FONDO EDITORIAL UNEFM

AÑO 2024

REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCATIVAS

VOLUMEN XX

RCSE

Revista Ciencias Sociales y Educativas Vol. XX Nro. 1

ISSN: 1690-7647

Depósito legal: pp200302FA1634

Indizada en REVENCYT bajo el nro. RVR043

Registro FONACIT bajo el nro. 2008000002

Indexada en LATINDEX bajo el folio nro. 14837

Código RNRC (ONCTI) 2RCSE247

rcseunefm@gmail.com

rcse@correo.unefm.edu.ve

cise@correo.unefm.edu.ve

Centro de Investigaciones Sociales y Educativas

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL "FRANCISCO DE MIRANDA"
VICERRECTORADO ACADÉMICO DECANATO DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIALES Y EDUCATIVAS

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Dra. Juogreidin Cerero
Rectora

Dra. Lolynn Primera
Vicerrectora Académica

Licdo. José Ramírez
Vicerrector Administrativo

Esp. Migdanys González
Secretaria

Dr. Cornelio Martínez
Decano del Área de Investigación

ISSN: 1690-7647

Depósito legal: pp200302FA1634

Directora –Editora
Licda. Mariaolga Rojas Ramírez, MSc.

COMITÉ EDITORIAL
Dr. Freddy Rodríguez. PhD
Licda. Mariaolga Rojas Ramírez, MSc.

Edición, montaje y diagramación:
Licda. Mariaolga Rojas Ramírez, MSc. / Licda. Lila Hernández

Diseño gráfico de la Edición:
Lic. Lila Hernández

La Revista Arbitrada e Indizada Ciencias Sociales y Educativas (RCSE), del Centro de Investigaciones Sociales y Educativas (CISE) de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), es una publicación semestral y tiene como objetivo principal la difusión de la producción científica y humanística, generada por docentes e investigadores en las áreas del conocimiento social, educativo, humanidades, letras, artes y otras.

COMITÉ DE ÁRBITROS

Adrián Gabriel Aldama Guigñan
Andy Rafael Aldama Guigñan
Angélica Alejandra María Medina Medina
Eva Almera
Glaymar Josefina Dávila Marcano
Gustavo Adolfo Adrianza Carreazo
Luis Canelón
Luisa Angélica Aldama Guigñan
Marcos José Chirinos
María de Jesús Velazque González
Nataly Chirino
Olangie Carolina Álvarez Calles
Viannesa García Argenis Flores
Yasmely Silva
Yenitza Castillo
Yésica Reyes
Yessica Pirona
Yhon José González González
Yoneida Laguna

CONTENIDO

ACOSTA ANA: PENSAMIENTO EDUCATIVO VENEZOLANO ¿CÓMO DEBE SER EN EL FUTURO?..... 11

ACOSTA DE DI BERARDO, ANA SORELYS; PEREIRA LAMEDA, YERALDINE VICTORIA Y RODRÍGUEZ VENTURA, MARÍA ELENA: NEUROCIENCIA Y SU APLICABILIDAD EN LA EDUCACIÓN. UNA EXPERIENCIA VIVENCIAL DESDE LA U.E. COLEGIO PABLO NERUDA..... 23

ALDAMA GUIGÑAN ADRIÁN GABRIEL: LA UNIVERSIDAD Y LA ÉTICA. UNA MIRADA DESDE LAS METAFORAS DE MORGAN..... 35

ALDAMA GUIGÑAN LUISA ANGÉLICA: CONFIGURACIÓN DEL ROL COMUNICACIONAL EN ORGANIZACIONES UNIVERSITARIAS: EN TIEMPOS DE TRANSFORMACIÓN..... 56

ÁLVAREZ CALLES, OLANGIE CAROLINA: LA GERENCIA MODERNA BASADA EN LIDERAZGO CONSCIENTE DENTRO DE LOS ESPACIOS UNIVERSITARIOS..... 82

CAMPOS JOSÉ Y REYES OSWALDO: CIENCIA, ÉTICA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA..... 101

CARRASQUERO SUARCE IRIS GREGORIA: LIDERAZGO TRANSFORMADOR DEL DIRECTORPARA CONSOLIDAR EL PROGRAMA "TODAS LAS MANOS A LA SIEMBRA"ESCUELA PRIMARIA LEONIDAS BERMUDEZCIRCUITO..... 109

CASTELLANOS L JOSÉ A: DESEMPEÑO Y DESAFIOS EN LA RECUPERACIÒN DE MATERIAL RECICLABLE EN VENEZUELA: ANALISIS DE DATOS PARA MODELO CONCEPTUAL DE GESTIÓN EN PROCESOS DE DISPOSICIÓN FINAL EN EL MUNICIPIO PUERTO CABELLO, CARABOBO, VENEZUELA..... 134

CASTRO, ANDRÉS Y GONZÁLEZ, DIANA: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE LA UNERMB..... 145

CHIRINO ANIDIELY: TEORÍA EMERGENTE DE AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL EN LA PRAXIS DIRECTIVA..... 174

CHIRINOS MARIFÉLIX Y SUÁREZ CORONA MAGGER: PROGRAMA DE ORIENTACIÓN SEXUAL DIRIGIDA A PADRES DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DEL TALLER LABORAL OLGA CAMACHO… 189

CRASTO MAVAREZ, NOHEMY COROMOTO: REPENSANDO LAS NUEVAS TÉCNICAS DE EVALUACIÓN ANTE LAS PRODUCCIONES ACADÉMICAS CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL. UN DESAFÍO EN EL ESCENARIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR…… 217

DIRINOT ZARRAGA ANA GIORGIA VIRGINIA Y SÁNCHEZ SÁNCHEZ ANA FRANCISCA: PRÁXIS PEDAGÓGICAPARA EL DESEMPEÑO ESTUDIANTIL UNIVERSITARIO…… 250

FIGUEROA NORIS DEL CARMEN: EL ECOTURISMO PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE EN EL MUNICIPIO PETIT DESDE SU POTENCIALIDAD Y REALIDAD TURÍSTICA…… 270

FIGUEROA NORIS DEL CARMEN: PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE EMPRENDIMIENTO EN TURISMO…… 290

GARCÍA CARVAJAL JOSÉ MANUEL Y PADILLA COLINA MINERVA DEL VALLE: EXTENSIÓN Y PRODUCCIÓN DOS FUNCIONES BÁSICAS COHERENTES PARA EL DESARROLLO DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA "JOSÉ LEONARDO CHIRINO" EN EL CONTEXTO DE LA POSTPANDEMIA DE COVID 19…… 320

GARCÍA DE HIGUERA YAMILET T.: INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL: UN ABORDAJE REFLEXIVO……. 339

GARCÍA SERY TERESA: PRINCIPIOS DE LA TEORÍA HOLÍSTICA DE LA SALUD EN LOS FUNCIONARIOS POLICIALES…… 360

GERALDO ANA: GIRO HERMENÉUTICO GADAMERIANO COMO MÉTODO DE ABORDAJE PARA LA GERENCIA SOCIO-PRODUCTIVA…….. 374

GÓMEZ, ANAIS CRISTINA; MARTÍNEZ, MARÍA VICTORIA; MIQUILENA RODRÍGUEZ, LUZ MARÍA Y GUTIÉRREZ SÁNCHEZ, YAKELIN MARGOTH: EL CLIMA ORGANZACIONAL COMO HERRAMIENTA CONVENIENTE DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR…… 403

GONZÁLEZ GONZÁLEZ YHON JOSÉ: GENERALIDADES DE LA RECREACIÓN PEDAGÓGICA…… 434

MARTÍNEZ GÓMEZ, LINDA GUADALUPE: POLYA EN LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA COMO HERRAMIENTA DE ENSEÑANZA EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA…… 461

MOLINA BLANCO, OTTO JESÚS: FELICIDAD ORGANIZACIONAL: PARA CREACIÓN DE ESPACIOS POSITIVOS HUMANÍSTICOS…… 471

PALENCIA O, HAIDDE C.: ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA…… 492

PRIMERA CHIRINOS, JOELIS J.; PRIMERA CHIRINOS, JOENIS, SALAZAR ORDOÑEZ YDANYS N Y MARCO ANTONIO OSTEICOCHEA.: TRANSCOMPLEJIDAD DE LA GERENCIA DE PROYECTOS SOCIALALES, LA IAP Y LAS TIC'S UNA APROXIMACIÓN A SU INTERRELACIÓN…… 506

REYES OSWALDO, CAMPOS JOSÉ Y SUÁEZ MAGGER: PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA EN ESCENARIOS VIRTUALES. UNA MIRADA TEÓRICA…… 534

REYES TORRES MAGLY EVALÍZ: EL MODELO INTEGRAL DE KEN WILBER COMO PILAR DE LA GERENCIA EN LAS UNIVERSIDADES…… 559

RODRÍGUEZ FRANCIA NOHELY: GESTIÓN PÚBLICA LOCAL CENTRADA EN EL CIUDADANO…… 587

RUEDA OLIVIERI EDDY RAMÓN: LA TRANSFORMACIÓN GERENCIAL HACIA LA MODERNIDAD EN EL MARCO DEL PENSAMIENTO ESTRATÉGICO…… 610

SALAS ALVARADO, VANESSA GUADALUPE; CASTILLO GAMERO, JUBERZAY COROMOTO; PIÑA MEDINA, CIRNELI ANDREINA Y CONTRERAS MOLINA, FRANCISCO JAVIER: INTERACCIÓN ENTRE LA SOCIEDAD, EL MEDIO AMBIENTE Y SU PAPEL DENTRO DE LA GESTIÓN AMBIENTAL: UN ANÁLISIS HERMENÉUTICO DE LAS DINÁMICAS SOCIO ECOLÓGICAS…… 626

SÁNCHEZ SÁNCHEZ ANAGLYS DOMITILA: INFLUENCIA DE LA GERENCIA HOLISTICA EN EL DESEMPEÑO GERENCIAL Y LA TOMA DE DECISIONES EN EL SIGLO XXI. UNA CUESTIÓN DE LIDERAZGO…… 646

SANGRONIS DOMELYS; REQUENA GLORMARY Y CASTILLO C. PIERANGEL: OPTIMIZACIÓN Y GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTOS SOCIALES: ESTRATEGIAS Y DESAFÍOS PARA EL DESARROLLO COMUNITARIO SOSTENIBLE…… 673

SILVA, YASMELY: EXPLORANDO LA INTELIGENCIA EMOCIONAL A TRAVÉS DE LA INTERSECCIÓN ENTRE GOLEMAN Y HEIDEGGER: UN ENFOQUE FILOSÓFICO-CIENTÍFICO…… 698

VELAZQUE G. MARÍA DE JESÚS: LA TEORIA FUNDAMENTADA DESDE LA VISION DE STRAUSS Y CORBIN, COMO MÉTODO DE INVESTIGACION EN TE SIS DOCTORALES…… 717

EDITORIAL

La divulgación del conocimiento científico, constituye una actividad de la cual es responsable todo aquel que investiga; puesto que permite socializar y dar a conocer parte del trabajo que se viene gestando dentro de las instituciones educativas, en materia de innovación e investigación.

Al respecto, Gérard Fourez (1992) plantea que la divulgación de la investigación científica: "...*consiste en una actividad de relaciones públicas de la comunidad científica que se interesa por mostrar al 'buen pueblo' las maravillas que los científicos son capaces de producir. Muchas emisiones de artículos de divulgación tienen este objetivo. Tratan de explicar lo que hacen los científicos (…)*".

Es decir, que la difusión de las investigaciones no es más que la propagación del conocimiento entre una comunidad, para dar a conocer lo que se hace en las distintas áreas del saber; además, el escribir en Revistas Especializadas es una de las labores académicas más valiosas e importantes en el quehacer del investigador, ya que es la ventana que permite mostrar y exhibir su trabajo.

El presente volumen, es contentivo de temáticas variadas, tales como: la gerencia, el liderazgo, toma de decisiones, inteligencia emocional, desempeño docente, planificación y estrategias didácticas, ética, comunicación gerencial, entre otros.

Una vez más, reiteramos nuestro compromiso con la difusión y divulgación de nuevos hallazgos de investigación, a través de las producciones académicas que muestran el potencial que se está gestando a nivel educativo en el Estado Falcón.

Licda. Mariaolga Rojas Ramírez. MSc.

PENSAMIENTO EDUCATIVO VENEZOLANO ¿CÓMO DEBE SER EN EL FUTURO?

AUTORA:
ACOSTA ANA

RESUMEN

El pensamiento educativo venezolano se ha venido forjando por ideas de ilustres personalidades como: Simón Rodríguez, Simón Bolívar, José Carlos Mariategui, Paulo Freire, Luis Antonio Bigot, Gabriela Mistral, Beltrán Prieto Figueroa, Alí Ramón Rojas Olaya, entre otros. Sin embargo, a pesar de sus grandes contribuciones al fortalecimiento de procesos educativos en nuestra nación, se hace necesario hacer un punto de inflexión que permita repensar la educación para los tiempos por venir. En este sentido, reflexionar sobre el pensamiento educativo venezolano desde una visión a futuro es el propósito fundamental de esta producción. Por tanto, se expone atendiendo un previo proceso de revisión documental, desde un pensar critico, reflexiones instrospectivas, atendiendo a fundamentos teóricos de Heidegger (2005), Montero (2012), Morín (1999) y otros; además, de las vivencias del autor de sus funciones docentes por 38 años de servicio en el Ministerio del Poder Popular para la Educación. Como aseveraciones finales, se expone que nuestro pensamiento educativo, debe ser disruptivo, contemplando que lo único constante en la vida y sus procesos, son los cambios, de allí que cobre pertinencia el pensar la educación lugarizada, bajo enfoques con didácticas y pedagogías emergentes, como el conectivismo, educomunicación, gamificación, hipermedia entre otras.

Palabras Claves: Pensamiento Educativo – Educación Venezolana– Futuro de la Educación

ABSTRACT

Venezuelan educational thought has been forged by the ideas of illustrious personalities such as: Simón Rodríguez, Simón Bolívar, José Carlos Mariategui, Paulo Freire, Luis Antonio Bigot, Gabriela Mistral, Beltrán Prieto Figueroa, Alí Ramón Rojas Olaya, among others. However, despite its great contributions to strengthening educational processes in our nation, it is necessary to make a turning point that allows us to rethink education for the times to come. In this sense, reflecting on Venezuelan educational thought from a future vision is the fundamental purpose of this production. Therefore, it is presented following a previous process of documentary review, from critical thinking, introspective reflections, taking into account the theoretical foundations of Heidegger (2005), Montero (2012), Morín (1999) and others; In addition, the author's experiences of his teaching duties for 38 years of service in the Ministry of Popular Power of Education. As final statements, it is stated that our educational thinking must be disruptive, contemplating that the only constant thing in life and its processes are changes, hence it is relevant to think about situated education, under approaches with emerging didactics and pedagogies. such as connectivism, educommunication, gamification, hypermedia among others.

Keywords: Educational Thought – Venezuelan Education – Future of Education

El hombre en su condición de ente biopsicosocial ha mostrado siempre la necesidad de organizar cognitivamente sus ideas, pues esto le ha permitido experimentar atendiendo la dinámica cambiante y compleja de su condición natural como ser racional, procesos de crecimiento, desarrollo y progreso no sólo desde una concepción materialista, sino también desde lo humano.

Por tanto, tal cual es planteado por Heidegger (2005) el hombre puede pensar en tanto en cuanto tiene la posibilidad de ello. Ahora bien, esta posibilidad aún no nos garantiza que seamos capaces de tal cosa. En este sentido, considerando las ideas descritas, se asume que reflexionar sobre dicha realidad en el quehacer de la educación venezolana es el propósito fundamental planteado con esta producción intelectual, en el que a través de la crítica reflexiva y dialéctica constructiva de nuestro accionar en el pensar; se analiza, comprende e interpreta dicha condición indivisible al hombre y su esencial naturaleza, más aún en un tan importante proceso como lo es el educativo.

Ahora bien, al escudriñar la palabra pensar la relacionamos con un proceso de actividad intelectual, en el que nuestros sentidos, la percepción, vivencias, creencias, experiencias y contexto preconfiguran ideas en nuestra mente para dar comprensión a situaciones que emergen en una realidad social que se muestra compleja y contradictoria.

No obstante, a la luz de la realidad social sumergida por estos días en la globalidad y avances tecnológicos, vemos como se muestra de forma expedita el cómo nuestra racionalidad para el pensar se encuentra adormecida, enajenada y sin destellos de activación de este proceso humano que nos permitan imaginar el cambio de este panorama. Ejemplo de ello, se muestra en la realidad tan simple de ser participes y complacientes ante hechos que derivados de la actividad del hombre destruyen nuestro planeta tierra.

Sobre lo descrito, podríamos reflexionar si es que acaso, no pensamos que al destruir nuestra

casa global nos estamos destruyendo nosotros mismos; por tanto, queda demostrado que nuestras cegueras vienen dadas más que por el no ver, por el no pensar, hecho que sin dudas, tiene consecuencias de gran impacto que comprometen la existencia no sólo de la humanidad sino también de otras diversas formas de vida de nuestro planeta tierra.

Esta realidad, genera un proceso de disociación cognitiva que contrapone la comprensión e interpretación de quien redacta esta producción en relación con el asunto focal en estudio, es decir ¿cómo debe ser en el futuro el pensamiento educativo venezolano? Para adentrarnos en ello, es pertinente comprender primeramente que la educación para quien suscribe es un proceso global, permanente, de transformación del ser para el hacer, que se orienta al desarrollo humano, científico y tecnológico con el fin de alcanzar una mejora en la calidad de vida tanto individual como colectivamente de las sociedades humanas, busca aflorar potencialidades cognitivas, técnicas, artísticas, afectivas, entre otras, en los sujetos de aprendizajes y sus contextos, considerando oportunidades para el crecimiento, desarrollo y progreso de la condición humana; promueve a su vez, la interculturalidad, la cultura de la paz, el respeto, la integración y valoración del medio ambiente.

Por tanto, desde una dimensión holística tiene cabida reconocer el sitial influyente de la educación sobre actores sociales de comunidades, regiones y territorios; para hacer crecer como ser integral (mente-espíritu-cuerpo) a un sujeto social, con apego a valores humanos y por tanto con respeto, a la diversidad cultural, de pensamiento y procesos geohistoricos de autodeterminación de los pueblos, lo que hace que se reconozcan verdaderamente como libres y soberanos, para enfrentar con gallardía e ímpetu la amenaza de dominación a través de la enajenación de conciencias.

Así mismo, desde un enfoque social para que la educación, tal como lo señala Montero (2012), cumpla su gran promesa liberadora, tiene que estar centrada en valores de excelencia, debe pasar por un

proceso humanizador, estar al servicio de todos y propender por la formación de seres humanos con un sólido proyecto ético de vida, con humildad para reconocer que pueden equivocarse, y por ello, es necesario reflexionar para actuar acorde con los principios y valores sociales derivados de un pensar educativo acorde a las exigencias del entorno.

Lo descrito en el párrafo anterior, posibilita que la educación como fundamento ciudadano sea repensada en base a poder enfrentar el desafío que supone, a través de ella, contribuir en la liberación y transformación del ser humano en este momento postmoderno. Por otro lado, desde un aspecto psicológico, la educación ciudadana al reconocer al hombre como ser biopsicosocial entiende al sujeto en todas sus etapas de desarrollo, considerando aspectos cognitivos, afectivos que atraviesa el sujeto durante su existencia.

Sobre este particular, es pertinente referir que la educación para la ciudadanía desde un pensamiento emancipador, critico, reflexivo y transformador en opinión de quien suscribe, puede aflorar el desarrollo psíquico individual y colectivo en los sujetos sociales, para hacer crecer el carácter activo de los sentidos a través de emociones, sentimientos y sensaciones que tributen a la transformación y liberación del ser humano, considerando para ello, lo que el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2016) expone como, otra manera de hacer educación, pensando en el desarrollo de las potencialidades humanas con respecto a los ritmos y procesos de aprendizaje, la formación de una ciudadanía participativa y transformadora, con arraigo nacional, conciencia de unidad latinoamericana y sentido planetario.

Así mismo, desde una connotación de pensamiento educativo abierto, la educación requiere materializar el doble aspecto del aprendizaje, lo cual implica según Relloso (2005): el aprender conductas, que supone la adquisición o modificación del comportamiento ante situaciones concretas; y el aprender motivaciones conductuales, el cual es un aspecto del aprendizaje

humano que le da transcendencia y dirección y le proporciona mayor integración; por tanto, mueven al individuo a actuar y dirigen la conducta de este, en una situación dada.

Sobre este particular, se puede sostener que el aprendizaje es un elemento fundamental de la conducta, que orienta a un despertar de la conciencia desde la forma en la cual se concibe el pensar educativo, para comprender nuestras acciones de vida y como impactan estas en las actitudes, intereses, y valores de los sujetos sociales; que se reconocen libres y como fuerza de cambio en el contexto de una sociedad global, apremiada de lograr un hombre sano, culto, critico y acto para vivir con una alta conciencia ciudadana.

Por otro lado, la educación como reconoce Montero (2012) al igual que la sociedad es un macroproceso complejo que implica diversidad de factores en interrelación congruente que la hacen variada y dinámica. Sin embargo, la pedagogía carece actualmente de una consistente comprensión de la complejidad inherente al proceso formativo, lo cual produce a veces en los agentes educativos, una confusión que afecta su eficiencia pedagógica y gerencial; esta realidad mostrada entre tanto por el desapego a un pensamiento educativo orgánico que permita su instrumentación desde lo praxiologico en el sistema educativo venezolano.

Sin embargo, a pesar de esta realidad se debe reconocer que la educación venezolana constituida como un sistema se apega desde lo ideológico a preceptos de instituciones, normas e ideas de reconocidos hombre y mujeres que han dado contribuciones para una mejor condición de la educación. En sentido retrospectivo, podemos voltear la mirada a los antecedentes del pensamiento educativo en el contexto mundial, americano, latinoamericano y caribeño.

Por tanto, sobre la evolución del pensamiento educativo se comenzará afirmando que la educación ha estado presente en todas las etapas de la historicidad humana; el hombre siempre ha ido en búsqueda de la verdad, del conocimiento, aunque

siempre se ha dicho que nadie posee la verdad absoluta ni el discernimiento total; por ello, Sánchez (1996: 03) plantea que "al hacer Historia de la educación, hayamos de contar con la memoria general de la filosofía, las crónicas de la literatura y en resumen, con la historiografía de la cultura". Partiendo de las premisas antes mencionadas, se puede decir que la educación y la evolución van de la mano con la historicidad del ser humano, el hombre posee este elemento dentro de sus cualidades humanas; la razón de la educación es inherente en el ser humano, la educación está fundada en su propia naturaleza.

Ahora bien, se comenzará por Aristóteles (384-322 a.C.), un filósofo y científico griego, respetado, junto a Platón y Sócrates, como uno de los pensadores más destacados de la antigua filosofía griega y posiblemente el más influyente del mundo filosófico occidental. Para este pensador la esencia de la vida era la felicidad, es decir, la acción del espíritu que se auxilia de los medios íntimos y extrínsecos para conseguir el gozo deseado.

En este orden, el conocimiento del espíritu provee los medios íntimos, por su parte las relaciones sociales de un pueblo bien organizado constituyen los medios extrínsecos. Por ello, él planteaba que solo los seres verdaderamente libres y perfectos consiguen lograr este objeto, pero también da la razón, que como nadie nace libre y perfecto, el hombre debe suplir con la educación lo que le falta; ya que la educación puede transformar a los hombres imperfectos en ciudadanos cumplidos, en ciudadanos éticos.

Así también, Aristóteles citado por Pozo (2005: 110) subraya el carácter conocedor de la educación mencionando que "se aprende a ser bueno siéndolo, se aprende a ser virtuoso ejercitándose en estos hábitos, se aprende a ser amigo teniendo amigos, se aprende a buscar el bien común practicando el operar por ese bien". Él concibe que toda enseñanza es natural y vislumbra lo que por naturaleza es mejor para el hombre incorporando las normas ciudadanas y morales en lo esencial.

Es importante señalar, que la cultura dentro de la educación como proceso social forma parte inherente del conjunto social e históricamente establecido y mediado por una serie de factores de índole político, económico, didáctico, entre otros. En efecto, los métodos pedagógicos constituyen parte de un tejido de relaciones sociales que enuncian los distintos intereses y necesidades de las fuerzas sociales en una colectividad y en un momento histórico determinado.

Por ello, conviene señalar que Grecia adquirió este tipo de cultura gracias a los sofistas quienes enseñaron a los hombres a formarse pensamientos acerca de todo lo que estaba llamado a tener vigencia para ellos; por eso, su cultura era tanto una cultura filosófica como una formación en las normas de la elocuencia, (Hegel, 1985: 13).

En este sentido, la cultura y la educación han formado parte del pensamiento educativo occidental; la filosofía y la literatura han tejido de la mano los cimientos de la educación como parte natural del hombre en los procesos sociales e históricos formando con ellos, las normas planteadas por Aristóteles y Platón, normas aún instauradas hoy donde estas ideas siguen bien enraizadas.

Asimismo, se ha establecido hasta ahora que dentro del pensamiento educativo occidental la historia, la cultura y la educación irán de la mano, interactuarán convergiendo en el mundo de las ideas del ser humano, así como conformarán los postulados vigentes hoy en países herederos de su memoria, identidad tatuada en la conciencia común de los colectivos europeos, latinoamericanos y del Caribe.

Por tanto, Latinoamérica es una mezcla de Historia, Cultura y Educación que ha sido tatuado en la identidad por los occidentales, de ellos se ha concebido la herencia hoy vigente del mundo de las ideas, en los Siete Saberes de Morín (1999: 45), el autor plantea "La educación del futuro deberá ser una enseñanza primera y universal centrada en la condición humana".

Lo visualizado en un principio, dentro de esta producción, educar en una condición de ser, el individuo que

es un ente físico, biológico, psíquico, cultural, social e histórico, podría decirse que es un componente complejo del entorno del hombre, está plenamente disociado en la formación a partir de las disciplinas y ello le imposibilita cultivar en lo que significa ser "humano". Por lo que su identidad, su cultura, su acervo social debe restaurarla de tal manera que, cada uno tome conocimiento y conciencia al mismo tiempo de su identidad compleja y de su identidad colectiva con todos los demás humanos.

