la Guajira. Correo: nmendozab@unguajira.edu.co

***Doctorando en Ciencias Sociales (URBE). Magister en gerencia Educativa (URBE). Trabajadora Social (Universidad de la Guajira). Docente adscrita a la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de la Guajira. Correo: yjtoroc@uniguajira.edu.co

Introducción

A nivel global, los resultados de aprendizaje desempeñan un papel crucial, reflejando el impacto real de las políticas y prácticas educativas en la vida de los estudiantes de la educación superior. Es por eso, que la educación inclusiva se esfuerza por garantizar que cada discente sin importar su origen étnico, género, discapacidad, orientación sexual o nivel socioeconómico, tenga acceso a una educación de calidad y oportunidades de aprendizaje frente a las competencias básicas que les permitan desarrollar su máximo potencial en el desarrollo de las diferentes disciplinas.

En este sentido, los resultados de aprendizaje en la educación superior a nivel mundial varían según los países y las instituciones. En general, se considera que los resultados de aprendizaje de la educación superior deben centrarse en el desarrollo de habilidades y competencias prácticas en lugar de solo en la transmisión de conocimientos teóricos. Sin embargo, según un informe del Banco Mundial, en muchos países hay una crisis del aprendizaje en la educación a nivel mundial, lo que sugiere que hay un problema con los resultados de aprendizaje en algunos lugares. Además, la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en los resultados de aprendizaje a nivel mundial, con muchos estudiantes perdiendo una cantidad significativa de aprendizaje debido a interrupciones en la educación y cambios en la forma en que se imparte la misma.

De allí que, la educación actual se centra en proteger la diversidad de los estudiantes y derribar las barreras que pueden obstaculizar su participación y progreso en los centros de formación. Esto implica adaptar la enseñanza frente al entorno escolar para satisfacer las necesidades individuales, ya sea que tengan invalideces, o que pertenezcan a contextos culturales diversos, habilidades diferentes o cualquier otra característica que pueda hacer que su experiencia educativa sea única.

En este contexto, cabe resaltar que el termino equidad se refiere a la distribución justa de recursos, oportunidades y apoyo educativo para que los estudiantes tengan igualdad de condiciones y así puedan alcanzar el éxito académico. Lo anterior implica, eliminar las discrepancias que existen en el sistema educativo y abordar las desigualdades para encontrar el equilibrio en los factores que afectan el proceso académico.

Por todo esto, cuando en la educación se incluye los resultados de aprendizaje mejoran significativamente los procesos académicos, y los estudiantes se sienten aceptados, valorados y apoyados en un ambiente comprensivo lo cual lleva a un progreso frente al rendimiento académico y una mayor

motivación al aprendizaje. Además, la reducción de las diferencias en el acceso a recursos y oportunidades educativas ayuda a cerrar las brechas de logro entre diferentes grupos poblacionales de estudiantes.

Cabe mencionar, que los resultados de aprendizaje en la educación superior de Colombia están siendo objeto de atención y desarrollo en los últimos años, el gobierno colombiano ha establecido medidas para mejorar la calidad de la educación superior en el país, incluyendo la implementación de soluciones tecnológicas y la promoción de prácticas pedagógicas innovadoras. Además, existe un interés creciente en la formulación e implementación de resultados de aprendizaje, y algunas instituciones ya han comenzado a trabajar en esta área. Cabe resaltar que los estudiantes se encuentran inmersos en una comunidad global que desafía la decisión de ser profesional. Vivimos en una realidad en donde los debates se han concentrado en las incidencias de las disciplinas y en las exigencias de la renovación profesional, dejando de lado la reflexión sobre las innovaciones estructurales que requiere la discusión curricular. Y, en este escenario es donde se debe hacer una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre los resultados de aprendizaje, los cuales se han adquirido como una herramienta para facilitar la definición del aprendizaje que se espera de los estudiantes y establecer un punto de referencia para la determinación de las posibilidades, Intereses y necesidades de aprendizaje.

Por todo lo anterior, los resultados de aprendizaje son pieza fundamental y tienen un impacto significativo en la calidad y equidad de la educación, presentando mejora al garantizar que todos los estudiantes tengan igualdad de oportunidades, se sientan valorados y apoyados, y reciban una educación adaptada a sus necesidades individuales. Esto, a su vez, contribuye a la equidad en la educación y al logro de mejores resultados para todos los estudiantes.

Es relevante, la importancia que tiene la promoción de la inclusión en la educación superior porque es a través de ella que se logra una formación transformadora, llevándonos a hacer frente a todas las formas de exclusión y marginación; ninguna meta educativa debería considerarse lograda a menos que se haya conseguido para todos. La educación superior se enfrenta a los resultados de aprendizaje como parte de una nueva visión de calidad en la enseñanza y el aprendizaje; esta visión busca garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes, sobretodo suscitando oportunidades de aprendizaje para la vida. Lograr esta nueva visión de calidad en la educación superior, es revelador que las instituciones educativas y los docentes se comprometan en la mejora continua de sus prácticas pedagógicas; si se quiere lograr cambios, esto implica adoptar enfoques innovadores de enseñanza y aprendizaje utilizando tecnologías educativas, promoviendo la colaboración y el trabajo en equipo, y brindando

retroalimentación efectiva a los estudiantes. Asimismo, es fundamental que las instituciones de educación superior cuenten con mecanismos de evaluación y aseguramiento de la calidad para monitorear y mejorar los resultados de aprendizaje. Esto acopla en el establecimiento de criterios claros de evaluación, los cuales deben darse de manera justa y transparente, y utilizar los resultados de las evaluaciones para identificar áreas de mejora y tomar medidas correctas.

Fundamentación teórica

Resultados de Aprendizaje

Los resultados de aprendizaje son afirmaciones claras que identifican el conocimiento y las destrezas que los alumnos deben adquirir al concluir un proceso educativo. Estas declaraciones, beneficiosas tanto para estudiantes como para educadores, proporcionan una comprensión de la utilidad de dicho conocimiento y habilidades en el desarrollo profesional. Los resultados de aprendizaje se centran en el contexto y las posibles aplicaciones prácticas de estos conocimientos y capacidades, lo que facilita la orientación de la evaluación y la vinculación del aprendizaje con diversas situaciones cotidianas.

El análisis de resultados de aprendizaje implica un proceso de evaluación y comprensión de las declaraciones o metas de aprendizaje establecidas en un programa educativo o curso. Es decir, es esencial para asegurar que un programa educativo sea efectivo y que los estudiantes estén adquiriendo el conocimiento y las habilidades deseadas. Implica evaluar la claridad, relevancia, medibilidad, coherencia, aplicabilidad y evaluación de estos resultados, así como realizar ajustes cuando sea necesario para mejorar el proceso de aprendizaje. (Ballesteros, 2022, p. 16)

En el contexto de la educación superior, los resultados de aprendizaje representan la piedra angular de la excelencia educativa. Son las metas y logros académicos y profesionales que buscamos que nuestros estudiantes alcancen durante su tiempo en nuestras instituciones. Estos resultados no solo son una guía para lo que debemos enseñar, sino que también reflejan nuestra responsabilidad de preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo real y contribuir de manera significativa a la sociedad.

Ahora bien, los resultados de aprendizaje en la educación superior trascienden las fronteras de las asignaturas, los contenidos programáticos y la malla curricular. Son la representación de nuestro compromiso con la formación integral de los estudiantes, abarcando no solo el conocimiento disciplinario, sino también las habilidades, competencias y valores que les permitirán tener éxito en sus

carreras y en su vida personal. Estos resultados deben ser claros, medibles y alineados con los objetivos institucionales y las demandas cambiantes del entorno global.

El análisis constante de los resultados de aprendizaje nos brinda una valiosa retroalimentación sobre la eficacia de nuestros métodos de enseñanza y el diseño de los planes de estudio. Nos ayuda a identificar áreas de mejora y a adaptarnos a las necesidades en constante evolución de nuestros estudiantes y de la sociedad en general. Además, los resultados de aprendizaje permiten a nuestros estudiantes comprender las expectativas académicas y profesionales, brindándoles un marco claro para su desarrollo y crecimiento personal.

Los resultados de aprendizaje, cuando se gestionan de manera adecuada, se convierten en una herramienta valiosa para la planificación de programas académicos en la universidad. Deben estar en consonancia con los métodos de enseñanza y evaluación y estar sujetos a la revisión por parte de diversos mecanismos de aseguramiento de la calidad, tanto internos como externos, que surgen en el contexto educativo nacional e internacional. Esto se hace con el propósito de mejorar y enriquecer los procesos de formación (Kandlbinder, 2014; Lam & Tsui, 2016).

En última instancia, los resultados de aprendizaje en la educación superior son la brújula que guía nuestro compromiso con la calidad y la relevancia de la educación que ofrecemos. Son una declaración de nuestra promesa de preparar a nuestros estudiantes para que sean ciudadanos informados, profesionales competentes y líderes éticos en sus comunidades y en el mundo.

Características de los Resultados de Aprendizaje

En líneas generales, los resultados de aprendizaje se distinguen por su nivel de detalle, su factibilidad y la posibilidad de medición (Ballesteros 2022; Zlatkin-Troitschanskaia et al., 2018). A continuación, se amplía cada propiedad:

- **Especificidad:** Esta es una de las características que, quizás, puede resultar más desafiante, por lo que existe una frontera muy tenue que puede diferenciar lo que podría considerarse demasiado general de lo que es demasiado detallado.
- **Asequibilidad:** Un resultado de aprendizaje se considera realista o alcanzable cuando logra representar con precisión las expectativas de los estudiantes. Esto implica ofrecer la medida y el contexto

adecuados para los conocimientos y habilidades que un estudiante debe adquirir durante una experiencia de aprendizaje.

- **Mensurabilidad:** Los resultados de aprendizaje deben ser medibles. Esto significa que se deben poder evaluar de manera objetiva para determinar si un estudiante los ha alcanzado o no. El análisis debe considerar si existen métodos adecuados para medir el logro de estos resultados.

En términos generales, los resultados de aprendizaje están vinculados a los dominios del conocimiento y a diferentes niveles dentro de cada uno de estos dominios. En consecuencia, algunos resultados pueden ser evaluados de manera relativamente sencilla, especialmente cuando están relacionados con los niveles iniciales del dominio cognitivo o con acciones específicas en el dominio psicomotor. Sin embargo, otros resultados pueden requerir esfuerzos adicionales para su evaluación. Por ejemplo, el análisis de textos desde múltiples perspectivas y enfoques puede manifestarse a través de la producción de textos escritos o presentaciones ante compañeros, pero en particular, resulta complicado encontrar un producto definitivo para llevar a cabo la evaluación. En estos casos, es posible recurrir a la utilización de rúbricas de evaluación como un enfoque para aproximarse a la observación del progreso de los estudiantes.

Sin embargo, evaluar resultados que se enfocan en cambios en actitudes y valores en lugar de acciones específicas puede ser más complicado. Estos resultados de aprendizaje suelen estar relacionados con el ámbito afectivo (Ballesteros, 2022). En esta situación, puede ser beneficioso reunir pruebas relacionadas con la alteración de uno o más indicadores en lugar de concentrarse en su cuantificación precisa.

Ventajas y Restricciones de los Resultados de Aprendizaje

Los resultados de aprendizaje subrayan los éxitos de los estudiantes, lo que implica una revisión en la forma en que se aborda la planificación curricular. Esto conlleva la adopción de una secuencia específica de metas de aprendizaje como el punto central del proceso. A nivel de programas de formación y, ciertamente, en instituciones de educación superior, los resultados de aprendizaje tienen la capacidad de interpretar y aplicar las demandas relacionadas con los créditos académicos, la claridad conceptual, la flexibilidad, la comparabilidad y la transferibilidad de varios estándares y directrices curriculares para garantizar la calidad y la movilidad de los programas educativos (Ballesteros, 2022).

Un aspecto sobresaliente en lo que respecta a los resultados de aprendizaje es, sin lugar a dudas, su

capacidad para promover una reflexión conjunta sobre las estrategias de evaluación en contextos universitarios que albergan a estudiantes con intereses variados y que buscan conectarse con comunidades alternativas de aprendizaje. Teniendo en cuenta estas ventajas, a continuación, se detallan algunas de las razones para considerar la adopción de resultados de aprendizaje:

- Alcance

Los resultados de aprendizaje facilitan la comprensión del alcance de los créditos académicos, que son la unidad de medida para el trabajo tanto dentro como fuera del aula. A través de ellos, los estudiantes pueden identificar las diversas rutas que pueden seguir para avanzar en su proceso de formación, con plena conciencia de que el aprendizaje es un proceso continuo. No obstante, es esencial comprender la naturaleza y el alcance de los resultados de aprendizaje para evitar limitaciones. Por lo tanto, en el contexto de la educación superior, es fundamental prepararlos con sensibilidad para no coartar la creatividad y la imaginación, que son componentes esenciales de la experiencia universitaria. Esta sensibilidad se vuelve aún más crítica cuando se priorizan las habilidades de pensamiento de nivel avanzado en lugar de reducir el enfoque a una mera lista de comportamientos a verificar.

- Claridad

Los estudiantes obtendrán una comprensión más sólida acerca de los conocimientos y habilidades que desarrollarán durante su experiencia de aprendizaje, lo que les permitirá dirigir sus esfuerzos de manera más efectiva. Cuando tienen una idea más clara de lo que se espera de ellos, los contenidos y evaluaciones cobran un significado más profundo, por lo tanto, se ven como elementos esenciales en su camino hacia el logro del aprendizaje deseado. La importancia de la claridad no debe subestimarse, dado que un lenguaje preciso y adecuado ayuda a enfocar la atención en los objetivos del proceso de enseñanza y aprendizaje. A nivel de programas académicos y facultades, esto promueve la comunicación, la alineación de diversos niveles de diseño curricular y la colaboración pedagógica para llevar a cabo proyectos educativos de manera efectiva. Además, es crucial considerar la perspectiva de las partes interesadas externas, pues un enfoque basado en resultados de aprendizaje puede reducir la brecha entre las diferentes formas de evaluación utilizadas por los diversos actores de la sociedad y la necesidad apremiante de integrar los procesos de formación profesional con las demandas del entorno laboral.

- Flexibilidad

El uso de resultados de aprendizaje también implica un alto grado de flexibilidad. Estos resultados

indican los objetivos de la formación, pero no limitan los métodos necesarios para alcanzarlos. En este contexto, la incorporación de recursos tecnológicos de la información y comunicación (TIC) se vuelve esencial para explorar nuevas formas de aprendizaje (Alt, 2018). Es necesario diseñar trayectos de aprendizaje que incluyan entornos y métodos de instrucción diversos, sin restricciones en cuanto a modalidades, para facilitar la consecución de dichos resultados. Además, se pueden incorporar módulos de enseñanza para abordar la inflexibilidad en el desarrollo de ciertos contenidos y promover la participación en prácticas, pasantías o experiencias laborales que complementen la experiencia educativa. De esta manera, al proporcionar una variedad de experiencias en el proceso de formación, los enfoques tradicionales y formales pueden desempeñar un papel secundario, lo que crea un entorno propicio para satisfacer las necesidades, preocupaciones y expectativas de los estudiantes que están forjando sus trayectorias de vida.

- Comparabilidad

La ventaja de recurrir a los resultados de aprendizaje es que promueve la comparabilidad. En esencia, permite comparar instituciones, programas de formación, evolución de asignaturas y/o estudiantes mediante patrones o esquemas de correlación. Los métodos tradicionales de evaluación y clasificación buscan objetivos similares de comparación, pero las diferencias significativas en las métricas utilizadas para estos fines dificultan la comparación. La capacidad de compararse en función de los resultados de aprendizaje facilita la identificación de áreas de aprendizaje que requieren atención, resalta prácticas educativas exitosas y contribuye a la creación colaborativa de planes de mejora.

- Portabilidad

Otra de las ventajas evidentes al trabajar con resultados de aprendizaje es que contribuyen a la internacionalización del currículo, lo que establece las bases para un sistema de aprendizaje que trasciende las fronteras (Coates, 2016). En la actualidad, se observa un creciente interés en la internacionalización de los planes de estudio, lo que permite conectar agendas institucionales más amplias y fomentar la movilidad de los estudiantes mediante un diseño modular de la oferta educativa que facilita la comparación y la transferencia de experiencias de aprendizaje. Por tanto, es fundamental implementar acciones que promuevan esta apertura en el proceso de aprendizaje, a través de la adopción de un lenguaje y entornos comunes, con el fin de concentrar esfuerzos en el desarrollo de habilidades y alineaciones académicas.

Además de considerar las limitaciones, la adopción de resultados de aprendizaje conlleva la

necesidad de tomar precauciones específicas para enriquecer las experiencias educativas y evitar desviar la atención del aprendizaje de los estudiantes, que es el aspecto fundamental. Por lo tanto, es esencial dedicar esfuerzos para abordar los siguientes escenarios:

- Acuerdos sobre lo esencial

Los resultados de aprendizaje representan afirmaciones precisas y no pueden apartarse de la especificidad, la viabilidad y la capacidad de medición mencionadas previamente. Esto implica que deben describir con la precisión necesaria y suficiente los conocimientos o habilidades que los estudiantes deben adquirir al finalizar una experiencia de aprendizaje, teniendo en cuenta plenamente el contexto en el que se encuentran. Es fundamental esforzarse por lograr un acuerdo común en cuanto a definiciones y direcciones fundamentales en comunidades académicas diversificadas. Estas comunidades pueden comprender a estudiantes, profesores, exalumnos, líderes académicos, representantes de diversos sectores económicos y otros actores, en una o varias facultades e instituciones. Estas diversas y heterogéneas representaciones son los escenarios donde se llevará a cabo el debate y la colaboración para establecer la línea base que guiará las fases iniciales del trabajo relacionado con los resultados de aprendizaje.

- Las distancias epistemológicas.

Otro aspecto que merece atención se relaciona con las diferentes percepciones que pueden tener los diversos miembros de una comunidad académica en relación a los resultados de aprendizaje. Es comprensible que surja un cierto escepticismo por parte de algunas personas que consideran que el aprendizaje es algo inefable o indescriptible y, por lo tanto, no puede ser capturado mediante declaraciones directas, sin importar cómo se formulen o evalúen. Esto refleja un enfoque legítimo que busca entender el mundo desde la perspectiva de su disciplina.

Las discrepancias epistemológicas enriquecen el proceso de construcción del conocimiento a través de nuestras propias reflexiones y nuestra interacción con el entorno. A partir de estas objeciones, se puede establecer un fundamento sólido y universal para cualquier afirmación que busque imponer ciertas formas de concebir el proceso de enseñanza y aprendizaje. Por lo tanto, es esencial abordar el desafío de reducir el aprendizaje a algo demasiado simplista o rígido mediante un debate abierto y constructivo que promueva un acuerdo fundamental común en relación a la colaboración en torno a los resultados de aprendizaje.

- La adición sobre la evolución.

Parece que un enfoque basado en resultados de aprendizaje podría estar en desacuerdo con una concepción holística del aprendizaje. Puede dar lugar, de manera no intencionada, a una fragmentación del proceso educativo. En la implementación concreta, la evaluación puede centrarse en aspectos específicos y, en consecuencia, perder de vista el potencial integrador de los resultados de aprendizaje. Este enfoque puede favorecer una visión aditiva del aprendizaje en lugar de una perspectiva más evolutiva, que es lo que debería primar en última instancia. Un problema en la implementación surge cuando se considera el aprendizaje como un proceso de acumulación de conocimiento en lugar de dar prioridad a una reorganización cognitiva de nivel superior.

Inclusión

No hay una definición única y definitiva de inclusión, por lo tanto, para hacer una aproximación al concepto de la inclusión que en este proyecto se adopta como eje, fue necesario recurrir a diferentes autores que lo abordaran. Según UNESCO (2019) la inclusión es: El proceso de abordar y responder a la diversidad de necesidades de todos los alumnos a través de prácticas inclusivas en el aprendizaje, las culturas y las comunidades y reducir la exclusión dentro de la educación. Implica cambios y modificaciones en el contenido, los enfoques, las estructuras y las estrategias, con una visión común que cubra a todos los niños del rango apropiado de edad y una convicción de que es responsabilidad del sistema ordinario educar a todos los niños (Moliner, 2013, p. 10). El MEN ha tratado de implementar la inclusión en las instituciones educativas del país, con el fin de facilitar a los niños y las niñas pertenecientes a poblaciones vulnerables, un acercamiento a las aulas de clase para disminuir la brecha social que existe entre las poblaciones vulnerables y las que tienen mejores oportunidades, con el deseo de generar igualdad en la adquisición de conocimientos.

Para Cedeño (s.f.), el término inclusión se resalta como una actitud que engloba el escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de la diversidad. Concretamente tiene que ver con las personas, en toda su diversidad. El incluir implica el dejar participar y decidir a otros que no han sido tomados en cuenta.

La inclusión varía de acuerdo con los contextos; sin embargo, de manera común se encuentra el propósito de mejorar las condiciones de la sociedad. Desde el inicio de la civilización, se han propuesto procesos para educar al ser humano, a pesar de esto, algunos han sido excluidos de dichos procesos. Es

por eso que la necesidad de implementar y aplicar estrategias de inclusión social es una necesidad en la comunidad.

Entre otras definiciones de inclusión, se destaca la de Díaz (2017) Porque inclusivo [no incluyente] se refiere a una inclusión en diferentes órdenes, donde diversas formas de incluir logran consolidar y darle forma a la capacidad de que “eso que falta” entre sin el uso de formas hegemónicas o fuerzas que no permiten el desarrollo de lo propio o que nieguen las posibilidades para ese proceso (como se cita en Arizabaleta & Ochoa, 2016, p. 2).

En dichas definiciones se resalta la inclusión como un proceso, un conjunto de prácticas o una actitud en los que se reconocen y respeta la diferencia y se acepta al otro “diferente” en igualdad de condiciones, sin considerar la diferencia como un problema y sin pretender suprimirla. Implica la consolidación de la sociedad en todos los contextos, por ciudadanos diversos y el desarrollo de los procesos sociales desde la diversidad.

Educación inclusiva

Cuando se habla de educación inclusiva, se está haciendo referencia a la población que por uno u otra razón no ha sido incluida en el sistema educativo por diferentes razones, es el caso de las personas que por su condición económica no logran alcanzar dicha meta. Por otra parte, también se trata de que en las instituciones no hay el personal cualificado en procesos inclusivos, otra de las grandes brechas que se observan es la falta de flexibilización de un currículo que atienda las necesidades de la población vulnerable. La inclusión de poblaciones vulnerables en los procesos educativos formales, es decir en las instituciones educativas no solo suponen la ampliación de la cobertura con el fin de que se abran cupos para darles a estas poblaciones espacios educativos, sino que presenta un reto mayor que implica el reconocimiento de la diversidad cultural dentro del currículo y de las dinámicas de enseñanza-aprendizaje, la implementación de herramientas físicas, la integración de profesionales capaces de atender las necesidades de cada población y la transformación de imaginarios y prejuicios referentes a la exclusión de las diferencias.

En este sentido, la educación inclusiva se ha abordado desde esta idea, presentado algunas diferencias conceptuales entre quienes trabajan este tópico.

El MEN (2007) en su publicación periódica Altablero (2017, p.6) define la educación inclusiva como: Una política que se materializa en estrategias de ampliación del acceso, el fomento a la

permanencia y a la educación pertinente y de calidad, y el mejoramiento de la eficiencia mediante la asignación de personal de apoyo y la identificación de instituciones educativas que puedan dar atención apropiada. Por lo tanto, el denominado "programa de educación inclusiva" es una actividad articulada a la política de mejoramiento de la calidad desde los planes de apoyo al mejoramiento. Su fundamento es reconocer y respetar la diversidad y entender que la educación inclusiva es el vehículo para alcanzar la meta de educación para todos.

La UNESCO (2019) define la educación inclusiva como “el proceso de atender y satisfacer las diversas necesidades de todos los estudiantes mediante una mayor implicación en el proceso de aprendizaje, la inclusión de diversas culturas y comunidades, y la disminución de la exclusión en el ámbito educativo y más allá.”. La educación inclusiva es necesaria en el proceso de interculturalidad en una sociedad plural y diversa.

En Arizabaleta y Ochoa (2016, p. 42), la educación inclusiva es “la gestión, transformación y adaptación de las instituciones de educación superior (IES) a las diferentes barreras de aprendizaje y participación de la población estudiantil, con el fin de diseñar procesos de formación inclusivos en los programas académicos”, y que estos propendan por la formación de los maestros inclusivos; generar procesos de investigación frente al tema de educación inclusiva y calidad educativa con enfoque inclusivo.

Se apela también la definición que se presenta el MEN (2020, p. 34) en los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural, donde se plantea lo siguiente: La educación inclusiva se concibe como un enfoque esencial para combatir la exclusión social. En otras palabras, se considera como una estrategia para abordar este proceso complejo que se caracteriza por diversos factores tangibles y objetivos relacionados con aspectos económicos, culturales y político-legales, como ingresos, acceso al empleo y a recursos fundamentales, así como derechos fundamentales. También incluye factores simbólicos y subjetivos relacionados con acciones específicas que amenazan la identidad de la persona, como el rechazo, la indiferencia y la invisibilidad.

Al retomar estas citas se encuentran ideas en común frente al concepto de educación inclusiva y a las acciones que la materializan dentro de las prácticas sociales, así como el propósito fundamental que se tiene al afirmar la importancia de la educación inclusiva para el desarrollo de la sociedad en condiciones de igualdad; y ese propósito central es, como ya se había mencionado: cerrar brechas sociales que se generan a partir de la exclusión y que impiden que las poblaciones vulnerables se desarrollen en

todas sus dimensiones en condiciones de igualdad con el resto de los individuos o grupos sociales. Estas brechas dificultan que las comunidades se transformen y evolucionen hacia organizaciones sociales más justas, igualitarias, educadas y ricas, que debe ser el fin ideal de una sociedad.

Métodos

La metodología que respalda este artículo se enmarca en un estudio descriptivo de tipo documental con un diseño bibliográfico. Según la definición de Hernández y otros (2016), este tipo de estudio implica la búsqueda, análisis e interpretación de datos que se encuentran registrados en fuentes documentales impresas. El procedimiento empleado se centró en la búsqueda organizada y sistemática de información en fuentes secundarias (impresas y electrónicas) y a su procesamiento e interpretación según el tema d estudio, bajo un nivel de análisis descriptivo-reflexivo para la generación de aportes.

Asimismo, la investigación documental busca identificar y seleccionar información “de las lecturas de documentos, revistas, libros, grabaciones, filmaciones, periódicos, artículos resultados de investigaciones, memorias de eventos, entre otros; en ella la observación está presente en el análisis de datos, su identificación, selección y articulación con el objeto de estudio (Reyes, et al., 2020, p. 1).

Conclusiones

La educación inclusiva guarda una estrecha relación con la mejora de los resultados de aprendizaje al asegurar la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes, brindarles reconocimiento y respaldo, y proporcionar una educación que se ajuste a sus necesidades particulares. Como resultado, esto promueve la equidad en la educación y conduce a un desempeño académico mejorado para todos los estudiantes.

En el contexto de la educación inclusiva, los resultados de aprendizaje reflejan un impacto beneficioso en la diversidad de estudiantes. Al adaptar las estrategias de enseñanza y llevar a cabo evaluaciones individualizadas, se brinda a los estudiantes con diversas habilidades y necesidades la oportunidad de lograr sus objetivos de aprendizaje, destacando la vitalidad de un proceso de mejora continua. Esto implica recibir retroalimentación de manera constante, evaluar y ajustar prácticas y políticas, y estar dispuestos a adaptarse a las cambiantes necesidades de los estudiantes. Estos elementos son fundamentales para el éxito de esta forma de educación.

Los resultados de aprendizaje en la educación superior son un elemento fundamental en la planificación y evaluación de programas académicos. Estas metas claras y medibles definen lo que los estudiantes deben alcanzar al completar su educación y son esenciales para garantizar la calidad y la relevancia de los programas educativos, esto implica, que no solo se centran en el conocimiento disciplinario, sino que también abarcan habilidades, competencias y valores que preparan a los estudiantes para tener éxito en sus futuras carreras y en la vida en general.

Por último, es importante destacar que los resultados de aprendizaje y la educación inclusiva están intrínsecamente vinculados, ya que ambos parten del principio de que cada estudiante es único y merece una educación de alta calidad que se ajuste a sus necesidades personales. Al asegurar que los resultados de aprendizaje sean equitativos y abarquen un enfoque integral del desarrollo estudiantil, se fomenta la promoción de una educación inclusiva que beneficie a todos los estudiantes y contribuya a una sociedad más equitativa y diversa.

Referencias Bibliográficas

- Alt, D. (2018). **Science teachers' conceptions of teaching and learning, ICT efficacy, ICT professional development and ICT practices enacted in their classrooms. Teaching and Teacher Education**, 73, 141–150. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.03.020>
- Arizabaleta, S. & Ochoa, A. (2016). **Hacia una educación superior inclusiva en Colombia. Pedagogía y Saberes**. (45), 41-52. <https://doi.org/10.17227/01212494.45pys41.52>
- Ballesteros, V (2022). **Resultados de aprendizaje en educación superior**. Primera edición. – Bogotá: Fundación Universitaria Los Libertadores.
- Cedeño, F. (s.f.). **Colombia, hacia la educación inclusiva de calidad**. Ministerio de Educación Nacional. <https://famildown.jimdofree.com/app/download/2952303013/Colombia+hacia+Ed.+Inclusiva+de+calidad.+FULVIA+CEDE%2B%C3%A6O+ANGEL.pdf?t=1286598180>
- Coates, H. (2016). **Assessing student learning outcomes inter- nationally: Insights and frontiers. Assessment & Evaluation in Higher Education**, 41(5), 662–676. <https://doi.org/10.1080/02602938.2016.1160273>
- Díaz, L. (2017, noviembre 20-24). **Educación inclusiva. Conceptualización y Aproximación al sistema educativo de Sinaloa** [Ponencia]. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa. San Luís Potosí, México.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). **Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta**. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. 6ta Edición. México.
- Kandlbinder, P. (2014). Constructive alignment in university teaching. In HERDSA News (Vol. 36, Issue 3, p. 5). HERDSA Publications.
- Kent, C., Laslo, E., & Rafaeli, S. (2016). **Interactivity in online discussions and learning outcomes**. *Computers & Education*, 97, 116–128. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2016.03.002>
- Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2020). **Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural**. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Publicaciones-Educacion-Superior/357277:Lineamientos-de-politica-de-educacion-superior-inclusiva>
- Mohammad, A. W., & Zaharim, A. (2018). **Programme outcomes assessment models in engineering faculties**. *Asian Social Science*, 8(16), 115. <https://doi.org/10.5539/ass.v8n16p115>
- Moliner, O. (2013). **Educación inclusiva**. Universitat Jaume I. <http://dx.doi.org/10.6035/Sapientia83>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2019), **Foro Internacional sobre Inclusión y Equidad en la Educación: Todas y Todos los Estudiantes Cuentan**. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370910_spa
- Lam, B. H., & Tsui, K. T. (2016). **Curriculum mapping as deli-beration—examining the alignment of subject learning outcomes and course curricula**. *Studies in Higher Educa- tion*, 41(8), 1371–1388. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.968539>
- Paolini, A. (2015). **Enhancing Teaching Effectiveness and Student Learning Outcomes**. *Journal of Effective Teaching*, 15(1), 20–33
- Reyes, L. y Carmona, F. (2020). **La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio**. Universidad Simón Bolívar, Doctorado en Psicología, Colombia
- Zlatkin-Troitschanskaia, O., Toepper, M., Pant, H. A., Lau- tenbach, C., & Kuhn, C. (2018). **Assessment of Learning Outcomes in Higher Education**. *Handbook on Measurement, Assessment, and Evaluation Higher Education*, 686–698. <https://doi.org/10.1787/19939019>

Internacionalización del currículo y diplomacia científica hacia la globalización de la educación

3JCIJGH-58

*Angel Nava Chirinos
**Alexandra Mosquera
***Misleida Nava Chirinos

Resumen

Esta investigación refiere una relatoría de la internacionalización del currículo y diplomacia científica. Hacia la globalización de la educación, con una concepción teórica y argumentada, desde la posición crítica y experiencial de los investigadores. Presumiendo una dialógica crítica de constructos teóricos cotejados con posturas que emergen de la praxis de los investigadores. Es una investigación documental bibliográfico, que ha permitido comparaciones críticas de teorías y la realidad del contexto educativo global. Concluyendo que, la internacionalización curricular implica la integración de perspectivas globales y promoción de la colaboración académica internacional en educación superior, mientras la diplomacia científica, promueve la cooperación en investigación y desarrollo científico entre países. Ambos enfoques pueden fomentar la colaboración entre instituciones educativas y científicas de diferentes países.

Palabras clave: Internacionalización curricular, Diplomacia científica, Educación

Internationalization of the curriculum and scientific diplomacy Towards the globalization of education

Abstrac

This research provides a report on the internationalization of the curriculum and scientific diplomacy. Towards the globalization of education, with a theoretical and argued conception, from the critical and experiential position of researchers. Presuming a critical dialogic of theoretical constructs compared with positions that emerge from the researchers' praxis. It is a bibliographic documentary research, which has allowed critical comparisons of theories and the reality of the global educational context. Concluding that, curricular internationalization implies the integration of global perspectives and promotion of international academic collaboration in higher education, while scientific diplomacy promotes cooperation in scientific research and development between countries. Both approaches can foster collaboration between educational and scientific institutions from different countries.

Keywords: Curricular internationalization, Scientific diplomacy, Education.

* Doctor en Ciencias Gerenciales. Doctorante en Educación. Master en Gerencia de Recursos Humanos. Licenciado en Administración. Profesor e Investigador Universidad de la Guajira. anava@uniguajira.edu.co

**Magister en Gestión y Gerencia Educativa (UNIGUAJIRA). Trabajadora Social. Directora Académica de la Maestría en Familia e Intervención Familiar. Universidad de la Guajira. alexandramosquerat@uniguajira.edu.co

**Doctora en Educación. Docente e Investigadora de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt". milo290861@gmail.com

Introducción

La internacionalización del currículo es un enfoque educativo que busca preparar a los estudiantes para un mundo globalizado y diverso, equipándolos con las habilidades, conocimientos y perspectivas necesarias para funcionar eficazmente en contextos internacionales. Este proceso implica la integración de dimensiones internacionales y globales en el diseño y la implementación del plan de estudios de las instituciones educativas.

La Internacionalización es un proceso transversal a la gestión institucional y a las funciones sustantivas que coadyuban el acto educativo, con un fuerte componente intercultural, transcultural y multilingüístico, que propende por la enseñanza basada en competencias pertinentes para la formación de ciudadanos comprometidos con su identidad, el entorno y los cambios sustanciales de la sociedad, en un contexto global altamente competitivo.

El proceso de internacionalización es pieza fundamental para aumentar la calidad de los programas académicos de pregrado y posgrado, posicionando a la Universidad en ámbitos nacionales, regionales e internacionales, bajo esquemas de alta calidad en la oportunidad y responsabilidad de una oferta académica cónsona con las realidades propias de las naciones, la región, los hemisferios y todas las connotaciones geográficas globales.

Fundamentación teórica

Internacionalización curricular

Según Leask (2015). La internacionalización curricular (IC), propende a la incorporación de la dimensión internacional e intercultural en los contenidos del currículo, en los procesos de enseñanza y aprendizaje en los servicios de apoyo de un programa de estudios, enfocándolo a aspectos globales prefijados. Igualmente refiere que en tanto un currículo internacionalizado compromete a los estudiantes con la investigación internacionalmente informada y la diversidad cultural y lingüística, desarrollando, además, intencionadamente sus representaciones internacionales e interculturales como profesionales globales. No eludiendo los procesos que se debe dar en otras esferas, sino que se hace énfasis en lo que se considera el fin y no el medio.

La internacionalización del currículo es un enfoque en la educación superior que busca incorporar dimensiones internacionales y globales en el plan de estudios de una institución educativa. Esto se hace

con el propósito de preparar a los estudiantes para un mundo cada vez más globalizado y diverso. Esta internacionalización del currículo involucra aspectos claves como;

1. *Contenido Global*: Integración de temas globales y contextos internacionales en el plan de estudios. Esto puede incluir cursos que abordan problemas globales, perspectivas culturales diversas y ejemplos de la aplicación de conceptos en un contexto global.

2. Estudios en el extranjero: con este aspecto de integración educativa, se busca la movilidad estudiantil y docente, en diferentes escenarios de aprendizajes internacionales, que estén orientados al mismo nivel de científicidad de las áreas específicas de cada sujeto que se sumerja a esta movilidad. En tanto el currículo desde la internacionalización, debe prefijar parámetros para la validez de los aprendizajes que se propendan en la movilidad.

3.- Aprendizaje plurilingüístico: incorporación al currículo del aprendizaje y dominio de otra (s) lengua (s) como eje transversal y obligatorio, de esta forma se gesta en el estudiante el interés por el dominio lingüístico y convertirlo en un sujeto bilingüe.

4.- Contenidos programáticos divergentes desde la óptica global: incluir en los contenidos programáticos de las asignaturas, tópicos o ejes temáticos acorde a la evolución de cada ciencia en el ámbito internacional.

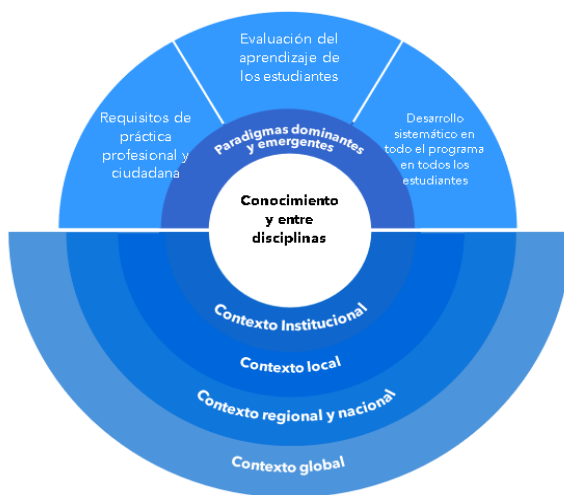
En este sentido, la internacionalización del currículo se enfoca en las acciones inherentes a diseñar e implementar un plan de estudios que contenga los componentes globales que habilite al futuro profesional a movilizarse por entornos internacionales y globales. Es decir, que tengan las capacidades suficientes y necesarias para trabajar en el lugar, cualquiera que sea, donde les corresponda hacerlo. Este es un currículo que da conocimiento internacional e intercultural, que desarrolla habilidades en el campo multicultural, pluriétnico y plurilingüístico, buscando preparar estudiantes para realizarse (profesional, social y emocionalmente), en un contexto internacional y multicultural.

La internacionalización, en el ámbito curricular, permite preparar a todos los estudiantes para un mercado laboral globalizado, además de contribuir con la calidad y la pertinencia de las instituciones y de sus distintos productos académicos. Utiliza varios niveles de análisis, que producen un cambio cognoscitivo al pasar de un pensamiento local o nacional a uno internacional y global. Esto favorece el desarrollo de habilidades requeridas para el pensamiento intercultural: complejidad cognoscitiva, pensamiento comparativo, capacidad de diferenciación y resolución de problemas (Madera, 2005).

Escenario de la Internacionalización del currículo

Al asumir las posiciones de autores como Gacel-Avila (2014) y Gacel-Avila (2018), referidos por Valdés (2019), esta internacionalización curricular (IC), es considerada también como la “analogía del concepto “global”, que se refiere al enriquecimiento del conocimiento de lo local desde una perspectiva global. Las medidas más comunes adoptadas por las IES, en este rubro son: Movilidad estudiantil, becas de estudio en el extranjero y participación de docentes e investigadores en redes internacionales de generación del conocimiento” (p. 758). En este sentido, se refieren diferentes escenarios en los cuales se enmarca la IC, saber:

Figura 1: Escenarios de la IC



Fuente: Leask & Bridge, 2013: 84.