Por otro lado, unos aspectos que dentro del pensamiento educativo venezolano han sido delineados al menos desde la dimensión axiomática es la mayéutica, el dialogo como practica pedagógica, la educación para la liberación, el educador neocolonizado y la didáctica critica; no obstante, se refleja como el pensamiento de mujeres y hombre que representan dichas posturas como Sócrátes, Paulo Freire, Luis Antonio Bigot y Gabriela Mistral, no se muestra instrumentado en el hacer educativo de los subsistemas y modalidades de la educación nacional puesto que a juicio del sistematizador de esta producción, se desconocen, y por tanto no se valoran las contribuciones que pudieran lograrse al pragmatizar en la educación las grandes ideas de dichos pensadores.

Cabe destacar, atendiendo el hilo conductor de esta producción la pertinencia e importancia de referir el pensamiento y obra de Simón Rodríguez, Simón Bolívar, y José Carlos Mariategui para la educación venezolana, pues estos han permitido hacer énfasis en aspectos como educación para el trabajo, la premisa inventamos o erramos y el repensar la educación popular desde las ideas de estos hombres visionarios.

En este orden de ideas, expresaba Bolívar en uno de sus pensamientos “las naciones marchan hacia el término de su grandeza, con el mismo paso con que camina la educación” respecto al postulado antes presentado sería conveniente reflexionar si la educación venezolana en la actualidad contribuye al alcance de una nación próspera y de no ser así, por qué.

Concatenando con lo expuesto, es conveniente indicar que para Bolívar el proceso educativo debería estar dirigido a formar ciudadanos amantes de la libertad y del respeto por las leyes y sus instituciones, pues consideraba que la educación era la base fundamental de la educación.

Por su parte, el pensar de Simón Rodríguez se basa en formar ciudadanos por medio del saber, proponiendo la inclusión social a través de la escuela para todos, su postura de pensamiento arraigada en la educación venezolana se ha centrado en educar para el trabajo como aspecto fundamental en la transformación del ser para el hacer y conseguir con ello, el cambio de realidades; también, se ha hecho énfasis en una de sus expresiones más conocida y ya mencionada “inventamos o erramos” por tanto, se busca desde procesos educativos bajo dicho precepto el desarrollo de la creatividad y el impulso de iniciativas generativas de productos intelectuales desde un raciocinio emancipador, orientado por valores de equidad y justicia social.

Conviene resaltar también, la forma en cómo el pensamiento de Luís Beltrán Prieto Figueroa y el currículo de la indagación de Alí Ramón Rojas Olaya se configuran como proposiciones axiomáticas del sistema de educación venezolano. Justo en este particular, se puntualiza en asuntos focales como: la escuela activa, el estado docente, el currículo pedagógico, la transversalidad y la formación de valores; además de la educación e ideología, hacia un currículo eminentemente humanístico, constructivista y sociocrítico, sin dejar de lado, el currículo crítico y la didáctica crítica, el pensamiento decolonizado y el currículo de la indagación .

Ahora bien, sobre hacia donde debe orientarse a futuro el pensamiento educativo venezolano, debe ser este repensado conforme a la dinámica cambiante, compleja y contradictoria de un mundo signado por la globalidad y avances científicos tecnológicos. Nuestros referentes para el desarrollo de la educación deben permitir concebir esta como un proceso resiliente, enmarcada en un contexto de cultura digital y más aún

en el fortalecimiento de una visión de sostenibilidad y sustentabilidad de acciones humanas que permitan la preservación del planeta.

Sin dudas, nuestros referentes educativos deben fortalecer el pensamiento de educación como función social, instrumentada para hacer florecer el ser, consiguiendo con ello, un impacto positivo en su hacer para la construcción de puentes entre diferencias humanas que eviten conflictos en la sociedad global. En este orden de ideas, nuestro pensamiento educativo, debe ser disruptivo, contemplando que lo único constante en la vida y sus procesos, son los cambios, de allí que cobre pertinencia en pesar la educación lugarizada, bajo enfoques con didácticas y pedagogías emeregentes, como el conectivismo, educomunicación, gamificación, hipermedia entre otras. Por tanto, tal como refiere Audrey Azoulay, Directora General de la UNESCO "repensar la educación es más importante que nunca para dar forma al futuro".

Fuente Consultada

Altuve, M. (2003). **Simón Rodríguez Pensamiento Educativito.** Caracas: FEDUPEL.

Heidegger, M (2005). ¿QUÉ QUIERE DECIR PENSAR?. Ed. Trotta. *Colección estructuras y procesos : Serie Filosofía*. ISBN: 8481647888, 9788481647884. N° PAG. 233.

Montero, D. (2012). Realidades Problematicas conflictivas en el contexto de la educación venezolana. Edición Ateneo Casta Joaquina Riera. Churuguara.

Morín, E. (1999). **Los siete saberes necesarios para la educación del futuro.** Francia: UNESCO.

Pozo, A. (2005). **Educación y Conocimiento.** Madrid. Editores Unidos.

Relloso, G. (2005). Psicología. Ediciones Co-Bo. Caracas.

Rodríguez, S. (1989). **Inventamos o erramos.** Caracas: Monte Ávila Editores

NEUROCIENCIA Y SU APLICABILIDAD EN LA EDUCACIÓN. UNA EXPERIENCIA VIVENCIAL DESDE LA U.E. COLEGIO PABLO NERUDA

AUTORAS:
ACOSTA DE DI BERARDO ANA SORELYS
PEREIRA LAMEDA YERALDINE VICTORIA
RODRÍGUEZ VENTURA MARÍA ELENA

RESUMEN

La neurociencia como un amplio asunto focal de estudio es una rama del conocimiento con gran aplicabilidad en el campo educativo. En este sentido, desde una perspectiva introspectiva vivencial se define como propósito fundamental de esta investigación: comprender la neurociencia y su aplicabilidad en la educación desde la visión experiencial en la Unidad Educativa Colegio Pablo Neruda. En relación con el fundamento metodológico, se detalla que el paradigma asumido fue interpretativo, de enfoque cualitativo el método fue el etnográfico, el cual permite crear una imagen realista y fiel del grupo estudiado. Así mismo, los informantes claves estuvieron representados por 4 miembros de la comunidad educativa y el propio investigador, en cuanto a las técnicas, se utilizaron la observación participante y la entrevista, mientras que los instrumentos fueron el cuaderno de notas y un guión de entrevista. Como aspecto conclusivo relevante se destaca que nuestras habilidades y destrezas deben elevarse al nivel de velocidad de la era en que vivimos y eso se logra con la práctica orientada desde una visión vanguardista en la cual la neurociencia orienta los procesos educativos que definen una significativa experiencia de aprendizaje en la U.E Colegio Pablo Neruda.

Palabras Claves: Neurociencia – Educación – Experiencia Vivencial – Colegio Pablo Neruda

ABSTRACT

Neuroscience as a broad focal topic of study is a branch of knowledge with great applicability in the educational field. In this sense, from an introspective experiential perspective, the fundamental purpose of this research is defined: to understand neuroscience and its applicability in

education from the experiential vision at the School Pablo Neruda Educational Unit. In relation to the methodological foundation, it is detailed that the assumed paradigm was interpretive, with a qualitative approach, the method was ethnographic, which allows creating a realistic and faithful image of the group studied. Likewise, the key informants were represented by 4 members of the educational community and the researcher himself. In terms of technique, participant observation and the interview were used, while the instruments were the notebook and an interview script. As a relevant conclusive aspect, it is highlighted that our abilities and skills must be raised to the level of speed of the era in which we live and this is achieved with practice oriented from an avant-garde vision in which neuroscience guides the educational processes that define a significant experience of learning in the E.U. School Pablo Neruda.

Keywords: Neuroscience – Education – Living Experience – Pablo Neruda School

INTRODUCCIÓN

La neurociencia como campo de estudio aplicado a la educación, permite desde una visión vanguardista instrumentar formas diferentes de orientar procesos educativos, por tanto, da la oportunidad de generar los cambios requeridos en lo pedagógico, didáctico e incluso en los modos de valorar los aprendizajes, también dichos cambios, se muestran en la manera de asumir la gerencia en instituciones educativas. Sobre este particular, Kandel (2007), neurocientífico estadounidense y premio Nobel de Fisiología o Medicina, define la Neurociencia como "el estudio científico del sistema nervioso". Esta definición abarca el estudio de la estructura y función del sistema nervioso, desde el nivel molecular hasta el conductual.

Por su parte, Changeux (2011), neurobiólogo francés, define la Neurociencia como "la nueva biología de la mente". Esta definición enfatiza el papel de la Neurociencia en la comprensión de los procesos mentales, como la percepción, el aprendizaje, la memoria, la emoción y la conciencia. Desde otra perspectiva, Eagleman (2012), neurocientífico estadounidense, define la Neurociencia como "el intento de explicar quiénes somos y cómo funcionamos". Esta definición destaca la amplitud de la Neurociencia, que abarca desde la comprensión de las bases biológicas del comportamiento hasta la búsqueda de respuestas a preguntas existenciales sobre la naturaleza humana.

Ahora bien, esta diversidad respecto a qué es la neurociencia, desde el pensar de diferentes autores, da un amplio marco que permite a la denominada ciencia del cerebro y de la mente tener gran

aplicabilidad en la Educación. En este sentido, se ha planteado como propósito fundamental de esta investigación: comprender la neurociencia y su aplicabilidad en la educación desde la visión experiencial en la Unidad Educativa Colegio Pablo Neruda.

En este orden de ideas, conviene resaltar que La **Unidad Educativa Colegio "Pablo Neruda"**, es un proyecto educativo enmarcado en las políticas públicas educativas del Ministerio de Poder Popular para la Educación. Nace desde la iniciativa de un equipo de docentes preocupados y ocupados por la calidad educativa que debe darse a los niños, niñas y jóvenes como precepto constitucional. Se proyecta en la comunidad de Las Calderas, sector La Entrada en la Calle Vía El Tubo, Municipio Colina. Estado Falcón, Venezuela.

MÉTODO

El enfoque metodológico asumido para esta investigación es de orientación cualitativo que para Creswell (2007) se caracteriza por una metodología flexible y emergente, que se centra en la comprensión de los significados, las experiencias y las perspectivas de los participantes.

Considerando el planteamiento anterior, es posible definir la investigación cualitativa como un proceso dinámico, abierto, dialectico que permite indagar el mundo social en una amplia dimensión introspectiva vivencial.

Al mismo tiempo, la postura paradigmática en esta producción de investigación es la interpretativa que según Ricoy (2006) se ha dicho que se presentaba como una alternativa a las limitaciones del paradigma positivista en el campo de las Ciencias Sociales y de la Educación, al considerar las

diferencias de éstas con relación a las Ciencias Naturales.

A su vez, refiriéndose al método desde la óptica de la investigación cualitativa describe Montero (2012, citado por Reyes, 2021) no existe un método único de indagación científica. Existen múltiples alternativas metodológicas para explicar, comprender, analizar e interpretar el fenómeno humano y los procesos que ocurren en la sociedad. En este sentido, sobre la pluralidad de métodos asociados al paradigma interpretativo, se recurrió al método etnográfico descrito por Denscombe (1998, citado por Peralta, 2009) como una descripción de pueblos y culturas y tiene su origen como estrategia de investigación en los trabajos de la temprana antropología social, que tenía como objetivo la descripción detallada y permanente de las culturas y formas de vida de pequeñas y aisladas tribus.

Proceso etnográfico

El proceso etnográfico señala Álvarez (2008) no es un proceso lineal, sino circular, aunque en él puede identificarse diferentes momentos, que en la práctica pueden darse (y se dan) simultáneamente. Son la negociación y el acceso al campo, el trabajo de campo propiamente, el análisis de los datos y la elaboración del informe etnográfico.

Negociación y acceso al campo

El ingreso en el campo de estudio suele ser un problema al que aluden todas las obras sobre etnografía, y es que, como muy acertadamente plantea Stake (2005, citado por Álvarez, 2009): "Casi siempre, la recogida de datos "se juega en casa" de alguien. En la mayoría de los casos, supone al menos una pequeña invasión de la vida

privada. Los procedimientos para obtener respuesta se basan en que siempre se da por supuesta la necesidad de obtener permisos. ¿A quién corresponde el espacio en que nos movemos?". En esta secuencia, conviene referir que la recogida de datos fue realizada en los espacios de la U.E. Colegio Pablo Neruda, por tanto, se concertó los permisos requeridos desde la gerencia directiva.

Trabajo de campo

La fase del trabajo de campo es según Álvarez (2009) una etapa del trabajo también problemática, pues como su propio nombre indica, se desarrolla en el espacio en el que habita el grupo a estudiar. En esta etapa básicamente se recogió la información con la que se trabajo posteriormente realizando los pertinentes análisis, aunque, como es evidente, ya muchos de estos análisis (reflexiones, interpretaciones, etc.) se fueron produciendo a la par de la recogida de datos.

Análisis de datos

La metodología etnográfica está caracterizada según Álvarez (2009) por el trabajo de campo en el cual debe jugar un papel muy destacado la interpretación de los significados, el análisis de la estructura social y de los roles en la comunidad estudiada. El análisis de los datos es un aspecto sumamente delicado y complicado, pues el etnógrafo recoge gran cantidad de material, de diversas fuentes, en diferentes soportes, y necesariamente debe hacer uso de él. Muchos son los autores que plantean que analizar los datos genera cierta angustia, al tener que elaborar un informe científico en el que además se rechazan muchas ideas.

En este orden de ideas, Rodríguez Gómez, Gil Flores y García

Jiménez (1996, citados por Álvarez, 2009) plantean que: "el análisis de datos es visto por algunos como una de las tareas de mayor dificultad en el proceso de investigación cualitativa. El carácter polisémico de los datos, su naturaleza predominantemente verbal, su irrepetibilidad o el gran volumen de datos que suelen recogerse en el curso de la investigación, hacen que el análisis entrañe dificultad y complejidad".

Elaboración del informe etnográfico

Elaborar el informe correspondiente al estudio realizado suele ser detalla Álvarez (2009) una tarea complicada. Tras horas y horas de lecturas, observaciones, conversaciones, entrevistas, análisis de documentos, etc. no es sencillo escribir, pues escribir significa divulgar. Por tanto, Staken (2005, citado por Álvarez, 2009) afirma: "La página no se escribe sola, sino cuando se descubre, y se somete a análisis, el ambiente adecuado, el momento adecuado, mediante la lectura repetida de las notas, con la reflexión profunda, para que después se revele el sentido y se nos escriba la hoja". Atendiendo lo descrito, es pertinente mencionar que el informe etnográfico fue realizado conforme a las exigencias propias de este proceso.

Técnicas de recogida de Información

Observación participante

La observación participante es considerada la técnica por excelencia de la etnografía. Ello es así, porque "la observación participante se entiende como forma condensada, capaz de lograr la objetividad por medio de una observación próxima y sensible, y de captar a la vez los significados que dan los sujetos de estudio a su comportamiento. (...)

La observación y la observación participante proporcionan descripciones, es decir, discurso propio del investigador" (Velasco y Díaz de Rada 2006: 34). Hay que destacar, ha sido esta técnica un elemento importante en el hecho de dar significados a las interacciones emergentes entre los sujetos de estudio y su contexto.

La entrevista como diálogo

La entrevista, por su parte, detalla Álvarez (2009) es la segunda estrategia fundamental en los estudios etnográficos. Su relevancia radica en que "tejida sobre el diálogo, proporciona discurso ajeno, de los sujetos de estudio" (Velasco y Díaz de Rada 2006: 34). La principal ventaja de esta técnica describe la autora antes mencionada es que estimula el flujo de los datos y que ofrece una información personal, que de otro modo sería imposible conocer. Sin dudas, la técnica de la entrevista fue clave no solo para generar datos que enriquecieron la investigación, sino también para ese proceso de interacción dialéctica entre los sujetos significantes y el investigador.

Informantes claves

Para la recogida de datos en la investigación etnográfica conviene claramente definir en el contexto de estudio quienes son los informantes claves. Por tanto, es pertinente resaltar las ideas de Duranti, (2000, citado por Martínez, 2009) en las cuales describe que: "una etnografía bien lograda es un estilo con el que el investigador establece un diálogo entre diferentes puntos de vistas o voces, entre otras, las personas que se estudian, la del etnógrafo y sus preferencias disciplinarias y teóricas". En este sentido, los informantes se constituyen por 4 miembros de la

Unidad Educativa Colegio Pablo Neruda y el investigador.

La credibilidad de los datos etnográficos

La credibilidad de la investigación etnográfica reseña Álvarez (2008) ha sido una de las grandes preocupaciones en el contexto de la investigación educativa general. Frecuentemente se ha tildado a ésta de imprecisa, subjetivista, distorsionada, etc. Por tanto, para garantizar la credibilidad de los datos etnográficos hay varias estrategias empleadas que contribuyeron a la validación de los mismos. Son: la contextualización, la saturación, la negociación con los implicados y la triangulación.

Resultados y Discusión

Luego del proceso de entrevista, fueron los datos organizados en una matriz que permitió la categorización, el análisis y la interpretación de los contenidos, que como bien expone Martínez (2012) no son actividades mentales separables. Se realizaron varias revisiones del material escrito (texto crudo de la entrevistas) y audición de los diálogos lo que permitió captar aspectos y realidades nuevas, detalles, acentos o matices no vistos con anterioridad o no valorados suficientemente.

Conviene señalar, que se realizó en primer momento una inmersión mental en el material primario (protocolar) recogido, permitiendo ello realizar una revisión de conjunto que aseguro un buen proceso de categorización. No obstante, tal como describe Martínez (2012) se considero que todo símbolo verbal o categoría aspira a representar a su referente, pero no hay símbolo que sea capaz de describir todos los rasgos del referente; en consecuencia, está

obligado a omitir uno o varios de ellos.

Hay que destacar, que tras recurrir para el análisis de los datos al método de comparación constante que sugieren Glaser y Straus (1967) el cual detalla Martínez (2012) es un procedimiento analítico y sistemático general para manipular los datos y construcciones lógicas derivadas de los datos, a lo largo del proceso de investigación; emergen las siguientes categorías: Neurociencia, Educación, Experiencia Vivencial, Innovaciones Pedagógicas, Formación Practica; de estas derivaron subcategorias descriptivas que permitieron comprender en mejor forma el fenómeno estudiado.

Así mismo, tal refiere Martínez (2012) que Heidegger sostiene "ser humano es ser interpretativo"; es decir que la interpretación, más que un "instrumento" para adquirir conocimientos, es el modo natural de ser de los seres humanos, y todos los intentos cognoscitivos para desarrollar conocimientos no son sino expresiones de la interpretación sucesiva del mundo.

En este sentido, la interpretación de los elementos categóricos que han emergido en este estudio referente a la Neurociencia y su Aplicación en la Educación. Una Experiencia Vivencial desde la U.E Colegio Pablo Neruda, ha permitido comprender que la educación transita el escenario desafiante de los cambios en un contexto de sociedad global que exige en los procesos de educación aplicar los fundamentos de la neurociencia tomando en cuenta las innovaciones pedagógicas, la practica simulativa y las experiencias vivenciales.

CONCLUSIONES

- Nuestras habilidades y destrezas deben elevarse al nivel de velocidad de la era en que vivimos y eso se logra con la práctica orientada desde una visión vanguardista en la cual la neurociencia orienta los procesos educativos que definen una significativa experiencia de aprendizaje en la U.E Colegio Pablo Neruda

- Existe mucho gozo en la habilidad, la destreza y en moverse rápido con seguridad y precisión, eso solo lo da la práctica en procesos educativos guiados desde el fundamento de la neurociencia aplicada a la educación en la U.E. Colegio Pablo Neruda.

-

- La propuesta formativa de la U.E Colegio Pablo Neruda enfocada desde la neurociencia aplicada a la educación es comprendida como coherente, pertinente y adaptada a la realidad de un mundo social global, cambiante, complejo y contradictorio.

REFERENCIAS

Álvarez, C. (2008). La etnografía como modelo de investigación en educación. URL: https://www.ugr.es/~pwlac/G24_10Carmen_Alvarez_Alvarez.html

Changeux, J.-P. (2011). *El sol naciente: En busca de la nueva biología de la mente*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores. URL: https://biblioteca.acropolis.org/el-sol-en-nosotros/

Creswell, J. W. (2007). **Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches** (2nd ed.). Sage Publications.

Eagleman, D. (2012). *Incognito: Las vidas secretas del cerebro*. Barcelona: Taurus. URL: https://www.amazon.com/-/es/David-Eagleman/dp/8433963511

Kandel, E. R. (2007). *En busca de la memoria: La historia de los científicos y las moléculas que revelaron cómo funciona el cerebro*. Barcelona: Gedisa.

Reyes, O. (2021). El docente en el contexto de su labor de investigación y producción intelectual en Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda". URL: http://revista.psiquia.org/index.php/lt/article/view/35

Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. URL: https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf

Peralta, C. (2009). Etnografía y métodos etnográficos. URL: https://www.redalyc.org/pdf/5155/515551760003.pdf

Velasco, H. y Á. Díaz de Rada (2006). *La lógica de la investigación etnográfica. Un modelo de trabajo para etnógrafos de escuela*. Madrid, Trotta.

Martínez, M. (2012). La Investigación Cualitativa Etnográfica en Educación. Manual Teórico-Práctico. 3ª Edición. Editorial Trillas. México.

LA UNIVERSIDAD Y LA ÉTICA. UNA MIRADA DESDE LAS METAFORAS DE MORGAN

AUTOR:

ALDAMA GUIGÑAN ADRIÁN GABRIEL

RESUMEN

En la sociedad contemporánea es necesario conocer y comprender la gestión de las organizaciones universitarias, puesto que esto permite a los gerentes al momento de abordar situaciones complejas, tomar decisiones acertadas con características predominantemente éticas, que fomenten el camino hacia el éxito, con justicia y responsabilidad social. En este sentido, el presenteestudio tiene como propósito hacer una descripción de las universidades y su relación con la ética, vistas desde de las metáforas organizacionales de Gareth Morgan, específicamente analizando la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, como institución de educación superior. Resulta importante mencionar que a través del enfoque de las metáforas en la universidad, se pretendeahondar en el conocimiento de estas organizaciones, donde sin duda la ética aparte de ser un eje transversal, es de relevante importancia en su accionar interno y su interacción con el entorno. Desdeesta perspectiva la metódica de la investigación está basada en una revisión documental de tipo descriptivo y diseño bibliográfico acerca de las universidades y la ética, caracterizando estas organizaciones y apoyándose para ello en las imágenes o metáforas de Morgan. De acuerdo a los resultados obtenidos se tiene que a través del uso de estasmetáforas, se puede profundizar en la descripción de la realidad universitaria y comprender de manera más holística la importancia de la ética y su transversalidad en las decisiones y acciones universitarias, que tributen a una gestión ética en las universidades, con eficacia y excelencia.

Descriptores: Ética, metáfora, organización, universidad.

ABSTRACT

In contemporary society, it is necessary to know and understand the management of university organizations, since this allows managers, when addressing complex situations, to make correct decisions with predominantly ethical characteristics, which promote the path to success, with justice and responsibility. social. In this sense, the purpose of this study is to make a description of universities and their relationship with ethics, seen from the organizational metaphors of Gareth Morgan, specifically analyzing the Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, as an institution of higher education. It is important to mention that through the approach of metaphors in the university, the aim is to deepen the knowledge of these organizations, where without a doubt ethics, apart from being a transversal axis, is of relevant importance in their internal actions and their interaction with the around. From this perspective, the research method is based on a descriptive documentary review and bibliographic design about universities and ethics, characterizing these organizations and relying on Morgan's images or metaphors. According to the results obtained, it is clear that through the use of these metaphors, we can deepen the description of university reality and understand in a more holistic way the importance of ethics and its transversality in university decisions and actions, which contribute to to ethical management in universities, with efficiency and excellence.

Descriptors: Ethics, metaphor, organization, university.

Introducción

En un mundo cada vez más globalizado y tecnológicamente avanzado, la educación superior no solo proporciona conocimientos especializados, sino que también fomenta el pensamiento crítico y la innovación. Ferrer y Guijarro (2007), consideran que la Universidad del siglo XXI tiene como valor fundamental, el compromiso de la institución con el desarrollo nacional, regional y local, a fin de mejorar la calidad de vida, y por otra parte reconocer que las innovaciones científico–tecnológicas así como otros saberes, se producen en el conjunto de la sociedad, de igual manera interpretar y reinterpretar los cambios en los ámbitos económicos, políticos, culturales y sociales, difundidos en la era globalizada.

Las universidades proporcionan espacios de saberes en los campos humanísticos, científicos y tecnológicos para contribuir con el desarrollo sustentable de un país, involucrando todo su potencial humano. Por todo ello, la gestión en materia educativa y administrativa de las universidades, demanda que contribuya al logro de los objetivos, promoviendo los valores éticos y sirviendo de apoyo a una gerencia proactiva enfocada al mejoramiento, innovación y transformación, desde una nueva visión que integre todos sus actores. La ética y la gestión universitaria entretejidas por una sucesión de vínculos comunes las hacen dependiente una de otra, admite repasar en red lo que involucra la posibilidad de tener en cuenta la interconexión de los fenómenos, construyendo un camino del conocimiento, capaz de apreciar las disímiles experiencias y sus articulaciones, buscando redes dinámicas para lograr progresar, evolucionar y reconfigurarse(Pirona, Gutierrez y Isea, 2019).

Considerando la importancia de la ética en la gestión universitaria se hace necesaria una descripción de estas organizaciones, conocer como es su funcionamiento, empleando como enfoque estratégico el uso de metáforas de Morgan.Al respecto Da Costa (2014), manifiesta que las metáforas de Morgan contribuyen eficazmente a la comprensión de las organizaciones a través de las ideas abstractas e imágenes que proyectan los integrantes de estas entidades, permitiendo así establecer comportamientos y concepciones simbólicas que explican el complejo entramado de relaciones en las organizaciones.

Por lo anterior, en este artículo se plantea la revisión documental de las metáforas de Gareth Morgan en el contexto ético universitario, tomando como base de estudio la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), con el objeto de proporcionar una forma alternativa de análisis para la evaluación y comprensión de las organizaciones modernas, inmersas en cambios constantes y un alto grado de complejidad e incertidumbre. Bajo el enfoque organizacional de las metáforas, Rojas de Escalona (2005) considera que en las últimas décadas, las organizaciones se han analizado como realidades culturales con particularidades, las cuales comparten valores, símbolos, lenguajes y normas y desde esta perspectiva (cultural y simbólica) se destaca la relevancia de la metáfora para la creación, reorganización, definición de conocimiento y el modo de definirlo a través de procesos de interpretación. De allí la importancia de las metáforas como una visión particular de la organización que permitan fortalecer actitudes y sobre todo valores éticos que favorezcan de alguna manera una mejor toma

de decisiones y un accionar gerencial estratégico.