Según la teoría conceptual propuesta por Leask y Bridge en (2013), señalan que los modelos predominantes y emergentes en las diferentes disciplinas científicas, así como los aspectos relacionados con los procesos y prácticas profesionales pertinentes, las estrategias de evaluación y hasta los enfoques para lograr resultados de aprendizaje, están influenciados por los contextos en los que estas actividades se desarrollan y tienen impacto. En este sentido, Leask (2013) destaca la importancia de desafiar las influencias dominantes, tanto evidentes como sutiles, en las disciplinas que pueden limitar la innovación en la planificación curricular. Estos planteamientos hacen emerger un esbozo curricular que tiene esferas de acción en los escenarios referidos en la figura 1.

De igual manera, según Leask y Bridge (2013), los elementos que conforman el ámbito de la disciplina, las perspectivas profesionales, los aspectos institucionales relacionados con la planificación

educativa, y los contextos locales, nacionales, regionales y globales, interactúan de diversas maneras para influir, obstaculizar, promover y dar forma a los enfoques de internacionalización curricular. Esto incluye la forma en que se definen, enseñan y evalúan los resultados del aprendizaje como parte del proceso de evaluación y valoración sistemática. En consecuencia, desde esta perspectiva, es posible identificar enfoques de internacionalización curricular que pueden ser similares o diferentes tanto en disciplinas individuales como entre ellas, siendo que esta característica sistematiza los escenarios de la IC mostrados en la figura 1.

Diplomacia científica

Según The Royal Society (2010), una de las instituciones científicas más antiguas del mundo, ha definido la diplomacia científica como, el uso de la ciencia y la tecnología en el servicio de la diplomacia internacional para resolver problemas mundiales y promover objetivos nacionales e internacionales. Esta definición enfatiza el papel de la ciencia y la tecnología en la diplomacia y su capacidad para abordar desafíos globales la DC que se dimensiona en tres dimensiones a saber; 1) Ciencia en la diplomacia; 2) Diplomacia para la ciencia; y 3) Ciencia para la diplomacia. En términos generales, hace referencia a la interacción entre la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (CTI), la cooperación internacional y la política.

Por su parte, Flink y Schreiterer (2010), asemejan tres objetivos cuando los países interactúan dedicando esfuerzos y recursos para la DC, orientados a: primeramente, al acceso a los recursos (investigadores, infraestructuras/instalaciones, recursos naturales), segundo la promoción de los logros de un país en I+D y otros activos nacionales, y finalmente la influencia en la opinión pública y en los responsables de la toma de decisiones. Paralelamente, Smith y Stirling (2006), así como Borrás y Edler (2020), plantean que conjuntamente a los objetivos a los que se aspira de gobernar los sistemas sociotécnicos para las transiciones hacia la sostenibilidad, podría plantearse también que hoy en día el mundo se encuentra en medio de un período disruptivo incierto que implica inevitablemente una transición dura o suave.

En este contexto, la DC podría contribuir a abordar los retos globales derivados de tal situación, apoyando la consumación de agendas que aborden necesidades y/o prioridades tanto globales como locales convergentes en los diferentes países con características similares (Gluckman et al. 2017). Esto sería especialmente útil en países de industrialización tardía, que poseen altos niveles de desigualdad (Rennkamp, 2011) como Colombia, que se caracteriza por tener menos capital humano científico y

recursos tecnológicos que tienden a ubicarse en el Norte Global. Estableciendo alianzas significativas entre gobiernos se pueden atender tales prioridades que afectan a poblaciones y ecosistemas más vulnerables en estos países.

La Diplomacia Científica (DC), asume la interpretación integral de toda una complejidad dinámica de las instituciones u organizaciones, con el fin de contribuir a la Investigación, el Desarrollo y la Innovación (I+D+I), en escenarios emergentes de desarrollo sostenible hacia la sustentabilidad de las sociedades, así como nuevas tecnologías en un contexto articulado y enmarcado en la creación de una sinergia e interacción internacional de apoyo sistematizado de la ciencia en contextos emergentes y de cambios profundos, en colaboración con las Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), formulados por la UNESCO.

Para ello se articula el intercambio de conocimientos, promoción y divulgación de la ciencia, como elemento primordial para el desarrollo de un país orientado hacia una base económica viable, donde las instituciones que forman parte del mismo, son capaces de lograr la resolución de problemas. (Patman & Davis, 2017; Ezekiel, 2020; Thompson, 2018)

Así desde la esfera de la articulación basada en la DC, en Colombia se caracteriza la misma desde la óptica de la sinonimia de acción entre varios aspectos representativos de la científicidad de los aspectos representativos de la interacción social, en todas sus esferas, así se tiene:

Figura 2. Concepciones de la Diplomacia Científica.



Fuente: Nava, Mosquera y Nava (2023).

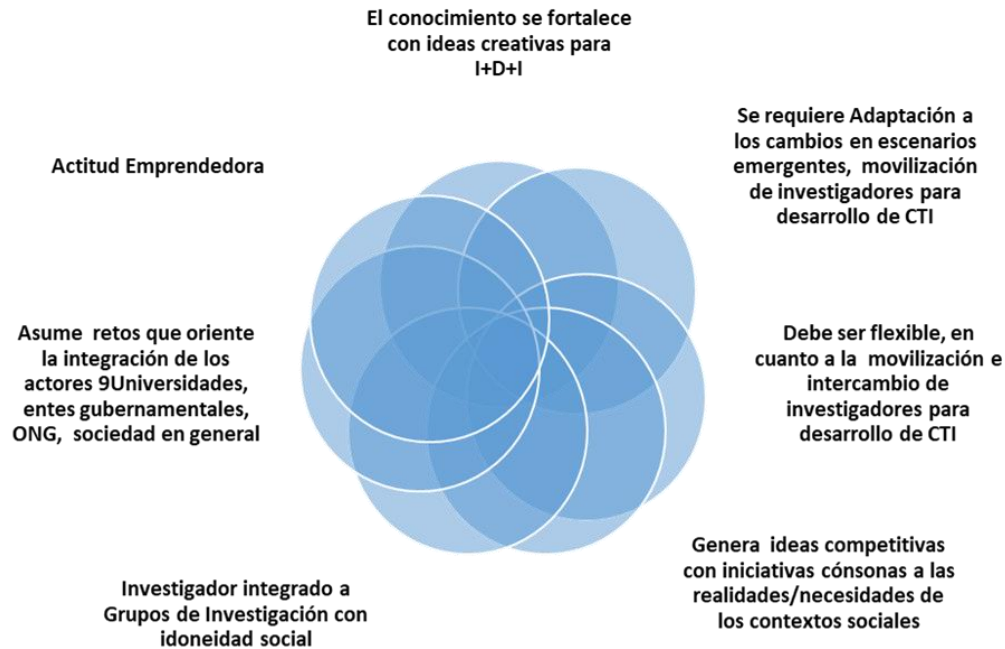
Orientación y liderazgo de la Diplomacia Científica (DC)

En este contexto de científicidad, la DC se convierte en el elemento promotor de una acción normativa que genere la integración de múltiples instituciones orientando la multi, pluri y transdisciplinariedad que sistematizadas podrán reforzar el desarrollo I+D+I, integradas desde una política de estado cónsona con las realidades sociales a nivel nacional e internacional. Desde esta óptica Colombia empieza con una organización innovadora, en las que se fomenten las actitudes de una consideración individual, estímulo intelectual y carisma. En este aspecto, se consolida la acción de la participación de los profesionales especializados en las diferentes esferas de la ciencia que han migrado a otros países y que, mediante la DC, se estima involucrarlos en el desarrollo sostenible del país.

De esta forma, desde la Misión de Sabios (2019), se ha de focalizar el apoyo y cooperación del Estado, al facilitar acciones para el soporte de la diáspora científica colombiana y las redes científicas organizadas nacionales e internacionales, donde los investigadores puedan integrarse desde la postura de la DC mediante la gestión de misiones congruentes internacionales que permitan liderizar la

conformación de entes de I+D+I con entes internacionales que están amparadas por en la Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI). (Departamento Nacional de Planeación, 2020), desde la óptica de lo planteado, se formula la acción liderizante de la DC, orientada hacia el desarrollo sostenible del país, ver figura 3.

Figura 3. Liderización de la DC en Colombia.



Fuente: Nava, Mosquera y Nava (2023).

¿Qué necesita la Institución en orden a Instaurar la Diplomacia Científica?

La DC, como factor direccionador de una nueva forma de gestar ciencia, tecnología y desarrollo sostenible, busca que las instituciones, tanto públicas como privadas, desarrollen acciones integrativas que focalice la I+D+I, basados en los ODS y en las políticas públicas, en este sentido, la Universidad ha de gestionar acciones en orden a:

- Establecer estrategias integrativas donde desde la institución se focalicen necesidades y/o requerimientos de su contexto social e énfasis y poder darle abordamiento oportuno y efectivo.
- Enfatizar en las alianzas con instituciones, sean estas pares o no, nacional e internacional que permitan la movilización de talento humano que interactúen en contextos diferentes pero caracterizado por

necesidades similares. En esta fase de interacción y movilización de talento, se podrá sistematizar acciones concretas desde la óptica de disímiles culturas y ámbitos sociales, lo que permitirá visualizar percepciones desde diferentes ópticas que podrían dar nuevas posiciones y/o formas de pensar.

.- Establecer Redes y conexión de redes especializadas, académicas e investigativas, que permiten la interacción y socialización, mediante participación a eventos y/o movilización de talento a efectos de afianzar la científicidad en los procesos de I+D+I con pertinencia social

.- Sistematizar a lo interno de la institución, una evaluación constante de procesos con miras a la científicidad que genere ciencia oportuna y expedita a cada necesidad de los contextos sociales.

.- Generar un plan de formación institucional, para la socialización de las ODS, la integración investigativa y la interacción socioeducativa - investigativa que oriente el accionar desde la óptica de la educación, la investigación y la extensión, como pilares primordiales de la acción universitaria.

Prioridades del Desarrollo de Diplomacia Científica

El desarrollo de la diplomacia científica es fundamental para promover la colaboración internacional en investigación y desarrollo científico, así como para abordar desafíos globales que requieren soluciones basadas en la ciencia. En tal sentido, se presentan algunas prioridades clave en el desarrollo de la diplomacia científica:

.- Construcción de Capacidades y Desarrollo de Capital Humano:

.- Se sugiere tomar acciones que permitan la capitalización del conocimiento enfatizando en la multi, pluri y transdisciplinariedad de la ciencia y el conocimiento

.- Crear escenarios de diálogos y reflexión que vinculen aspectos relevantes entre investigadores, universidad, instituciones gubernamentales, ONG e instituciones de Investigación nacionales e internacionales. Que permita la interacción entre científicos, diáspora científica y talento asociado en otras esferas geográficas.

.- Hacer uso de alianzas estrategias que permitan esa interacción científica no solamente mediante la movilización del talento científico, sino mediante la asignación de presupuesto para proyectos de investigación. Que sean destinados exclusivamente para investigación.

.- Redes y Relacionamiento estratégico multiactor para la solución de retos comunes

.- Participar convocatorias y eventos nacionales e internacionales que permita la divulgación de proyectos en desarrollo y los hallazgos de los ya concluidos en escenarios que permitan la vinculación y/o conformación de redes.

.- Crear escenarios de discusión que orienten, desde la opción geopolítica, el acercamiento desde la posición socioeducativa y dar respuestas concretas y oportunas a las necesidades reales de las comunidades, en orden a desarrollar comunidades sostenibles.

.- Buscar el empoderamiento de la comunidad científica, que permita reforzar los valores, costumbres, culturas y sobre todo su ímpetu social, de las comunidades más vulnerables al momento de desarrollar I+D+I.

Metodología

La presente investigación, se caracteriza por ser de tipo documental, basada en la revisión crítica del estado del arte del conocimiento referido a la internacionalización del currículo y la diplomacia científica, desde la posición crítica y experiencial de los investigadores. Sustentándose en lo expresado por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2016), quien señala: “Se entiende por Investigación Documental, el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos” (p.20).

De esta forma, la misma se sustenta en un diseño bibliográfico, el cual se fundamenta en una revisión profunda del material documental para llegar a un análisis del fenómeno referido a la temática de análisis. Al respecto, Balestrini (2016), expresa que, en los diseños bibliográficos, los datos se obtienen a partir de la aplicación de las técnicas documentales, en los informes de otras investigaciones donde se recolectaron esos datos, y/o a través de las diversas fuentes documentales.

Conclusiones

En relación a la internacionalización curricular, se podría concluir que:

.- Promueve el crecimiento de destrezas y aptitudes, las cuales simplifican la capacidad de ajustarse a diferentes contextos sociales y culturales, lo que permite la integración en un mundo cada vez más globalizado. En consecuencia, se abrirá la posibilidad de forjar una trayectoria profesional que

cumpla con los estándares de calidad reconocidos a nivel internacional para la respectiva ocupación. El objetivo final de esto es el fomento del capital humano.

.- Fomenta la inscripción en cursos y programas de estudio multidisciplinarios que se desarrollan en colaboración con universidades extranjeras. Esto posibilitará la alineación y la comparación de los sistemas educativos a nivel internacional. Además, servirá como respaldo para las instituciones educativas en la elaboración y ajuste de sus planes de estudios.

.- Fomenta un enfoque global en el tratamiento de los temas, teniendo en cuenta diversas perspectivas culturales al analizar los problemas. De esta manera, se pueden identificar cuestiones interculturales pertinentes para la práctica profesional.

Al referirnos a la Diplomacia Científica, esta es una estrategia que involucra la cooperación y la promoción de la ciencia, la tecnología y la innovación como herramientas para mejorar las relaciones internacionales y abordar desafíos globales. Esta forma de diplomacia se basa en la colaboración científica y tecnológica entre países para lograr objetivos mutuos y promover la paz, la prosperidad y el desarrollo sostenible. Aquí hay algunos aspectos clave de la diplomacia científica:

1. Cooperación en Investigación y Desarrollo: La DC, implica la colaboración en proyectos de investigación y desarrollo conjuntos entre países. Esto puede incluir la colaboración en campos como la medicina, la energía, el medio ambiente, la tecnología espacial, la inteligencia artificial, entre otros.

2. Difusión de Conocimientos: Los países pueden compartir sus avances científicos y tecnológicos con otros, promoviendo el acceso abierto a la información y la transferencia de tecnología.

3. Diplomacia de la Ciencia y la Tecnología: Los diplomáticos científicos trabajan para promover la ciencia y la tecnología en las relaciones internacionales. Esto puede incluir la organización de conferencias, exposiciones y eventos para fomentar la colaboración científica.

4. Solución de Problemas Globales: La diplomacia científica se utiliza para abordar problemas globales como el cambio climático, la salud pública, la seguridad alimentaria y otros desafíos que requieren enfoques científicos y técnicos.

5. Construcción de Relaciones Diplomáticas: La colaboración científica puede ayudar a mejorar las relaciones diplomáticas entre países, incluso en momentos de tensión política.

6. Intercambio de Estudiantes y Científicos: Facilitar el intercambio de estudiantes, investigadores y científicos entre países para promover el entendimiento mutuo y la construcción de redes internacionales. Promoviendo la movilidad de académicos, estudiantes, expertos y todo sujeto inmerso en la I+D+I, como eje transversal en el desarrollo sostenible de los países. Desde la óptica de las instituciones educativas, principalmente en las universitarias, se debe reorientar la internacionalización del currículo.

Desde todo este accionar diplomático, como eje transversal en la interacción sostenible de estas instituciones universitarias, enmarcadas en esa acción pluri y multi dimensionar de la vinculación de la ciencia, desde una esfera transdisciplinar, en el marco de esta DC, en ese sentido, se plantea como ejemplo, la acción que se viene generando desde la Universidad de la Guajira como factor preponderante de esta:

Figura 3: Apropiación de Diplomacia Científica desde el accionar de la Universidad de la Guajira



Fuente: Nava, Mosquera y Nava (2023).

Desde esta perspectiva, la diplomacia científica es un concepto que ha sido abordado por varias esferas del acontecer nacional e internacional que suscita el uso de la ciencia en la formulación,

ejecución, proyección e implementación de políticas exteriores, así como en el establecimiento y desarrollo de relaciones internacionales. Esto puede circunscribir la ciencia en apoyo de la diplomacia, así como la diplomacia en apoyo de la ciencia.

Finalmente, la internacionalización curricular propende a tener un impacto significativo en la sociedad al fomentar la conciencia global, promover competencias interculturales, mejorar la empleabilidad, fomentar la colaboración global, enriquecer la diversidad en la sociedad y contribuir al diálogo global sobre argumentos importantes. Sin embargo, es importante destacar que los efectos exactos pueden variar según el contexto y la implementación específica de la internacionalización curricular en las instituciones educativas.

Referencias Bibliográficas

- Balestrini, M. (2016). Como se elabora el proyecto de Investigación. Caracas. B.L. consultores Asociados, Servicio Editorial.
- Borrás, S. and J. Edler (2020). The roles of the state in the governance of socio-technical systems' transformation. *Research Policy* 49(5): 103971, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.103971>
- Departamento Nacional de Planeación. (2020). Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2030. Documento CONPES (Borrador). <https://bit.ly/33rnMwi>.
- Ezekiel, I P. (2020). Engaging SD for nanotechnology development in Africa. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*. 805, 1-12. doi:10.1088/1757-899x/805/1/012039
- Flink, T. and Schreiterer, U. (2010). *Science and Public Policy*. 37:9, 665–677. doi: 10.3152/030234210X12778118264530
- Gluckman, P. D., Turekian, V., Grimes, R. and Kishi, T. (2017). SD: A Pragmatic Perspective from The Inside. *Science & Diplomacy*. 6:4. <https://bit.ly/3gdoZLg>.
- Leask B y Bridge C (2013). Comparing internationalization of the curriculum in action across disciplines: Theoretical and practical perspectives. *Compare: a journal of comparative and international education*, 43(1), 79-101. <https://doi.org/10.1080/03057925.2013.746566>
- Leask B (2015). *Internationalizing the Curriculum*. Routledge. Inglaterra
- Madera, I (2005) “Un nuevo paradigma educativo: la internacionalización del currículum en la era global” Universidad APEC. República Dominicana. Ponencia en el Cuarto encuentro de Educación y Pensamiento, 6 al 8 de octubre del 2005. República Dominicana

- Misión de Sabios. (2019). Colombia Hacia Una Sociedad Del Conocimiento. Informe de La Misión Internacional de Sabios 2019: Por La Educación, La Ciencia, La Tecnología y La Innovación. Bogotá: Gobierno de Colombia. <https://cutt.ly/vhluapv>
- Nava M, Nava A y Nava R (2022). Los Procesos de Innovación Educativa como Generadora de Procesos de Transformación. (Emprendimiento Educativo). ISBN 2448-6035. Memorias del Congreso Internacional de Investigación e innovación. Multidisciplinario 2022.
- Patman, R.G. and Davis, L.S. (2017). SD in the Indo-Pacific Region: A Mixed but Promising Experience. *Politics and Policy*. 45, 862-878. <https://doi.org/10.1111/polp.12228>
- Rennkamp, B. (University of Twente). (2011). Innovation for all. Legitimizing science. University of Twente (Doctoral Thesis). <https://cutt.ly/YjDYxxk>
- Smith, A. and A. Stirling (2006). Moving inside or outside? Positioning the governance of sociotechnical systems. *Science and Technology Policy Research*. Falmer. UK: University of Sussex.
- The Royal Society. (2010). *New Frontiers In SD: Navigating The Changing Balance Of Power*. London: The Royal Society. <https://bit.ly/3hm0KvG>.
- Thompson, E. (2018). SD within Sustainable Development: A SIDS Perspective. *Glob Policy*. 9, 45-47. <https://doi.org/10.1111/1758-5899.12515>
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2016). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestrías y Tesis Doctorales*. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL), Caracas, Venezuela
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)
- Valdés M. (2019). Internacionalización del currículo universitario virtual en el contexto de la globalización. *Revista Telos*. Universidad Rafael Belloso Chacín – Venezuela

Ser socialmente responsable: reto empresarial venezolano

3JCIJGH-68

*Carlota Pulgar

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar la responsabilidad social empresarial en el escenario venezolano actual. Basado en tratadistas de la materia como Francés (2016), Navarro (2016), Vallaeys (2020), Colmenares y Colmenares (2018), Aular (2022), entre otros. La investigación es de tipo documental, descriptiva con enfoque interpretativo. Se fundamentó teóricamente en la responsabilidad social empresarial en Venezuela, grupos de interés de la responsabilidad social empresarial y la responsabilidad social del sector empresarial venezolano en el escenario actual. Reflexionando en la forma cómo el sector empresarial venezolano, enfrenta las adversidades del contexto actual del país, asume el reto de ser socialmente responsable, con marcadas diferencias entre la actuación de las pequeñas y grandes empresas, enfocadas en sus acciones sociales.

Palabras clave: Responsabilidad Social, Responsabilidad Social Empresarial, Grupos de Interés.

Being socially responsible: Venezuelan business challenge

Abstract

This article aims to analyze corporate social responsibility in the current Venezuelan scenario. Based on writers on the subject such as Francés (2016), Navarro (2016), Vallaeys (2020), Colmenares y Colmenares (2018), Aular (2022), among others. The research is documentary, descriptive with an interpretive approach. It was theoretically based on corporate social responsibility in Venezuela, corporate social responsibility interest groups and the social responsibility of the Venezuelan business sector in the current scenario. Reflecting on the way in which the Venezuelan business sector faces the adversities of the country's current context, it assumes the challenge of being socially responsible, with marked differences between the actions of small and large companies, focused on their social actions.

Keywords: Social Responsibility, Corporate Social Responsibility, Stakeholders.

*Abogado de la Universidad Central de Venezuela (UCV). Magíster en Gerencia Tributaria de la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE). Doctora en Ciencias Gerenciales (URBE). Postdoctora en Ciencias Humanas de la Universidad del Zulia (LUZ). Profesora titular de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández (UJGH), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y Postgrado. Directora de Responsabilidad Social y Alianzas Estratégicas (UJGH). Adscrita al CICTEI-UJGH carlotapulgar@hotmail.com cpulgar@ujgh.edu.ve

Introducción

El mundo actual, es el resultado de una dinámica diaria de cambios bruscos, en aspectos diversos, específicamente, en las últimas décadas, el caso de Venezuela evidencia transformaciones desde lo político, económico, social, ambiental, cultural, tecnológico, entre otros, mismos que, inciden en sus habitantes, así como en las personas jurídicas. De allí que, las empresas han visto disminuida su rentabilidad, y por otro lado, los ciudadanos mantienen una menor calidad de vida, afectando todos los ámbitos de la población.

En este sentido, las organizaciones acostumbradas a generar ayuda para su entorno, como responsabilidad social, se enfrentan a escenarios complejos, entre su rentabilidad, supervivencia y el compromiso con sus grupos de interés, debiendo en algunos casos, reducir o extinguir los aportes sociales. Esta situación, impacta negativamente en sus públicos, aquellos beneficiados en años anteriores, con carácter permanente, por ejemplo, las instituciones sin fines de lucro que trabajan en pro de nobles causas, sumado a las comunidades, la sociedad en general, e incluso sus trabajadores en cuanto a salarios justos, condiciones laborales y de vida.

Ahora bien, se encuentran empresas, especialmente las grandes, cuya cultura implica su compromiso con el entorno, aún frente a las dificultades que representa la productividad, las exigencias legales, el pago de impuestos, los controles estatales, la migración masiva, traducida en fuga del talento humano, entre muchas otras.

De esta forma, se configura un reto empresarial, entre la rentabilidad y el ser socialmente responsables, observándose la constancia en sus programas sociales, las donaciones de dinero, así como de productos o servicios, el mercadeo filantrópico, las fundaciones creadas por estas, entre otros instrumentos de responsabilidad social empresarial. Aunado a lo anterior, existen leyes en el país que obligan a las empresas a realizar aportes de carácter social, auxiliando al estado de manera indirecta.

En este orden de ideas, el presente artículo expone una visión del reto que significa para el sector empresarial venezolano, cumplir con su deber no sólo moral sino legal, en aras de aportar a la calidad de vida de la población desde la responsabilidad social, aún frente a un contexto poco favorable para su existencia, y el desarrollo de sus actividades económicas.

Fundamentación teórica

Responsabilidad social empresarial en Venezuela

La responsabilidad social empresarial (RSE), viene referida del impacto ocasionado por las organizaciones en su entorno, tiene como base la voluntariedad desde la convicción de contribuir al desarrollo social, el ámbito medioambiental, pero además retribuir su productividad a los grupos de interés, considerando que, estos últimos también impactan positiva o negativamente en el crecimiento de las mismas.

Según (Francés, 2016, p.9), “la RSE consiste en la asunción voluntaria por parte de las empresas de responsabilidades derivadas de los efectos de su actividad sobre el mercado y la sociedad así como sobre el medio ambiente y las condiciones de desarrollo humano”. En este sentido, las organizaciones, deben estar conscientes del impacto de sus acciones, originadas a partir de la ejecución de la explotación económica a la que se dedican.

Igualmente, manifiesta (Navarro, 2016, p.183) “la Responsabilidad Social empresarial como estrategias tendentes al mejoramiento de la actividad por parte de la empresa, (de las organizaciones empresariales), cuando éstas logran incorporar junto a su actividad, beneficios sociales, ambientales, entre otros”. Estos beneficios, se ven traducidos en bienestar para la población en general, sus clientes internos, así como los externos, los públicos de interés y para la misma organización, con una tasa de retorno a mediano y largo plazo.

Por otra parte, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 132 esgrime: “Toda persona tiene el deber de cumplir sus responsabilidades sociales y participar solidariamente en la vida política, civil y comunitaria del país, promoviendo y defendiendo los derechos humanos como fundamento de la convivencia democrática y de la paz social”, complementando con lo establecido en el artículo 135 ejusdem

Las obligaciones que correspondan al Estado, conforme a esta Constitución y a la ley, en cumplimiento de los fines del bienestar social general, no excluyen las que, en virtud de la solidaridad y responsabilidad social y asistencia humanitaria, correspondan a los o a las particulares según su capacidad. La ley proveerá lo conducente para imponer el cumplimiento de estas obligaciones en los casos en que fuere necesario...

En congruencia con lo anterior, afirma (Vallaes, 2020, p.319), “La responsabilidad social se define ella misma como responsabilidad por los *impactos* sociales y ambientales de las organizaciones”, agregando en su estudio

La coacción jurídica es esencial para el control de los impactos globales y queda claro que las responsabilidades sociales y jurídicas van de la mano. Pero la responsabilidad jurídica no es más que un instrumento para la responsabilidad social: el campo propio de la responsabilidad social es aquel de una corresponsabilidad inalienable y omni-inclusiva de los humanos por un mundo común que se tiene que constituir en sociedad responsable, capaz de autorregularse conscientemente, lo que supone innovaciones económicas frente al modelo actual insostenible. No se trata sólo de leyes, denuncias y juicios, se trata de transformación mediante la innovación. (p.327).

Desde estas concepciones, el cumplimiento de la responsabilidad social, para el sector empresarial venezolano, no es sólo a partir de la espontaneidad, la convicción como filosofía de gestión organizacional, la voluntariedad expuesta por los doctrinarios de la materia, sino un deber legal, como corresponsabilidad junto a las obligaciones del Estado, y cuya inobservancia acarrea sanciones. Todo esto, dentro de un concepto de corresponsabilidad entre el Estado, las empresas y la sociedad civil.

Acotando que, las empresas orientadas desde su actividad; deben velar por su quehacer en todos los aspectos pues inciden en las diferentes dimensiones de la sociedad, así como del medio ambiente, no limitándose a las exigencias legales, ampliando su radio de acción, bajo un compromiso ético, para constituirse en socialmente responsables, lo cual implica atender a los grupos de interés en diversos aspectos.

Grupos de interés, stakeholders, públicos, clientes o partes interesadas de la responsabilidad social empresarial

En toda actividad, las empresas impactan de manera positiva o negativa en su entorno, es decir en sus grupos de interés, y estos a su vez, inciden en el desarrollo y crecimiento de la organización, en un tipo de sinergia, donde todos participan, convirtiéndose en relacionados, implicados o actores claves.

De allí que, según Francés (2016, p. 12), los grupos de interés son “personas y grupos que se juegan algo en el desempeño de la empresa, y que tienen poder para influir en su marcha, independientemente de los vínculos contractuales con la misma”, igualmente, expresa (Aular, 2022, p. 55)

Uno de los aspectos esenciales para las organizaciones, son los grupos de interés, llamados también Stakeholders que están demandando prácticas responsables y moralmente aceptables en la sociedad. Este elemento va más allá del respeto al marco regulatorio del país donde se desarrollan las actividades empresariales, focalizando los esfuerzos al fortalecimiento de una actitud voluntaria y consciente del rol social, brindando transparencia en las acciones.

Al mencionar la palabra esencial, se permite interpretar la importancia de los stakeholders, aquellos relacionados o implicados con intereses en los resultados de las empresas, desde lo que producen o entregan como servicio, sus procesos de elaboración, las energías y/o recursos utilizados, hasta la exteriorización de la responsabilidad social, mediante instrumentos diseñados para ejecutarla.

En este sentido, deben las empresas, mantener un comportamiento ético corporativo, con estándares de calidad en todos sus procesos, con un alto nivel de compromiso hacia los públicos internos, la comunidad vecina, los clientes y consumidores, la administración pública, los proveedores, acreedores, competidores, la sociedad en general, así como los trabajadores y accionistas dentro de la organización, entre otros.

Por tanto, todas las organizaciones, deben identificar de manera precisa a sus grupos de interés, con la finalidad de conocer sus necesidades, aspiraciones y expectativas, sirviéndoles de base para mejorar sus prácticas, tanto de la actividad económica que desarrollan, como de responsabilidad social empresarial, y es que, con su actuación, la organización también es beneficiada, en cuanto a imagen, reputación competitividad y rentabilidad, esta última como el fin u objetivo principal de cualquier empresa, pero que en la actualidad, no se centra sólo en ella, sino también en su dimensión ético- socio-ambiental.

Cabe acotar que, practicar la responsabilidad social empresarial no es tarea sencilla, requiere de organización, planificación, recursos económicos, materiales, humanos, tecnológicos, es decir, involucra financiamiento, además de ejecución, control y seguimiento, generando compromiso. En pocos casos, puede producir desventajas como el descuido del propio negocio por la atención a los grupos de interés, aunque parezca paradójico, razón por la cual las empresas deben desarrollar sus acciones sociales de manera adecuada y con el debido asesoramiento.

Ahora bien, todo lo anterior requiere de inversión, haciéndose difícil en la época actual para el sector privado venezolano, en un escenario de reducción de su productividad, viéndose limitada en cuanto a recursos de diversa índole, incidiendo directamente en su responsabilidad social, afectando a sus

accionistas; quienes no perciben los dividendos deseados, igualmente; a sus trabajadores con desmejoras en los beneficios, prevención de su salud y seguridad, disminución de su calidad de vida.

Así mismo, se genera el incumplimiento involuntario de contratos con sus proveedores y acreedores, entrega de bienes y/o servicios que no satisfacen las expectativas de sus clientes y consumidores, haciéndose menos competitivos frente a sus pares, e incluso desmejorando todos por igual, incidiendo también en su cumplimiento con el pago de los impuestos debidos a la administración pública, en general, ante este escenario, el empresariado venezolano se enfrenta a una difícil situación con sus grupos de interés.

Responsabilidad social del sector empresarial venezolano en el escenario actual

Para adentrarse en el contexto empresarial venezolano actual, y tener una visión sobre su responsabilidad social, es pertinente comprender lo expresado por (Colmenares y Colmenares, 2018, p. 20)

Las empresas, los negocios y los emprendedores en el entorno venezolano, según Velásquez (2014) deben enfrentar a diario una serie de situaciones que afectan su gestión en general, dada por la inestabilidad creada a consecuencia de las condiciones políticas, económicas y sociales del país, las cuales proyectan pocas oportunidades para cualquier desarrollo sustentable.

Aunado a esto, señalan las autoras pre citadas

La gestión de la RSE en el sector alimentario venezolano, se encuentra afectada, ya que las empresas presentan problemas de operatividad, asociadas con las políticas económicas del Estado. De igual forma, las empresas que se encuentran operativas gestionan la RSE en forma de acciones sociales que no representan el objeto de las empresas, ni se relacionan con la ciudadanía. (p.27).

Considerando dichas afirmaciones, se puede visualizar un panorama poco favorable para poner en práctica la responsabilidad social empresarial en Venezuela, dentro de las condiciones actuales, reseñadas por las autoras. Y es que, las empresas nacen con una finalidad económica, misma que, le puede dar paso a las posteriores acciones sociales. En el caso en estudio, el sector empresarial en el país, atraviesa difíciles circunstancias de productividad, rentabilidad y cumplimiento de sus compromisos con el entorno.

En concordancia con lo anterior, expresan (Arias y Sarmiento, 2016, p. 15)

El conocimiento de la RSE se encuentra en un enfoque inicial; es decir, se sigue manteniendo el vínculo empresa-sociedad bajo un enfoque filantrópico o de caridad, de forma puntual, motivado quizás por la ley, la situación nacional actual o los valores religiosos o ético-morales de los empresarios, ya que en su mayoría es protagonizada por pequeñas empresas locales que, usualmente, son de tipo familiar.

Igualmente, añaden las autoras antes nombradas

Las iniciativas evaluadas responden a la imagen de la RSE como una acción social orientada más a la competitividad, rentabilidad y manipulación pública que a programas y prácticas centrados realmente en la ética y respeto a la ciudadanía, comunidad, sociedad y medio ambiente (p.16)

Desde esta perspectiva, las exponentes evidencian que, las empresas en Venezuela, especialmente las pequeñas, no tienen amplitud en su visión sobre la responsabilidad social empresarial, deviniendo en prácticas caritativas, lo que pudiera también traducirse en un concepto distorsionado de la misma, pero además suman una intencionalidad de fachada o manipulación pública en sus acciones, alejadas de la verdadera razón de ser, la voluntariedad, la ética y el respeto por el entorno con los grupos de interés.

En el mismo orden de ideas, expresa (Aular, 2022, p.62)

Hoy día siguen existiendo grandes retos y desafíos para la recuperación, reconstrucción y fortalecimiento en el tejido empresarial venezolano en la ejecución de acciones que concuerden con la perspectiva de la RSE. Donde resaltan una serie de debilidades referentes con la integración de las necesidades y expectativas de las partes interesadas en el proceso de toma de decisiones, visión estratégica en el asunto, socialización de los empleados, desarrollo y respeto del talento humano, cuidado de los recursos naturales y desarrollo de acciones concretas en la comunidad donde se llevan a cabo las operaciones de las empresas.

Por su parte (Navarro, 2016, p.186), afirma de manera categórica

Se puede llegar a afirmar, en primer lugar, que la concepción de lo que es responsabilidad social empresarial en Venezuela no reposa sobre los fundamentos únicos de una de las teorías expuestas, por el contrario, su génesis se basa en una combinación de las teorías señaladas prevaleciendo la teoría de la ética y moral, siendo uno de sus máximos exponentes lo ejecutado por la empresa “Ron Santa Teresa” a través del programa “Alcatraz”, y por empresas Polar. Por otra parte, es necesario referirse al hecho de que no existe una legislación especializada en materia de responsabilidad social empresarial dentro del marco jurídico, sino que existe un conjunto disperso de normas tendentes de forma a priori para que se cumpla con responsabilidad social por parte de las sociedades mercantiles, dicha conclusión se hace con base a la revisión de leyes tales como:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley de Impuesto Sobre la Renta, Ley de Impuesto sobre Sucesiones, Donaciones, y demás Ramos Conexos, Ley del Deporte, de Actividad Física y Educación Física, que tienden a relacionar el cumplimiento de la normativa, de forma coactiva, pero con fines sociales y con incentivos fiscales, siendo tema de interés para una futura investigación.

Esta última opinión, permite interpretar una contraposición, entre las pequeñas empresas mencionadas por las autoras Arias y Sarmiento, quienes se refieren a las pequeñas empresas, mientras Navarro, se centra en grandes empresas venezolanas, con desarrollo activo de sus operaciones industriales y comerciales, las cuales son de larga data en el país, cuyos aportes en materia de responsabilidad social empresarial es consistente en el tiempo.

En congruencia con lo anterior, se puede inferir que, las grandes empresas a pesar de verse igualmente afectadas en su desenvolvimiento productivo, han tratado con esfuerzo de mantener vigentes sus programa sociales, desde lo educativo, la salud, lo deportivo, entre otros, a través de instrumentos de responsabilidad social empresarial que permiten su ejecución, como las donaciones de dinero, productos, servicios, patrocinios, becas, premios, voluntariado social, mercadeo filantrópico, creación de fundaciones, entre otros.

Al respecto, destacan casos como empresas Polar, con su Centro de Desarrollo Deportivo Empresas Polar, el Campamento del Real Madrid, así como la Copa Maltín Polar, programas orientados al Compromiso Social y Desarrollo Sustentable, entre otras dimensiones abarcadas por la empresa, incluso la permanencia de los beneficios salariales y no salariales a sus trabajadores. Así mismo, la empresa Ron Santa Teresa, con el Proyecto Alcatraz, programa de reinserción social para jóvenes y adultos con problemas de conducta, el cual mediante la práctica de rugby ha transformado vidas.

Métodos

La investigación es de tipo documental, con diseño descriptivo, bajo un enfoque interpretativo. Acotando que, para (Reyes-Ruíz y Carmona, 2020, p.1)

La investigación documental es una de las técnicas de la investigación cualitativa que se encarga de recolectar, recopilar y seleccionar información de las lecturas de documentos, revistas, libros, grabaciones, filmaciones, periódicos, artículos resultados de investigaciones, memorias de eventos, entre otros; en ella la observación está presente en el análisis de datos, su identificación, selección y articulación con el objeto de estudio (Guerrero Dávila, 2015).

Consiste en analizar la información, en este caso sobre la responsabilidad social empresarial en el actual contexto venezolano, a fin de comprender el desarrollo de la misma, a partir de los planteamientos teóricos y legales, utilizando como principal fuente de información, los textos, leyes y artículos científicos consultados.

Así mismo, el diseño de la investigación, es de tipo descriptivo, que según Guevara, Verdesoto y Castro (2020, p. 166), “puntualiza características de la población que está estudiando”. Con un enfoque interpretativo, definido por (Corona, 2016, p. 82) como aquel que

explica descriptivamente la conducta de los sujetos involucrados en la investigación, partiendo de lo específico a lo general (inductivo), por lo tanto, es subjetiva e interpretativa, ya que toma en cuenta la naturaleza social e individual de los investigados, por ello, es el método de investigación social más relevante por excelencia.

Describiendo en este artículo, el comportamiento socialmente responsable del sector empresarial venezolano actualmente, desde la óptica de los diferentes autores consultados, sumado a la interpretación propia, en cuanto a las acciones evidenciadas, como resultado del contraste entre el deber ser expuesto en la literatura y la práctica exteriorizada.

Reflexiones finales

En la actualidad, el contexto venezolano presenta diversas dificultades para el libre desarrollo de cualquier actividad productiva, incidiendo en el desenvolvimiento de las empresas, en su rentabilidad, siendo afectadas por factores económicos, políticos, sociales, desde lo interno con la migración masiva que aleja al talento humano, hasta lo externo; mediante la imposición de deberes legales que, incluso devienen en actuaciones más enfocadas en la coacción que en lo ético.