Marco Teórico Conceptual

En medio de los escenarios organizacionales actuales y complejos, y en vista de la necesidad humana por rescatar las buenas maneras, resulta indispensable introducir el componente ético universal en las organizaciones con aspiraciones integradoras y de manera holística. Para Montero y Alfonzo (2011), la concepción ética debe estar presente en las organizaciones, donde tanto directivos como académicos proporcionan la oportunidad a ejercer una vida útil y honesta. Estos autores afirman, que el comportamiento humano a través del valor de la ética, desarrolla principios morales, así como también las cualidades de las acciones, estimables, deseables por sí mismas, no por relación a alguna otra cosa, que contribuyen para alcanzar la excelencia a través de los objetivos propuestos en la organización. En este sentido, los valores éticos dirigen al ser humano en el logro de sus finalidades u objetivos, sin dejar a un lado aspectos como el respeto humano, la responsabilidad social. Con este argumento, se afirma cada día que se tiene la necesidad de tener presente los valores éticos de manera efectiva ante la globalización. La ética es un importante mecanismo de control de la arbitrariedad en el uso del poder público, un factor vital para la reacción y mantenimiento de la confianza en las instituciones. También proporciona la base para contrastar las prácticas, costumbres y conductas, y de forma general, para garantizar ala ciudadanía que se están respetando sus intereses y cumpliéndose los procedimientos.

De la misma manera, el autor Guillen (2006) hace una reflexión acerca de la dimensión

ética, de la calidad humana de la organización y el grado de confianza que en ella existe. Indica tres planos de análisis, el de la persona, el de la organización y el del entorno. Examinando los aportes y criterios teóricos que contribuyen en el dilema ético y desarrollo humano en el seno de las organizaciones.Los desafíos éticos que enfrentan las organizaciones hoy día son reales y sustanciales; se ha afirmado que las conductas antiéticas prevalecen en todos los niveles organizacionales y se perpetúan por contranormas gerenciales y una cultura disfuncional. Se ha identificado que el comportamiento antiético es la principal causa de la ineficiencia operacional y de la deficiente calidad, lo que vislumbra una crisis occidental que socava las fortalezas competitivas (Bottorff, 1997).

No escapan de esta realidad las universidades, las cuales, como organizaciones deben justificar su espacio en la sociedad y garantizar su permanencia; para ello, deben llevar adelante gestiones basadas en la excelencia. Las gestiones se fundamentan y nutren de una serie de valores contenidos en las misiones y visiones. En este sentido, las universidades deben adecuar sus esquemas gerenciales con la finalidad de alcanzar calidad, eficiencia, eficacia, pertinencia, equidad y producción de bienes sociales que le permitan establecer relaciones entre las asignaciones presupuestarias y el cumplimiento de sus funciones básicas (docencia, investigación, extensión) según los niveles que exige y demanda la sociedad (Guijarro y Chávez, 2006).

En el mundo de hoy, Moreno (2022) plantea que cada vez adquiere mayor relevancia la necesidad de una conducta ética en la gestión de las universidades que contribuya a asumir prácticas gerenciales congruentes en los distintos intereses que coexisten en

el entorno académico. Esto corrobora la necesidad de los principios éticos como ordenadores del nuevo esquema que prevalezca en las instituciones de educación universitaria venezolanas en el siglo XXI. A juicio de Martin (2006), la gestión ética se diferencia de la gerencia en que es operada mediante un liderazgo con valores, que parte desde el seno de la estructura organizativa institucional teniendo como premisa y estrategia clave la comunicación para el logro de la cooperación y excelencia, con lo cual la universidad pueda competir de manera responsable, tales condiciones demandan un alto nivel de identificación de los miembros con la organización.

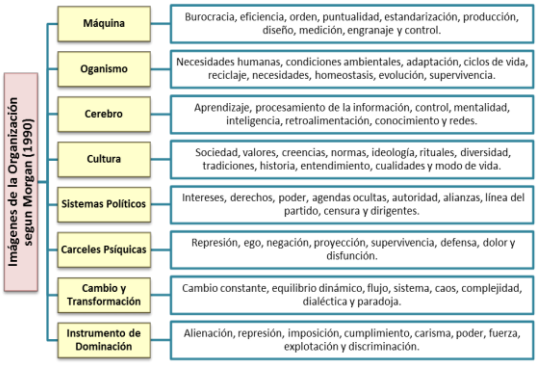
En concordancia con lo anterior, para gestionar una organización de manera ética y eficiente, es indispensable conocerla exhaustivamente, es así como las imágenes y metáforas a través de las cuales se estudian situaciones organizacionales ayudan a describir cómo son las organizaciones. En este contexto, Morgan (1990) mira las relaciones metafóricas en las organizaciones como imágenes proyectadas de la realidad, que genera significados en función de las motivaciones y percepciones de los integrantes de una organización, permitiendo así establecer el uso de las metáforas como principal forma de elaboración y comprensión del mundo de las organizaciones. Dichas imágenes, representan un enfoque innovador hacia la comprensión de las organizaciones mediante el uso de metáforas, no solo como herramientas de análisis, sino como facilitadoras de la comprensión de las complejidades inherentes a las estructuras organizativas contemporáneas. Cada una de estas metáforas ofrece una perspectiva única sobre el funcionamiento y las dinámicas internas de las organizaciones,

aportando claridad sobre sus desafíos y oportunidades.

En el mismo orden de ideas, Morgan (1990) presenta diversas metáforas a través de las cuales se pueden interpretar las organizaciones, considerando que cada una de ellas aporta una perspectiva única y útil para entender dinámicas complejas. Para llevar a cabo dicha interpretación el autor sugiere ocho metáforas que consisten en observar la organización: como máquina, como organismo, como cerebro, como cultura, como sistema político, como cárceles psíquicas, como cambio y transformación, y como instrumento de dominación. En la figura 1, se muestra de manera breve, elementos descriptores de cada una de las metáforas antes mencionadas.

Las metáforas antes mencionadas, representan una alternativa de análisis a las organizaciones, como lo es el caso del ámbito universitario y con énfasis en su relación con la ética. En este contexto Pertuz (2021), manifiesta que las Instituciones de Educación Superior, no escapan a los constantes cambios e incertidumbre provenientes del entorno, por lo cual también pueden ser analizadas utilizando el enfoque de las metáforas organizacionales, esto debido a que se comportan como organizaciones que describen comportamientos caóticos, causados por la incertidumbre y la complejidad creciente, proveniente de un entorno altamente problemático, haciendo sus procesos insuficientes e incluso obsoletos, para enfrentar dichas realidades.

Figura 1. *Imágenes de la Organización.*



Metodología

Con el objetivo de describir y comprender no solo la estructura y función de las universidades, sino también aspectos intrínsecamente relacionados con los principios éticos que deben guiar su funcionamiento, se realizó una investigación documental, de tipo descriptivo para llevar a cabo un análisis organizacional a través del uso de las metáforas de Morgan. En este sentido Guerrero (2015:1) plantea que "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".La revisión de la literatura implica según Hernández, Fernández y Baptista (2014:61) en "detectar, consultar y obtener la bibliografía (referencias) y otros materiales que sean útiles para los propósitos del estudio, de donde se tiene que extraer y recopilar la información relevante y necesaria para enmarcar nuestro problema de investigación". En este caso, la investigación científica se basó en la búsqueda, de reportes de artículos científicos, textos, investigaciones relacionados con la gestión ética universitaria, así como también con las metáforas de Morgan, que permitieron su organización y análisis para generar nuevas informaciones.

Adicionalmente, es una investigación de tipo descriptivo, al respecto Arias (2006, p. 24), establece que la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Este enfoque descriptivo permitió no solo identificar la existencia de dilemas éticos en las universidades, sino también caracterizar el papel que

estas juegan en la promoción de valores como la justicia, la equidad y la responsabilidad social.

Por otra parte, el diseño de investigación constituye el plan general a seguir por el investigador, para obtener respuestas a sus interrogantes, en este caso la investigación presenta un diseño bibliográfico, fundamentado según Palella y Martins (2010:87) en"la revisión sistemática, rigurosa y profunda de material documental de cualquier clase". Dentro de este diseño bibliográfico se utilizaron procedimientos lógicos y mentales como técnicas de investigación, específicamente el análisis y la síntesis, adicionalmente se hizo uso de la esquematización escrita como instrumento de investigación. Este diseño bibliográfico aporta la profundidad y el rigor necesarios para realizar un análisis crítico y reflexivo sobre los temas tratados, los cuales sontemas álgidos en toda organización, específicamente en las instituciones de educación superior, donde la ética es un elemento determinante en su buen accionar.

Resulta oportuno mencionar que para construir el discurso, se transitó un procedimiento que inició con la Indagación y lectura de artículos y textos concernientes a la ética en las universidades, y a las imágenes organizacionales de Gareth Morgan, seguidamente se recolectaron los datos necesarios, se analizó e interpretó toda la información, para finalmente estructurar y redactar el artículo, emitiendo las reflexiones finales con énfasis en la importancia y aplicabilidad de las metáforas de Morgan como estrategia de análisis de la gestión ética universitaria.

Resultados

Con el objetivode lograr una visión más ampliasobre la estructura, el funcionamiento y el

propósito de las instituciones de educación superior, específicamente de la UNEFM, planteando una observación desde diversos ángulos y que coadyuve a una gestión eficientecon responsabilidad ética en la formación y en su accionar, se hace necesaria una comprensión crítica, profunda y reflexiva, desde lointerno y lo externo, para ello Morgan (1990) sugiere el uso de imágenes o metáforas organizacionales, concebidas como un modo de pensar y ver como se comprende el mundo exterior, a través de un proceso que implica el contraste y la interpretación de las experiencias.Para iniciar, el objetivo de un gerente en la universidad está basado principalmente en promover una gestión enfocada en brindar soluciones a diversosconflictos, con eficiencia, ética y calidad, manteniendo una armonía y un clima organizacional adecuado entre los miembros de este conjunto, para ello debe operar sin discriminación, buscando alcanzar los objetivos que tienen las casas de estudios, teniendo en cuenta la misión y la visión planteada, y a su vez incorporando a los entes científicos y tecnológicos que contribuyan al desarrollo integral de la nación.

En efecto, al evaluar la UNEFMdesde la metáfora de la organización como máquina se observa una institución regida por una jerarquía de mando, cargada de valores y excelencia académica, donde se le da importancia a la burocracia jerárquica apegada a las leyes y los reglamentos, en ella se establece una división del trabajo para el logro de los objetivos. Uno de los objetivos, es generar conocimiento, preparar profesionales con estándares de alta calidad, competitivos nacional e internacionalmente, que produzca investigaciones en diversas áreas de interés mundial y

permitan resolver problemas y optimizar los recursos, solo así, esta máquina generadora de conocimientos e información será eficiente. Es imperativo que las instituciones reconsideren su enfoque, integrando dimensiones éticas en sus currículos y prácticas administrativas, que trascienda la obtención de un título universitario y tenga como objetivo la formación integral del estudiante.

Desde el punto de vista de la metáfora de la organización como organismo, la UNEFM en parte está abocada a ayudar al entorno y dar respuesta a las necesidades que ellos manifiestan, con carácter científico, tecnológico y humanístico, con reglas claras e involucrando a todos, y teniendo como base el respeto y la integridad. Sin dejar de hacer énfasis en el apoyo interinstitucional de manera objetiva, que sin duda beneficia a todos y permite el buen funcionamiento colectivo. En el contexto ético universitario, esta metáfora destaca la importancia de la colaboración, la comunicación, la adaptabilidad, la evolución y la lucha contra la enfermedadde corrupción académica y administrativa. Acá se invita a considerar la responsabilidad social de las universidades, la ética ambiental, la inclusión social y la equidad, entre otros.

De igual manera, analizando la metáfora de la organización universitaria como cerebro, es pertinente acotar que las universidades y en particular la UNEFMson organizaciones complejas e inteligentes, gestionan información y conocimiento, siempre acompañado de la ética, y se adaptan a los cambios que la sociedad le exige, para dar respuesta con eficacia y eficiencia. Estas instituciones en ese procesamiento de información, propician el pensamiento crítico, el

aprendizaje significativo, se auto organizan y auto regulan en su funcionamiento. A su vez, le dan importancia a la reflexión y la innovación como pilares fundamentales de la institución de educación superior, en la cual la ética juega un rol determinante, pues actúa como el orientador y el impulsor de la actividad intelectual y creativa de la universidad. Un compromiso ético profundo en la gestión del conocimiento, la investigación y la docencia, debe permear todas las esferas de la vida académica, garantizando la integridad y la responsabilidad social de la institución.

En lo que atañe a la metáfora de la organización como cultura, la UNEFM en conjunto con el resto de las instituciones de educación superior deben retomar su camino y plantearse lineamientos con objetividad, desprenderse de consignas que distan del conocimiento científico de tal forma que su pilar fundamental sea la racionalidad. Para ello en su gestión, deben prevalecer principios y valores éticos, que se exhiba en los trabajadores universitarios un comportamiento moral y un notable orgullo e identidad con la institución universitaria.Es menester recalcar que una cultura universitaria ética y positiva puede contribuir a formar líderes que actúen con responsabilidad y justicia en sus respectivos campos.

Adicionalmente, desde el punto de vista de la metáfora de la organización como sistemas políticos, es necesario que los miembros involucrados en la UNEFMse planteen competir por la excelencia, a través del honor, el mérito y la igualdad de oportunidades, ser verdaderamente líderes que representen a los trabajadores. Para ello es indispensable la democratización de las universidades, que se den procesos de elecciones libres,

donde las bases universitarias puedan elegir dentro de aquellos que cumplan con los reglamentos, a los mejores representantes, a los más capacitados, y que con su ejemplo alcancen un liderazgo efectivo, que motive a los trabajadores al cumplimiento de sus actividades. A través de un modelo de este tipo, los trabajadores tendrán como reto ser cada vez mejores, buscar la excelencia, para ascender en su carrera laboral y profesional, y poder compartir sus experiencias y conocimientos en puestos que requieran tomas de decisiones acertadas y objetivas. En este sentido, para describir la universidad como un sistema político, es necesario centrar la atención en las dinámicas de poder y liderazgo que existen dentro de la institución, lo cual se traduce en una reflexión sobre la transparencia, la rendición de cuentas, la equidad en el acceso a oportunidades educativas y la participación democrática en la gestión universitaria. Aquí, la ética se manifiesta en las prácticas de gobernanza y en cómo se toman las decisiones que inciden en la comunidad académica. Las universidades tienen la responsabilidad de ser modelos de integridad y justicia, asegurando que sus políticas y procedimientos reflejen los más altos estándares éticos.

Por otra parte, la metáfora de las universidades como cárceles psíquicas sugiere que estas casas de estudio, a pesar de ser consideradas espacios de libertad y crecimiento intelectual, pueden convertirse en entornos restrictivos que limitan la libertad de pensamiento y la expresión individual. Las universidades por sus características propias, sus estructuras, valores éticos, normas y expectativas, pueden crear una sensación de encierro mental y restricciones, impidiendo que sus miembros desarrollen su propio pensamiento crítico y exploren ideas alternativas, no obstante la

necesidad de la supervivencia y de mantenerse activa con el transcurrir del tiempo, ha favorecido la disposición de buscar la libertad y de vencer las tinieblas.Con esta metáfora se hace una reflexión crítica sobre la conformidad y la burocracia que a veces caracterizan a las universidades, y en este sentido es necesaria una ética universitaria adecuada que permita desafiar las estructuras opresivas, promoviendo la diversidad de ideas y la capacidad crítica, para cuestionarlas.

En este mismo orden de ideas, al evaluar la metáfora de la organización como cambio y transformación, es pertinente acotar que en la actualidad las organizaciones están inmersas en el fenómeno de la globalización y la avalancha de la información, lo cual impulsa ineludiblemente navegarcon ética en un proceso permanente de cambio para la mejora continua. En específico la UNEFM, como un sistema dinámico y transcomplejo sometido a factores tecnológicos, científicos, estructurales, sociales, culturales y humanísticos, enfrentan cambios constantes, que amerita cierta flexibilidad, de los cuales emerge la trasformación necesaria para adaptarse, evolucionar, mantenerse activas, cumplir las metas institucionales y poder superar desafíos y dilemas éticos y morales. En ese proceso dinámico de cambio, adaptación y transformación de las instituciones de educación superior, la ética se convierte en una restricción positiva para actuar de manera coherente y responsable, garantizando así que la universidad mantenga su compromiso con la verdad, la justicia y el bienestar de la comunidad.

Finalmente, al referirse a la metáfora de la organización como instrumento de dominación, es importante que los gerentes solo se encarguen de gestionar los

procesos universitarios haciendo uso del dialogo, el carisma, el respeto, los méritos y sobre todo del ejemplo, todo lo anterior basado en los reglamentos universitarios. Hay que tener en cuenta que los cambios que coordinen los líderes en la organización deben suceder con el mayor acuerdo posible, basados en habilidades comunicativas y en el conocimiento, de esta manera se evitará la dominación irracional, el autoritarismo, la imposición y la represión. Desde esta perspectiva, la UNEFM como escenario de poder, debe cuidarse de ser amenazada en sus valores éticos por intereses particulares, agendas políticas o criterios de eficiencia deshumanizantes, por ello es fundamental que la universidad desarrolle mecanismos de gobernanza transparentes, procesos de toma de decisiones democráticos y una cultura organizacional que priorice los principios éticos por encima de cualquier objetivo utilitarista.Sobre la base de las consideraciones anteriores y enfocadas en el análisis de las metáforas de Morgan en la UNEFM desde la ética, emerge el análisis taxonómico, mostrado en la figura 2, referido a los elementos descriptores de cada imagen en el contexto ético universitario.

Figura 2. *Imágenes de la UNEFM desde la Ética*

Fuente:*Aldama (2024)*

Discusión de los Resultados

Las metáforas organizacionales son herramientas conceptuales que permiten visualizar y entender la esencia y funcionamiento de las

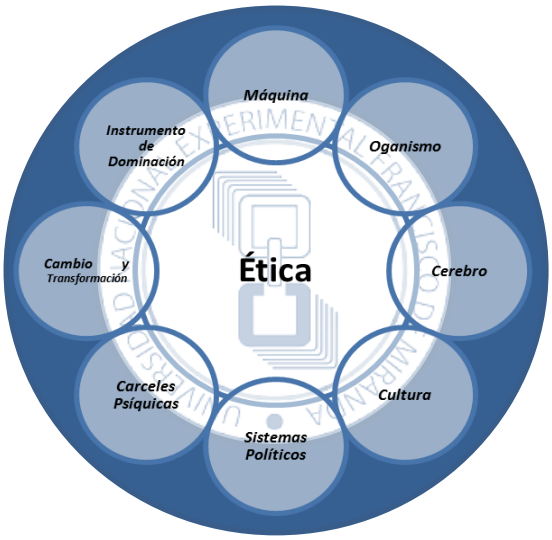
organizaciones, incluidas las universidades, estas pueden ayudar a revelar aspectos que la teoría organizacional tradicional no considera, aportando nuevas formas de innovación en los procesos. Las universidades, al ser entidades complejas y dinámicas, son especialmente adecuadas para este tipo de análisis, ya que enfrentan constantes desafíos derivados de su entorno y elementos políticos, lo que puede llevar a que algunos de sus procesos sean insuficientes o ineficaces, en este sentido la ética no solo actúa como una brújula que guía las decisiones en las organizaciones, sino que también influye en la interpretación y el uso de las metáforas organizacionales, impactando así en la cultura, la visión y las prácticas dentro de las instituciones de educación superior.

Desde esta perspectiva y considerando las realidades bajo el enfoque de las metáforas organizacionalesen relación con la ética, es importante resaltar el manejo del conocimiento, como uno de losvértices de la UNEFM, este se gestiona através del proceso de enseñanza – aprendizaje y procesos investigativos, los cuales deben estar blindado por un componente ético que proteja los procesos universitarios, al igual que en la implementación y uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, como apoyo para ellogro de los objetivos de manera eficiente. Aunado a ello, está la estructurajerárquica que está conformado por el rector, los vicerrectores, académico yadministrativo, decanos de las diferentes áreas, directores de programas y jefesde departamentos, los mismos como cadena de mando, controlan acciones, dandirectrices a los subalternos, engranando todo un proceso burocrático.

De la misma manera, la UNEFM tiene amplia interacción con su entorno, no solo con lascomunidades sino con otras instituciones gubernamentales, políticas, sociales yreligiosas, entre otras. En la mayoría de los casos a través de esa interacción conla comunidad u otras instituciones, se atienden oportunamente algunas situaciones através del conocimiento y la información, y se busca la solución con ética, para dar respuesta a las necesidadesplanteadas, estableciendo para ello redes de apoyo. Ahora bien, muchas de esas redes einteracciones, están basadas en un componente ideológico que en algunos casos enturbia los procesos, y atenta contra la ética y laracionalidad. La situación antes planteada conlleva a luchas por elpoder, buscando influencia en latoma de decisiones, y en el manejo estratégico de la universidad, con el objeto de imponer, y desarrollar sus intereses encontraste con los intereses académicos institucionales, producto de directrices de carácter nacional, las cuales no necesariamente favorecen la gestión ética universitaria.

Vale la pena acotar que cuando se mira la UNEFM con las metáforas de Morgan, queda claro que la universidad y la ética son prácticamente inseparables, es decir la ética es un eje transversal dentro de ella, independientemente de la imagen que pueda usarse para hacer una comprensión critica, reflexiva y profunda en el contexto universitario, como se observa en la figura 3. En definitiva, la universidad debe mantenerse en un espacio donde la ética esté en el centro de todas las decisiones y en todas sus prácticas, y este representa el mayor reto que requiere un compromiso continuo y colectivo por parte de toda la comunidad universitaria.

Figura 3. *Intersección de la Ética y la Universidad*



En definitiva, el desafío que enfrentan las universidades es, el de integrar la ética en el corazón de su estructura organizativa, a medida que las organizaciones enfrentan desafíos cada vez más sofisticados en un mundo en constante cambio. La aplicación de estas metáforas se vuelve esencial para formar estrategias efectivas y sostenibles, adicionalmente la riqueza de estas imágenes no solo amplía la comprensión del fenómeno organizacional, sino que también invita a los gerentes universitarios a pensar de forma más crítica y creativa sobre la naturaleza y el futuro de las instituciones de educación superior. Solo a través de una firme adhesión a principios éticos sólidos, la universidad podrá forjar su identidad, consolidar su impacto y contribuir de manera significativa al desarrollo de una sociedad más justa y equitativa.

Conclusiones

Las metáforas de Morgan son útiles para explorar cómo las universidades pueden convertirse en agentes de cambio y transformación social, con valores que promuevan la ética.

Las imágenes organizacionales de Morgan, permiten entender la complejidad de la ética en el ámbito universitario desde diversas perspectivas y comprender su funcionamiento.

La ética es un elemento imprescindible, transversal y central en la UNEFM, que debe guiar las decisiones y acciones en los procesos universitarios.

La ética se evidencia en la UNEFM al ser descrita desde las diversas metáforas de Morgan, sin embargo aún existen desafíos por superar.

Referencias Bibliográficas

Arias, F. (*2006*). **El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica** (5a ed.). Caracas: Episteme.

Bottorf, D. (1997) **La ética para mejorar el éxito empresarial** En http://www.Transparencia.org.py/inicio.html. [Consultado:2023, julio 06]

Da Costa, A. (2014). **La acriticidad de las metáforas como legitimadoras ideológicas en el contexto epistemológico de las organizaciones. En Contribuciones a las ciencias sociales**. https://www.eumed.net/rev/cccss/27/acriticidad-metaforas.html.[Consultado: 2023, enero 24]

Ferrer, T. y Guijarro, M. (2007). **Alta gerencia universitaria. Su visión ética y de valores en el proceso de enseñanza-aprendizaje**. Revista Venezolana de Gerencia (RVG) *Año 12, No. 38, 2007*

Guerrero Dávila, G. (2015). **Metodología de la investigación**. México D.F, México: Grupo Editorial Patria.

Guijarrro y Chávez (2006). **Ética y gerencia universitaria**. Revista Venezolana de Gerencia v.11 n.34. Maracaibo, Venezuela.

Guillen, M. (2006). **Ética en las organizaciones. Construyendo confianza**. México. Pearson Educación, S.A.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). **Metodología de la Investigación**. (Sexta Edición). México D.F, México: McGraw-Hill.

Martin, F. (2006). **Ética**. Maracaibo. Ediluz.

Montero, J. y Alfonzo, F. (2011). **Ética humanista en el liderazgo de los gerentes de las empresas del sector petrolero**. Revista CICAG. 8(1). Maracaibo. Venezuela.

Moreno, A. (2022). **Ética gerencial universitaria como eje transversal en la formación profesional y ciudadana**. Revista Venezolana de Enfermería y Ciencias de la Salud. Volumen 15 (1) 41-50 Enero – Junio 2022

Morgan, G. (1990): **Imágenes de la organización**. Primera

Edición, [Traducción de J. M. Orenga]; Madrid: Ra-ma.

Palella, S. y Martins, F. (2010). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. FEDEUPEL. Caracas

Pirona, J; Gutierrez, J; Isea, J. (2019). **Nueva visión ética en la gestión universitaria. Una mirada desde la complejidad**. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, vol. 4, núm. 8, 2019. Fundación Koinonía, Venezuela. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576861156003[Consultado: 2023, septiembre 28]

Pertuz, R (2021). **Metáforas organizacionales presentes en instituciones de educación superior venezolanas**. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=153170950012[Consultado: 2023, febrero 10]

Rojas de Escalona, B. (2005). **El análisis de las metáforas: una estrategia para la comprensión y el cambio en el contexto organizacional**. SAPIENS, 6(2), 53-62. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152005000200005&lng=es&t%20lng=es.[Consultado: 2023, febrero 11]

CONFIGURACIÓN DEL ROL COMUNICACIONAL EN ORGANIZACIONES UNIVERSITARIAS: en tiempos de transformación

AUTORA:

ALDAMA GUIGÑAN LUISA ANGÉLICA

RESUMEN

En la actualidad vivimos en un mundo globalizado y en constante cambio, donde la comunicación efectiva es fundamental para el éxito en las organizaciones, por ende las universidades deben priorizar el fortalecimiento de su comunicación interna y externa, reconociendo que este proceso no solo es beneficioso para la institución, sino que también enriquece la vida académica y personal de todos sus miembros. La investigación pretende comprender el rol comunicacional de los actores dentro de las organizaciones universitarias en estos tiempos de transformación, considerando que una configuración comunicacional adecuada se traduce encolaboradores comprometidos y alineados a alcanzar los objetivos estratégicos establecidos dentro de la institución, dispuestos a adaptarse y enfrentar los desafíos que se presenten.