Ahora bien, del estudio se desprenden notorias diferencias entre la actuación socialmente responsable de las empresas, especialmente marcadas por su magnitud económica, la cantidad de trabajadores que la conforman, entre otros indicadores que las catalogan como pequeñas, medianas y grandes empresas, según su clasificación en Venezuela.

Concluyendo que, en el panorama actual en el país, las primeras; es decir las pequeñas empresas, sobre todo las de carácter familiar, aún no tienen un concepto claro de la responsabilidad social empresarial, lo perciben y practican como obras de caridad o actuaciones filantrópicas, esto pudiera deberse a sus condiciones financiera, el alcance de recursos o incluso a la falta de conocimiento o asesoramiento adecuado en la materia, tratando de actuar de manera generosa en aras de obtener o ganar

buena imagen, reputación, manipulando la percepción de sus grupos de interés, para recibir el visto bueno del entorno.

Por otra parte, se observan destacados comportamientos de las grandes empresas, aquellas que aun frente a las adversidades, pero enmarcadas en su poder, asumen el reto de ser socialmente responsables, manteniendo sus programas y/o proyectos sociales vigentes, en especial los llamados bandera, cuyos resultados han favorecido a numerosos implicados con la actividad de la organización, arrojando un impacto positivo en la población, en sus stakeholders tanto internos como externos, en diferentes dimensiones de la responsabilidad social empresarial.

En general, las empresas llamadas a cumplir con la responsabilidad social, desde su filosofía ética y sus deberes legales en Venezuela, actúan en un marco de corresponsabilidad junto al estado, en correspondencia con el deber ser moral así como el de la imposición, algunas persiguiendo beneficios, otras convencidas de su participación social, y en algunos casos por temor a ser sancionadas, redundando en bienestar para la población que, aunque reducido en comparación con época anteriores, en su medida genera incidencia en los públicos de interés.

De lo anterior, se puede entonces concluir que, en el escenario actual, las empresas en Venezuela, enfrentan un reto no sólo para producir rentabilidad que les permita mantenerse en el mercado, sino también en materia de responsabilidad social empresarial, siendo más difícil para las pequeñas empresas en contraste con las grandes empresas cuyas prácticas sociales han cimentado bases desde hace varias décadas, algunas han institucionalizado sus propias fundaciones, desde donde ejecutan los programas diseñados para tales fines, quizás en menor medida que en épocas de bonanza económica, pero han perseverado en cuanto a consistencia y permanencia en el tiempo.

Referencias bibliográficas

- Arias, E. y Sarmiento, D. Responsabilidad social empresarial en Falcón. Un análisis de contenido. KOINONIA. Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Educación, Turismo, Ciencias Sociales y Económica, Ciencias del Agro y Mar y Ciencias Exactas y aplicadas. Año I. Vol I. N°1. Ene – Julio, 2016. Hecho el depósito de Ley: FA2016000010 ISSN: 2542-3088 FUNDACIÓN KOINONIA (F.K). Santa Ana de Coro, Venezuela
- Aular, M. (2022). La práctica de la Responsabilidad Social Empresarial en Venezuela. Petroglifos revista crítica transdisciplinar, 5(1), 54–65. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6370707>

- Colmenares, M. y Colmenares, R. (2018). Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial del Sector Alimentario venezolano y ciudadanía. *Orbis. Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, número 39, año 13, 15-29. Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria No. 5.453. República Bolivariana de Venezuela. Venezuela.
- Corona, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *MediSur*, 14(1), 81-83. Recuperado en 09 de octubre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016&lng=es&tlng=pt.
- Francés, P. (2016). Responsabilidad Social de las Empresas: Fundamentos y enfoque de la gestión responsable. Cuadernos Forética, número 1. E Forética.
- Guevara, G., Verdesoto, A. , y Castro, M. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Navarro, L. (2016). La Responsabilidad Social Empresarial: Teorías que Fundamentan su Aplicabilidad en Venezuela. *Sapientia Organizacional*, volumen 3, número 6, pp. 167- 186. Universidad de los Andes. Venezuela.
- Reyes-Ruiz, L. & Carmona Alvarado, F. A. (2020). La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio. Universidad Simón Bolívar. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/6630>
- Vallaey, François. (2020). ¿Por qué la Responsabilidad Social Empresarial no es todavía transformadora? Una aclaración filosófica. *Andamios*, 17(42), 309-333. Epub 28 de agosto de 2020. <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.745>

Dimensión ética: elemento clave para el éxito empresarial

3JCIJGH-69

*Carlota Pulgar

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar la dimensión ética empresarial. Basado en tratadistas de la materia como Lozano y García (2019), Carrillo (2019), Orozco (2021), Arribas-Urrutia (2016), Álvarez et al. (2021), Casanova et al. (2022), entre otros. La investigación es de tipo documental, descriptiva con enfoque interpretativo. Se fundamentó teóricamente en la ética empresarial, la dimensión ética de la empresa y la ética como elemento clave para el éxito empresarial. Concluyendo en la importancia de que las empresas asuman la ética como su filosofía de gestión, orientando sus comportamientos en lo interno, así como lo externo de la organización, con actitudes éticas desde la gerencia hacia los grupos de interés, obteniendo como retribución la rentabilidad y el éxito empresarial.

Palabras clave: Ética, Ética empresarial, Éxito empresarial.

Ethical dimension: key element for business success

Abstract

The objective of this article is to analyze the business ethics dimension. Based on writers on the subject such as Lozano and García (2019), Carrillo (2019), Orozco (2021), Arribas-Urrutia (2016), Álvarez et al. (2021), Casanova et al. (2022), among others. The research is documentary, descriptive with an interpretive approach. It was theoretically based on business ethics, the ethical dimension of the company and ethics as a key element for business success. Concluding in the importance of companies assuming ethics as their management philosophy, guiding their behaviors internally as well as externally of the organization, with ethical attitudes from management towards interest groups, obtaining profitability and business success.

Keywords: Ethics, Business Ethics, Business Success.

*Abogado de la Universidad Central de Venezuela (UCV). Magíster en Gerencia Tributaria de la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE). Doctora en Ciencias Gerenciales (URBE). Postdoctora en Ciencias Humanas de la Universidad del Zulia (LUZ). Profesora titular de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández (UJGH), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y Postgrado. Directora de Responsabilidad Social y Alianzas Estratégicas (UJGH). Adscrita al CICTEI-UJGH carlotapulgar@hotmail.com cpulgar@ujgh.edu.ve

Introducción

En el mundo empresarial, la gerencia forma parte de uno de los componentes más importantes para el éxito de las organizaciones. En este sentido, se requiere de directivos cuya acción, guíe adecuadamente el destino de la misma, hacia los objetivos planteados, a través de planes diseñados para el desarrollo de las operaciones, apeándose a la filosofía de gestión de la empresa, pero además ceñido a la ética personal, profesional y organizacional.

En este orden de ideas, la gestión gerencial, se perfila como el conjunto de acciones, encaminadas a alcanzar los fines institucionales, paseándose por el correcto proceso administrativo, conformado por la planificación, organización, dirección y control. Todo esto, para garantizar la vigilancia desde la lógica, la efectividad, la eficiencia, y la eficacia, enrumbo al éxito de la organización.

Por otra parte, es pertinente contextualizar la dinámica generada actualmente en el mundo empresarial global, evidenciada en cambios acelerados en lo industrial, comercial, y de servicios, generando ventajas y desventajas para las organizaciones, donde las primeras, dependerán de las competencias del talento humano que las conforma, para hacer frente al reto de mantenerse actualizado, con capacidad de adaptación al cambio, y especialmente apeados a los valores, así como a los principios que demanda un ambiente altamente competitivo.

Aunado a esto, las organizaciones deben vincularse con los diferentes públicos de interés, un entorno que exige la contribución y retribución de estas, desde los trabajadores en el ámbito interno, hasta los clientes, consumidores, proveedores, acreedores, las comunidades cercanas, la administración pública y en general la sociedad, en el ámbito externo, además de adecuar sus prácticas a la preservación del medio ambiente. Exigiendo, una gestión apeada a las leyes, transparente, responsable, respetuosa y ética.

En este marco, las empresas en manos de sus gerentes deben atender las necesidades, demandas y expectativas de estos actores, desarrollar sus actividades en un escenario sumamente competitivo, actualmente global, complejo y variable, debiendo adecuarse a los nuevos tiempos, sin descuidar la gestión ética, esa que, incluso ha sido cuestionada por algunos que polemizan al preguntarse si existe rentabilidad, actuando éticamente.

Fundamentación teórica

Ética

La ética, es una disciplina que estudia y permite reflexionar sobre lo correcto e incorrecto, conformado por un sistema de principios que guían el comportamiento humano, facilitando la toma de decisiones, necesario para el desarrollo de las personas, así como de las relaciones interpersonales. A su vez, lleva a meditar sobre los estándares morales de la familia, la iglesia, los amigos, las organizaciones, alineándose o no a ellos, y es que, esto último, dependerá de las elecciones personales.

Según (Abreu, 2017, citado por Espinoza y Calva, 2020, p. 335)

La ética está relacionada con las obligaciones del hombre y es sinónimo de filosofía moral. Las acciones del ser humano son cuestionables y punto de partida del ejercicio reflexivo sobre el hecho moral que constituyen, quiere esto decir, que todo acto parte del concepto moral que el sujeto tenga, de ahí que estas acciones puedan ser calificadas de “malas” o “buenas”, “correctas” o “incorrectas”, según los códigos existentes, lo cual justifica la adopción de uno u otro sistema moral.

Así mismo, plantean (Lozano y García, 2019, p. 113)

La ética regula las acciones del ser humano en la vida diaria; con el fin, de que su actuar sea para bien. Si bien es cierto que la palabra ética proviene del griego “ethos”, lo cual significa costumbre. No necesariamente debe ser costumbre manejarse por la vida con ética. Esto va más allá de la mera costumbre; sobrepasa los límites; pues va de la mano con los valores de cada individuo, con la educación que recibimos; con aquello que creemos es lo correcto, con el pensar siempre en hacer las cosas bien, el actuar honorablemente.

Por su parte (Arribas-Urrutia, 2016, p. 83), señala que, “La ética se puede definir como “el conjunto de reglas morales que una sociedad acepta y se compromete a respetar, para gobernar el comportamiento humano y aquellas virtudes que merece la pena desarrollar tanto individual como colectivamente” (Villafañe, 2013, p.55)”.

Atendiendo a las definiciones, la ética ofrece la oportunidad de manejarse en todos los ámbitos del ser humano, desde el discernimiento de lo que se debe o no hacer, de acuerdo a los parámetros o estándares de cada persona, en un cúmulo de valores, así como de principios que le acompañan de forma individual, en su pensar, decir y actuar.

Vale acotar que, aunque es un componente asociado a lo permanente, a la costumbre, en el caso de la toma de decisiones, puede verse influenciada por otros elementos, como las preferencias, necesidades, escenarios orientados a las elecciones, acotando que, el deber ser es la prevalencia ética. En este orden de ideas, dicha selección estará influenciada por los valores personales, la cultura, el entorno, el contexto, así como por las circunstancias.

En este sentido, cada persona en su ámbito de acción, personal, profesional o laboral, debería actuar de acuerdo a los principios enmarcados en la ética. Dado es el caso de los directivos y gerentes de las organizaciones, aquellos de quienes depende el norte de las empresas. Ahora bien, atendiendo al último autor, la ética también abarca el sentido colectivo, y uno de sus escenarios es el organizacional o empresarial.

Ética empresarial

La ética, va más allá del sentido individual, o del ser humano, impregnando el ámbito organizacional, en especial porque las empresas están conformadas por personas. En este sentido, (Carrillo, 2019, p. s/n) plantea

La ética empresarial implica el comportamiento en una transacción comercial. La ética se trata de lo correcto y lo incorrecto en una negociación comercial. La aceptabilidad de la ética empresarial puede ser determinada por el cliente, los reguladores gubernamentales, los competidores, los grupos de interés y muchos más. La ética empresarial implica adherirse a un código de conducta moral que coloca los derechos y expectativas de las personas por encima del "motivo de lucro" de las empresas.

Igualmente, añade el pre citado autor (Carrillo, 2019, p. s/n)

Dentro de la ética empresarial y el comportamiento moral de los individuos el empresario debe proteger o respetar el derecho del consumidor, el derecho a elegir, el derecho a presentar una queja, el derecho a estar informado y otros. Al aplicar la buena ética empresarial salvaguardará los derechos de los consumidores. Además, se requiere proteger el interés de empleados, accionistas, concesionarios, proveedores y muchos más de la explotación a través de prácticas comerciales desleales. Lo anterior conlleva a una buena relación entre la empresa y sociedad.

Interpretando lo expuesto, las empresas ante sus procesos naturales, deben proceder ajustadas no sólo a las leyes como parámetro de lo correcto, sino también a lo generalmente aceptado por el entorno con el cual interactúa, en aras de ceñirse a la conducta moral, concebida desde las creencias, costumbres, prácticas adecuadas en la sociedad, deviniendo en positivas relaciones con los grupos de interés, en

primer lugar obteniendo su visto bueno, en segundo lugar percibiendo lucro como consecuencia de esta cadena.

En sintonía con lo anterior, afirman (Lozano y García 2019, p. 118)

Los directivos de una empresa; tienen un compromiso con sus trabajadores, socios, clientes, proveedores, sociedad y gobierno. Pues las decisiones que tomen para su negocio repercutirán para bien o para mal ante su entorno. Esto significa, que, el querer mejorar su estado financiero de cualquier forma impactará a quien lo rodea.

De la exposición de los autores, se puede desprender que, el ámbito empresarial debe incorporar como eje transversal de su actuación, funcionamiento y procesos, el componente ético, abarcando cada una sus relaciones con los grupos de interés de la organización, es decir, aquellos actores relacionados de forma directa e indirecta con el desarrollo habitual de la empresa, mismos que son impactados e influyen su productividad.

Por su parte, es importante plasmar la opinión de (Arribas-Urrutia, 2016, p. 84), cuando afirma

Referirse al término “ética en los negocios” parece haber perdido fuerza y en algunos ámbitos prefieren utilizar términos más neutrales, como responsabilidad social corporativa, ciudadanía corporativa (corporate citizenship), sostenibilidad, triple cuenta de resultados, etc. O incluso en vez de hablar de una empresa ética, se habla de una empresa modelo.

En concordancia con esto, plantea (Orozco, 2021, p. 79), “La ética empresarial es la base para que una empresa sea socialmente responsable y para que contribuya al desarrollo sostenible de la sociedad en la que está inmersa y de la que, a su vez, depende”, agrega el autor

Las empresas saben que, si no se alinean con los cumplimientos normativos, ya sean nacionales o internacionales, o si alguno de sus colaboradores tiene conductas poco o nada éticas, la organización puede verse sujeta a denuncias, sanciones, crisis de reputación y el rechazo de los mismos consumidores. Esto puede afectar sensiblemente las ventas y, por tanto, los resultados financieros, al grado de llevar a la organización al colapso... (p.86).

Así mismo, indica el mencionado autor (Orozco, 2021, p. 98)

La ética es lo que soporta tanto las prácticas de responsabilidad social, como los marcos de trabajo de sostenibilidad integral. Es difícil considerar que una empresa sea sostenible si no se conduce con prácticas y principios que buscan construir un mundo más justo para todos.

De allí que, se traduzca en una filosofía de gestión empresarial, visto desde la óptica de los autores, para las empresas; materializado en el apego a las normativas, leyes, y estándares ético-morales, tanto de la organización como de sus trabajadores, garantizando la productividad, rentabilidad y sostenibilidad de la organización en el quehacer de su actividad económica, teniendo como punto de partida el constituirse en empresas modelo, practicando la responsabilidad social, la ciudadanía corporativa, cumpliendo con deberes y ejerciendo sus derechos, garantizando además la sostenibilidad.

Por otra parte, agregan (Lozano y García 2019, p. 124)

Se deben implementar políticas internas que permitan medidas de control más efectivas; las cuales impactaran a lo exterior. Algunas de ellas pueden ser las de incentivar a los trabajadores para tener una mayor productividad, mejores sistemas, implementar de ser necesario reingeniería de procesos para crear cambios desde dentro de cada negocio. Apoyados de la ética; como inculcar valores para brindar confianza y seguridad.

Además, añade el pre citado autor

En la mayoría de los casos si no se implementan medidas de control, políticas acordes al tipo de negocio, una toma de decisiones apropiada; se presentará un descontrol lo cual impactará el entorno interno y externo pudiendo ocasionar hasta la disolución del mismo. (p. 119).

Ante lo planteado, la ética empresarial debe nacer desde el interior de la organización, en razón de su convicción filosófica, desde la directiva a sus trabajadores, para obtener productividad en niveles deseados, optimizar sistemas, adaptar todos los procesos, así como la toma de decisiones a la ética y viceversa, asegurando la confianza hacia el exterior, es decir ganando lealtad y fidelidad de los grupos de interés externos.

Dimensión ética de la empresa

Para abordar la ética empresarial, es preciso visualizar dos dimensiones, la interna; conformada por todo lo referido al recurso humano, y la externa; en cuanto al comportamiento o exteriorización de las actuaciones de la organización con el entorno. Configurándose la empresa como un agente moral colectivo. En palabras de (Arribas-Urrutia, 2016, p. 79) “Tradicionalmente el valor de la empresa radicaba en su capacidad de hacer (la exclusividad asociada a los recursos materiales), mientras que ahora se basa en la potencia del saber hacer”.

En este sentido, las empresas en su diario actuar, materializan su comportamiento, demostrando la ética organizacional que les caracteriza frente a sus grupos de interés, directos e indirectos, internos, así como externos, forjando su imagen, tal como lo expresa el autor pre citado

La reputación es el reconocimiento que los stakeholders (clientes, empleados, accionistas y con la comunidad en general) hacen de su comportamiento corporativo, a partir del grado de cumplimiento de sus compromisos. La reputación de una empresa integra por tanto la dimensión funcional (comportamiento corporativo) y la social y ética (responsabilidad corporativa). (p. 79).

De allí que, de acuerdo al proceder de las empresas con sus públicos, deviene el reconocimiento positivo o negativo de la misma, guiado por valores como la confianza, el compromiso, la responsabilidad, el respeto, la honestidad entre otros. Tratándose de una práctica diaria, no eventual, ejecutada por todos los miembros de la organización, en todos sus procesos, etapas, independiente de la actividad económica a la cual se dedica.

Tal como expresa (Arribas-Urrutia, 2016, p. 86), “la ética debe estar presente en la estrategia, desde su arranque, y en todas las decisiones y ejecuciones de la práctica diaria. La ética no puede ser completamente controlada, sólo puede ser vivida en forma buena y correcta”. (p.86).

En concordancia con lo anterior, plantean (Álvarez et al., 2021, p.6)

La ética en la toma de decisiones empieza a crecer en su importancia en los últimos años en respuesta al reclamo de la sociedad que exige una mayor responsabilidad por parte de los directivos y su gran poder de decisión, surge la necesidad de implementar una cultura ética que ayude a mitigar las deficiencias morales por parte de los tomadores de decisiones.

Acotando los pre citados autores, “La adopción de la ética empresarial y su aceptación en toda la organización hace que sus principios y valores tengan una verdadera aplicación, desde la alta dirección hasta la base de producción, pasando por toda la estructura organizacional”. (Álvarez et al., 2021, p.6).

De esta forma, se conjugan la importancia de la ética individual, en el caso organizacional reflejada en los trabajadores, especialmente es los directivos en manos de quien está la toma de decisiones, con la ética empresarial, como producto de los valores compartidos por ser una comunidad constituida por seres humanos. En este sentido, al confluir en el ámbito laboral, el ideal viene dado por un comportamiento

acorde a los parámetros ético sociales, en concordancia con los valores, principios y objetivos organizacionales.

La ética como elemento clave para el éxito empresarial

Las empresas permanentemente buscan el éxito, para ello deben manejar de forma acertada todos los procesos de la organización, como producto de la actitud adecuada de las personas que la conforman. A partir de allí, nace el comportamiento organizacional, la cultura empresarial basada en valores junto a los principios institucionales que, en conjunto consolidan la ética de la empresa.

Al respecto, explica (Casanova et al., 2022, p. 27)

Es muy importante la utilización de este principio, dado el caso que en las negociaciones si se trabaja con personas deshonestas sin capacidad e identificar y aplicar la ética en toda la extensión de la palabra, se corre el riesgo de que la negociación salga mal, puede generar pérdidas en varios aspectos empezando por lo económico, a esto también iría unido el factor de confianza la cual es muy importante al momento de cerrar un trato.

Sumado a lo anterior, continúa enfatizando (Casanova et al., 2022, p.28)

Es bien conocido que cuanta más corrupción en una economía corporativa, menos inversión, lo que lleva a un menor crecimiento, para lograr una versión extrema de este argumento los negocios no pueden tener éxito sin ética, ya que la confianza en su honestidad es escasa si no es que nula, sin ética los inversionistas o posibles socios dan por hecho que asociarse a una empresas de tal calibre es equivalente a perder todo su capital de inversión sin posibilidad alguna de poder recuperarlo, pero hay muchos casos que refutan esta hipótesis.

Con esta argumentación, se evidencia que, las empresas deben procurar establecer parámetros éticos en su ámbito vertical y horizontal, en cualquier actividad productiva a la que se dediquen, industrial, comercial, de servicios, entre otras. Incorporando personal con valores individuales, además capaces de sintonizarse con los institucionales, dando garantía de rentabilidad económica, confianza con los grupos de interés, acercamiento de los inversionistas y acreedores, en general incrementando su reputación positiva, valiosa para el bienestar de la organización, fortalecimiento de la marca, permanencia en el tiempo, así como crecimiento en todas sus áreas.

Igualmente, en opinión de (Lozano y García 2019, p. 115)

La ética en el ámbito empresarial es indispensable pues en este contexto la intención es lograr un lucro; para el cual lo más idóneo es con una buena ética. Pero desde otro punto de vista también existe la obtención del lucro a falta de esta. Para el crecimiento de un negocio la ética juega un papel fundamental en la sociedad; pues desde el pequeño negocio de la esquina, hasta un gran imperio de empresa; si bien su fin esencial es el de

obtener ganancias, al mismo tiempo genera fuentes de trabajo lo que coadyuva a impulsar la economía local.

En congruencia con las palabras de (Cortina, 2021), cuando afirma que, el no tomar en cuenta lo cara que sale la falta de ética, tanto en dinero, como en dolor, resultará en un coste de inmoralidad irrefrenable, agrega que ninguna sociedad funcionaría, si los miembros no mantienen una conducta ética. Además, señala que, la ética disminuye los costes, y es rentable.

Desde esta misma perspectiva, plantea (Álvarez et al., 2021, p. 23)

La importancia de la ética empresarial para una empresa o compañía es tema de discusión, algunos tomadores de decisiones opinan que incrementa los costos; sin embargo, en la realidad se sabe que las empresas consideradas éticas por sus stakeholders tienen y gozan de ventajas competitivas.

Al respecto, se habla de ventajas de la ética, para los negocios, desde toda perspectiva, el buen comportamiento de la empresa, arroja como resultado la rentabilidad. Es preciso rescatar el término “indispensable”, como punto de partida para entender la importancia de la ética empresarial, en vista de que, todo negocio nace con fines económicos, persiguiendo ganancias o rentabilidad, y aunque algunos inversionistas, conciben la obtención de lucro alejada de la ética, es una visión cortoplacista, porque al mediano y largo plazo, es costosa.

En este sentido, genera problemas desde los legales, hasta aquellos que inciden en su reputación, el capital relacional con sus grupos de interés, creando desconfianza con los clientes y consumidores, inseguridad en los acuerdos con los proveedores, así como con los acreedores, mala imagen frente a los entes gubernamentales, rivalidad insana con los competidores, y en especial, deslealtad de sus trabajadores.

Lo anterior, es congruente con la posición de (Arribas-Urrutia, 2016, p. 85)

Una empresa ética se fijará siempre en las consecuencias de sus decisiones sobre todas las personas implicadas, y verá dimensiones que otras empresas no verá, no para la rentabilidad a corto plazo, pero sí para la consistencia de sus políticas y acciones. Este es el sentido más profundo de la ética en las organizaciones.

Por tanto, es imperioso que, las empresas se alineen con la ética, como elemento clave para su desarrollo, exteriorizando comportamientos adecuados a los valores organizacionales, apegados a sus principios, encaminados a cumplir con sus objetivos, para alcanzar la misión empresarial, orientando sus

planes, decisiones y procesos, en combinación perfecta con los grupos de interés, pues son ellos quienes reciben el impacto de sus acciones, y a su vez, tienen el poder de influir en el crecimiento de la organización.

Metodología

La investigación es de tipo documental, con diseño descriptivo, bajo un enfoque interpretativo. En este sentido, plantea (Baena, 2017, p. 69) que la investigación documental consiste en la consulta de “libros, expedientes, informes de laboratorio o trabajos de campo publicados en relación con el tema por estudiar desde dos puntos de vista: el general y el particular, muy concreto”, complementando (Reyes-Ruíz y Carmona, 2020, p.1)

La investigación documental es una de las técnicas de la investigación cualitativa que se encarga de recolectar, recopilar y seleccionar información de las lecturas de documentos, revistas, libros, grabaciones, filmaciones, periódicos, artículos resultados de investigaciones, memorias de eventos, entre otros; en ella la observación está presente en el análisis de datos, su identificación, selección y articulación con el objeto de estudio (Guerrero Dávila, 2015).

Así pues, se analiza la información, en este caso la dimensión ética de la empresa, partiendo de los planteamientos teóricos expuestos por autores especialistas en la materia, utilizando como principal fuente de información, los textos y artículos científicos consultados.

Por otra parte, el diseño de la investigación, es de tipo descriptivo, que según Guevara, Verdesoto y Castro (2020, p. 166), “puntualiza características de la población que está estudiando”. Con un enfoque interpretativo, definido por (Corona, 2016, p. 82) como aquel que

explica descriptivamente la conducta de los sujetos involucrados en la investigación, partiendo de lo específico a lo general (inductivo), por lo tanto, es subjetiva e interpretativa, ya que toma en cuenta la naturaleza social e individual de los investigados, por ello, es el método de investigación social más relevante por excelencia.

En el caso en estudio, se describe el comportamiento ético de las empresas, así como de los directivos o gerentes que la conforman, desde la óptica de los expertos consultados, sumado a la interpretación de la autora del presente artículo, como resultado del contraste entre los aportes de los autores.

Reflexiones finales

A partir de las concepciones de los diferentes autores consultados, contrastando sus aportes, se puede concluir en que, la dimensión ética es un elemento clave para el éxito empresarial, visto a mediano y largo plazo. Más allá de la idea distorsionada de algunos inversionistas, directivos y gerentes, la ética es rentable, aunque en el corto plazo, parezca ser costosa.

Se puede afirmar que, lo verdaderamente caro, es lo anti ético, el comportamiento inadecuado e incorrecto de las organizaciones, desde una gerencia irrespetuosa con el entorno, es decir, con los grupos de interés, así como lo referido al medio ambiente, incumpliendo los compromisos adquiridos, con prácticas deshonestas en la producción de bienes y la prestación de servicios, incluso siendo irresponsables con sus propios trabajadores.

En este sentido, la ética es relevante para todos los involucrados de manera directa e indirecta con la organización, en su ámbito interno como externo, de acuerdo a la toma de decisiones, la cultura ética de la empresa, impactando en el desempeño empresarial, su productividad, rentabilidad y lucro. Porque lejos de sumar costos, es una inversión, con tasa de retorno, traducida en un comportamiento adecuado a las necesidades y expectativas de los grupos de interés, obteniendo grados importantes de aceptación, incremento de la reputación, recibiendo la lealtad, fidelidad, el respeto, la valoración y en general el visto bueno del entorno.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, L., Quiroz, B., Mamani, J., Meza, C., Purizaca, M. (2021) Ética en los negocios y su impacto en el desempeño empresarial. Universidad ESAN. Lima, Perú.
<https://repositorio.esan.edu.pe//handle/20.500.12640/2923>
- Arribas-Urrutia, A. (2016). Buen gobierno corporativo para la construcción de una reputación. La ética en las organizaciones. Comhumanitas: Revista Científica de Comunicación, 7(1), 77-88.
- Carrillo, R. (2019). La delgada línea entre la ética, la justicia y la conducta moral del ser humano: una vista general de nuestra situación actual. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas

- Casanova, C., Intriago, J. y Molina, L. (2022). Importancia de los principios éticos en los negocios globales. Resultados Científicos de la Investigación Multidisciplinaria desde la Perspectiva Ética (pp.33-52). Publisher: Editorial Grupo AEA. <https://www.editorialgrupo-aea.com/index.php/EditorialGrupoAEA/catalog/view/14/17/96>
- Corona, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *MediSur*, 14(1), 81-83. Recuperado en 09 de octubre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016&lng=es&tlng=pt.
- Cortina, A. (2021). Para qué sirve realmente la ética. Editorial Planeta. Barcelona.
- Espinoza, E. y Calva, D. La ética en las investigaciones educativas. *Universidad y Sociedad* [online]. 2020, vol.12, n.4 [citado 2023-10-04], pp.333-340. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400333&lng=es&nrm=iso>. Epub 02-Ago-2020. ISSN 2218-3620.
- Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, M. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Lozano, M. y García, D. (2019). Impacto de la ética en las empresas. Horizontes de la contaduría en las ciencias sociales, No. 10. 11-125. Universidad Veracruzana. <https://www.uv.mx/iic/files/2020/01/Num10-Art07.pdf>
- Orozco, Itzel. De la ética empresarial a la sostenibilidad, ¿por qué debe interesar a las empresas? *The Anáhuac j.* [online]. 2020, vol.20, n.1 [citado 2023-10-04], pp.76-105. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2683-26902020000100076&lng=es&nrm=iso>. Epub 06-Dic-2021. ISSN 2683-2690. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2020v20n1.03>
- Reyes-Ruiz, L. & Carmona Alvarado, F. A. (2020). La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio. Universidad Simón Bolívar. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/6630>

Emprendimiento y neurogerencia en empresas de servicio

3JCIJGH-70

*Génesis Colina

Resumen

La investigación estudió la relación entre el emprendimiento y la neurogerencia en las empresas de servicio de consultoría y formación de coaching del Municipio Maracaibo del Estado Zulia. La investigación positivista de descriptivo correlacional utilizó un diseño no experimental de campo. Se trabajó con una población censal de 5 gerentes. Se aplicó un cuestionario de 63 ítemes cerrados. La validez se calculó a través de un juicio de expertos y la confiabilidad por medio del coeficiente de Alpha Cronbach. Los resultados indican que el emprendimiento se constituye en un terreno fértil para la innovación de los procesos gerenciales, en un marco que integre los avances de la neurociencia, a través del conocimiento del funcionamiento de la estructura y dinámica cerebral.

Palabras clave: Emprendimiento, neurogerencia, neuroliderazgo.

Entrepreneurship and neuromanagement in service companies

Abstract

The research studied the relationship between entrepreneurship and neuromanagement in consulting and coaching training service companies in the Maracaibo Municipality of the State of Zulia. Positivist descriptive correlational research used a non-experimental field design. We worked with a census population of 5 managers. A questionnaire of 63 closed items was applied. Validity was calculated through expert judgment and reliability through Cronbach's Alpha coefficient. The results indicate that entrepreneurship constitutes fertile ground for the innovation of management processes, in a framework that integrates the advances of neuroscience, through knowledge of the functioning of brain structure and dynamics.

Keywords: Entrepreneurship, neuromanagement, neuroleadership.

* Lic. en Administración de Empresas. Mención: Gerencia Industrial. Diplomado en Marketing y Ventas. Diplomado en Lider Coach. Cursando actualmente Maestría en Gerencia Empresarial, así como también un diplomado en Management Coaching. Actualmente constituyendo empresa propia sobre Consultoría, Formación y Capacitación Empresarial y Organizacional. Email: gcvnegocios@gmail.com

Introducción

Las exigencias del mundo globalizado, han conducido a los países a buscar el desarrollo sostenible generando valor, no solamente económico sino también social como humano. No obstante, la reciente crisis financiera global, asimismo, el daño en el ambiente son argumentos sólidos para reflexionar sobre los modelos de desarrollo económico presentes en las sociedades. En este orden de ideas, Del Cerro (2017), hace referencia como en los últimos 10 años se ha dado un crecimiento importante en las actividades empresariales, enfocándose cada vez más en lograr el bienestar social, ambiental, así como el desarrollo humano.

Para el autor citado, esto ha permitido el impulso práctico del emprendimiento, pero su análisis tiene la dificultad que el mismo no está claramente definido en cuanto su conceptualización, alcance, herramientas y prácticas. Los distintos enfoques han ido configurando este término, sin lograr un acuerdo general, ofreciendo la oportunidad para ahondar en su teoría como en la práctica, reflexionar para buscar puntos en común a objeto de configurar un marco referencial sobre el cual abordar las investigaciones en ese campo.

En América Latina, se ha realizado una diversidad de propuestas promoviendo, así como también fortaleciendo las empresas emprendedoras donde las redes están jugando un gran papel, mediante disposiciones legales para su desarrollo. Barraza (2018), al respecto plantea como parte de los diferentes debates que se han venido realizando, los cuales se ha dado en torno a las nociones para definir a las redes de emprendimiento, abordando en primera instancia el problema, su conformación, funciones características, bases jurídicas

Desde esa perspectiva, Valdez y Márquez (2016), afirman en cuanto a lo planteado, que debe hacerse una abstracción respecto a la realidad, la cual se debe la vinculación con un modelo económico para la promoción desde lo territorial en los diversos países quienes buscan consolidación económica, marco dentro del cual integrar emprendimiento y gerencia se convierte en una necesidad, en un marco en el cual la neurociencia se consolida por sus aportes a la comprensión de las variables del comportamiento organizacional tanto personal, como grupal.

Sobre la base de lo planteado anteriormente, las empresas que hacen vida en países Latinos como Colombia, Perú, México, Ecuador, Argentina entre otras, han unificado criterios sólidos para la conformación de empresas emprendedoras de carácter social, ocupando un lugar relevante, donde se

promueve el crecimiento económico sostenido, tal como lo expresa Linares, Briceño y Cote, (2012) se fomenta la innovación mediante prácticas gerenciales acertadas, la cual vendría a constituir una estrategia fundamental para el desarrollo sostenible, considerando factores tales como los sujetos económicos, sociales, naturales, culturales, sobre las diferencias ideológicas, las confrontaciones entre sus modelos económicos y sociales.

Desde esa perspectiva, cabe destacar lo manifestado por Buitrago (2016), cuando refiere como las empresas en la actualidad están ávidas a nuevas formas para gestionar, diversificando su perfil estructural, el aprovechamiento del talento humano, sus recursos materiales así como las oportunidades brindadas por la globalización y nuevas tecnologías, las disciplinas emergentes ofreciendo, en aras a su progresión, mayor desarrollo, encontrando en estos mismos patrones productivos el apoyo a la transformación, progreso, excelencia en su gestión estratégica, en lo gerencial, operativa, entre otras, marco dentro del cual la formación y el abordaje de coaching se convierte en una herramienta vital y, el emprendimiento de este tipo de organizaciones en una alternativa de progreso y desarrollo importante.

Esa postura conducida, emerge en función de nuevas como evolucionadas disciplinas, pues las ciencias en su interés dirigidas a comprender al hombre mediante su comportamiento, deben echar mano a los recursos existentes o crear nuevos, o en su defecto quienes resulten ineficientes, así pues, la gerencia moderna ha ido evolucionando aceleradamente en los últimos tiempos, progresivamente, incorporando, fusionando y descubriendo nuevas teorías que agregan valor a la gestión como la formación de líderes alrededor del mundo.

Partiendo de lo expresado, se hace mención del surgimiento de la denominada Neurogerencia, al respecto Braidot, (2019), especialista en aplicación de las neurociencias al desarrollo de organizaciones, la define como la búsqueda para mejorar la eficacia y eficiencia de los líderes, así como los equipos de trabajo, diseñando técnicas destinadas a potenciar el desempeño mediante el desarrollo de capacidades cerebrales. Por otra parte, Acosta (2016, p. 90) manifiesta que “lo importante tanto quienes toman las decisiones como quienes viven sus consecuencias van a tener una respuesta emocional hacia ellas. Conocer cómo va a afectar una decisión nos ayudará a poder manejar la manera de comunicarla y su influencia”.

Al respecto, para el citado autor, algunos países Latinoamericanos y del Caribe han asumido las fortalezas presentes en la Neurogerencia, tales República Dominicana, Panamá, Brasil, México, Colombia, considerados los más representativos a nivel global en la búsqueda como la utilización, al

poner en práctica esta variable, generando entendimiento sobre las conductas, modos para aprender, además, está permitiendo saber cuáles son los procesos biológicos que facilitan la adquisición de conocimiento, la interacción entre seres humano y ayudando a entender el concepto sobre inteligencia para desarrollar las capacidades neurocognitivas como emocionales en el desempeño laboral.

A nivel grupal, incrementa considerablemente el rendimiento de los equipos de trabajo, como lo buscaba Morgan (1986), citado por Braidot, (2019), con su concepto de diseño holográfico del cerebro. Es decir, esta forma podrá darles lo que necesitan. En este sentido, el rol que cumplen las empresas de servicios de consultoría y formación de coaching en el Municipio Maracaibo del Estado Zulia, al ser uso de la neurogerencia, es elevar la calidad gerencial de quienes deseen emprender en un negocio exigente donde la concreción de estrategias, conocimiento e inteligencia se convierte en herramientas importantes para consolidar estos emprendimientos.

Cabe destacar como en Venezuela, ante la crisis política actual, existen empresas las cuales se han convertido en generadoras de estrategias para poder mantenerse en su entorno productivo, convirtiéndose en empresas emprendedoras en el ramo de la consultoría en una actividad alternante con base a una economía personal, ante la presencia pandémica, la cual entro al país en el 2019, generado grandes incertidumbres afectando no solo la salud, la economía, lo social como la educación; pero más adelante permitieron abrir fronteras sobre ideas, dando la posibilidad a generar fuentes importantes de emprendimiento que deben ser gerenciadas con esquemas innovadores en los cuales los aportes de la neurociencia a la gerencia demarcan importantes cambios.

En el marco de esas ideas, la crisis venezolana y su impacto directo a la economía, exige de ideas brillantes para comenzar a equilibrarse. Un emprendimiento en Venezuela, se presenta como oportunidad para resurgir y salir adelante. Generado una alta demanda en productos como servicios los cuales no se producían a nivel local, por ello, el comercio a nivel de como comida rápida, belleza, asesoría comercial, *deliverys* y muy particularmente las empresas de servicio consultoras en el ramo de la gestión del talento humano, se ha posicionado en el territorio. Propiciando el interés en personas venezolanas en iniciar un nuevo negocio en el país.

En Estados como el Zulia, se han venido estructurando empresas emprendedoras, con talento humano, a pesar de la crisis política, así como las necesidades del mercado, sobre todo la necesidad en cuanto a orientar a otros emprendedores, quienes han abierto las posibilidades dirigidas a nuevas formas

para convertirse en generadoras rentables como sostenibles requiriendo si orientación y formación para consagrarse en un mercado competitivo.

Estos emprendimientos encargados de ofrecer consultoría empresarial, organizacional, individuales sustentados en el enfoque de coaching, están orientados como parte de su misión a contribuir optimar el desempeño laboral de los miembros de las organizaciones contratantes, mediante cursos, talleres, seminarios, diplomados, convenios con empresas establecidas para formar a su personal entre otras.