Es importante destacar que la configuración del rol comunicacional en las organizaciones universitarias es un proceso complejo que requiere atención constante y un enfoque multidimensional. Se desarrolló un artículo de tipo documental de corte descriptivo y diseño bibliográfico, asumiendo un enfoque donde elementos como canales de comunicación claros, formación de los actores involucrados en el ámbito comunicacional, reconocimiento de la diversidad cultural, la existencia de una comunicación bidireccional y una comunicación asertiva son esenciales para lograr una comunicación efectiva y constructiva.

Entendiendo que si se fortalece el rol comunicacional, las universidades no solo contribuirán a la mejora de su funcionamiento interno, sino que

también se consolidarán como espacios de encuentro, diálogo y producción de conocimiento, ampliando su impacto en la sociedad y en el desarrollo de futuras generaciones.

Descriptores: Rol, Comunicación, Universidades

ABSTRACT

Currently we live in a globalized and constantly changing world, where effective communication is essential for success in organizations, therefore universities must prioritize strengthening their internal and external communication, recognizing that this process is not only beneficial for the institution, but also enriches the academic and personal lives of all its members. The research aims to understand the communication role of the actors within university organizations in these times of transformation, considering that an adequate communication configuration translates into collaborators committed and aligned to achieve the strategic objectives established within the institution, willing to adapt and face the challenges that arise.

It is important to highlight that the configuration of the communication role in university organizations is a complex process that requires constant attention and a multidimensional approach. A documentary-type article of a descriptive nature and bibliographic design was developed, assuming an approach where elements such as clear communication channels, training of the actors involved in the communication field, recognition of cultural diversity, the existence of two-way communication and assertiveness are essential to achieve effective and constructive communication.

Understanding that if the communication role is strengthened, universities will not only contribute to the improvement of their internal functioning, but will also consolidate themselves as spaces for meeting, dialogue and

knowledge production, expanding their impact on society and on the development of future generations.

Descriptors: Role, Communication, Universities

Introducción

Las ciencias de la gerencia a lo largo de un tiempo han brindado, importantes aportes dentro del mundo organizacional; lo cual ha permitido conducirlas hacia el éxito, además de ampliar su visión para adaptarse a su entorno y a las necesidades de la sociedad. Por ésta razón muchos autores han intentado definirla, en este sentido Jones, G y George, J (2009) conciben la gerencia como la planeación, organización, dirección y control de los recursos de los que dispone la organización con la finalidad de alcanzar sus metas. Todo esto conlleva a pensar que cada uno de estos procesos están implícitos en cualquier institución bien sea pública o privada y la manera como sean llevados a cabo marcará la diferencia entre el éxito o fracaso de la organización.

Cabe destacar que dentro de las organizaciones se encuentran las instituciones universitarias las cuales al momento de ser gerenciadas tienen características particulares y específicas, estas instituciones en la actualidad deben ser visionarias, innovadoras pero sobretodo comprometidas con los retos que la nación presente donde evidentemente el liderazgo juega un papel fundamental.

Ahora bien, dentro de todas las organizaciones existe una herramienta elemental y esencial, como lo es la comunicación, gestionar ésta herramienta representa en la actualidad un gran desafío, ya que, demanda que varias personas vayan en una misma dirección de acción y en sintonía con la visión para el logro de la misión organizacional; estando la organización y cada uno de los individuos que la integran, insertos en la dinámica cambiante de las realidades y las continuas transformaciones de los escenarios sociales.De lo anteriormente planteado se hace necesario hacer énfasis en la

comunicación organizacional la cual representa un campo dinámico que involucra la teoría como la práctica en el contexto de las organizaciones, así mismo pudiera acotarse que comunicación y organización deben estar ligadas y sobre todo comprometidas con el éxito de la organización, si ésta es llevaba de manera correcta puede favorecer los procesos que se dan dentro de la misma así como también las relaciones entre organizaciones, ya que la misma apunta directamente a la gestión eficiente y eficaz de estas.

Por otra parte, para el buen desenvolvimiento de las instituciones universitarias deben tomarse en cuenta las funciones gerenciales de planificación, organización, ejecución y evaluación, ya que éstas son estratégicas para la universidad, evidentemente ellas ayudan a la construcción de maneras alternativas de pensamiento y acción organizacional, también hay que adoptar nuevas actitudes y formas de hacer las cosas, en los términos específicos de gerenciarlos procesos comunicacionales, de manera que propicie buenas prácticas académicas y se reoriente las acciones dentro de las casas de estudio.

Cuando se hace mención a lo que es la comunicación **Stephen, R (2009) plantea que es la transferencia y comprensión de significados,** para el autorcualquier idea, por buena que sea, es estéril hasta que se transmite y los demás la comprenden. Tomando en cuenta ésta premisa se tiene que en toda situación humana las personas regulan sus vidas y actividades laborales por medio de la interacción con todos los miembros del equipo de trabajo, gracias a que existe la comunicación interpersonal.

En tal sentido, la comunicación gerencial es un proceso de generación,

intercambio y análisis de información que permite la coordinación efectiva entre áreas y niveles.

Dentro de este marco, es importante mencionar que un buen rol comunicacional en el interior de las organizaciones en este caso universitarias es vital para el éxito de la misma, considerando tanto a las comunicaciones externas como internas, donde la apropiación y uso del lenguaje canalizado de forma eficaz, objetiva y veraz tiene inherencia sobre las actitudes y desempeño laboral, en muchos casoslas organizaciones diariamente desperdician gran cantidad de energía debido a errores de comunicación; las explicaciones mal planteadas, mensajes transmitidos en forma incorrecta y conversaciones mal encauzadas originando a las instituciones pérdidas económicas, trabajos rechazados, productos inutilizados, esfuerzos desperdiciados, conflictos profesionales y personales, y en muchos casos hasta procesos judiciales.

De la misma manera, se visualiza dentro de las organizaciones universitarias un tipo de comunicación fragmentada, así mismo se evidencia la falta de formación en cada gerente en el ámbito comunicacional. Sin duda alguna la comunicación dentro de la gerencia universitaria debe ser tomada en cuenta como función integradora y como valor estratégico sobre todo en estos tiempos de transformación dondeésta es vital para el éxito de la organización.

Por consiguiente, se busca investigar en forma descriptiva, como está conformado el rol comunicacional por parte de los actores principales en la gerencia universitaria y como se genera el mismo en las universidades, intentando develar la incoherencia existente entre lo

que se dice y lo que se hace en éste ámbito.

Así mismo, para lograr una mejor comprensión sobre el rol comunicación en estos tiempos de cambios y transformación se formula la siguiente interrogante, la cual servirá de guía para la investigación ¿Cómo es la valoración que se le asigna al rol comunicacional en las universidades?

Generándose como propósito de estudio; Comprender el rol comunicacional de los actores en tiempos de cambios y transformacióndentro de las organizaciones universitarias.

Marco Teórico Conceptual

La Comunicación

Al revisar diferentes textos sobre comunicación son múltiples las miradas y conceptos que se le brindan desde diversas disciplinas y áreas de conocimiento. Sin embargo, independientemente la perspectiva, se le reconoce como un intercambio informacional en donde el emisor envía a través de un canal, contenidos que tendrán respuesta por parte del receptor.

Una primera definición de comunicación la encontramos en la Retórica de Aristóteles (2005) quien la considera como "La búsqueda de todos los medios de persuasión que tenemos a nuestro alcance", dejando muy claramente asentado, que la meta principal de la comunicación es la persuasión, es decir, el intento que hace el orador de llevar a los demás a tener su mismo punto de vista. Para Beltrán, L(1981) este tipo de enfoque del propósito comunicativo siguió siendo popular hasta la segunda mitad del siglo XVIII, aunque el énfasis ya no se pusiera sobre los métodos de persuasión, sino en crear buenas imágenes del orador.

Por otra parte, Weaver y Shannon (1949) conciben la comunicación como un proceso lineal. En donde los problemas comunicativos se resuelven desde el inicio de un punto, al cierre de

otro eje, llevando consigo un sistema con ciertos conceptos e ideas claras a nivel conceptual.

Así mismo, Losada, J (2005) plantea que,aunque para la comunicación son múltiples las miradas y conceptos que se le brindan desde diversas disciplinas y áreas de conocimiento, sin embargo, independientemente la mirada, se le reconoce como un intercambio informacional en donde el emisor envía a través de un canal, contenidos que tendrán respuesta por parte del receptor.

Se observa que aunque los autores mencionados anteriormente presentan diferentes definiciones todas apuntan a que en la comunicación hay un intercambio de información, de ideas y de pensamientos.

Comunicación Organizacional

En este aspecto, tomando como referencia lo que plantea Padilla, C (2003)en su libro comunicación organizacional con respecto a que la comunicación organizacional es el corazón, el alma, la esencia de la organización en definitiva es esa fuerza motora trascendental que le da bases sólidas a la organización, de allí se desprende lo importante que es llevar de manera adecuada una herramienta tan importante como lo es la comunicación dentro de las organizaciones; tanta es la importancia que puede decirse que las organizaciones que la llevan a cabo adecuadamente tienen el éxito garantizado. Además la misma nos permite conocer el recurso humano y su desempeño dentro de la organización, siendo este un elemento fundamental para la existencia y el funcionamiento efectivo de cualquier organización.

Por ende, la comunicación organizacional permite conocer el rol de los actores dentro de las organizaciones para este caso organizaciones universitarias.

Según Ramos, W (et.al, 2017) la comunicación organizacional es el conjunto de acciones, procedimientos y tareas que se llevan a cabo para transmitir o recibir información a través de diversos medios, métodos y técnicas de comunicación interna y externa con la finalidad de alcanzar los objetivos de la empresa u organización. A través de la comunicación organizacional se establecen estrategias de desarrollo, productividad y relaciones internas y externas a fin de obtener un mejor desempeño por parte del recurso humano, por lo que su finalidad se relaciona con los logros, éxitos o fracasos de una empresa u organización. A su vez, la comunicación organizacional permite que los procesos internos de trabajo se desarrollen correctamente, exista un óptimo clima de trabajo y se alcancen los objetivos propuestos. Para establecer la gestión eficaz y eficiente de una empresa u organización, la comunicación es una herramienta de vital importancia. Es un medio que permite conocer los logros, los alcances o solucionar las dificultades de las personas que trabajan en los diferentes departamentos de una empresa.

Por todo lo anteriormente planteado puede decirse que dentro de los principales objetivos que tiene la comunicación organizacional, se encuentra la de trasmitir un mensaje a sus interesados, cuyo contenido exprese lo que el medio desee, en este caso el trabajo se centra en comunicación eficaz y enfatizar en el hecho de cooperar con otros, permite alcanzar la satisfacción del deber cumplido.

Comunicación en Organizaciones Universitarias en tiempos de transformación.

La comunicación en las organizaciones universitarias es un tema crucial para el funcionamiento eficiente y efectivo de las instituciones de

educación superior, ésta como estrategia de desarrollo en las universidades emerge como uno de los ejes transversales con los cuales se construye el desarrollo institucional.

La importancia de las comunicaciones al interior de las Universidades radica en que ellas constituyen la base para la solución de otros problemas aún más complejos, particularmente los de la productividad, como es la calidad y eficiencia en el desempeño. Cabe resaltar que las comunicaciones se perfilan como el soporte para que la Universidad pueda impulsar el desarrollo de la sociedad, para que articule su compromiso con la comunidad y para que sea pertinente y viable la circulación del conocimiento y de la información.

Ahora bien, las universidades se encuentran involucradas en constantes transformaciones, para dar cada vez mayores y mejores respuestas a las demandas de la sociedad, por lo que la utilización de enfoques modernos de dirección se convierte en una necesidad para desarrollar una gestión de excelencia. La gestión universitaria, ha estado sujeta también a diferentes interpretaciones, al respecto Ortiz, A (2014), a partir de un profundo análisis de estos conceptos, la define como el proceso de planificación, organización, implementación, control y mejora de los procesos universitarios de forma integrada, para incrementar su calidad, en la búsqueda de la excelencia y la satisfacción de las demandas de la sociedad (eficacia), a través de una mayor efectividad en la toma de decisiones y racionalidad en el uso de los recursos (eficiencia)

Por tanto, se concibe a la organización como una entidad clave de la sociedad, la cual debe asumir la responsabilidad que esto implica. Dentro de los ámbitos de esta responsabilidad, se encuentra la comunicación,

debido a que ésta influye en su entorno al afectarlo. Varios son los autores que han ofrecido definiciones en relación a la Comunicación Institucional por su parte Andrade, H (2002), menciona que existen tres acepciones fundamentales al definirla como el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre esta y su medio; disciplina cuyo objeto de estudio es, precisamente, la forma en que se da el fenómeno de la comunicación dentro de las organizaciones, y entre las organizaciones y su medio; y conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y a agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, o entre la organización y su medio; o bien, a influir en las opiniones, actitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que esta última cumpla mejor y más rápidamente sus objetivos.

Por consiguiente, la Comunicación Institucional es transversal a todos los procesos de una organización, es decir, siempre está presente como mediadora.

Gestión de la Comunicación en Organizaciones

Es el conjunto de fases o etapas coordinadas para dirigir y controlar todo lo relativo a la comunicación. Debe estar integrada en la gestión global de la entidad e influye en todas las actividades que tienen lugar en la misma atendiendo a su condición de proceso que media y que, a su vez, es mediado. Según la afirmación anterior, la gestión de la comunicación institucional debe responder siempre a las políticas y objetivos organizacionales, pues a través de ella la comunicación es controlada y, a su vez, actúa como mediadora de procesos generados en la organización. Por

otro lado, la definición dada por la autora Martínez, N(2012), concibe la gestión de la comunicación institucional en función de la obtención de los diferentes resultados a los cuales puede aspirar. Es administrar los mensajes que ocurren en y desde la organización, en formas de estrategias, políticas, programas, campañas, donde a través de la dosificación de mensajes se cumplan metas institucionales. Es prever, planificar, organizar, administrar, evaluar y controlar estas acciones de comunicación en pos de garantizar la mayor eficacia comunicativa de la organización.

Desde la perspectiva de esta autora, la gestión de la comunicación institucional puede ser ejercitada a través de diferentes acciones, tales como estrategias, políticas, programas, y campañas comunicativas, pero siempre con el fin de perfeccionar el sistema de comunicación de una organización. La autora planteaque este tipo de gestiónpermite a las instituciones crear un sistema interno de comunicación en el que los mensajes fluyan de forma coordinada para desarrollar eficazmente la labor para la que ha sido creada, convirtiéndose en una herramienta de gestión para la dirección, además permite focalizar problemas o barreras que no deja a la organización avanzar en sus metas organizacionales, y facilita la concertación de todas las instancias para su solución. En otras palabras la Comunicación Institucional constituye un eslabón imprescindible en la gestión de los procesos internos y externos de toda organización, que posibilita establecer estrategias para la atención a directivos y trabajadores, así como estrechar vínculos con las personas e instituciones que se benefician de su objeto social.

Metodología

Con el fin de valorar el rol comunicacional en la gestión de las organizaciones universitarias en tiempos de cambio y transformación se desarrollará un artículo de tipo documental de corte descriptivo, acerca de precisar la manera como es llevada a cabo dentro de las instituciones universitarias una herramienta esencial e importante como lo es la comunicación en atención a las transformaciones que viven actualmente dichasorganizaciones, para así profundizar e interpretar lo referente en éste aspecto.

Según Alfonso, I (1994), 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.

Dentro de la investigación documental se tiene un diseño bibliográfico en la cual se llevan a cabo diferentes procesos tanto lógicos como mentales con técnicas de investigación como el análisis de contenido donde está inmerso la síntesis, es importante mencionar que para construir el discurso se usó como instrumento de investigación el mapa conceptual esto con la intención de esquematizar la información.

Por otra parte, es necesario señalar que para darle forma al artículo se siguieron una serie de pasos, que en atención a Alfonso, I (1994), citado anteriormente pueden especificarse como indagar y recopilar información referente al área comunicacional dentro de las universidades, revisar la misma a través del análisis e interpretación para así estructurar cada parte del artículo, posteriormente se llevó a cabo la redacción de la introducción y conclusión y finalmente presentar el artículo.

Resultados

La comunicación es un elemento clave dentro de las organizaciones universitarias ya que estás tienden a ser complejas y multifacéticas, es decir las universidades no solo se dedican a la investigación y a la educación sino que también pueden considerarse espacios donde prevalece la interacción no solo social sino cultural y también científica.En este sentido se comprende que la configuración del rol comunicacional es un factor relevante dentro de estas instituciones. Además, no se puede dejar de lado los cambios y transformaciones existentes en el mundo actual lo cual hace que en muchas organizaciones se deban replantear los objetivos e incluso hasta su dirección, uno de esos cambios está relacionado con el rol que han cumplido hasta ahora los líderes como motores de transformación en una organización; antes de mencionar los atributos correspondientes en este caso, es importante definir lo que significa rol¸el rol **es el papel o función que alguien o algo representa**, por voluntad propia o por imposición. En el mismo orden de ideas, Pichón, R (1985) plantea que el rol es un modelo organizado de conductas, relativo a una cierta posición del individuo en una red de interacción, ligado a expectativas propias y de los otros.

A su vez; Ander-egg. E(1983) define el rol como el comportamiento o papel que debe desempeñar un Trabajador Social tomando en cuenta la posición o status que ocupa dentro de la sociedad. De este modo se puede decir que el rol tiene la función de representar lo que somos.

Ahora bien, teniendo claro lo que es el rol, se hace necesario considerar que es una organización, ya que las mismas nacen para resolver múltiples problemas y para que los individuos que la conforman

lleven a cabo un rol dentro de la misma.

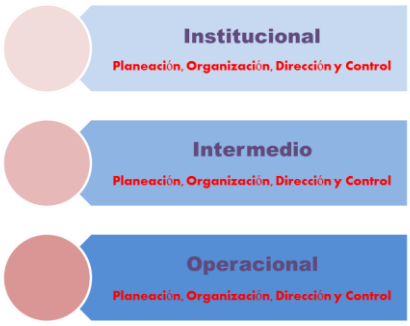
Al respectoSchein, E (1961) y Etzioni, A (1972)plantean que la organización es un colectivo con diferentes normas, niveles de autoridad y responsabilidad, involucrados y dedicados en un ambiente que les permitirá realizar variadas tareas y actividades de manera organizada coordinada y sistematizada, con el fin único de lograr metas y objetivos propuestos por sus miembros, la sociedad y la organización o institución misma.

De la misma manera se debe traer a colación el papel fundamental que juegan los gerentes dentro delas organizaciones, razón por la cualpreocuparse por su buen desempeño se vuelve unanecesidad. Por su parte, Hellriegel (2002), define al Gerente, como una persona que planea, es decir establece metas y un curso de acción adecuado para alcanzarlas, organiza, en este compromete a dos o más personas, para que trabajen juntas de manera estructurada, con el propósito de alcanzar una o varias metas, dirige e influye en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera, con respecto a una tarea y por ultimo controla la asignación de recursos humanos, financieros y de información para lograr los objetivos de la organización. En este sentido el desempeño gerencial tradicionalmente se asocia a las funciones administrativas propuestas por la teoríaclásica de la administración, funciones que hoy en día se mantienen vigentes y que sirven para determinar cómo es el desempeño de un gerente. Por otra parte, se hace necesario resaltarlos roles gerenciales, ya que los mismos permiten conocer que tan efectivo es un sujeto en su desenvolvimiento como gerente.En este sentido, autores como Robbins, S (2000) plantea que estos son un conjunto de

decisiones y acciones que los gerentes realizan en forma continua alplanificar, organizar, dirigir y controlar, para el autor son actividadesinterrelacionadas.

Así mismo, debe señalarse que los roles gerenciales ocurren en tres niveles organizacionales que son el nivel institucional, el nivel intermedio y el operacional tomando en cuenta que en cada uno de ellos existe un nivel de actuación en las funciones de planeación, organización, dirección y control (ver figura 1).

Figura 1: Procesos administrativos en los niveles organizacionales



De la misma manera existen una serie de roles claramente definidos que pueden desempeñar los gerentes, estos rolesrepresentan el papel que ejerce un gerente durante eldesempeño de distintas actividadespara cumplir con las funciones administrativas deplanificación, organización y control. En este caso Mintzberg, H (1973) hace mención a los roles administrativos y los establece de la siguiente manera (ver figura 2)Rol interpersonal;en donde se establecen las relaciones del gerente con las personas que lo rodean, en este tipo de rol las figuras destacadas son líder y enlace. Rol de información; apuntan hacia todas las actividades internas y externas que este realice para informarse y trasmitir información; aquí las figuras destacadas son monitor, divulgador y portavoz.Y por último y no menos importante se tiene el Rol de decisión; en este caso están todas las situaciones, conflictos o circunstancias en las que el gerente debe elegir que hacer, entre las figuras destacadas se encuentran empresario, controlador de perturbaciones, asignador de recursos y negociador.

Figura 2: Roles administrativos

Cabe destacar que, una vez establecidas tanto las funciones administrativas como los roles gerencial dentro de una organización debe señalarse que para que ocurra una buena gerencia dentro de una organización se deben lograr los objetivos, metas pero sobre todoun buen manejo de recursos humanos y materiales.

Desde una perspectiva más general se comprende que para llevar a cabo un rol gerencial de manera adecuada dentro de una organización, en este caso universitaria también debe tomarse en cuenta un atributo que es esencial dentro de las misma como lo es el liderazgo, con respecto a esto Andrade, J (2008) plantea queel liderazgo es una facultad para llevar la organización hacia el éxito a través de la toma de decisiones pertinentes y eficaces para cada situaciónque se pueda presentar, transformando los conflictos en nuevas oportunidades. Para lograr esto el líder debe poseer unos atributos que le van a permitir cumplir de manera asertiva con los roles gerenciales dentro de la universidades; entre estos se destacanque debe existir Claridad y transparencia en los propósitos compartidos, es decir se deben considerar varios aspectos que son fundamentales en la dirección y gestión del trabajo en el contexto de la comunicación organizacional, para ello se debe llevar a cabo un plan que permita gestionar las comunicaciones, bien especificado, pero que sobre todo logre satisfacer las necesidades de información de todos los involucrados, con ese plan se busca planificar, estructurar, monitorear y controlar las comunicaciones. A su vez, un buen líder se autoorganizaa nivel global y en sus partes, además combinan armoniosamente la cooperación y competencia. De la misma manera un buen líder aprende, se adapta e innova, además es compatible con el espíritu humano, fomentando la diversidad pero sobre todo el cambio, en otras palabras

distribuyeequitativamente poder, derechos, responsabilidades y gratificaciones garantizando así el éxito en el rol comunicacional.

Por lo anteriormente planteado no cabe duda que para configurar el rol comunicacional dentro de las universidades debe existir sin duda alguna un líder que esté dispuesto a aceptar el cambio y las transformaciones que ocurran dentro de la organización; es decir un líder que en algunos casos ejerza un liderazgo emergente que paraBatista, J (2007), esla persona que aprovecha las circunstancias emergentes que lo llevan al poder para establecer un proceso de transición hacia una nueva etapa de desarrollo, es decir es la persona que aprovecha las circunstancias emergentes que lo llevan al poder, para establecer un proceso de transición hacia una nueva etapa de desarrollo.

En otros casos debe ser un líder resonante, que para algunos autores entre los que destacan Goleman, D (2005) es un tipo de liderazgo que sintoniza con los sentimientos de las personas y los encauza en una dirección emocionalmente positiva.

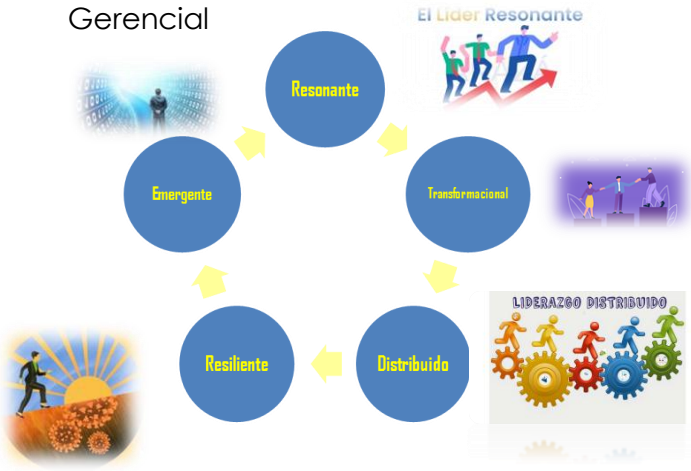
Otras veces debe ser un líder transformacional, tomando en cuenta queel liderazgo transformacional es un proceso en el que los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación, este se mide en primer lugar en términos de su influencia sobre los seguidores, estos sienten confianza, admiración, lealtad y respeto, al respecto Bass, B (2000) plantea que, el líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual.

También hay que considerar que en algunas oportunidades debe ser un líder distribuido que para Bennett (et al. 2003) es una actividad grupal que opera a través de y en las relaciones, más que en la acción individual.

Inclusive muchas veces debe ser un líder resiliente, tomando en cuenta que la resiliencia de una empresa a decir de Medina(2012), está ligada no solo a la resiliencia de su personal, también está en relación con la de sus comunidades de forma

simbiótica, al igual que con su sector y su nación. Una característica particular de las organizaciones resilientes es la de poseer dentrode sus habilidades estratégicas un abanico de alternativas que permitan de forma ágil actuar con un comportamiento dinámico. (Ver figura 3)

Figura 3: Tipos de Líder en el Rol Gerencial



Visto de esta forma para lograr configurar el rol comunicacional dentro de las instituciones universitarias se debe ser un líder que acepte el cambio, la transformación, las nuevas tendencias y sobre todo que esté dispuesto a adaptarse a lo que se presente siempre teniendo como norte el éxito de la organización.

Resulta claro que, la primera perspectiva de análisis de la comunicación en las organizaciones es la función estratégica, lo que implica asumirla como un compromiso de todos, como parte de su filosofía y cultura, y la segunda es la dimensión de planificación transversal, presente en cada escenario de la institución y parte integral de todos los procesos organizacionales. Es decir, la Comunicación Institucional u organizacional es un fenómeno complejo que requiere ser atendida, ser tratada, estudiada, planificada y evaluada y la organización de estos procesos en función de objetivos es lo que algunos llaman gestión de comunicación. En el mismo orden de ideas resulta entonces incuestionable la notable importancia de la Comunicación Institucional y su incidencia en los procesos internos y externos de la organización, es notable el hecho que debe existir una planificación que debe emerger de la realidad organizacional, en coherencia con sus políticas y estrategias. Estrategias que, de ser bien aplicadas, tienen un considerable impacto tanto en los

integrantes de la organización como en las personas e instituciones que interactúan con la misma, de esto depende el éxito o fracaso institucional.