Ahora bien, lo manifestado se consolida mediante una realidad, pero se hace relevante si estas empresas dentro de su emprendimiento se han anclado en el mercado para consolidarse, a través del uso estratégico, donde se realcen las nuevas tendencias gerenciales como lo es la neurociencia, permitiendo en los líderes en el rubro el cual ofrecen innovación; asimismo, las consecuencias en sus labores, el de atraer clientes, las han fortalecido. También existe cierto desinterés por empresas con un espíritu poco entusiasta o poco competitivas.

Es importante, identificar si las empresas emprendedoras, han internalizado a nivel gerencial que se vive una época en la cual se puede trabajar para ser eficientes como también eficaces. En todo caso no se trata de utilizar los conocimientos sobre el cerebro para manipular a los consumidores, sino todo lo contrario: trabajan para comprenderlos más profundamente, incrementar su satisfacción para generar negocios los cuales pasen a la historia por el éxito obtenido y no por su fracaso.

Por otra parte, es importante destacar el estar a la par de las exigencias ante un mercado globalizado, pero entendiendo la crisis política del país, son impulsores emocionales buscando consolidarse. O entender los escenarios, los cuales requirieren saber cómo ajustarse a los cambios, asumiendo la relevancia implícita en ejercer la neurogerencia consolidando la toma de decisiones con inteligencia, aprendizaje organizacional como eje afectivo o emocional de las personas. En el marco de esas ideas, la investigación estuvo orientada a determinar la relación entre el emprendimiento y la neurogerencia en las empresas de servicio de consultoría y formación de coaching del Municipio Maracaibo del Estado Zulia

Fundamentación teórica

Emprendimiento

Para Henríquez, S. Pérez L., Vilariño, G y Ronda, A. (2016), el emprendimiento ha surgido como un nuevo fenómeno que está ayudando a mejorar las condiciones de vida de muchas personas alrededor del mundo. De acuerdo con Rey, Ribeiro y Sánchez (2016) el término se refiere al valor que una empresa agrega a la sociedad en tres áreas: (1) beneficio económico para la sociedad; (2) beneficio ecológico, cuidado del medio ambiente, y (3) beneficio social, calidad de vida.

Señalan además los citados autores, que entre las personas que inician emprendimientos se encuentran empresarios que toman riesgos y son compasivos, con mentalidades emprendedoras que buscan abordar problemas sociales de maneras innovadoras. También tienen la perseverancia para enfrentar los ineficientes marcos institucionales prevalecientes en las economías en desarrollo.

En ese contexto, Seham, Ahmed y Ayman (2017) coinciden en sus comentarios al exponer que los emprendedores sociales están motivados por problemas y desafíos sociales, inspiración y experiencias personales previas, así como por sus redes sociales. Es entonces que desde la posición de la investigadora el interés actual por el emprendimiento es consistente con el aumento de la demanda impuesta a las organizaciones empresariales de desencadenar un cambio social positivo mediante la participación en el desarrollo socioeconómico sostenido.

Neurogerencia

En la actualidad, desde las ciencias gerenciales se exhorta el desarrollo del máximo potencial creativo-cerebral del capital humano para así enfrentar los turbulentos e inestables cambios que se producen en lo interno y externo de toda organización que busca mantener su posición competitiva en un mundo cobijado por la globalización. La neurogerencia, como herramienta de dirección, pretende integrar los elementos que componen la mente del ser, lo que constituye un camino inimaginable y novedoso de discernimiento, en el que el establecimiento de conexiones desde diferentes áreas del saber bosqueja los trayectos de otros descubrimientos, cuyo valor y aplicabilidad resultan insustituibles para todo líder.

Al respecto, Kandel (2017), señala que como nueva ciencia de la mente no solo ilumina el propio funcionamiento; es decir, cómo se percibe, aprende, recuerda, decide y actúa, sino que, además, se sitúa

en perspectiva del contexto de evolución, con lo que surge una nueva tendencia denominada neurogerencia. Esta, según Braidot (2015), se define como la aplicación de las neurociencias cognitivas en el gerenciamiento y la conducción de organizaciones, focalizando los procesos neurológicos vinculados con la toma de decisiones, el desarrollo de inteligencia individual y organizacional, y la planificación y gestión de personas.

En virtud de lo anterior, tanto la neurogerencia como la metamorfosis representan apariciones categóricas que aluden a un hallazgo de otro orden en la evolución, y también posicionan al talento humano a la vanguardia con el mercado laboral. Ahora bien, en referencia a la categoría de la metamorfosis organizacional, resulta importante señalar que todo ser implica un cambio de estado, pero focalizada en las empresas esta variación es más liada porque, como lo plantea Osorio (2011), “prescinden de programas previos o sistemas nerviosos que las gobiernen”.

No obstante, la cultura organizacional es análoga al funcionamiento de la genética en el ser humano, y una vez instalada, determina muchos comportamientos, por lo cual con frecuencia se llega a pensar inalterable. Esto se consolida por el poder del pensamiento enquistado y su dificultad para transformarlo. Es así como las empresas metamórficas desde la perspectiva de los tres autores citados, son aquellas que dan lugar a una especie reciente, más preparada para la adversidad, independiente, conectada, socialmente capaz de conseguir lo que necesita en cada momento y de desprenderse de aquello que se convierte en un lastre para avanzar o retroceder, posición esta compartida, puesto que las empresas emprendedoras a nivel social, requieren asumir posturas específicas que conduzcan a resultados potencialmente específicos y sustentables.

Metodología

Esta investigación se ubica dentro de la concepción positiva cuantitativa, cuya función es orientar a percibir la realidad de manera integral y uniforme, alcanzando así la cuantificación de los datos, para lograr una mayor coherencia, pertinencia y credibilidad (Hernández y Fernández y Batista, 2016).

Por otra parte, con relación al tipo de investigación, estuvo enmarcada en la tipología descriptiva-correlacional, ya que su propósito estuvo dirigido a determinar la relación entre el emprendimiento y la neurogerencia en las empresas de servicio de consultoría y formación de coaching del Municipio Maracaibo del Estado Zulia. Para Hurtado (2012), las investigaciones descriptivas-correlacionales, las cuales denomina confirmatorias, permiten establecer relaciones causales entre dos o más variables.

Para efectos del presente estudio, se utilizó un diseño no experimental. Al respecto, de acuerdo a Hernández y otros (2016), este tipo de diseño se realiza sin manipular las variables intencionalmente, se observa el fenómeno tal y como se presenta en su contexto natural para después analizarlo.

Cabe complementar sobre tal efecto con la opinión de Chávez (2007), para quien en este caso se está en presencia de una investigación observacional y de campo por cuanto el investigador sólo puede medir el fenómeno bajo estudio sin modificar factor alguno en el proceso. Hernández y otros (2016), en el diseño de campo, los datos se recogen de manera directa, de fuentes de información primaria, en este caso representadas por el personal gerencial de las empresas seleccionadas como objeto de estudio.

Con respecto a la población en estudio, en la presente investigación, se consideró como fuente de información, el personal gerencial de las cinco empresas de Consultoría y Formación de Coaching, ubicadas en el Municipio Maracaibo del estado Zulia, emprendimientos gestionados de acuerdo a las indagaciones realizadas a través de entrevistas e indicadores, dentro del enfoque de neurogerencia, criterios de inclusión utilizados para seleccionar las fuentes de información.

Co respecto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se utilizó la observación mediante encuesta, a través de un cuestionario autoadministrado es seleccionado como instrumento de recolección de datos, con 60 ítems y cinco alternativas de respuestas cerradas, a saber: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Al respecto, para el cálculo de la validez del mismo se utilizó de técnica de análisis de contenido, a través del juicio de los expertos y, para la confiabilidad, la técnica de análisis de Cronbach, sugerida por Chávez (2007), para instrumentos cerrados con alternativas múltiples, la cual arrojó un valor de 0.85, indicando una alta confiabilidad.

En cuanto a la técnica utilizada para el procesamiento de los datos, se utilizó, derivado del enfoque positivista que sustenta el estudio, estadística descriptiva, a través de las técnicas de análisis de tendencia central y variabilidad, utilizando como estadígrafos el promedio y la desviación estándar, respectivamente.

Resultados del estudio

Tabla 1.
Variable: Emprendimiento

Dimensiones	Gerentes	
	Promedio \bar{x}	Desviación Σ
Componentes éticos	3,99	0,68
Alternativas para el emprendimiento de nuevos negocios	4,10	0,66
Promedio de la Variable:	3,87	0,69

Fuente: Colina (2023)

Como se observa en tabla 1, el procesamiento de los resultados arrojó un valor promedio de 3.87 y una desviación de 0.69, ubicándose en la categoría alta, con una muy baja dispersión de las respuestas, es decir, una alta confiabilidad de las mismas, al indicar las respuestas de los gerentes encuestados que con esa frecuencia demuestra en su accionar investigativo el manejo de los fundamentos epistemológicos, en la organización del proceso de emprendimiento se ha desarrollado tomando en consideración tanto los componentes éticos inherentes al proceso gerencial y necesarios dentro de toda alternativa de emprendimiento, así como las alternativas que condujeron a la selección del área de acción vinculada con el servicio de asesoría y formación en un área tan novedosa e importante como el coaching.

En correspondencia a la posición de Stevenson y Skillern (2016), y Silva, Botero y Soto, (2014), las alternativas para el emprendimiento de nuevos negocios buscan el mejoramiento de las acciones a emprender en contraposición se encuentra Rodríguez (2016) quien sostiene que el emprendimiento social es una alternativa del emprendimiento sostenible pero se va a las condiciones del desarrollo sostenible. Desde la posición de la investigadora las alternativas, dan lugar a los emprendedores a tener claro, qué es lo que realmente desean realizar en función de una realidad factible.

Tabla 2.
Variable: Neurogerencia

Dimensiones	Gerentes	
	Promedio \bar{x}	Desviación Σ
<i>Beneficios de la neurogerencia</i>	3,88	0,67
Características de la neurogerencia	4,02	0,71
Promedio de la Variable:	3,95	0,69

Fuente: Colina (2023)

En relación a la variable neurogerencia, las respuestas de los gerentes encuestados arrojaron un valor promedio de 3.95 y una desviación de 0.69, ubicándose en la categoría alta, como una muy baja dispersión de las respuestas. Indican al respecto que, con un alto nivel, el enfoque de gestión aplicado les ha permitido generar un conjunto de beneficios vinculados con el desarrollo de capacidades de adaptación, importante hoy para enfrentar la realidad compleja, competitiva y la crisis general país. Por otra parte, capacidades para gestionar conocimiento y crear condiciones que contribuyan con el trabajo de equipo y la excelencia del servicio, basados el desarrollo de programas y proyectos orientados a sustentar la empatía emocional y cognitiva como herramientas de orientación del servicio.

Por otra parte, con ese nivel de acuerdo a las respuestas de los gerentes, el enfoque se ha implementado a través del manejo de las características básicas de esta importante orientación gerencial apoya en aspectos como el mejoramiento de los procesos de comunicación, diseñados a partir del conocimiento de las funciones cerebrales, las habilidades pensamiento y el manejo efectivo de las emociones, además del fortalecimiento de un clima de colaboración, basado en el respeto de la dignidad de los miembros y de los clientes, la integración de diferencias, el trabajo en equipo, el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo y la creación de un clima dentro del cual la adaptación al cambio se convierta en la base para el fortalecimiento de una cultura de emprendimiento.

En este aspecto, sostiene Braidot (2019), que cuando las fórmulas y recetas no funcionan, cuando no se encuentran soluciones en las metodologías “aprendidas”, surge el Neuromanagement como el verdadero desafío para crear y conducir organizaciones de avanzada, siendo éste el mejor camino para mejorar el rendimiento operativo de la empresa aplicando la neurociencia en la gestión empresarial, con el firme objetivo de facilitar las relaciones de negocios entre los involucrados.

En otro sentido, Pelekais, Seijo y Vega (2014), infieren que al “hablar de Neurogerencia en estos tiempos de continua incertidumbre, cambios y caos, que viene sufriendo no solo la humanidad, como tal, sino también el entorno en el cual se encuentra inmersa, como es el ambiente, equivaldría a analizar las fortalezas que este enfoque puede aportar a todas las acciones que día a día emprendemos al gestionar una organización en cualquier ámbito, público o privado, e incluso la vida propia, tanto de manera individual como colectiva.

Por otra parte, al calcular la correlación entre las variables, a través de la técnica de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0.68, ubicándose en un nivel de correlación positivo fuerte, lo cual refiere que el emprendimiento se constituye en esencia en un marco importante para la innovación de los procesos gerenciales, caso particular del estudio la neurogerencia, al crear las bases filosóficas, gerenciales, estructurales y técnicas necesarias para generar una cultura de emprendimiento, canales efectivos de comunicación, basados en el conocimiento de las funciones cerebrales y el manejo de emociones y, un clima que propicie el trabajo de equipo, la colaboración y la motivación al logro, como fundamentos para generar calidad de servicio.

Conclusiones

El procesamiento de la data, permitió concluir con relación a la variable emprendimiento, el adecuado manejo tanto los componentes éticos como de las alternativas para el emprendimiento de nuevos negocios, fundamentales para la selección del área de negocio y de la creación y sostenimiento de ventajas competitivas.

Por otra parte, se demostró un manejo adecuado por parte de la plana gerencial de los beneficios y características del enfoque de neurogerencia, en cuanto al conocimiento de funcionamiento del cerebro, la articulación y neuroplasticidad de los pensamientos y, la integración de la inteligencia emocional como fundamento del ejercicio de liderazgo.

Se demostró además, la relación causal entre el emprendimiento y el enfoque de la neurogerencia, a arrojar un valor de correlación de 0.68, lo cual indica que el emprendimiento se constituye en un terreno fértil para la innovación de los procesos gerenciales, en un marco que integre los avances de la neurociencia, a través del conocimiento del funcionamiento de la estructura y dinámica cerebral, el manejo del ciclo percepción, pensamiento, emoción y acción o comportamiento, en un esquema novedoso que permita crear dinámicas efectivas para fortalecer la cultura de emprendimiento, un clima de colaboración y trabajo de equipo, que privilegie la potenciación del liderazgo de los actores, el empoderamiento de los miembros y, una disciplina de servicio basada en la satisfacción plena de los clientes.

Con la investigación se demuestra la importancia del emprendimiento en una sociedad que reclama nuevos esquemas, servicios de calidad y la contribución de las empresas al desarrollo social, lo cual demanda esquemas creativos y novedosos como la neurociencia, importantes para crear ventajas competitivas y una cultura que propicie el emprendimiento, la adaptación, la resiliencia y la calidad de servicio.

Referencias bibliográficas

- Acosta, A (2016, 15 septiembre). Empatía emocional o empatía afectiva: aprende a comprender los sentimientos de los que te rodean. Cinco Noticias <https://www.cinconoticias.com/empatia-emocional/>
- Barraza (2018). ¿Qué es emprendimiento social? «[que es el emprendimiento social](#)». Archivado desde [el original](#) el 2 de julio de 2018. Consultado el 10 de octubre de 2022
- Braidot, N. (2019). Neuromanagement y neuroliderazgo. Cómo se aplican los avances de las Neurociencias a la conducción y gestión de organizaciones. UNLP
- Buitriago, L. (2016). Principios de la ciencia social o de las ciencias morales y políticas, ed. de Toribio Núñez, 2 vols., Imprenta de Bernardo Martín, Salamanca, 1821; reed. como La Ciencia Social Según los principios de Jeremías Bentham. Madrid: [s.n.], 1835 (Impr. Real). [[Links](#)]
- Castro, A. (2016). Destaca importancia neuro-liderazgo en empresas. <http://hoy.com.do/destaca-importancia-neuro-liderazgo-en-empresas/> Visitada el 23/09/2016
- De la Torre, Carolina, (2011), Las identidades, una mirada desde la psicología, La Habana: Centro de Investigación y Desarrollo de la cultura cubana Juan Marinello.
- Del Cerro, Juan (2017). [¿Qué es el Emprendimiento Social?](#). Nueva Editorial Iztaccihuatl. ISBN 9786078511174. Consultado el 3 de octubre de 2022.
- Henríquez, S. Pérez L., Vilariño, G y Ronda, A. (2016). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia. ng. Ind. vol.37 no.3
- Hernández, Fernández y Batista (2016). Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill. Tercera edición.
- Hurtado (2012). Metodología de la investigación holística. Ediciones Sypal. Cuarta edición.
- Kandel, E., Schwartz, J. y Jessell. T (2017). Neurociencia y conducta. Pearson Educación
- Linares, Briceño y Cote, (2012) De las neuronas espejo a la neuropolítica moral. Polis [Online], 20 | 2008. Recuperado de <http://journals.openedition.org/polis/3559>.
- Seham, Ahmed y Ayman (2017). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia. ng. Ind. vol.37 no.3 La Habana sep.-dic. 2016.
- Silvia Henríquez. Pérez L., Vilariño, G y Ronda, A. (2016). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia. ng. Ind. vol.37 no.3 La
- Stevenson y Skillern (2016). Motivation and Organizational Climate. Boston: Harvard University.
- Valdez K. y Marquez, L. (2016). Neurociencia, empresa y marketing. ESIC Editorial. España.

Gerencia de la felicidad: nuevo paradigma organizacional Para optimizar las relaciones humanas

3JCIJGH-49

*Luzoly Jordan

Resumen

En el panorama actual, las organizaciones enfrentan el desafío continuo de optimizar las relaciones humanas para mejorar la productividad y el bienestar general. Se sustenta bajo los postulados de Chiavenato (2007), Sambrano (2014), Lyubomirsky, y otros (2014), entre otros autores. Se trabajó bajo la modalidad de la investigación descriptiva – documental. La gestión de la felicidad, como paradigma organizacional novedoso, ofrece una nueva perspectiva para lograr objetivos, además destaca en los beneficios de fomentarlo en el entorno laboral, y cómo esta perspectiva, influye positivamente en la productividad. Se concluye que, la gestión de la felicidad no es solo una palabra de moda; es un enfoque estratégico que reconoce la importancia de la felicidad de los empleados para impulsar el éxito organizacional.

Palabras clave: gerencia de la felicidad, relaciones humanas, satisfacción laboral.

Happiness management: new organizational paradigm to optimize human relationships.

Abstract

In the current landscape, organizations face the continuous challenge of optimizing human relationships to improve productivity and overall well-being. It is based on the postulates of Chiavenato (2007), Sambrano (2014), Lyubomirsky, and others (2014), among other authors. We worked under the modality of descriptive – documentary research. Happiness management, as a novel organizational paradigm, offers a new perspective to achieve objectives, and also highlights the benefits of promoting it in the work environment, and how this perspective positively influences productivity. It is concluded that happiness management is not just a buzzword; is a strategic approach that recognizes the importance of employee happiness in driving organizational success.

Keywords: happiness management, labor relations, job satisfaction.

*Maestrante de la Maestría en Gerencia e Innovación Educativa (UJGH). Licenciada en Comunicación Social (URBE). Directora de la Biblioteca Pública del estado Zulia. Email: luzolyjordan857@ujgh.edu.ve

Introducción

La búsqueda de la felicidad ha sido un tema central en la filosofía y la psicología a lo largo de la historia. Sin embargo, en el contexto laboral y organizacional, la Gerencia de la felicidad emerge como un enfoque novedoso que ha ganado atención en los últimos años. En este artículo, exploraremos la definición de la gerencia de la felicidad y su importancia en las relaciones humanas, examinando su contexto histórico y su evolución en los enfoques de gestión laboral. Además, presentaremos los objetivos y la estructura de este artículo, poniendo de relieve los conceptos clave y los autores influyentes en este campo.