Discusión de Resultados

La configuración del rol comunicacional en las organizaciones se convierte en un aspecto crucial para el buen funcionamiento y el éxito de sus diversas actividades y objetivos.

Para configurar el rol comunicacional dentro de las universidades, se debe tomar en cuenta que el mismo abarca una serie de prácticas, estrategias y procesos que facilitan no sólo el intercambio de información sino también la interacción entre los distintos actores involucrados en la organización universitaria. Es importante resaltar que llevar a cabo una buena comunicación además que permite la comprensión de los objetivos institucionales lo cual es fundamental para lograr el éxito de la universidad, fomenta también la cohesión social ya que los actores estarían más comprometidos con la institución, además se lograría una mayor participación de todos los miembros dentro de la misma, esto haría que todos trabajen en función de un mismo horizonte lo que se traduciría en que todos estén alineados para un mismo fin traduciéndose esto en alcanzar de manera asertiva las metas planteadas dentro de la organización.

Sin duda alguna para abordar la configuración del rol comunicacional en las universidades se deben tomar en cuenta varias dimensiones en las que se destacan lo importante que es establecer canales de comunicación que sean claros y accesibles, por otra parte resulta fundamental e imprescindible la formación de cada uno de los actores involucrados en el ámbito comunicacional, es decir para que el rol comunicacional sea efectivo y eficiente, los miembros dentro de la universidad deben estar capacitados para utilizar los canales de comunicación y para participar en el intercambio de información, con esto se estaría tomando en cuenta el desarrollo de competencias técnicas en el uso de herramientas digitales

pero también de las habilidades interpersonales y de liderazgo, se debe recordar que no existe una excelente configuración del rol comunicacional sino existe un excelente líder que acepte los cambios y se adapte a las transformaciones presentes en el mundo actual. En definitiva lo que se buscar es que el actor comunicacional articule sus ideas, escuche a los demás es decir construya un dialogo enriquecedor. Para esto es necesario que la organización universitaria incluya dentro de su plan comunicacional programas de capacitación de manera de crear un ambiente donde se valore y potencie la comunicación como un proceso bidireccional y como herramienta esencial dentro de la misma, no cabe duda quelo que se busca es que los actores involucrados puedan desempeñar roles efectivos en el intercambio de ideas y conocimientos.

De la misma manera, se debe fortalecer el sentido de pertenencia a la institución, logrando que la información fluya en todos los niveles y en todas las direcciones, evitando de ésta manera que la comunicación sea un proceso unidireccional, esto se logra implementando mecanismos que permitan captar las opiniones, sugerencias e incluso criticas de todos los miembros de la comunidad universitaria. La idea es generar espacios para la mejora continua y la innovación en los procesos académicos y administrativos, siendo esta una premisa fundamental para lacalidad en los procesos de la organización.

Tomando en cuenta que las organizaciones universitarias son de naturaleza plural y diversa, todos sus miembros (estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades académicas) cada uno con sus propios intereses y objetivos, forman parte de un ecosistema donde la comunicación pasa a ser ese hilo conductor que integra y articula las distintas voces y perspectivas, en este sentido sus ideas y preocupaciones no se dejaran de lado sino que por el contrario serán escuchadas y consideradas, esto además querefuerza el sentido de pertenencia entre los miembros de la

comunidad universitaria también enriquece el proceso de toma de decisiones al incorporar una variedad de puntos de vista. Así mismo, la comunicación sería algo más que solo una trasmisión de información tomando en cuenta que la misma es un proceso dinámico donde debe prevalecer la escucha activa, la empatía pero sobre todo debe existir claridad en la expresión.

Por último y no menos importante la configuración del rol comunicacional en la gestión de organizaciones universitarias en tiempos de transformación es determinante para crear una comunicación efectiva que se adapte a los cambios actuales, para ello la comunicación interna y externa de las universidades deben estar alineadas a los objetivos estratégicos de ésta, incluyendo una comunicación constante y clara de manera de minimizar la resistencia al cambio por parte de los actores involucrados, también se debe lograr una interacción más dinámica que mejore la eficiencia y esté al alcance de la comunicación a través de plataformas digitalesy estar a la vanguardia, para ello se debe capacitar a los miembros de la universidad en habilidades comunicativas así como en el uso de herramientas tecnológicas pertinentes, con esto se lograría que todos los actores estén alineados contribuyendo así al logro de los objetivos estratégicos de la universidad garantizando el éxito de la misma.

Conclusiones

Tomando en cuenta la globalización y los constantes cambios, en la que la comunicación efectiva y asertiva como fenómeno multifacético es esencial para garantizar el éxito en las organizaciones, las instituciones universitarias deben fortalecer su comunicación interna y externa, para así enriquecer la vida académica y personal de todos sus miembros, ya que una configuración comunicacional adecuada favorecería la formación de profesionales más preparados y comprometidos, capaces de enfrentar los desafíos del futuro.

Promover las competencias comunicativas en los miembros de las

universidades, hará que los mismos estén preparados no solo para recibir información, sino también para desarrollarse como comunicadores eficaces en su disciplina, fomentando así un ambiente colaborativo y coopetitivo, manteniendo de ésta manera las organizaciones universitarias a la vanguardia.

En la configuración del rol comunicacional en las universidades, se debe tomar en cuenta una categoría importante como lo es la gestión de crisis, es decir en situaciones de contingencia, una comunicación efectiva se convierte en un recurso invaluable que minimizaría el impacto negativo y mantendría la confianza y cohesión entre los miembros de la comunidad universitaria, ya que la capacidad de una universidad para comunicar de manera clara, transparente y oportuna durante una crisis puede determinar no solo la eficacia de su respuesta, sino también su reputación a largo plazo, por lo que tener protocolos comunicacionales bien definidos permitirían actuar con rapidez y precisión en estos escenarios adversos.

Un modelo de gestión académica comunicacional con directrices organizacionales y gerenciales innovadoras permitirán adaptarse al cambio además de tener una visión que compartida con todos los actores,conducirán a que estos actúen por iniciativa propia, favoreciendo así a las transformaciones, donde se considere a la comunicación como un proceso continuo teniendo como premisa la mejora constante dentro de las universidades.

Promover espacios de diálogos interculturales, donde sean tomadas en cuenta las diferentes perspectivas y experiencias de los actores universitarios, considerando que esa diversidad enriquece la dinámica comunicacional sin dejar de lado los desafíos,de manera que todos los miembros de la comunidad universitaria se sientan escuchados.

La responsabilidad en el rol comunicacional debe ser asumida de manera colectiva, cada individuo, en su respectivo rol, tiene un impacto que puede ser positivo o negativo en la comunicación institucional. Todos en conjunto

generan una dinámica comunicacional coherente y asertiva que por ende beneficia a toda la comunidad universitaria.

Referencias Bibliográficas

Alfonzo, I. (1994). Técnicas de investigación bibliográfica. Caracas: Contexto Ediciones.

Andrade, H. (2002). Alcance de la comunicación organizacional. En Fernández Collado,

Carlos. La comunicación en las organizaciones. Ed. Trillas

AnderEgg, E (1983) Introducción a la planificación. Buenos Aires: Humanitas

Aristóteles. (2005). Retórica. Madrid: Alianza Editorial

Bass, B. (2000). Liderazgo y organizaciones que aprenden. ICE Deusto, Actas del III

Congreso Internacional. https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Bolivar/publication/300170863_El_liderazgo_compartido_segun_Peter_Senge/links/5709da9708aed09e916f9ad3/El-liderazgo-compartido-segun-Peter-Senge.pdf

Batista, J. (2007). El líder emergente. https://users.wix.com/signin?redirectTo=https

Beltrán, L.R., (1981). Adiós a Aristóteles: La comunicación "horizontal": Comunicación y

Sociedad, 6, septiembre, Ed. Cortéz, Sao Paulo, pp. 5-35.

Bennett, N., Harvey, J.A.,Wise, C. & Woods, P. A. (2003). Distributed leadership:A

deskstudy. http://www.ncsl.org.uk/literature

Etzioni, A (1972) Organizaciones modernas (1964), UTEHA. México. 1965.

Goleman, D. (2005). Inteligencia emocional en la empresa. Vergara

Hellriegel, (2002). Administración: Un enfoque basado en Competencias. International

ThomsonEditores. México

Jones, G y George, J (2009). *Administración contemporánea*. México. Editorial McGraw

Hill

Losada, J. (2005). Gestión de la comunicación en las organizaciones. Barcelona: Ariel.

Martínez Nocedo, Y. (2012). Hablemos de Comunicación. Ediciones Logos

Mintzberg; H (1973) La naturaleza del trabajo directivo. Block wordmeter

Ortiz Pérez, A., (2014). Tecnología para la gestión integrada de los procesos en

universidades. Aplicación en la universidad de Holguín. (Tesis doctoral).

Universidad de Holguín

Osgood, C.E., (1961). Some Terms and Associated Measures for Talking About

Communication Urbana, Illinois: Institute for Communication Research, p. 48.

Pichon-Rivière, E. (1985). El proceso grupal. Del psicoanálisis a la psicología social.

Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.

Ramos, W, Paredes M, Teran P, Lema, L Comunicación Organizacional. 2017.

Ediciones Grupo Compás. Guayaquil, Ecuador

Ramos Padilla, Carlos G. La comunicación, un punto de vista organizacional, Trillas,

3ed., 2003; Número: 35 ; Paginación: 27-28 ; País: México ; Idioma: Español.

Robbins,S (2000). Administración. Editorial Prentice Hall, México D.F.México.

Schein, E (1961) La cultura empresarial y el liderazgo. (1985) Plaza &Janés,

Barcelona, 1988.

Shannon, C. y Weaver, W. (1949). *The Mathematical Theory of*

Communication. Urbana: University of Illinois Press.

Stephen, R (2009) Comportamiento organizacional. México 13 edición. Pearson Prentice Hall.

LA GERENCIA MODERNA BASADA EN LIDERAZGO CONSCIENTE DENTRO DE LOS ESPACIOS UNIVERSITARIOS

AUTORA:

ÁLVAREZ CALLES, OLANGIE CAROLINA

RESUMEN

Los espacios académicos universitarios son lugares donde se da el proceso de aprendizaje generándose conocimiento, así como, se llevan diferentes procesos administrativos que requieren de un liderazgo eficiente, con el propósito de generar ambientes cónsonos, basados en valores y en la ética, donde se tome decisiones asertivas que faciliten lograr los objetivos propuestos. Para el desarrollo de esta investigación, se realizó un arqueo bibliográfico detallado sobre cómo se ha percibido la gerencia desde sus inicios y cómo se vislumbra el liderazgo en función de los constantes cambios dentro de los espacios universitarios. En él se plantea el siguiente propósito: Describir la gerencia moderna basada en el liderazgo en los espacios Universitarios. Para el desarrollo del mismo se aplicó una metodología descriptiva de tipo documental bajo un diseño bibliográfico, para ello se utilizó como técnica el análisis de contenido y como instrumento de recolección de datos resúmenes y mapas conceptuales.

Descriptores: Gerencia, liderazgo, valores, espacios universitarios, toma de decisiones.

ABSTRACT

Universityspaces are places where the learning process takes place, generating knowledge, as well as different administrative process that require efficient leadership, with the purpose of generating harmonious environments, based on values and ethics, where assertive decisions are made that facilitate achieving the proposed objectives. For the development of this research, a detailed bibliographical survey was carried

out on how management has been perceived since its beginnings and how leadership is seen based on the constant changes within university spaces. The following purpose is raised: To describe modern management based on leadership in university spaces. For the development of this research, a descriptive methodology of a documentary type was applied under a bibliographic design, for this purpose, content analysis was used as a technique and summaries and conceptual maps as a data collection instrument.

Descriptors: Management, leadership, values, university spaces, decision making.

A lo largo de los años, la gerencia ha experimentado una serie de cambios y transformaciones que han modificado sus concepciones y paradigmas. Estas transformaciones han evolucionado en función de los procesos y servicios que se desarrollan dentro de las organizaciones. En el caso de los espacios universitarios, también han experimentado estos constantes cambios, y por ende sus gerentes en búsqueda de mejoras continuas en cada uno de los procesos que ejecuta, debe asumir con responsabilidad cada una de sus acciones. Aunado a ello, debe implementar estrategias basadas en un liderazgo consciente, que conlleve a la armonía de sus espacios, a la integridad de los procesos y, por ende, a todo el personal que desempeña sus funciones en cada uno de ellos.

En función de lo antes descrito, es importante realizar la siguiente interrogante: ¿Cómo debería ser el liderazgo del gerente en los espacios universitarios en función de los tiempos cambiantes? Para ello, es necesario, hacer un recorrido por esas transformaciones que ha sufrido la gerencia con el pasar de los años y como se ha ejercido el liderazgo en cada paso que se ha dado.

En la Edad Antigua, los filósofos plantearon los primeros esbozos sobre la gerencia al verse en la necesidad de gestionar sus recursos para sobrevivir en un entorno inhóspito. Es decir, mientras llevaban a cabo sus actividades diarias, que requerían planificación, se dieron cuenta de que, a medida que estas tareas se volvían más complejas, necesitaban una organización más eficiente.

En este sentido, Bueno (2019), sostiene que "desde los períodos Paleolítico al Neolítico, el hombre tuvo la necesidad de organizarse con la finalidad de conseguir alimentos para su supervivencia y

resguardo de los suyos, todo ello con la aplicación de métodos rudimentarios que así lo garantizaran. Desde esos inicios, se planificaban, se organizaban y se dividían el trabajo bajo las directrices de un líder que conducía cada una de las actividades que ellos desarrollaban. En función de lo descrito Ramírez y Ramírez, (2016) refieren que:

> En estas primeras agrupaciones surgieron jefes que organizaban la actividad de las demás personas. El hombre primitivo caxaba (sic) animales. La cacería exigía inteligencia, astucia y necesidad de aprender a cazar en grupo. Es de suponer que debía existir alguna forma de racionalización del trabajo, de asignación de tareas bajo el mando de un jefe (p. 93).

Estos jefes o líderes organizaban sus tribus tomando en consideración el género de las personas para asignar y dividir las tareas o actividades que desarrollaban. Posterior a ello, continuaron desarrollándose cambios y trasformaciones por otras civilizaciones como en China, Grecia, Roma, Egipto, donde se representaba por la Gerencia Gubernamental y la aplicación de procesos como la planificación, organización, dirección y control.

Más adelante, en los siglos XVIII y XIX, la Revolución Industrial trajo consigo una serie de cambios y transformaciones desde el punto de vista tecnológico, socioeconómico y cultural. Se incrementaron las unidades de producción y surgió la necesidad creciente de mano de obra para llevar a cabo los procesos productivos, que incluían jornadas laborales extensas. En este contexto, comenzaron a desarrollarse funciones más complejas, así como un enfoque más estructurado en la planificación y distribución del

trabajo. Se establecieron principios para la ejecución efectiva de las diversas actividades.

A mediados del siglo XX, la evolución de la administración se intensifica, pero de manera más contextualizada, ya que esta disciplina se establece como una ciencia y el positivismo proporciona las bases para el Pensamiento Gerencial. Frederick Winslow Taylor (1856-1915) desempeñó un papel fundamental en este proceso al introducir en 1903 los principios de la Teoría Científica. A partir de entonces, "se comenzaron a implementar técnicas innovadoras que se centraban en la operatividad de los procesos, adoptando una visión reduccionista y mecanicista del ser humano como una máquina" Bueno (2019). Para Taylor, los líderes debían centrarse en satisfacer las necesidades de la organización, es decir, el objetivo era incrementar la eficiencia y alcanzar metas, sin considerar al trabajador en su dimensión humana; simplemente se le veía como un mecanismo destinado a trabajar y producir. Al respecto Túa (2024), acota que Taylor se centró en:

La organización científica del trabajo, se enfoca en las actividades que deben emprender los administradores para reemplazar los métodos empíricos de trabajo ineficientes y evitar la simulación sistemática; asimismo, implementó la selección científica y la capacitación del trabajador, tratando de ubicar al personal adecuado en el trabajo correspondiente y propiciar la educación y prosperidad del empleado. (p.22).

En 1916, el francés Henry Fayol (1841-1925) dio origen a la teoría administrativa clásica, considerando la administración como una disciplina social y universal. Para Fayol, era crucial el

uso de métodos en los niveles más altos de la jerarquía organizativa, ya que su enfoque se centraba en la gerencia y su estructura organizativa. Fayol categorizó las actividades de una organización en seis grupos: funciones técnicas, comerciales, financieras, contables, de seguridad y administrativas. Además, formuló una serie de principios desde una perspectiva jerárquica, pragmática y estructurada, que incluían la división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de dirección, unidad de mando, subordinación del interés individual al bien común, remuneración, centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de equipo.

En este contexto, Fayol presenta una definición de gerencia desde una perspectiva científica, integrándola dentro de su propuesta sobre la administración. Él la describe como el proceso de guiar una empresa hacia el logro de sus objetivos, optimizando al máximo todos los recursos disponibles y asegurando el desarrollo efectivo de sus funciones fundamentales donde el superior debe tratar a los subordinados de manera justa y respetuosa. Por otro lado, Max Weber (1862-1920) formula una teoría que explica el funcionamiento jerárquico de las organizaciones, caracterizada por un enfoque racionalista y eficiente, aplicable tanto a las empresas como a diversas formas de organización social. Esta teoría se basa en una estructura jerárquica del trabajo, donde cada individuo deba ubicarse en la organización según su especialización y competencias.

Ruíz (2019) destaca que la teoría burocrática de Weber "proporcionará el más alto grado de eficacia en el trabajo y en la organización, cuyo objetivo será abordar los problemas de la sociedad y, por extensión, los de las empresas" (p. 15). Por su parte,

Castillo (2009), refiere que Max Weber define el liderazgo como aquel "que descansa sobre una dedicación especial a la santidad, el heroísmo o sobre el carácter ejemplar de una persona individual y sobre patrones normativos o sobre ordenes reveladas u ordenadas por él" (p.4). Al respecto se puede decir, que Weber sostenía que el liderazgo debía ser autocrático, participativo y liberal, ya que los subordinados recibían órdenes que debían cumplirse, pero a su vez, la postura de cada uno de los empleados era consideraba para la toma de decisiones.

En este marco, surge la perspectiva de Elton Mayo (1880-1949), pionero en el enfoque de recursos humanos, quien subrayó que las necesidades de los trabajadores están íntimamente relacionadas con sus sentimientos. Según Mayo, los empleados requieren relaciones interpersonales y comunicación, lo que implica que el éxito organizacional depende en gran medida de la satisfacción y motivación de su personal.En este sentido, Esquivel (2024) señala que para Mayo, el liderazgo que se ejerce debe ser eficaz, que implicahabilidades interpersonales, empatía y la capacidad de comunicarse de manera efectiva, es decir, los gerentes deben fomentar un ambiente de confianza y colaboración.

Abraham Maslow (1943) realiza una aportación fundamental con su pirámide de necesidades, que establece una jerarquía en las motivaciones humanas, organizada de la siguiente manera: 1) necesidades fisiológicas, 2) necesidades de seguridad, 3) necesidades sociales, 4) necesidades de estima o reconocimiento, y 5) autorrealización. Al respecto, se puede decir que, para Maslow, los gerentes debían preocuparse por el desarrollo de la autoestima y la salud psicológica de los

empleados y por su necesidad de autorrealización, para que fueran capaces de realizar sus funciones de manera óptima.

A partir de la década de 1960, el enfoque de la gestión se centra tanto en los empleados como en los procesos. En este sentido, Lara, Rodríguez y del Canto (2016) sostienen que desde entonces los enfoques más relevantes de la gerencia han sido el enfoque sistémico, que permite a los gerentes tener una visión más amplia de la organización y les ayuda a identificar patrones y eventos en el entorno laboral, acercándose así a la dinámica real de las organizaciones.

En segundo lugar, se menciona el sistema de contingencia o situacional, que establece que "los dirigentes deberían diseñar las organizaciones, definir objetivos y reformular las políticas y los planes de acuerdo con las condiciones predominantes del entorno" (p. 25). Este sistema integra la teoría de la gestión y las complejas transformaciones que experimentan las organizaciones. Por último, se presenta el sistema cultural, que considera como elementos clave los valores, políticas, creencias y conductas; estos factores son fundamentales en la identidad y personalidad que relacionan a ciertas organizaciones.

La teoría de los sistemas, formulada por Bertalanffy (1945) (recogida en 1968, p. 56), define un sistema como un "complejo de elementos interactuantes". Sin embargo, Hall y Fagen (1956) enfatizan que estas interacciones emergen del comportamiento del sistema como un todo. Por lo tanto, podemos afirmar que un sistema es un conjunto de elementos interrelacionados que poseen una característica de totalidad. En este contexto, la teoría de sistemas se centra en la interacción entre las partes, en lugar de analizar las partes de manera aislada. En esencia, lo

que constituye un sistema es la "relacionalidad" de sus componentes. En este sentido, era crucial fomentar la sinergia entre los miembros de la organización, asegurando que todos los procesos estén interconectados para alcanzar los objetivos propuestos.

Más adelante, Terry (1999) define la gerencia como un proceso que implica guiar y dirigir a un grupo de personas hacia las metas y objetivos de la organización. Por su parte, Túa (2024) sostiene que, para lograr las metas deseadas, "el gerente debe ser capaz de trabajar con grupos de personas, delegando tareas, resolviendo conflictos o adversidades que puedan surgir, y negociando con diversos actores dentro y fuera de la organización" (p. 22). La delegación de funciones es fundamental, porque permite al gerente concentrarse en otras actividades estratégicas, en las relaciones con sus empleados y en la toma de decisiones efectivas.

La definición de gerencia propuesta por Sallenave (2002), resalta la complejidad y multifuncionalidad del rol gerencial en una organización. Al considerar la coordinación de recursos humanos, físicos, tecnológicos y financieros, se entiende que la gerencia no se limita simplemente a la ejecución de tareas, sino que abarca un enfoque holístico y estratégico.En este sentido, la importancia de la planificación se convierte en un pilar fundamental para establecer los objetivos organizacionales, mientras que la organización se orienta a estructurar eficientemente los recursos para alcanzar esos objetivos. La dirección implica guiar y motivar al personal, y el control se refiere a la evaluación y ajuste continuo de los procesos y resultados.

Además, la incorporación de elementos como la estrategia y la

cultura organizacional resalta la necesidad de que los gerentes no solo se enfoquen en aspectos operativos, sino que también desarrollen una visión a largo plazo y promuevan un ambiente laboral que fomente el compromiso y la innovación. Esto sugiere que la práctica gerencial debe adaptarse constantemente a un entorno cambiante, y que los líderes deben estar preparados para gestionar dinámicas complejas y a menudo impredecibles.

Stoner, Freeman y Gilbert (2003) definen la gerencia como "un proceso que implica planificar, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de una organización, así como utilizar todos los recursos disponibles para alcanzar las metas deseadas" (p. 6). En el mismo año, Maucher (2003) señala que la gerencia proporciona una dirección organizacional al establecer metas y definir estrategias. Además, esta función es crucial para interpretar el entorno externo y evaluar la efectividad de la empresa. Según este autor, el gerente es quien dirige plenamente a su personal, indicándoles las funciones y actividades que deben desempeñar.

Por otro lado, Drucker (2004) sostiene que la labor gerencial es un proceso continuo, en el que se pueden identificar tres acciones fundamentales que resumen las posibilidades de funcionamiento organizacional. La primera acción consiste en alcanzar los propósitos de la organización mientras se cumple con su misión; la segunda implica gestionar la productividad laboral y promover el desarrollo profesional de los trabajadores. Finalmente, la tercera acción se refiere a asumir los impactos y responsabilidades que conlleva la gestión. Estas definiciones resaltan las fases de planificación, organización, dirección y control dentro de una institución, de acuerdo con la práctica

adoptada para cumplir con sus objetivos, metas, misión y visión. Aunado a ello, Drucker refirió que

Las empresas, incluyendo muchas de la naturaleza peculiar como las universidades deben empezar a experimentar nuevas formas corporativas…especialmente trabajando con alianzas, con socios y operaciones a riesgo compartido, y definiendo nuevas estructuras y nuevas tareas para la alta gerencia (p.280).

En relación con la evolución de la gerencia, Túa (2024) menciona que, desde el año 2017, Pérez y Moreno señalaron que, gerencialmente:

Debe darse un proceso de transformación, donde se requiere de una gerencia con conductas y comportamientos acordes con una nueva forma de liderazgo, requiriendo, por tanto, de un líder agente generador de cambio y adaptación organizacional, quien debe contar con la aceptación de sus grupos de interés y considerar, como criterios de eficacia: (a) niveles para satisfacer soluciones a los problemas de la sociedad desde la dimensión o proceso medular de extensión, (b) grado de acreditación nacional e internacional para la dimensión o proceso medular de docencia, (c) grado de incremento del conocimiento en la dimensión o proceso medular de investigación y (d) grado de utilización de los recursos en la dimensión apoyo a la gestión.(p.24)

En coherencia con lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que la gerencia está experimentando un cambio significativo a medida que avanza el tiempo, adoptando nuevas posturas que fortalecen los procesos de gestión en toda organización. En este sentido, Barroso (2005:27) señala que los

gerentes prestan más atención a los aspectos teóricos y técnicos de los procesos que al desarrollo de las culturas que guían a las organizaciones y a su personal hacia un alto desempeño. Además, menciona que se fomenta "una gerencia situacional pragmática que carece de un liderazgo ético". Por lo tanto, es crucial destacar que, en los entornos universitarios, muchas veces se busca resolver problemas a través de decisiones fundamentadas en experiencias anteriores. Aunque en algunas situaciones estas decisiones pueden ser beneficiosas, en otros casos no lo son, porque no logran responder adecuadamente a la incertidumbre y a las expectativas del entorno educativo actual.

Es fundamental considerar la perspectiva de Lussier (2005), quien afirma que el gerente actúa como líder de su equipo, además de ser un seguidor y ejecutor de las políticas, planes y programas de la empresa. Esta figura decide y asume la responsabilidad de sus decisiones, por lo que debe tomar con seriedad las riendas de la organización y controlar los recursos, con el fin de maximizar su potencial.

Asimismo, es relevante señalar que la noción de liderazgo se refiere a la capacidad de un individuo para guiar y dirigir su organización con pasión, respeto y responsabilidad, con el objetivo de alcanzar las metas establecidas. En este sentido, Robbins (1999) destaca que el liderazgo implica hacer un esfuerzo por influir en el comportamiento de los demás, orientándolo hacia el logro de objetivos organizacionales, individuales y personales. Por lo tanto, es crucial inferir que los gerentes deben seguir formándose y capacitándose, adaptándose constantemente a los cambios y transformaciones de un mundo cada vez más complejo.

El líder debe ser capaz de identificar las diversas situaciones que pueden surgir y fomentar una mayor integración entre todos los miembros de la organización. Es fundamental que inculque y promueva los valores y principios éticos que deben guiar todos los procesos gerenciales. Además, debe influir en los demás para facilitar la aceptación de los cambios necesarios, manteniendo una comunicación asertiva en todo momento. Esto permitirá tomar decisiones más acertadas y alcanzar posiciones de liderazgo en un mercado complicado como el actual. En este sentido, Kotter (2000) sostiene que:

El elemento principal para lograr esta transformaciónes la gestión del cambio, y que ésta puede revelarse desde dos patrones importantes: el primero es que el cambio tiende a ser asociado a un proceso de múltiples pasos, que da lugar a la energía y motivación suficientes para superar todas las fuentes de inercia; y el segundo, tiene que ver con que este proceso de cambio es impulsado solo por un liderazgo de alta calidad y no simplemente una administración excelente. (p.207)

Por lo tanto, si los gerentes de las organizaciones no ejercen un liderazgo firme y competente, los cambios y transformaciones culturales no se llevarán a cabo de manera efectiva. En este sentido, Drucker (1973:121) sostiene que el liderazgo permite que una persona aspire a metas elevadas, eleve su desempeño más allá de lo habitual y desarrolle su personalidad a partir de principios, conductas y responsabilidades, todo ello guiado por el respeto hacia quienes lo rodean y hacia su labor. Además, Drucker (1999: vii), atento a la influencia del cambio en las organizaciones, argumenta que el liderazgo también está relacionado con la manera en

que una persona enfrenta grandes desafíos, preparándose a sí misma y a su entorno institucional para enfrentar transformaciones significativas.

Según este autor, los líderes deben ser capaces de influir en las diversas situaciones que se presenten. Esto implica la capacidad de modificar lo que ya se está haciendo, así como de emprender nuevas ideas y llevar a cabo iniciativas innovadoras y diferentes. Todo ello requiere asumir con total responsabilidad las relaciones y las acciones que se generen. Esta perspectiva se alinea con lo que señala García (2016), quien indica que:

En las organizaciones que continuamente se reinventan, nunca antes se había pedido a los líderes, que cambiasen tan drásticamente y que conjugaran una amplia gama de posibilidades y talentos para tener éxito. El reto que hoy enfrentan los líderes, está en cómo dominar efectivamente el arte del cambio, por lo que deben asumir este compromiso haciendo un llamando a la participación, e invitando a la innovación, hacia la búsqueda de lo que pueda dar resultado en una idea nueva. (p.56)

Por eso, es fundamental que un buen gerente integre un liderazgo adecuado en su gestión, ya que esto le proporciona las herramientas necesarias para que los empleados puedan desarrollar sus habilidades, destrezas, competencias y capacidades, facilitando así el cumplimiento de las metas organizacionales. El gerente debe fomentar la sinergia entre todos los elementos involucrados en los procesos, lo que requiere una postura de liderazgo que articule todas las actividades y procesos cotidianos. De este modo, se podrán alcanzar los objetivos con altos estándares

de calidad, rendimiento y productividad.

Aunado a ello, debe propiciar un ambiente cónsono con una cultura armoniosa llena de valores como el respeto, la solidaridad, la cooperación, la integración, donde se considere la postura de todos los miembros de la organización. Es aquí donde entra lo señalado por Kofman, (2008), al referir que se debe tener empresas conscientes, donde sus gerentes deben ejercer un liderazgo consciente, donde se evalúen en primer lugar las fortalezas y debilidades de sí mismo, para luego poder comprender al mundo que lo rodea, para así lograr una mayor interacción entre todos los miembros de la organización, que facilite la toma de decisiones y por ende el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Por otro lado, Kofman (2008), asevera que "un gran gerente ejerce su liderazgo por medio de la responsabilidad incondicional, la integridad esencial, la humildad constructiva, la coordinación impecable y la maestría emocional".En otras palabras, se refiere a las habilidades que un gerente, en su rol de líder, debe dominar para desempeñar sus funciones de manera efectiva dentro de la organización. Una vez que el gerente ha adquirido estas habilidades, es crucial que el resto del personal, también las desarrolle. De este modo, todos podrán ser conscientes de sus acciones, lo que permitirá una ejecución y desarrollo de actividades de manera integrada y óptima. En este ambiente, valores y principios éticos fundamentales como el respeto, la solidaridad, la comprensión y la cooperación prevalecerán, contribuyendo al bienestar colectivo de la organización. En función de lo antes descrito, Kofman, (2008), señala que un líder consciente se encarga de:

Reducir las dificultades" con el fin de que otras personas no tengan que enfrentar un desafío de tanta magnitud para convertirse en protagonistas. También se encargan de "aumentar las dificultades" para que a otras personas les resulte imposible permanecer en la organización como víctimas. (p. 105)

A partir de lo expuesto por el autor mencionado, se puede afirmar que un líder consciente desempeña un papel fundamental en ayudar a las personas a identificar sus propias debilidades y fortalezas, así como en guiarlas hacia el autoconocimiento y el reconocimiento de su responsabilidad. Este tipo de liderazgo tiene un impacto significativo en la cultura organizacional, por lo que es esencial que el líder actúe con plena conciencia y una perspectiva integradora. Al fomentar objetivos compartidos, cada miembro de la organización puede reconocerse a sí mismo y asumir la responsabilidad de sus acciones. De este modo, se crea un ambiente de colaboración y una visión común que permite alcanzar las metas establecidas de manera efectiva.

Por ello, es fundamental que en las instituciones universitarias se cuente con gerentes que dirijan sus procesos bajo un liderazgo consciente. Es esencial que todos los departamentos trabajen de manera coordinada, valorando la perspectiva de cada miembro de la organización antes de tomar decisiones. Asimismo, debe prevalecer un compromiso ético y moral que fomente valores como la solidaridad, la cooperación, el respeto, la tolerancia y la competitividad saludable. Todo esto contribuye a crear un clima organizacional que refleje verdaderamente lo que aspiramos a ser.

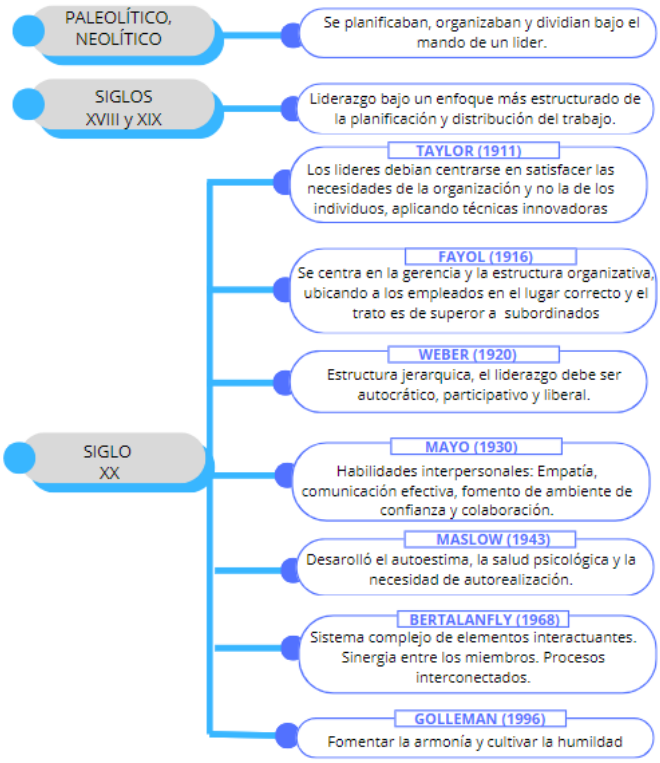
En este escenario, Mogollón (2018) señala que es importante afirmar que la gerencia universitaria se centra en la acción, organización, ética y valores con énfasis en el desarrollo humano orientado a dirigir y hacer cumplir los procesos de integración y cambio institucional de manera eficiente. (p.1). Por su parte Bass, B (1985), también argumentaba que, si bien el líder se convierte en un agente transformador para generar mejoras en la organización,también puede realizarlo con un sentido ético y de responsabilidad social corporativa con los grupos de interés implicados en un determinado contexto cultural.

Partiendo de lo anterior, Goleman (1996), sostiene que la unidad de trabajo no será el individuo, sino el equipo, y por ello, partiendo de los elementos que utiliza para definir la Inteligencia Emocional (IE), los líderes fomentarán la armonía entre las personas y los equipos, de forma que "la armonía" será un bien cada vez más preciado en el mercado laboral, es decir, desde su planteamiento, se podrá el máximo provecho de las aptitudes de los miembros más talentosos y creativos del equipo, lo que nos lleva a pensar que la Inteligencia es considerada como Colectiva Emocional o Grupal, debido a que es un elemento que contribuye de forma directa a la eficacia y eficiencia del equipo y por ende a la cultura e identidad de la organización.

Es fundamental subrayar que los gerentes, quienes lideran y toman decisiones en sus equipos, deben cultivar la humildad necesaria para reconocer y validar las opiniones, pensamientos y sentimientos de todos los miembros de su equipo. Es crucial que comprendan que no son los únicos poseedores de la verdad y que deben fomentar un ambiente donde se busquen soluciones creativas, valorando el aporte de cada individuo y escuchando sus

perspectivas. Solo así podrán asumir con responsabilidad el rol que les ha sido asignado dentro de la institución.

En este sentido, es esencial que los espacios universitarios respondan



organización en un actor competitivo en el mercado. En el contexto de las instituciones universitarias, esto se traduce en un ambiente organizacional positivo y un rendimiento destacado de sus egresados.

En función de todo los expuesto anteriormente por los diferentes autores, se resume de forma esquemática, como se visibiliza el liderazgo en la gerencia con el pasar del tiempo y como se vislumbra en la gerencia moderna en los espacios universitarios.

Esquema sobre el Liderazgo en la Gerencia

Una vez descrito el esquema, donde se señalan cada uno de los elementos que el líder debe considerar a la hora de gerenciar cualquier organización, es importante señalar que el líder de los espacios universitarios debe responder a las demandas y necesidades de todos los miembros de la institución, debe establecer responsabilidades compartidas, donde todos sean partícipes, inspirar y motivar a un mejor desempeño, valorar el esfuerzo de todos, incentivar a la formación permanente, para así lograr un ambiente organizacional armonioso donde predominen valores éticos como la solidaridad, la responsabilidad, la honestidad,

el respeto, la cooperación, entre otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barroso, M. (2005). ***Meditaciones Gerenciales. Venezuela***: Editorial Galac.

Bass, B.M. y Rivas, C, (2006). ***LiderazgoTransformacional***. New YerseyEarbaum Associate.

Beltrán, J. y López, J. (2018). ***Evolución de la Administración.*** Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigó, Medellín Colombia.

Bertalanffy, L. (1976). ***Teoría General de los Sistemas.*** Fondo de Cultura Económica. México.

Bueno, A. (2019). ***Visión Histórica de la Gerencia: desde la perspectiva universitaria para la atención de los adultos mayores***. Revista arbitrada interdisciplinaria de Ciencias de la Salud: SALUD Y VIDA. Vol. 4, Núm. 7. Universidad Nacional Experimental Politécnica Francisco de Miranda. Coro. Venezuela.

Castillo, E. (2009). ***¿Es el liderazgo carismático una característica de la democracia latinoamericana, o el resultado de una falla estructural de los sistemas y procesos políticos de la región?***II Jornada del CENSUD y IV encuentro del CEPRI. Argentina

Drucker, P. (1973). ***Gerencia: Tareas, Responsabilidades y Prácticas***. 6ta edición. 2da reimpresión. Argentina.

Drucker, P. (1999). ***Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI***. Editorial Norma, Bogotá.

Esquivel, A. (2024). ***La Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo.*** Visión Humana. Ciudad de México.

García, M. (2016).***Liderazgo resiliente en el gerente universitario: corpus teórico desde la termodinámica del No-Equilibrio.*** Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Coro. Venezuela.

Goleman, D, (1996). ***Inteligencia emocional.*** Ed. Kairos, Barcelona.

Kotter, J. (2000). ***El líder del Cambio. Un plan de acción del especialista en liderazgo de negocios más afamado del mundo.*** Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores. México D. F. p. 207.

Mogollón, A. (2018). ***Gerencia universitaria desde una perspectiva de cambio y transformación.*** Revista ARGE. Vol. 12. N° 23. Edición Especial.

Ramírez, C., y Ramírez, del M. P. (2016). ***Fundamentos e historia de la administración***. Bogotá: Ecoe Ediciones

Ruíz, L. (2019). ***La Teoría de la burocracia de Weber: sus ideas y características.*** Revista Psicología y mente. Disponible en https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-de-burocracia-weber.

Sallenave, P. (2002).***Gerencia Integral. ¡No le Temas a la Competencia, Témela a la Incompetencia!*** Grupo Editorial Norma.

Terry, G. (1999). ***Principios de Administración***. Cuarta Edición. Editorial Continental.México D.F. México.

Túa, M. (2024). ***Geometría de la Gerencia Universitaria. Una visión desde la Homología.*** Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda. Coro. Venezuela

CIENCIA, ÉTICA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

AUTORES:
CAMPOS JOSÉ
REYES OSWALDO

RESUMEN

Uno de los grandes desafíos en el campo de la investigación educativa se corresponde a vincular de forma indivisible la ciencia con la ética, más en estos momentos de postmodernidad en los cuales proliferan manifestaciones de acción profesional en dichos ámbitos no apegados a una dimensión axiológica, ello, ha conducido a un panorama de incertidumbre sobre hasta dónde llegar con el desarrollo científico sin tomar en cuenta las implicaciones o consecuencias que pueda traer esto a la humanidad, al planeta y demás formas de vida. En este sentido, reflexionar sobre la ciencia, la ética e investigación educativa en el marco de un mundo global, cambiante, complejo y contradictorio, es el propósito de esta producción. Por tanto, se asume un estilo de pensamiento introspectivo vivencial, además, se recurre a un proceso indagatorio de revisión bibliográfica en fuentes de reconocido valor académico, hilando de forma coherente ideas referentes al asunto focal de estudio

Palabras Claves: Ciencia – Ética – Investigación Educativa

ABSTRACT

One of the great challenges in the field of educational research corresponds to linking science with ethics in an indivisible way, especially in these moments of postmodernity in which manifestations of professional action proliferate in these areas not attached to an axiological dimension, this , has led to a panorama of uncertainty about how far to go with scientific development without taking into account the implications or consequences that this may bring to humanity, the planet and other forms of life. In this sense, reflecting on science, ethics and educational research within the framework of a global, changing, complex and contradictory world is the purpose of this production. Therefore, an introspective experiential style of thinking is assumed, in addition, an investigative process of bibliographic review is used in sources of recognized academic value, coherently weaving ideas referring to the focal issue of study.

Keywords: Science – Ethics – Educational Research

Investigar a juicio de quienes sistematizan esta producción, es un proceso indivisible de los hombres que emerge desde sus primeros días habitando el planeta tierra, pues la curiosidad por lo desconocido representa un aspecto innato de su condición de ser social y transformador de realidades. En este sentido, el que en estos momentos de postmodernidad experimente la humanidad procesos de crecimiento, desarrollo y progreso se debe en gran medida a esa constante dinámica de cambios derivada en efecto de la empírea, seguida de la actividad científica en la cual se involucran aspectos de la racionalidad, la reflexión y la crítica sobre la comprensión e interpretación de fenómenos naturales y sociales.

No obstante, sobre el particular de la investigación educativa Ramas et al, (2024) resaltan que puede esta: "causar un impacto profundo, principalmente en tres aspectos ya que incide en la mejora de la práctica, en la innovación y como fundamento para el diseño de políticas educativas". Por su parte, Espinosa y Calva (2020) al integrar la ética en el campo de la investigación educativa refiere que es esta: "un factor presente en cualquier ámbito del quehacer humano, que con frecuencia se ve vulnerada por disímiles razones".

Cabe destacar, que un aspecto clave en el marco del desarrollo de la ciencia y la investigación educativa, se corresponde al hecho de asumir estas, desde una dimensión ética, ello, con el fin de que sus implicaciones en su ámbito de acción sean no cuestionables, por un proceder, no ajustado a lo normativo y a las aspiraciones de una comunidad social global que pretende contribuciones de la

ciencia y la investigación para la mejora de su calidad de vida.

Sobre este particular, un buen ejemplo de ello, se muestra con la emergencia sanitaria por el COVID-19 la cual tuvo sus orígenes, según reportes de distintas agencias y medios de comunicación, producto del desarrollo de la actividad científica, sin apego a una postura ética que concibiera el impacto de una investigación centrada en la irracionalidad, desasosiego y sin sentido humanista, hecho que como consecuencia derivó en la muerte de miles de personas y un derrumbe de las actividades económicas y sociales del hombre, incluyendo en gran medida la educativa.

En tal razón, se destacan las ideas de Martin (2010) al detallar que el desarrollo de la ciencia y de la tecnología ejerce desde finales del siglo XIX una influencia decisivamente profunda sobre el conocimiento y la valoración del mundo físico y, en general, sobre todos los aspectos de la vida individual y social. Sin embargo, las fallas en la determinación y solución de las necesidades de carácter prioritario y la tendencia a los patrones únicos y excluyentes, con los problemas físicos y éticos producidos por estos aspectos, han generado como respuesta el concepto de la post-ciencia, propuesta ética enfocada en considerar la responsabilidad del hombre científico y del hombre común sobre sus acciones en la búsqueda de soluciones y nuevos conocimientos, partiendo del respeto fundamental por la vida (biocentrismo), y de los principios de tolerancia e integración.

Cabe destacar, el aumento en los últimos años de fallos éticos en la investigación educativa, por lo que a continuación se definen cuáles son estos problemas éticos desde la postura de diversos

autores como Abreu (2017) y Paz (2018), quienes han realizado estudios sobre la deshonestidad académica, identificando:

1. Problemas éticos respecto a los participantes. Esta falencia ética está dada por el incumplimiento en las investigaciones educativas del principio ético del respeto, quebrantando la autonomía de los participantes.

2. Problemas éticos en el desarrollo del trabajo. Estos están dados por los errores cometidos, tanto involuntaria como intencionalmente en la planificación, desarrollo y/o divulgación de los resultados. Lo que es provocado por la toma incorrecta de decisiones que se apartan de los principios éticos que rigen la actividad o por el uso incorrecto de metodologías y procesamiento de la información.

3. Problemas éticos del propio investigador. Son los errores inherentes a la falta de valores éticos del investigador educativo, que puede conducirlo al fraude, manipulando los datos e información para cumplir con las expectativas puestas en los resultados.

4. El plagio. Es uno de los problemas éticos más frecuentes, y que ocasiona más daño a la labor científica. Está dado por la apropiación parcial o total de las ideas o resultados de otros autores sin su debido reconocimiento.

5. Empleo de datos falsos. Es un problema ético que guarda estrecha relación con los problemas éticos del

investigador. Los datos falsos ocasionan la vulneración de los resultados y la falta de veracidad de las conclusiones.

Sin dudas, ante los fallos éticos expuestos, es preciso señalar que el quehacer científico y de investigación en educación demandan por estos días una forma distinta de llevar a cabo procesos para el crecimiento, desarrollo y progreso de la ciencia, por tanto, se enfatiza en las responsabilidades de las personas que hacen ciencias apegadas a un sistema de valores en los que como premisa se tengan el valor a la vida, la preservación del planeta y el respeto a la diversidad de pensamientos.

En este orden de ideas, lo expuesto nos invita a reflexionar sobre cuándo y por qué la ciencia y la ética se entretejen como un todo inseparable dando sentido al desarrollo de la actividad científica para una mejora de la calidad de vida humana. Es fundamental comprender como describe Martín (2010) que la ética trasciende todo lo que hacemos, por lo que sin duda, incide también en cómo hacemos la ciencia. Entendemos por ciencia el trabajo de descubrir cómo funciona el universo, cuáles son sus leyes de funcionamiento, cómo las podemos modelar, y en definitiva cómo podemos prever mejor el futuro.

No obstante, en esta producción es pertinente resaltar desde una postura crítica reflexiva cómo los factores axiológicos influyen en la investigación educativa desde la práctica docente; sobre esta interrogante, es posible referir que las pautas de conducta respecto a la forma de conducir la actividad de investigación enmarcada en valores aplicables en nuestros entorno profesional y laboral determinan un código de ética

que permite al profesional docente ajustarse a lo moral y al correcto proceder, manteniendo una conducta apropiada y transparente sobre los modos y procedimientos con validez, confiabilidad y rigor científico requeridos en una investigación de valor académico.

No obstante, el debate sobre las implicaciones de la ética en la ciencia y la investigación educativa se da en términos constructivos, pues el dialogo entre quienes hacen parte de este escenario, da aportes que enriquecen emergentes enfoques en los cuales se asume el hecho de investigar la realidad en el contexto de la educación y sus procesos, siendo estos, de orden cuantitativo y cualitativos, habría que decir, desde el pensar de quienes suscriben esta producción, no deben considerarse estas posturas con un sentido peyorativo, dado que cada una en su forma, genera contribuciones al desarrollar nuevos conocimientos que derivan en alternativas para la solución de problemas en los entornos de enseñanza y aprendizaje.

Es así como, desde una postura crítica, definir problemas de investigación en torno al quehacer educativo, atendiendo a la ética como eje neurálgico en este proceso, exige reconocidas competencias en métodos de indagación validos, confiables y de alto rigor científico, además de un patrón de conducta apegado a la moralidad y no fuera de esta, ello, con el propósito de que pueda avanzarse en el desarrollo de una ciencia útil, que impacte desde los procesos de investigación en la mejora de ese fundamental hecho social llamado educación.

Finalmente, otro aspecto importante en la investigación educativa, es el asunto vinculado

a los dogmas y relativismos, pues, es este un hecho, que se entreteje con la dimensión ética, pues al asumir con amplio criterio el respeto a todas las corrientes del pensamiento, es posible superar el obstruccionismo epistemológico, por lo cual se puede avanzar en el campo de la investigación social centrada en la educación. También un elemento más que considerar en el tema de lo ético es el foco de como se comprende e instrumenta la objetividad y subjetividad en correspondencia con los desafíos metodológicos.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Abreu, S. A. (2017). La Ética en la Investigación Educativa. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. *Revista Scientific*, 2(4), 338-350.

Espinosa, E y Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. URL: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400333&script=sci_arttext

Martín, V. (2010). Ciencia y Ética: hacia un nuevo paradigma. URL: http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/conscienciaydialogo/article/view/979

Paz, E. (2018), la ética en la investigación educativa. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 6(1), 45-51. URL: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2218-36202020000400333000000&lng=en

Ramas Arauz, F. E., Wellens, A. G., Silva, A. M. P., Altamirano, L. G., Cruz, A. V., Lozada, G. L., Pasos, H. Y. R., Ruiz, N. G., Fabila, G. S., Colin, R. M., Guerrero, A. B. D., Onana, J. M. M., & Ortega, A. A. (2024). *INVESTIGACION EDUCATIVA*. Editorial Newton Edición y Tecnología Educativa.

URL:
https://books.google.es/books?hl=
es&lr=&id=KQ4lEQAAQBAJ&oi=fnd
&pg=PT6&dq=investigaci%C3%B3n
+educativa+y+etica+2000+2024&
ots=DQ5OJVhuja&sig=8sED38tfDA
p4U9jc63t9cph9bPM#v=onepage
&q&f=false

LIDERAZGO TRANSFORMADOR DEL DIRECTORPARA CONSOLIDAR EL PROGRAMA "TODAS LAS MANOS A LA SIEMBRA"ESCUELA PRIMARIA LEONIDAS BERMUDEZCIRCUITO

AUTORA:
CARRASQUERO SUARCE IRIS GREGORIA

RESUMEN

El presente trabajo de investigación consistió en demostrar la importancia que tiene el liderazgo transformador del director para la consolidación del programa"todas las manos a la siembra" en las instituciones que conforman del Circuito Educativo N°1 de la parroquia Capatárida. En la investigación, se utilizó como método la investigación acción participativa transformadora, lo cual hace comprensible el problema que está presente en la institución y su resolución con miras a mejorar la calidad de la acción dentro de ella. Se fundamenta en el paradigma socio crítico de interés emancipador o liberador. El enfoque de esta investigación es cualitativo, estudia la realidad en su contexto natural y como sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas y con la realidad social que se pretende transformar.La línea de investigación asumida fue la gestión administrativa de instituciones educativas orientada al desarrollo de procesos de investigación y formación que contribuyan con la transformación de las prácticas, la creación e innovación de los procesos administrativos presentes en las instituciones educativas. Los actores involucrados son un docente con función directiva, seis docentes de aula, cuatro docentes especialistas, tres administrativos, dos obreros, dos madres cocineras, setenta padres, madres y representantes y la investigadora del trabajo de grado. Se utilizó la técnica de la observación participativa y la entrevista con el objetivo de persuadir al colectivo educativo y comunitario, para la obtención de información. Los resultados obtenidos permitieron evidenciar

quees necesaria la integración de los directivos con la comunidad donde se trabaja, conocer las necesidades que tienen, aprender a priorizar, planificar las acciones en conjuntos para darle solución a las problemáticas que se vayan presentando.

Palabras descriptivas: liderazgo transformador, director, programa

SUMMARY

The present research work consisted of demonstrating the importance of the director's transformative leadership for the consolidation of the "all hands to the sowing" program in the institutions that make up Educational Circuit No. 1 of the Capatárida parish. In the research, transformative participatory action research was used as a method, which makes understandable the problem that is present in the institution and its resolution with a view to improving the quality of the action within it. It is based on the socio-critical paradigm of emancipatory or liberating interest. The approach of this research is qualitative, it studies reality in its natural context and how it happens, extracting and interpreting phenomena according to the people involved and the social reality that is intended to be transformed. The line of research assumed was the administrative management of educational institutions oriented to the development of research and training processes that contribute to the transformation of practices, the creation and innovation of the administrative processes present in educational institutions. The actors involved are a teacher with a managerial function, six classroom teachers, four specialist teachers, three administrators, two workers, two cook mothers, seventy fathers, mothers and representatives and the researcher of the degree work. The technique of participatory observation and interview was used with the objective of

persuading the educational and community group to obtain information. The results obtained made it possible to show that it is necessary to integrate managers with the community where they work, to know the needs they have, to learn to prioritize, to plan joint actions to provide solutions to the problems that arise.