La gerencia de la felicidad se define como un enfoque estratégico y científico que busca crear un entorno laboral en el que los empleados puedan experimentar un sentido de bienestar y satisfacción duradera. Se basa en la premisa de que empleados felices son más comprometidos, productivos y leales a la organización. Además, un ambiente laboral feliz promueve el desarrollo de relaciones interpersonales positivas y saludables. Durante gran parte del siglo XX, el enfoque predominante en la gestión laboral se centraba principalmente en la eficiencia y la productividad, descuidando el bienestar y la satisfacción de los empleados.

Sin embargo, a medida que la investigación en psicología y ciencias sociales avanzaba, se comenzaron a explorar nuevas perspectivas en la gestión de las relaciones humanas, donde autores influyentes como Abraham Maslow y Frederick Herzberg han destacado la importancia de las necesidades psicológicas y emocionales de los empleados para su motivación y satisfacción laboral.

Conscientes de estas perspectivas y del creciente cuerpo de investigación en psicología positiva y bienestar subjetivo, las organizaciones y los líderes han comenzado a prestar más atención a la felicidad y el bienestar de sus empleados como un aspecto esencial de la gestión laboral. Los objetivos de este artículo son examinar la relevancia de la gerencia de la felicidad en las relaciones humanas y su impacto en la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral. Además, presentaremos una estructura que abarca los conceptos clave y los autores influyentes en este campo, con el objetivo de fortalecer nuestra comprensión de este nuevo paradigma en la gestión de las relaciones humana.

Fundamentación Teórica

La gerencia radica en el acto de tomar decisiones. Esto comprende un accionar en varios sentidos, en los cuales se incluya el entendimiento de la razón y la forma de las motivaciones humanas, el

descubrimiento del porqué las personas se comportan de una manera determinada, la capacidad para considerar a los colaboradores como socios y no como subordinados y el comprender que el éxito del gerente depende de los conocimientos que demuestre frente al personal adscrito. De ahí que las relaciones entre el modo de actuar del dirigente y la manera en que sus subordinados desempeñan las tareas afectan, significativamente, tanto la satisfacción de los subordinados como los resultados que se alcancen.

Chiavenato (2007:256) afirma que la gerencia es un macro concepto que integra a la organización a través de los procesos comunicacionales y la toma de decisiones generando un dinamismo que permite el manejo de conflictos en base a un trabajo en equipo para alcanzar los objetivos; es decir una gerencia organizacional

Sallenave citado por Sambrano (2014:86), considera que desde la perspectiva organizacional la gerencia en el punto de integración de varios elementos con una acción global, en busca de la mayor competitividad. La Gerencia Integral atribuye como fin a la acción empresarial la competitividad; es decir, el éxito relativo, con respecto al desempeño de los competidores, es primordial para el buen desempeño de una organización lograr la máxima efectividad en la gestión organizacional, orientando a los colaboradores a su integración, desarrollo óptimo, a su felicidad siendo estos de mucha importancia.

La felicidad en el entorno laboral es un tema de creciente interés en la actualidad. diversos estudios han demostrado los beneficios que trae consigo la felicidad en el trabajo tanto para los empleados como para las empresas. La gestión de la felicidad se centra en la creación de entornos de trabajo positivos que fomentan el bienestar, la satisfacción y el compromiso de los empleados. Reconoce que los empleados felices están más motivados, son más productivos e innovadores, lo que lleva a un impacto positivo en el desempeño general de la organización.

Según Achor (2011), la felicidad en el trabajo está directamente relacionada con el rendimiento y la productividad de los empleados. En su libro "The Happiness Advantage", Achor argumenta que los empleados felices son más creativos, más comprometidos con su trabajo y tienen mejores relaciones laborales. Además, señala que la felicidad en el trabajo se traduce también en un ambiente laboral más positivo y en una mayor cohesión entre los equipos de trabajo.

Otros estudios también han encontrado una relación positiva entre la felicidad y la productividad en el trabajo. Lyubomirsky et al. (2019) llevaron a cabo una investigación en la que analizaron el efecto de

la felicidad en el desempeño laboral. Los resultados mostraron que los individuos más felices tenían un rendimiento laboral más alto y eran más propensos a obtener ascensos y salarios más altos.

Además de los beneficios individuales, la felicidad en el trabajo también tiene impactos positivos en el rendimiento organizacional. En su libro "The Happiness Advantage", Achor menciona que las empresas con empleados más felices tienen una mayor rentabilidad, menor rotación de personal y una mayor satisfacción de los clientes.

Existen diferentes teorías y modelos que explican la relación entre la felicidad y el trabajo. Uno de ellos es el modelo de flujo propuesto por Csikszentmihalyi, M (1990). Este modelo sugiere que las personas experimentan un estado de flujo cuando están completamente inmersas en una actividad que les produce gratificación y felicidad. Según Csikszentmihalyi, este estado de flujo se caracteriza por una alta concentración, un sentido de control sobre la propia actividad y la percepción de desafíos y habilidades equilibrados.

Otra teoría que explora la relación entre la felicidad y el trabajo es la teoría del set-point propuesta por Lyubomirsky (2019). Según esta teoría, cada individuo tiene un nivel de felicidad establecido que se determina tanto por factores genéticos como por circunstancias externas. Sin embargo, Lyubomirsky sostiene que los individuos pueden modificar su nivel de felicidad a través de acciones y prácticas intencionales.

La felicidad en el entorno laboral tiene numerosos beneficios tanto para los empleados como para las empresas. Diversos estudios han demostrado que los empleados felices son más productivos y comprometidos, lo que se traduce en un mejor rendimiento individual y organizacional. Además, existen diferentes teorías y modelos que explican la relación entre la felicidad y el trabajo, como el modelo de flujo y la teoría del set-point. Estos hallazgos enfatizan la importancia de fomentar un ambiente laboral positivo y promover la felicidad en el trabajo.

La gerencia de la felicidad en las relaciones laborales es una estrategia que busca promover un ambiente de trabajo positivo y motivador, fomentando relaciones auténticas y de confianza, así como la participación y empoderamiento de los empleados. Diversos estudios respaldan el impacto positivo de estas prácticas en las relaciones laborales y en el rendimiento de los empleados.

Uno de los aspectos clave de la gerencia de la felicidad es el fomento de relaciones auténticas y de confianza entre los miembros del equipo. Según Cameron y Spreitzer (2011), cuando los empleados se

sienten valorados y respetados en el trabajo, se establece un clima de confianza y colaboración que fortalece las relaciones laborales. Esto es especialmente relevante en el contexto actual, donde cada vez se valora más la autenticidad y la transparencia en las relaciones laborales.

Además, la participación y el empoderamiento de los empleados son aspectos fundamentales de la gerencia de la felicidad en las relaciones laborales. Según Deci y Ryan (2000), cuando los empleados tienen la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones y se sienten valorados por sus aportes, se incrementa su motivación y compromiso con el trabajo. Esto genera un sentido de pertenencia y empoderamiento, lo cual contribuye a fortalecer las relaciones laborales y a promover un mejor rendimiento en el trabajo.

Un ambiente de trabajo positivo y motivador también es fundamental en la gerencia de la felicidad en las relaciones laborales. Según Achor (2011), un ambiente de trabajo positivo se caracteriza por la presencia de emociones positivas, un clima de apoyo y reconocimiento, así como oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Estas condiciones favorecen la satisfacción laboral y promueven la felicidad en el trabajo, lo cual tiene un impacto positivo en las relaciones laborales y en el rendimiento de los empleados, fomentar relaciones auténticas y de confianza, promover la participación y el empoderamiento de los empleados, así como crear un ambiente de trabajo positivo y motivador, son prácticas que contribuyen a fortalecer las relaciones laborales y a mejorar el rendimiento de los empleados. Estos hallazgos respaldan la importancia de la gerencia de la felicidad como estrategia para promover un entorno laboral saludable y productivo.

El fomento de relaciones auténticas y de confianza es esencial en la gerencia de la felicidad para optimizar las relaciones laborales sanas. Según Brown (2010), la autenticidad en las relaciones laborales se basa en la capacidad de ser uno mismo, compartir vulnerabilidades y establecer conexiones genuinas con los demás. Este enfoque promueve la confianza y el respeto mutuo, lo que a su vez fortalece las relaciones laborales.

La participación y el empoderamiento de los empleados son aspectos cruciales en la gerencia de la felicidad en las relaciones laborales. Según Hackman y Oldham (1980), cuando los empleados tienen la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones, se sienten valorados y tienen un sentido

de propiedad sobre su trabajo. Esto mejora la satisfacción laboral y promueve el empoderamiento, lo que a su vez contribuye a relaciones laborales más sólidas y a un mejor rendimiento en el trabajo.

La importancia de un ambiente de trabajo positivo y motivador también se destaca en la gerencia de la felicidad en las relaciones laborales. Según Amabile y Kramer (2020), un ambiente favorable y estimulante se caracteriza por un clima de apoyo, reconocimiento y celebración del éxito. Esto promueve un mayor nivel de satisfacción laboral, motivación y compromiso de los empleados, lo que a su vez fortalece las relaciones laborales.

En resumen, la gerencia de la felicidad en las relaciones laborales tiene un impacto positivo en el entorno de trabajo. El fomento de relaciones auténticas y de confianza, la participación y el empoderamiento de los empleados, así como la creación de un ambiente de trabajo positivo y motivador, son elementos clave para promover relaciones laborales sólidas y un rendimiento óptimo.

La relación entre la felicidad y la salud física y mental ha sido objeto de numerosos estudios que demuestran los beneficios positivos que experimenta una persona cuando se encuentra en un estado de bienestar emocional. A continuación, se presentan algunos de estos estudios junto con citas bibliográficas y autores relevantes.

Efectos positivos de la felicidad en las relaciones humanas

En base a la teoría de la Auto Determinación de Edward Deci y Richard Ryan (2017), la Gerencia de Felicidad aborda como elemento fundamental las necesidades individuales y colectivas de los trabajadores, dándoles lo que necesitan para que puedan tener autonomía, competencia, relaciones satisfactorias y significado utilizando estrategias como:

Autonomía: hacer de nuestros colaboradores entes responsables, para llevar a cabo iniciativas que les permita tomar decisiones proactivas, guiándolo así hacia su empoderamiento.

Competencia: capacitar, potenciar sus talentos, delegar responsabilidades, estimularlos hacia nuevos retos, los hará sentir más competentes, elevando su autoestima y generará un mejor ambiente laboral.

Conectar a los Colaboradores: estimular los ambientes colaborativos a través de una cultura de confianza, creara sentido de pertenencia al fortalecer las relaciones humanas, reconociendo a su compañero y permitiendo ser apoyo en los diferentes momentos de la vida organizacional.

Importancia de su Aporte: la participación del colaborador en el diseño de la misión y visión, el reconocimiento de su contribución a la meta grupal resulta medios que le da sentido a su labor. Es por ello de suma importancia que el Gerente de Felicidad debe ser fuente inspiradora entre sus seguidores para que el resultado de su trabajo sea exitoso y por ende una organización humanamente feliz e inteligente.

Efectos positivos de la felicidad en la salud organizacional

En un estudio realizado por Lyubomirsky, King y Diener (2014), se encontró una relación significativa entre la satisfacción con la vida y la salud física. Los participantes que reportaron niveles más altos de felicidad también tenían una mejor salud general y menor incidencia de enfermedades crónicas, reportando así mayor productividad en sus organizaciones.

En una revisión realizada por Boehm, Kubzansky y Peterson (2017), se encontró una asociación entre la felicidad y una menor incidencia de enfermedades cardiovasculares. Los autores sugieren que el bienestar emocional puede actuar como un factor protector contra estas enfermedades.

En otro estudio llevado a cabo por Steptoe, Dockray y Wardle (2009), se encontró que las personas más felices tenían un menor riesgo de desarrollar enfermedades crónicas como la diabetes tipo 2. Los resultados indican que la felicidad puede tener un efecto beneficioso en la prevención de enfermedades metabólicas.

Estudios de la felicidad en la reducción del estrés y la ansiedad laboral

En un estudio realizado por Sin y Lyubomirsky (2018), se encontró que las personas que experimentaban emociones positivas con mayor frecuencia tenían niveles más bajos de estrés crónico. Los autores sugieren que la felicidad puede actuar como un amortiguador contra el estrés y sus efectos negativos en la salud.

En otro estudio llevado a cabo por Kubzansky, Sparrow y Vokonas (2016), se encontró que las personas felices tenían un menor riesgo de desarrollar trastornos de ansiedad. Los hallazgos sugieren que la felicidad puede jugar un papel importante en la prevención de problemas de salud mental.

Organizaciones exitosas en la actualidad como el demostrado por la corporación google cuyo enfoque destacado es reconocido por su cultura de trabajo única y su énfasis en la felicidad de los empleados. A través de iniciativas como comidas gratuitas, horarios de trabajo flexibles, actividades recreativas en el

lugar y programas de atención plena, han demostrado cómo el énfasis en la felicidad puede fomentar la satisfacción incomparable de los empleados y el éxito organizacional.

Otro estudio de casos que se trae a reflexión es el enfoque de la felicidad de Zappos, el minorista de calzado y ropa en línea, que pone un fuerte énfasis en la felicidad y el bienestar de los empleados, al proporcionar un entorno de trabajo de apoyo donde se alienta a los empleados a ser ellos mismos, Zappos ha creado una fuerza laboral altamente comprometida que brinda constantemente un servicio al cliente excepcional.

Así también la transformación de T-Mobile compañía de telecomunicaciones, experimentó un cambio cultural significativo hacia la gestión de la felicidad. Al centrarse en crear un entorno de trabajo inclusivo y de apoyo, los niveles de satisfacción y productividad de los empleados se dispararon, lo que llevó a mejores experiencias de los clientes y al crecimiento del negocio.

Al adoptar este nuevo paradigma, las organizaciones pueden desbloquear todo el potencial de su fuerza laboral y prosperar en el competitivo panorama empresarial actual, este concepto que ha ganado impulso en los últimos años, y muchas empresas se han dado cuenta de que el enfoque tradicional de centrarse únicamente en las ganancias y el rendimiento puede no conducir al éxito a largo plazo.

Metodología

El interés de este artículo ha sido producto de una investigación exploratoria, de carácter teórico, que se ha basado en autores e investigaciones. De acuerdo al alcance de las variables y los aportes teóricos de los autores, esta investigación se define como descriptiva, ya que recopila datos y sirve para describir pautas de comportamiento social. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), las investigaciones descriptivas son aquellas que se orientan a describir las características o propiedades más importantes de las variables de estudio.

Así mismo, Witker (1998), define las investigaciones descriptivas como aquellas que, utilizando el método de análisis adecuado, hacen posible descomponer un problema en sus diversos aspectos, estableciendo relaciones entre las mismas, donde para esta investigación, son analizadas desde la perspectiva organización y las relaciones humanas, entendiendo que una gerencia basada en la felicidad, genera bienestar físico, emocional y productividad. Igualmente, esta investigación se caracterizó por ser documental, debido a que la información nace de la búsqueda, selección y análisis, de la información a través de lecturas, registros, descripción, análisis e interpretación bibliográfica que han impulsado la

Gerencia de la felicidad en el campo de las relaciones humanas de las organizaciones, resaltando su relación e importancia para el desarrollo de los objetivos.

En el mismo orden de ideas, Balestrini (2001) señala que la investigación documental permite la recolección de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio del proceso, permitiendo conocer la situación sobre la base de las características que conforman el problema objeto de estudio en esta investigación.

De acuerdo a lo planteado, esta revisión corresponde a los estudios de tipo descriptivo y documental, la cual se orientó en la exploración de materiales útiles bibliográficos con el propósito de extraer y recopilar información referente a las variables de estudio, como lo son gerencia de la felicidad en relación con la optimización de las relaciones humanas, la cual responde a lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes señalan que este tipo de investigación se basa en una perspectiva interpretativa cimentada en el entendimiento del significado de las acciones de los humanos y sus instituciones, que permite dimensionar la importancia de la felicidad sobre el desempeño laboral de las empresas.

Conclusión

La gestión de la felicidad representa un cambio de paradigma en el pensamiento organizacional, reconociendo el impacto significativo de la felicidad de los empleados en la productividad, la satisfacción y el éxito general.

Inspiradas por las experiencias de compañías como Google, Zappos y T-Mobile, las organizaciones pueden cultivar relaciones humanas óptimas a través de estrategias centradas en la felicidad. El trabajo de autores influyentes como Shawn Achor y Tony Hsieh proporciona información valiosa sobre la implementación de prácticas de gestión de la felicidad. Para lograrlo, se están implementando estrategias enfocadas a la felicidad, estas estrategias van más allá de los simples para los empleados; su objetivo es crear un ambiente de trabajo positivo y de apoyo donde los empleados se sientan valorados y motivados.

Las empresas están invirtiendo en programas de bienestar de los empleados, como la capacitación en atención plena, los programas de asistencia a los empleados y los arreglos de trabajo flexibles. Al proporcionar estos recursos, las organizaciones reconocen que la felicidad de los empleados no es solo un asunto personal, sino que también afecta directamente su productividad y rendimiento general. Autores influyentes como Shawn Achor y Tony Hsieh han desempeñado un papel crucial en este

movimiento al proporcionar información valiosa sobre la implementación de prácticas de gestión de la felicidad. Sus investigaciones y escritos han destacado la correlación entre la felicidad de los empleados y el éxito organizacional. Enfatizan la importancia de fomentar una cultura empresarial positiva, promover el equilibrio entre la vida laboral y personal y fomentar el crecimiento y desarrollo personal.

En conclusión, la gestión de la felicidad no es solo una palabra de moda; es un enfoque estratégico que reconoce la importancia de la felicidad de los empleados para impulsar el éxito organizacional, al implementar estrategias inspiradas en compañías exitosas, pueden crear un lugar de trabajo donde los empleados prosperen. Este cambio de paradigma permite a las organizaciones mantenerse competitivas, adaptarse a la dinámica cambiante del mercado y garantizar la sostenibilidad emocional y financiera de la organización

Referencias Bibliograficas

- Achor, S. (2011). *The Happiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Success and Performance at Work*. Crown Business.
- Achor, Shawn. "La ventaja de la felicidad: los siete principios de la psicología positiva que impulsan el éxito y el rendimiento en el trabajo". Crown Publishing Group, 2010.
- Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (2020). *The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work*. Harvard Business Review Press.
- Balestrini (2001) Proyecto de Investigación. Editorial BL Consultores. Quinta Edición. Caracas Venezuela.
- Boehm, J. K., Kubzansky, L. D., & Peterson, C. (2017). A prospective study of positive psychological well-being and coronary heart disease. *Health Psychology*, 30(3), 259-267.
- Brown, B. (2010). *The Gifts of Imperfection: Let Go of Who You Think You're Supposed to Be and Embrace Who You Are*. Hazelden Publishing.
- Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (2011). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press.
- Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, el Capital Humano de las Organizaciones*. 8va Edición: Mc Graw Hill. México

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The " what" and" why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*.
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Hernández, Fernández y Baptista (2006) *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw hill. 6ta Edicion.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014) *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw hill. 7ma Edición.
- Hsieh, Tony. "Entregando felicidad: un camino hacia las ganancias, la pasión y el propósito". *Business Plus*, 2010.
- Kubzansky, L. D., Sparrow, D., & Vokonas, P. (2016). Emotional vitality and coronary heart disease: The Normative Aging Study. *Psychosomatic Medicine*, 63(5), 783-788.
- Lyubomirsky, S., King, L. A., & Diener, E. (2019). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Lyubomirsky, Sonja. (2018). "El cómo de la felicidad: un enfoque científico para obtener la vida que deseas". Penguin Press,
- Sallenave, J. (2014). *La Gerencia Integral*. Editorial Norma. México.
- Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2018). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65(5), 467-487.
- Spreitzer, Gretchen M., et al. "Un modelo socialmente integrado de prosperar en el trabajo". *Organization Science*, vol. 18, núm. 5, 2007, págs. 547 a 565.
- Stephoe, A., Dockray, S., & Wardle, J. (2009). Positive affect and biological function in everyday life. *Neurobiology of Aging*, 30(3), 978-986.
- Witaker, J (1998) *Técnicas de investigación jurídica*. Editorial Mexico.