Descriptive words: transformational leadership, director, program

Introducción

Las transformaciones aceleradas que se deben dar antes los cambios de un mundo globalizado, exigen renovar la concepción y estilos de liderazgo por uno más visionario audaz, innovador e imaginativo, capaz de correr riesgo para cumplir la misión organizacional. Es por ello, que el campo educativo no escapa a esta realidad de transformación, acorde con la evolución de la sociedad planteando la necesidad de un nuevo estilode director, ya que ellos tienen la misión de dirigir tanto los procesos pedagógicos como administrativos de una institución educativa por lo que se hace necesario mejorar los estándares de calidad y contenidos, para asegurar el desarrollo del conocimiento teórico-práctico en los estudiantes.

Bajo esta premisa, se pretende que un liderazgo transformador puede conducir los procesos de cambios en la misma comunidad, organización y su entorno, este tipo de liderazgo es más emprendedor e innovador teniendo su centro y su fuerza en todos los niveles de la organización en el análisis sistemático de los factores que determinan una situación con el fin de tomar decisiones acertadas con arreglos a las oportunidades la evaluación de los riesgos y el control de las amenazas.

Según Zamora y Salazar (2010), plantean y enfatizan que para tener un liderazgo transformador, se requiere de un cambio en la forma de actual, precedido de una transformación de cómo se piensa y se siente. El liderazgo transformador es aquel que emerge del trabajo compartido con sus iguales, en este sentido; el liderazgo es una construcción social, hacerse parte del liderazgo transformador es considerarse

parte de un proceso de construcción de direcciones compartidas de liderazgo social.

Un líder es aquel que da los pasos necesarios para superar las necesidades de su comunidad y trabaja para la acción compartida de las expectativas comunes es allí donde reside su legitimidad (El Troudi, 2017). En tal sentido el liderazgo transformador, se ha convertido en un elemento primordial para los docentes con función directiva ya que es parte de la gestión educativa ya que,es en este punto, donde radica la importancia de que en las instituciones educativas se cuente con este tipo de director, dinamizador de los procesos y en el marco de la democracia participativa y protagónica, ellos solo es posible si está profundamente consustanciado con la comunidad en la cual se trabaja.

En el proceso de investigación que se realizó en las instituciones del circuito N° 1, se logró detectar un nudo crítico, relacionado con la falta de liderazgo en el director para consolidar el cumplimiento de las actividades del programa "todas las manos a la siembra" (PTMS). Para la autora de esta investigación fue interesante e importante lograr el cambio de actitud del colectivo de esta institución educativa; ya que aseguraría con ello el logro de los propósitos del programa "todas las manos a las siembras" y por su puesto el realce de la calidad educativa.

El Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE) a través de la resolución N° 024 del mes de abril del 2009, implementó en todos los niveles educativos, el programa todas las manos a la siembra, como parte integral del currículo del sistema educativo venezolano, y desde esta primicia es donde nace mi inquietud, ya

que han pasado diez años y aún no se ha podido consolida el programa PTMS en las instituciones del municipio Buchivacoa; sabiendo que el MPPE años tras años envía las orientaciones pedagógicas Nº 5, y todavía en algunas instituciones educativas existe debilidad para su implementación considerando que el programa PTMS, no es un hecho aislado del currículo.

De esta realidad, no escapa la Escuela Primaria ¨Curuquebo¨ , ya que a través de observación directa, se pudo evidenciar que el colectivo educativo presenta poca motivación y alta apatía por lo que no le da la importancia y relevancia que tiene y exige el programa. Partiendo de lo expuesto anteriormente, es que nace la presente investigación, haciéndose necesario la transformación de los colectivos educativos de esta institución, siendo este un requerimiento impostergable para el logro de la ejecución eficiente de este programa. A partir de la problemática planteada se formula la interrogante: ¿Cómo lograr el impulso asertivo y protagónico del colectivo educativo, para la consolidación del Programa manos a la siembra en la Escuela Primaria "Curuquebo" del circuito Nº 14?

El propósito general de esta investigación estuvo enfocado en elaborar un plan de acción, donde estén presentes los pasos que orientén el logro de cambio de actitud dentro del colectivo educativo abordado.

Marco Conceptual

Antecedentes de la investigacion

Medina (2010) realizó un estudio titulado "El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima", Perú. El estudio se presentó para optar el grado académico

de magister en educación con mención en gestión de la educación de la PUCP. Así mismo, se trata de un estudio de tipo exploratorio, ya que el problema de investigación aborda el Liderazgo Transformacional desde una perspectiva docente, poco estudiada y diferente a la comúnmente tratada que estaría representada por la autoridad formal, de la cual se habrían encontrado numerosos estudios dentro del marco de la gestión educativa. La investigación responde al nivel descriptivo y se orienta a medir o recoger información independiente o conjunta, sin necesidad de establecer relaciones entre las variables. La conclusión más importante resalta el acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales, es la característica del Liderazgo Transformacional, con más alta percepción en el colegio de gestión cooperativa. Se percibe mayoritariamente la confianza como un aspecto predominante y un sello institucional; establecido a partir de las relaciones de cercanía en el ámbito social.

Por su parte, Montiel (2012)presenta una investigación realizada en el contexto venezolano cuyo título precisa: "El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria", este estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo transformacional del directivo educativo y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas en el nivel de Educación Primaria. La investigación es de tipo descriptivo – correlacional de diseño no experimental. La conclusión más importante que resalta la investigación es aquella que identifica un nivel eficiente de las dimensiones del liderazgo

transformacional por parte del director, donde el indicador consideración individual se presenta como muy eficiente en su aplicación. La Tesis realizada se presentó para optar al Título de Magíster Scientiarum en Educación en la mención Gerencia de Organizaciones Educativas de la Universidad de Zulia.

Quintero (2013), en la Universidad de Carabobo, efectuó una investigación denominada: "Estrategias gerenciales como herramienta para optimizar el desarrollo de cultivos organopónicos" Su objetivo: proponer estrategia gerencialcomo herramienta para optimizar el desarrollo de cultivos organopónicosmunicipio Pao, estado Cojedes. El modelo fue cuantitativo, modalidad de proyecto factible, tipo de campo. Concluyó que, las estrategias gerenciales para optimizar el desarrollo de cultivos organopónicos, permiten a los gerentes de aula ampliar su cosmovisión del entorno natural en que se encuentra el liceo, lo que se redirige a optimizar su praxis.

De lo antes descrito, se puede decir que esta investigación se relaciona con la que sedesarrolla, ya que estudian estrategias gerenciales que ayuden a mejorar aplicabilidad de los cultivos organopónicos, a la vez que permiten a los gerentes de aula comprender la realidad del entorno natural que rodea, no sólo la institución sino a los estudiantes, por cuanto ambos están enclavados en una zona rural, rodea de vegetación.

Asimismo, Salazar (2013), en la Universidad de Oriente, llevó a efecto una investigación denominada: "Estrategias motivacionales como vía del docente universitario para desarrollar los cultivos

organopónicos" Su objetivo: establecer la relación entre las estrategias motivacionales como vía del docente universitario para desarrollar los cultivos organopónicos en el municipio Páez-Apure. La metodología fue correlacionar, tipo de campo.

Concluyó que la aplicación de estrategias gerenciales incidió positivamente en un 85% en el desarrollo efectivo de los cultivos organopónicos. Dentro de estos aspectos, la investigación antes descrita está relacionada con la temática en estudio, puesto que el uso de estrategias motivacionales forma parte fundamental de la vinculación de la triada universidad- estudiante-comunidad.

Referentes teórico

El liderazgo transformador

El Liderazgo transformador, es aquel que emerge del trabajo compartido con sus iguales. En este sentido, el liderazgo es una construcción social. Hacerse parte del liderazgo transformador es considerarse parte de un proceso de construcción de direcciones compartidas de liderazgo social.Un líder es aquel que da los pasos necesarios para superar las necesidades de su comunidad y trabaja para la acción compartida de las expectativas comunes.

Por ello, se suele concebir al líder como aquel que analiza, convoca, interpreta, e impulsa el sentir de un grupologrando movilizar voluntades para asistir a sus convocatorias y planteamientos.En el marco de la democracia participativa y protagónica, ello solo es posible si está profundamente consustanciada con la comunidad con la cual se trabaja. (El Troudi y otros, 2017)

Responsabilidad del liderazgo

1.- Comprender la realidad
2.- Construir problemas
3.- Motivar movilizaciones
4.- Organizar las acciones colectivas
5.- Construir visiones
6.- Coordinar la acción

El líder (leader) es el que orienta, lleva o guía a un grupo. Klein, (citado por Francia, 2010, p. 102) define el liderazgo como "capacidad de obtener de otros la respuesta deseada", entonces podemos entender que el liderazgo es definido como la influencia que se ejerce sobre otros con determinado propósito y definimos al seguidor como alguien que es influenciado por otros para un determinado propósito. Desde un enfoque humanista se define el liderazgo como la actitud o intervención que favorecen el crecimiento del grupo como tal y de cada uno de sus integrantes, y el desarrollo de su acción en claves humanizadoras. Asimismo, Gibb (citado por Palomo, 2013, p. 22) refiere que el liderazgo puede ser definido como rol, es decir el individuo que desempeña una ocupación, además se aplica cuando la influencia es voluntariamente aceptada o compartida en el grupo; además el líder es una persona que tiene una influencia demostrable sobre el logro de objetivos del grupo.

Por otro lado precisamos el aporte de Maxwell (2011) que en su libro "Las leyes irrefutables del liderazgo" señala las cualidades de los líderes que a lo largo del tiempo han caracterizado a hombres y mujeres que ayudaron a cambiar sociedades y buscar la mejora continua de estas. Algunas de estas características o rasgos del líder se mencionan a continuación: actitud positiva, autodisciplina, capacidad para trabajar en equipo, mostrar

cualidades en el modo de ser: carácter, carisma, compromiso, capacidad de comunicación, discernimiento, enseñabilidad, es decir capacidad para transmitir al otro, capacidad de escucha, iniciativa, pasión, seguridad, valor y visión de futuro.

Teorías del Liderazgo

Liderazgo como rasgo de personalidad se manifiesta que una persona nace con un conjunto de cualidades que le permiten ser líderes en cualquier situación; los distintos estudios demuestran que un conjunto de cualidades caracterizan a un líder en distintos grupos, estos pueden ser: buen nivel de inteligencia, extroversión alta, seguridad en sí mismos, autoestima y buena empatía (Gibb, 1969); así también tenemos a Robbins (1979) que plantea las mismas cualidades que Gibb, pero resalta que los rasgos señalados tienden a estar relacionados con el logro y mantenimiento de la posición del líder; ambos autores (citados por Palomo, 2013, p.25).

Históricamente este fue el primer enfoque que se adoptó para temas de liderazgo, pero con el transcurrir del tiempo esto fue variando llegando a la conclusión de que no existen estos rasgos, ya que una persona será o no un líder en función de la situación que se encuentre el grupo.

El liderazgo como conducta define al lider en función a lo que hace: será líder aquel que se comporte como tal, en este punto es importante recordar los estudios de la Universidad de Ohio y Michigan, donde un grupo de docentes realizó un estudio para descubrir las dimensiones que caracterizan el comportamiento de los líderes; ellos realizaron las investigaciones pertinentes y precisaron dos dimensiones : Consideración e

iniciaciónde estructura (Universidad de Ohio). Consideración: hace referencia a todas aquellas actitudes del líder que permite construir relacione de amistad, crear cohesión y armonía, facilitar la comunicación, ayuda a sus subordinados con problemas personales, muestran proximidad y cercanía. Iniciación de estructura: se refriere a la conducta que asume el líder, es decir, que facilita y define las interacciones del grupo para alcanzar las metas. Se asegura de que todas las acciones y tareas están en función del logro de las metas.

En la Universidad de Michigan también un grupo de docentes investigadores se trazaron como objetivo: identificar las relaciones entre la conducta del liderazgo, procesos de grupo y el rendimiento del grupo en entornos profesionales. A partir de estos estudios se permite precisar dos dimensiones,líderes centrados en la persona y líderes centrados en la producción ylíderes centrados en la persona: en ella resaltan la importancia de las relaciones humanas y tienen un profundo interés en las necesidades de sus subordinados. Líderes centrados en la producción: en ella se resaltan los aspectos técnicos del trabajo, sólo le interesan el cumplimiento de tareas.

Otro aspecto es el referido al liderazgo transformacional y su aplicación en las relaciones interpersonales producto del intercambio de experiencias personales con otras personas en un ámbito social, este intercambio se puede presentar en el ámbito laboral, profesional, amical y familiar, además se desarrolla en las relaciones afectivas y cognitivas entre individuos de una organización. La relación entre liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales se basan en los estudios de Barbuto y Mark (2006) quienes si

identificaron una correlación fuerte de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional.

Los líderes poseedores de inteligencia emocional empoderan sus habilidades de intuir las necesidades de sus seguidores y además les da herramientas para satisfacer las necesidades; también son apreciados por sus coetanos debido a su habilidad para asumir el lugar de los demás, de modo tal que puedan anticiparse a los actos de los otros; es decir, son personas capaces de refrenar sus impulsos emocionales, interpretar los sentimientos más íntimos de los demás y mantener relaciones de una manera fluidala participación.

La participación, es una dinámica, mediante la cual los ciudadanos, se involucran en forma consciente y voluntaria en todos los procesos que les afectan directamente o indirectamente. La participación abre espacios de encuentros entre los ciudadanos, posibilitando el desarrollo de políticas públicas altamente relacionadas con las expectativas y necesidades de la gente siendo una práctica que debe de estar presente en todos los procesos de toma de decisión en los asuntos de interés público(El Troudi y otros, 2017).

La participación comunitaria, Humboldt(2016) reseña que es tarea en que los diversos sectores, organizaciones formales e informales, la comunidad y otras agrupaciones, participen activamente, tomando decisiones, asumiendo responsabilidades específicas y fomentando la creación de nuevos vínculos de colaboración a favor de la educación.

Programa "todas las manos a la siembra"

El programa todas las manos a la siembra, tiene una visión socialista, orientado a impulsar el enfoque agroecológico desde los niveles y modalidades para propiciar un nuevo modelo de vida con valores que aspiran al desarrollo de la seguridad alimentaria, fortaleciendo el cambio en los hábitos alimenticios, patrones de consumo, caracterizando así la escuela socio – productiva para que atienda al llamado de las transformaciones sociales, hacia la recuperación de la herencia cultural de los pueblos y del conocimiento ancestral sustentado desde el enfoque humanista, científico, tecnológico y ambientalista.

Según, Kemmis (2017) señala que el proceso de investigación espiral y continua, se basa en el plan, acción, observación, reflexión y vuelta a la acción, hasta lograr un grado de concientización y de acción para la transformación. La metodología propuesta tiene como finalidad general transformaciones en las situaciones abordadas, partiendo de su comprensión, conocimiento y compromiso para la acción de los sujetos inmersos en ella, pero siguiendo un procedimiento metodológico sistemático insertado en una estrategia de acción definida y con un enfoque investigativo, donde los sujetos de la investigación producen conocimientos dirigidos a transformar su realidad.

Es critico-reflexivo, porque parte de entender a los participantes como sujetos de la acción, con criterios para reflexionar sobre lo que se hace, como se hace y las consecuencia de la acción.

Conuco escolar y patios productivos

El Conuco es el termino indígena mas común para nombrar el lugar donde se

siembran los alimentos siendo su objetivo primordial estimular a los adolescentes a formar parte del reimpulso del sector productivo en el área de alimentos, y de esa manera crearles esa conciencia de la necesidad de producir.

Por su parte, los patios productivos son espacios destinados a la producción, se traduce en sinónimo de trabajo e integración de los saberes comunitarios en la escuela y es una vía para integrar las áreas del conocimiento desde una perspectiva ambientalista para el logro del equilibrio hombre-naturaleza. Patios Productivos son instrumentos para el desarrollo y la producción sustentable que se forman en el ambiente del propio hogar y se llevan a cabo como un sistema de producción alimentaria para los miembros del mismo hogar.

Bases legales

Constitucion Nacional de La República de Venezuela

Artículo 305: 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 alimento en el ámbito nacional y el acceso oportuno y permanente de estos por parte del público consumidor. La seguridad alimentaria se alcanza desarrollando y privilegiando la producción agropecuaria interna entendida como tal proveniente de las actividades agrícola, pecuaria, pesquera y acuícola.

Resolucion Ministerial 024 Abril 2009

Plantea la transformación curricular en todos los sistemas educativos, incorporando el enfoque agroecológico a los contenidos y practicas

pedagógicas, esto va desde la educación inicial, básica, secundaria, universitaria, hasta las diversas modalidades de educación popular donde se incluyen los consejos comunales.

Plan de patria 2013-2019

Contribuir con la preservación de la vida en el planeta y la salvación de la especie humana. Contribuir e impulsar el modelo económico, productivo eco socialista, basado en una relación armónica entre el hombre y la naturaleza, que garantice el uso y aprovechamiento racional, óptimo y sostenible de los recursos naturales, respetando los procesos y ciclos de la naturaleza.

Circular 325 del 20 de diciembre del 2017

En el marco de la tercera (3ra) línea de acción para el fortalecimiento del sistema educativo nacional: "Revolución Productiva" y la micro, PAE soberano, en el año 2017 en el programa todas las manos a la siembra (PTMS) impulso la propuesta ´´CONUCOS ESCOLARES EN RED´´ como plan especial para fortalecer el sistema de alimentación escolar y el sistema productivo conuco venezolano.El ministerio del poder popular para la educación da cuenta de las exigencias presentes en la coyuntura política-educativa, vinculada a los conucos escolares y su contribución con la alimentación escolar e instruye los siguientes lineamientos para todo el sistema educativo:

En cuanto al enfoque del desarrollo curricular, el programa "todas las manos a la siembra"(PTMS) forma parte integral del proceso formativo favoreciendo la vinculacion de la educacion con la produccion, de lo teorico-practico, del aprender haciendo y aprender

conviviendo, del producir formando y formar produciendo. Lo cual no puede concebirse como una actividad extracatedra.

En tal sentido, el programa debe estar incorporado al proyecto de aprendizaje(PA) y al proyecto educativo integral comunitario(PEIC), aprobado y ejecutado por elconsejo educativo de cada institucion escolar.El PTMS, tiene como objetivo estrategico la promocion de la cultura del trabajo, para lo cual debe de asumirse una estrategia de inclusion laboral, incorporandolo al proceso de aprendizaje la organización de proyecto y redes socio-productiva que favorecen la economia comunal.

Método

El enfoque asumido en esta invetigación es cualitativo, ya que estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. Utiliza variedad de instrumentos para recoger información como la entrevistas, observaciones, historias de vida, en los que se describen las rutinas y la situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes. También pretende, por su parte, dar protagonismo a la persona con la que se está investigando y recoger sus opiniones e imágenes respecto a la realidad social que se pretende conocer.

El paradigma asumido es el socio crítico se basa en la teoría crítica el cual pretende superar el reduccionismo del positivismo y el conservadurismo de lo interpretativo, analizar la realidad y potencia el cambio. Se conoce como paradigma emergente, pues analiza las desigualdades sociales, culturales y transforma

la superestructura y la vida cotidiana. Para esta perspectiva, la reflexión sobre la práctica y la adopción de una posición crítica frente a lo social son dos formas de avanzar o tomar conciencia de los problemas.

Considera la dimensión crítica en tanto que el profesorado concibe su práctica como problemática; proceso que va más allá de la comprensión y del conocimiento vulgar y cotidiano. El cambio educativo se construye como un proceso de ideología crítica, sobre las contradicciones y tensiones entre los objetivos educativos y los valores, de una parte, y la ideología social y política de la escolarización institucionalizada por otra.

El método utilizado es la Investigación Acción Participativa Transformadora (Viilanueva y Tapia ,2020) quienes la definen como el estudio que contempla situaciones social con el fin de mejorar la calidad de la acción dentro de las mismas, entendiéndose como una reflexión sobre las acciones humanas y las situaciones sociales vividas por el profesorado que tiene como objetivo ampliar la comprensión (diagnóstico) de los docentes de sus problemas prácticos. Las acciones van encaminadas a modificar la situación una vez que se logre una comprensión más profunda de los problemas.

La línea de investigación asumida es la gestión administrativa de instituciones educativas la cual estaorientada al desarrollo de procesos de investigación y formación que contribuyan con la transformación de las prácticas, la creación e innovación de los procesos administrativos presentes en las instituciones educativas.

En cuanto a las técnicas e instrumentos seleccionados, se utilizó la técnica de la observación

participativa y la entrevista con el objetivo de persuadir al colectivo educativo y comunitario, para la obtención de información de los problemas, necesidades y potencialidades que tienen la comunidad.Se aplicó una entrevista con preguntas abiertas, relacionada con lo socio comunitario y socio productivo.Una vez abordada la comunidad se visitó casa a casa a las familias, consejo comunal, UBCH y ambulatorio; donde a través del dialogo abierto y la aplicación de una entrevista, se pudo registrar opiniones y observaciones generales de los problemas, necesidades y potencialidades que tienen la comunidad.

Resultados

A partir de la metodología diseñada se formula una propuesta transformadora con el propósito de lograr el impulso asertivo y protagónico del colectivo educativo y fortalecer la participación comunitaria en el trabajo productivo, para la consolidación del programa manos a la siembra en la Escuela Primaria "Curuquebo "circuito Nº 14.

Plan de accion

Acciones de sensibilización a la comunidad educativa	**Organización y disposición de recursos**	**Desarrollo de las actividades**
Motivar y comprometer a la comunidad	Humanos Personal directivo de docentes, administrativo, obrero, cocinera, Consejos comunales MBF Consejos Comunales Familiares Padres y representantes Material Papel bond Cartulina Marcadores Pintura	Consultar a la comunidad en general sobre el propósito de la investigación. Organizar comisiones de trabajo Sensibilización de los colectivos educativos y comunitarios, charla comunitaria
Crear una red institucional y comunitaria	Humanos Personal directivo de docentes, administrativo, obrero, cocinera Estudiantes Consejos comunales MBF Consejos Comunales Familiares Padres y representantes	Integración de comisiones mixtas para el logro del propósito
Elaborar planes de acción comunitario	Humanos Personal directivo de docentes, administrativo, obrero, cocinera, Consejos comunales MBF Consejos Comunales Familiares Padres y representantes	Incentivar al colectivo a la participación Comunitaria a través del trabajo productivo
Campaña informativa	Humanos Personal directivo de docentes, administrativo, obrero, cocinera Consejos comunales MBF Consejos Comunales Familiares, Padres y representantes	Reuniones Conversatorio Charlas

En este aspecto se observa y se describen las acciones que se desarrollaran en la Escuela Primaria ¨Curuquebo¨ con el colectivo educativo y la participación de la comunidad, involucrando los esfuerzos compartidos del desarrollo de las diferentes actividades, que nos conduzcan al logro de la consolidación del programa todas las manos a la siembra. Se inició con el intercambio de compartir de experiencia, que posibilita un mayor acercamiento a una convivencia positiva. Se da el proceso de acercamiento con el personal directivo, docente, administrativo, obrero, cocineras, y estudiantes con el propósito de comunicarle sobre la investigación que se pretende ejecutar y dando a conocer que la misma se realizara atendiendo la metodología de la investigación acción participativa transformadora. Observándose un alto grado de incentivo para asumir el compromiso en el proceso investigativo, destacándose los cambios que se obtendrían en el programa todas las manos a la siembra, al llevar a cabo un trabajo en equipo y con la participación de todos los que integran el plantel y la comunidad.

Discusión

Se realizó el análisis a la información obtenida y en los resultados obtenidos arrojo la necesidad apremiantes que tiene la comunidad de integrarse a la escuela, en la cual reciben educación sus hijos.Igualmente se procedió a recabar información de lo socioeducativo y lo socio-productivo de la escuela, utilizándose la observación participativa y una entrevista que le fue aplicada a todos los colectivos educativos de la Escuela Primaria ¨Curuquebo´´ donde se recolecto datos de interés, relacionados con lo socioeducativo y socio productivo.

Se analizóla información y en los resultados obtenidos en el instrumento se evidencio que hay desmotivación, apatía, desconocimiento en la temática agrícola y productiva, falta de seguimiento, control y

acompañamiento por parte de la directora.Se hace necesaria la aplicación de instrumentos para el control, seguimiento y verificación de los avances y las debilidades que haya tenido el programa PTMS, por parte del personal directivo de esta institución.El cambio debe estar orientado en poner los elementos en común, que permita construir una comunidad integrada con su escuela, no aislada ni egoísta.

1ª PRIMERA ACCIÓN

Se da el proceso de acercamiento con el personal directivo, docente, administrativo, obrero, cocineras, las familias, padres representantes y fuerzas vivas de la comunidad. A través de un encuentro de sensibilización que se realizó en la Escuela Primaria" Curuquebo."Se observó en el colectivo educativo y comunitario un alto grado de motivación y compromiso en el proceso educativo, donde se destacó los cambios que se obtendrían en el programa todas las manos a la siembra, al llevar a cabo un trabajo en equipo y con la participación de todos los que integran el plantel y la comunidad. Hubo un clima de integración, concordia, aceptación por partes del colectivo educativo y la comunidad.

Es necesario integrarnos más a la comunidad donde vivimos y donde trabajamos y planificar las acciones en conjunto que vayan en bienestar de los niños y niñas de la institución.

2ª SEGUNDA ACCIÓN

El día 17-10-19 se realizó la Charla sobre el fortalecimiento de los valores de unión, solidaridad, integración y ayuda mutua, a todo el personal directivo, docente, administrativo, obrero, cocineras, las familias, padres representantes y fuerzas vivas de la comunidad.Este tipo de actividad ayuda en el fortalecimiento de la convivencia colectiva de las personas que hacen vida en la institución y la comunidad.

INTERPRETACION

Se hace necesario que en la institución se realice con frecuencia este tipo de formación de índole personal, ya que se observó en los

diferentes colectivos que participaron cambios asertivos en su actitud personal.

3ª TERCERA ACCIÓN

El colectivo educativo y comunitario elaboró un plan de acción en conjunto del trabajo productivo que realizaran en la Escuela Primaria Curuquebo.En el desarrollo de esta acción los colectivos educativos y comunitarios seorganizaron para la elaboración del plan de acción relacionado con el trabajo productivo que se realizaría en la escuela de Curuquebo, donde cada participante aporto una idea para armarlo.Se evidencio la participación protagónica de todos; Igualmente se observó la complementariedad que se dio entre todos y cada uno de los que asistió.

INTERPRETACION

Se evidencio que trabajando mancomunado e integración se logra el cambio y la transformación de los espacios educativos.

4ª CUARTA ACCIÓN

Socialización y formación teórico - práctica en materia agrícola y productiva. El día 21 de enero al 04 febrero del 2020, se da inicio a la jornada de formaciones con temáticas relacionadas en lo agrícola y productivo, que consistió en teoría y práctica, primeramente se les formo en materia agrícola y productiva, luego, se organizaron por grupo de trabajo, para elaborar el abono orgánico, canteros, barbacoas, conocer las técnicas de extracción selección, secado de semillas y elaboración del banco de semillas.Durante el desarrollo de las diferentes actividades se mostraron motivación, participativos, interés, satisfacción y alegría cuando realizaron estas actividades.

INTERPRETACION

La puesta en acción de este tipo de actividad teórica - practica, se pudo evidenciar la participación activa de todos los colectivos, mostrando ante los demássus saberes ancestrales y comprendieron que al unirse todos pueden lograr muchas cosas que se presenten y

que vaya en bienestar y ayuda en la educación de sus educandos.

En cuanto a los logros podemos mencionar que se está observando cambios en los colectivos educativos, ya que se ven más motivado, unidos, hay ayuda mutua, hubo disposición para el trabajo en equipo, realizando el trabajo productivo en la Esc uela Primaria "Curuquebo". Adquirieron conocimiento en lo agroalimentario.

Entre las limitaciones que se tuvieron se podría mencionar las situaciones de tipo ambiental como lo es el agua que utilizan para la siembra es extremadamente salada, en el municipio se utiliza pozos perforado y debido a los problemas eléctricos que se han suscitado Ha traído como consecuencia que no haya agua en gran parte del municipio, algunos suelos son Pedroso y tiene comején también hay presencia de animales (iguana, conejo, ratas) que se comen los cultivos.

Conclusiones

Es necesaria la integración a la comunidad donde se trabaja, conocer las necesidades que tienen, aprender a priorizar, planificar las acciones en conjuntos y darle solución a las problemáticas que se vayan presentando.Debemos integrarnos más para la realización de los trabajos de ayuda mutua que necesita nuestra escuela, nuestras estudiantes y nuestra comunidad.Dentro de esta investigación emergió una categoría: Formación en Redes en el colectivo educativo. Se propuso la creación de redes de formación, explicando que al momento de recibir una formación en materia agrícola y productiva, se haga desde el docente con función directiva y que este a su vez, se prepare para bajar la formación al personal docente, e igualmente este personal continúe con la formación del colectivo educativo restante y este al colectivo de la comunidad. Lo que se persigue con esta categoría es que todo el colectivo educativo y comunitario vivencien la formación en materia agrícola y productiva, desde su propia prácticay que las formaciones teóricas- prácticas no

sea responsabilidad solo de un equipo formador, sino que sea de toda la comunidad educativa.

Bibliografía

.- Zamora, D. y Salazar. B. (2010). TEORIAS Y CATEGORIAS ADMINSTRATIVAS. Edición. Universidad Bolivariana de Venezuela. Caracas.

.- Medina, V. (2010). CIENCIA Y CONCIENCIA. Pág. 20-21. Revista Tricolor. Ministerio del poder popular para la Educación. Octubre-Noviembre. 2009. Nº 358.

.- Montiel, M. (2012). TECNICAS PARA RECOGER DATOS, TECNICAS PARA EL ANALISIS DE DATOS. 7º Edición. Pág. 132-149.

.- El Troudi H., Harnecker, M. y Bonilla, L. (2017).Herramientas para la participación.

.- Quintero, Z. (2013). INVESTIGAR PARA SUBVERTIR. Fondo Editorial de la Asamblea Nacional. William Lara. Nº 1.

.- Kemmi, J. (2017). COMO PLANIFICAR LA INVESTIGACION ACCION. Barcelona: Leartes.

.- Salazar, L. (2013). EL PROCESO EDUCATIVO TRANSFORMADOR. Ediciones INVEDECOR. Maracay.

.- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

.- Resolución Ministerial 024

.- Plan de la patria 2013 – 2019

.- Circular 325 (20, Diciembre 2017)

.- Francia, A. (2010). "PROCESO METODOLÓGICO EN LA INVESTIGACIÓN". Caracas. Academia Nacional de la Ciencia

.- Palomo, N. (2013). INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS PRIMARIOS. Maracaibo, Venezuela: Editorial Dirección de cultura de la Universidad del Zulia.

.- Villanueva, L y Tapia, C.(2020).EXPERIENCIA Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN PARTICIPATIVA. México. Editorial Pearson Educación.

.-Maxwell, P. (2011). LIDERAZGO DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES. Ediciones Globo

.- Humboldt, C. (2016). TRABAJO COMUNITARIO EN LA SOCIEDAD INTEGRADORA. Editorial LIMA

DESEMPEÑO Y DESAFIOS EN LA RECUPERACIÒN DE MATERIAL RECICLABLE EN VENEZUELA: ANALISIS DE DATOS PARA MODELO CONCEPTUAL DE GESTIÓN EN PROCESOS DE DISPOSICIÓN FINAL EN EL MUNICIPIO PUERTO CABELLO, CARABOBO, VENEZUELA

AUTOR:
CASTELLANOS L. JOSÉ A.

INTRODUCCIÓN

El manejo de residuos sólidos en Venezuela representa un desafío significativo para los municipios. Según Tchobanoglous (1998), factores como el crecimiento demográfico, la urbanización, el desarrollo industrial y los cambios en los patrones de consumo influyen en la generación de residuos sólidos. Comprender estos procesos a través de indicadores específicos facilita la interpretación y mejora del sistema de gestión.

En el caso del municipio Puerto Cabello, estado Carabobo, el manejo de residuos y desechos sólidos domésticos se realiza principalmente mediante un esquema de "recolección y disposición final", excluyendo el aprovechamiento, reciclaje y tratamiento adecuado de los residuos, así como una disposición final sanitaria adecuada (AI-DIS-IDRC, 2006). Este estudio tiene como objetivo general obtener y analizar datos de la corriente de extracción de residuos y desechos sólidos domésticos en Puerto Cabello para evaluar la situación actual del sistema de disposición final y desarrollar un modelo conceptual de gestión sustentable.

Las etapas del manejo de residuos sólidos, según Ochoa (2009), incluyen generación, almacenamiento, recolección, transporte, transferencia, tratamiento y disposición final. Evaluar y mejorar cada una de estas etapas es crucial para desarrollar un sistema de gestión de residuos más eficiente y sostenible en Puerto Cabello.

Esta investigación está orientada a recabar datos que faciliten la discusión de las políticas públicas

aplicadas al proceso de disposición final de residuos sólidos urbanos, e indaga en el contexto histórico de generación y extracción de materiales, obtenidos en la fuente, lo que favorece contrastar la variación cuantitativa tanto en material recuperado como valor del trabajo, esto como resultado de comparar los momentos que se estudian. Los resultados generan respuestas que permiten sustentar o proponer estrategias fundamentadas desde la competencia de la gerencia, pero bajo la perspectiva de la realidad social, según lo propone Cáceres (2008) "los retos que impone el enfoque del desarrollo sustentable, implican grandes esfuerzos económicos, productivos, sociales, culturales, políticos, científicos y hasta en la concepción individual de lo que debe ser la vida cotidiana" en consecuencia constituye un desafío dentro de la administración pública..

En consecuencia, aunque la producción de desechos está influenciada por la intensidad y la frecuencia, es un hecho que su generación será constante. Por lo tanto, el grado de vulnerabilidad ambiental al que se enfrenta una población dependerá de su capacidad para gestionarla. Según Cáceres (2008), "se requiere integrar diversas disciplinas y el saber acumulado en una concepción holística para abordar los problemas ambientales. Para encontrar soluciones, se deben utilizar todas las capacidades del ser humano, desde las puramente racionales hasta las sensitivas e intuitivas".

Es decir, tanto Venezuela como los demás países de la región tienden a enfocarse más en las fuerzas económicas y sociales, y a partir de allí abordan las situaciones ambientales. El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, según sugiere Guzmán et al. (2008), es enfático al afirmar que "mientras las políticas no empiecen a atender algunas de las causas de fondo de la degradación ambiental o Fuerzas Motrices, según se definen en el marco Fuerza motriz – Presión – Estado - Impacto - Respuesta, es

poco probable que los países alcancen los objetivos y metas establecidos en los compromisos nacionales, regionales e internacionales". Esto hace referencia a la necesidad de promover acciones que aborden las fuerzas generadas por procesos necesarios de la sociedad, pero que impactan negativamente al medio ambiente.

Por esta razón, se requieren aportes que refuercen nuevas actitudes, conocimientos y prácticas, las cuales forman parte de las políticas sociales establecidas en el [Título III] de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Artículo 62 [Título IV]. Este artículo establece que "todos los ciudadanos y ciudadanas tienen el derecho de participar libremente en los asuntos públicos", y reconoce que "la participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo individual o colectivo". En este contexto, la participación ciudadana es fundamental para la capacitación necesaria para enfrentar la vulnerabilidad ambiental.

El desarrollo de habilidades para conocer y supervisar la gestión ambiental recae en las bases ciudadanas, las cuales permitirán definir una estrategia social adecuada para promover el desarrollo sostenible a nivel municipal. De esta manera, se avanzará hacia una perspectiva de desarrollo que se ajuste a la realidad local, utilizando procedimientos económicamente viables y que sean socialmente aceptados.

En razón de ello, al evaluar la situación de Venezuela en cuanto al cumplimiento de estos acuerdos, específicamente en relación con los elementos que ejercen presión en el área de la disposición final de residuos sólidos urbanos, se reconoce en primer lugar la existencia de un amplio soporte legal. Sin embargo, como lo expresan Benaiges, Molina y

Sánchez (2004), "en el país no se conoce un marco de referencia aproximativo que dé cuenta de experiencias integrales en la materia; es decir, que haya aportado una metodología de intervención para el manejo integral de residuos sólidos".

En consecuencia, a pesar de los intentos, en Venezuela, según Armitano, García y Liscano (2016), existen "311 sitios de disposición final a nivel nacional, distribuidos en 95 rellenos sanitarios que representan el 31%, 136 vertederos que corresponden al 43% y 80 botaderos que constituyen el 26% restante del total de lugares de disposición" (p. 249).

De la situación planteada, podemos discernir que, a pesar de los esfuerzos globales para enfrentar los problemas causados por el manejo inapropiado de los residuos sólidos urbanos, en Venezuela, aunque se reconocen los principios de sustentabilidad en la Constitución Nacional y se refuerza la protección del ambiente y la participación ciudadana como derechos en la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (1992), la gestión de desechos sólidos sigue siendo problemática. Esta declaración redefinió las políticas públicas y promovió la elaboración de leyes y decretos relacionados con los desechos sólidos. Sin embargo, como concluyen Benaiges, Molina y Sánchez (2004), "en Venezuela, la gestión de desechos sólidos se caracteriza por la desarticulación interinstitucional, evidenciada en la duplicidad de funciones y esfuerzos que suelen generar conflictos entre diferentes instancias públicas con competencia legal en la gestión de residuos sólidos urbanos".

Sin embargo, el contenido del Plan de la Patria (2013-2019), que establece las líneas estratégicas de la política nacional, identifica como principal eje de desarrollo ecológico el manejo integral de desechos sólidos. En este tema, el gobierno municipal representa la expresión del Estado más cercana a la población.

De allí surge el enfoque de esta investigación, que identifica indicadores reales y actores externos a la administración y operatividad de los rellenos sanitarios, pero que influyen significativamente en una fase del proceso. El estudio realizado es principalmente descriptivo, con un alcance explicativo y de naturaleza no experimental, prevaleciendo el enfoque cuantitativo.

Objetivo

Obtener y analizar datos de la corriente de extracción de residuos y desechos sólidos domésticos en el municipio Puerto Cabello, estado Carabobo, con el fin de evaluar la situación actual del sistema de disposición final y desarrollar un modelo conceptual de gestión sustentable.

Metodología

Con el objetivo de evaluar la actividad de separación de material reciclable y reconocerla como un indicador clave en la estructuración de un nuevo modelo de gestión para la disposición final de residuos y desechos sólidos en el municipio Puerto Cabello, se llevó a cabo un estudio en el "Relleno Sanitario La Paragüita". Este estudio se centró en analizar la capacidad de extracción de materiales reciclables por parte de las personas que realizan actividades de separación y extracción en dicho relleno.

Para ello, se implementaron encuestas y observaciones directas en el área donde se desarrollan estas actividades. Estas herramientas permitieron investigar la potencialidad del proceso de separación como una actividad comercial viable.

Población: 60 personas que realizan actividad en el relleno Sanitario "La Paraguita".

Muestra: el tamaño de la muestra se consideró censal. El total de la muestra evaluada correspondió a 60 personas.

Información Técnica:

Se construyó una tabla para compilar los datos sobre la cantidad de toneladas de material reciclable separadas y extraídas del relleno sanitario. Para esta recopilación, se consideraron las declaraciones presentadas por el grupo investigado, facilitando así la medición. Se evaluaron los históricos de las disposiciones realizadas en el Relleno Sanitario "La Paragüita" desde el año 2007 hasta el 2010. El aprovechamiento de material reciclable se calculó al confrontar las declaraciones de salida de material con las disposiciones realizadas, obteniendo un valor porcentual sobre el total para cada año estudiado. Se estableció una comparación de la fluctuación del aprovechamiento de material reciclable entre los años estudiados y el bienio 2016-2017. Finalmente, se determinó el comportamiento de la actividad de extracción.

Técnicas de Observación

Se analizó el proceso operativo del Relleno Sanitario "La Paragüita" y la actividad de extracción de material reciclable, comparando el esquema operativo con la actividad observada en el lugar.

Técnicas de Obtención de Información

Se realizaron encuestas de campo para identificar patrones en los hábitos de los recolectores, su organización y el desarrollo de sus actividades.

Técnicas de Análisis de Datos

En cuanto a la evaluación social y representativa de la población objeto del estudio, los datos obtenidos se organizaron en una matriz o plantilla. Esta herramienta permitió calcular los porcentajes de composición utilizando valores cuantitativos.

Los datos de extracción de material reciclable fueron convertidos utilizando los

valores de comercialización proporcionados por los líderes de grupo. Esto permitió establecer proyecciones de ingresos económicos, distribución y estimaciones de ganancias para la organización de los recolectores. Los resultados obtenidos se discutirán en relación con los objetivos establecidos en la investigación.

Estadísticas

En general, la percepción del valor del material reciclable en la fuente está determinada por el volumen de generación. En la Tabla N° 1 se puede observar la diferencia en las cifras y la variación a lo largo de cuatro años consecutivos.

Tabla 1

Comparativo material extraído en el
Relleno Sanitario "La Paraguita" Puerto Cabello 2007 -2010

Toneladas / Año				
AÑOS	2007	2008	2009	2010
INGRESOS RSU	70.999,00	74.752,00	70.696,00	82.547,00
EXTRACCIÓN	1.987,00	2.093,05	1.979,48	2.311,31

Fuente: Castellanos (2011)

De igual manera en la Tabla N° 2 puede verificarse y compararse el bienio 2016 – 2017 con los años preliminares (Ver Tabla N°1) en función de la corriente de ingresos de residuos y desechos sólidos y la cantidad aprovechable en el proceso de separación y extracción.

Tabla 2

Comparativo material extraído en el

Relleno Sanitario "La Paragüita" Puerto Cabello 2016 -2017

Toneladas /año

AÑOS	2016	2017
INGRESOS RSU	62.300,00	59.752,00
EXTRACCIÓN	1121	992

Fuente: DESOCA (2018)

Para evaluar la comparación entre los momentos (Tabla N°1 y Tabla N°2), se presenta a continuación la distribución porcentual de los componentes y el valor de comercialización obtenido en los periodos evaluados.

Tabla 3

Comparativo de extracción de material Vs ingresos obtenidos por segregadores

Relleno Sanitario "La Paragüita" Puerto Cabello

MaterialReciclable	**Momentos Históricos**	
	2007-2010	2016-2017
COMPOSICIÓN	TN	TN
Vidrio, plástico. Tela, cartón	84%	95%
Material Ferroso	13%	4%
Material no Ferroso	1.72%	1%
Total TN Promedio/año	2.092.50	1.108,29
Ingreso promedio/ segregador	450 Bs.F ($ 107,44)	50.094 Bs.F ($46)

Fuente: Castellanos (2021)

Análisis - Disertación

La corriente de ingreso de desechos sólidos entre los años 2007 y 2010 presentó una variación final estimada de 11.548 toneladas en un lapso de cuatro años. Esto representa un incremento del 13,98%, mientras que la extracción en el mismo periodo se mantuvo proporcional a la variación de la corriente.

El cálculo del aprovechamiento de material con características reciclables en este periodo se obtuvo al verificar la entrada de residuos sólidos urbanos al Relleno Sanitario, según los datos de la empresa Desechos Sólidos Carabobo (DESOCA), y compararla con las declaraciones de salida de material presentadas por los segregadores. Esto permitió obtener un valor de recuperación anual del 2.8% para el periodo 2007-2010, con variaciones poco significativas que no afectan este valor como referencia

El comportamiento de la generación de residuos sólidos urbanos en el periodo 2016-2017 fue significativo. En este bienio, la generación disminuyó a 59.752 toneladas anuales, lo que representa una corriente inferior a la del año 2007, diez años antes. El porcentaje de variación fue un 15% menos en comparación con la cifra de 2007 y un 27% menos respecto al valor de 2010.

Se estableció una comparación de la fluctuación en el aprovechamiento de material reciclable entre los años 2007 y 2010 y el bienio 2016-2017. Esto se debe a los procesos económicos de devaluación de la moneda que se aplicaron como medidas de control económico en Venezuela. Como resultado, los promedios de material extraído entre 2007 y 2010 fueron de 2.092,5 toneladas, en comparación con 1.108 toneladas en el bienio 2016-2017.

El material ferroso disminuyó drásticamente en el periodo 2016-2017 debido a medidas

gubernamentales de control relacionadas con el manejo de materiales estratégicos, pasando del 13% al 4%."

El porcentaje de recuperación fue apenas del 1.20%, lo que significó una disminución en los ingresos semanales por segregador, de $107 a $46. Esto representa una reducción del 57% en comparación con el estimado usual. La actividad de extracción se mantiene constante en la fase final del proceso. Hasta la fecha, ha aumentado el número de personas que se desplazan a la ciudad para recoger material aprovechable de los contenedores urbanos.

Conclusiones

Los resultados obtenidos permiten a las autoridades que administran el Relleno Sanitario establecer estrategias basadas en la tolerancia, comprensión, entendimiento y control para mantener relaciones efectivas con los segregadores. Es fundamental romper las barreras comunicativas que suelen funcionar como estrategias defensivas por parte de estos trabajadores.

Entre 2007 y 2010, los segregadores percibían ingresos superiores en más del 44% al salario mínimo de entonces. Durante este periodo, el material recuperado en las instalaciones del Relleno Sanitario representó el 2.8% de la composición de la corriente de entrada

En el bienio 2016-2017 los ingresos que por venta de material extraído de los residuos y desechos sólidos en el Relleno Sanitario "La Paragüita" aportó a los segregadores una cifra que superaba el salario mínimo en 23.26%. Pero en comparación con el lapso 2007 – 2010 este valor mermó 20.74% disminuyendo de igual manera el material recuperado, siendo este el 1.20%. en consecuencia 42.85% menos en comparación al periodo referencial.

Referencias consultadas

1. Armitano, A., García, G., Liscano P (2016). Programa de aprovechamiento y tratamiento de los residuos sólidos doméstico del sector Care de Guatire, estado Miranda, Venezuela. Recuperado de:https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90453464003 Fecha de consulta: 15-02-2022.

2. Benaiges, A., Molina, M. y Sánchez, R. (2004). Propuesta para la formulación del Plan Municipal de Gestión Integral de Residuos Sólidos del Municipio Libertador. Caracas, Venezuela: Corporación de Servicios del Municipio Libertador.

3. Cáceres, F. (2008). La Gerencia Ambiental como metodología integradora. *Fermentum*, 148-173. Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/705/70517459009.pdf Fecha de consulta: 02-01-2022

4. CONFERENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL MEDIO AMBIENTE Y DE DESARROLLO (RIO DE JANEIRO)., NACIONES UNIDAS. (1992). Declaración de Rio sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo: Principios relativos a los bosques. Rio de Janeiro,Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas. Recuperado de: https://www.un.org/spanish/esa/sustdev/documents/declaracionrio.htm Fecha de consulta: 07-01-2022

5.Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, 30 de diciembre). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, No 36.860. [Extraordinaria], marzo 24, 2000.

6. Guzmán, E., Metternicht, G., Arreola, M. y Miranda, N. (2008). Metodología para la elaboración de los informes GEO Ciudades. Recuperado de: https://sinia.minam.gob.pe/documentos/metodologia-implementacion-informes-geo-ciudades Fecha de consulta: 10-01-2022

7. INE - INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. (2012). XIV Censo Nacional de Población y Vivienda. Resultados por Entidad Federal y Municipios del Estado Carabobo. Gerencia General de Censo de Población y Vivienda, Caracas.

8. Nagatani, K., Oliveros, L., Gómez, R y Galarza, E (2009). GEO Amazonía: perspectivas del medio ambiente en la Amazonía. Recuperado de: http://www.iiap.org.pe/upload/publicacion/publ909.pdf Fecha de consulta: 20-02-2022.

9. PLAN DE LA PATRIA, PROYECTO NACIONAL SIMÓN BOLÍVAR, SEGUNDO PLAN SOCIALISTA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA NACIÓN 2013-2019 [con fuerza de ley]. Publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No 6.118 Extraordinario, 4 de diciembre de 2013.

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE LA UNERMB

AUTORES:

CASTRO, ANDRÉS
GONZÁLEZ, DIANA

RESUMEN

La investigación tiene como propósito interpretar el liderazgo transformacional del docente asociado al proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, sede Coro. sustentada teóricamente en Terry (1991), Pastor (2010), Bass y Bass (2009), Aviolo. y Bass (1995), Cerdá (1999), Martínez (2008) y Ortiz (2009)entre otros. Metodológicamente se apoya en el paradigma interpretativo con método etnográfico. Las técnicas utilizadas son la observación participante y la entrevista a profundidad aplicada a los sujetos investigados 3 docentes y 2 estudiantes. Luego de la transcripción de las entrevistas a los informantes se generó la significación, de los siguientes hallazgos: El liderazgo de los docentes, más que transformacional, es dictatorial y político,poseen actitudes cambiantes, dictadores y autoritarios.

Palabras Clave: Liderazgo Transformacional, Docente, Proceso de Aprendizaje.

ABSTRACT

Thepurposeoftheresearchistointerpretthetransformationalleadershipoftheteacher associatedwiththelearningprocessofthestudentsofthe Rafael María Baralt National Experimental University, Coro campus. Theoreticallysupportedby Terry (1991), Pastor (2010), Bass and Bass (2009), Aviolo. and Bass (1995), Cerdá (1999), Martínez (2008) and Ortiz (2009) amongothers. Methodologically, itisbasedonthe interpretative paradigmwithanethnographicmethod. Thetechniquesused are participantobservation and in-depth interviews appliedtotheinvestigatedsubjects,

3 teachers and 2 students. After thetranscriptionofthe interviews withtheinformants, thefollowingfindingsweregenerated: Theleadershipoftheteachers, more thantransformational, is dictatorial and political, theyhavechanging, dictatorial and authoritarianattitudes.

Keywords: TransformationalLeadership, Teacher, LearningProcess.

DESDE LA INTRODUCCIÓN HACIA LA IDEA IMPULSADORA

En el mundo de la sociedad contemporánea actual, se mantiene un constante y álgido proceso derenovación y transición de lo que ha sido y de lo que debería ser la misma, por lo que se encuentra inmersa en latransformación de todos los ámbitos de la vida social, política, económica, cultural,científica y tecnológica, como característica principal que la identifica en este tiempo,comoconsecuenciadelimpacto deunmundo globalizado. Desde esta perspectiva de la globalización, es imperioso develar los retos que se presentan en estemundoglobalizadoenconstanterevolución,permitiendoquelasinstituciones sociales y en especial,las de educación universitaria, estén renovándosedesde las perspectivas académicas y administrativas, para mantenerse a la vanguardiade los requerimientos y desafíos provenientes de la sociedad del conocimiento.

En este orden de ideas, las instituciones universitarias están comprometidas con la necesidad d e cambio en todo su hacer, fundamentalmente en lo que se refiere ael liderazgo transformacional del docente asociado al proceso de aprendizaje de los estudiantes. Es así que, en reiteradas oportunidades,la Unión de Naciones para la Educación, la Ciencia y laCultura(2005:8),ha reportado estos desafíos impuestos por el mundo globalizado, así como los desafíos del rápido crecimiento de las ciencias y la tecnología, permitiendo encontrar respuestas adecuadas mediante el liderazgo del docente en escenarios educativos universitarios, basado en las transformaciones, por lo que debe asumir el compromiso de constituirse en un ente transformador de las naciones y en consecuencia de las instituciones.

De ahí entonces, que el docente universitario sea visto desde la óptica de las Naciones Unidascomo el factor relevante de los cambios de los países y de los centros universitarios, en el marco de su

quehacer educativo, lo cual impone entre otros factores, el desarrollo de competencias docentes, orientadas al logro de un proceso de facilitación de los aprendizajes de calidad, aplicando métodos prácticos coadyuvados por una gama de estrategias (didácticas),haciendo uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, así como las de carácter investigativo, para lo que se necesita la demostración de cierto nivel de capacitación, participación y ejecución de indagaciones y las correspondientes a la extensión universitaria, para la difusión del conocimiento, entre otros aspectos.La investigación tiene como propósito interpretar el liderazgo transformacional del docente asociado al proceso de aprendizaje de los estudiantes de la UNERMB.Metodológicamente se apoya en el paradigma interpretativo con método etnográfico.

Idea Impulsadora

El liderazgo para Barrow (1977:11) "es la capacidad para influir en el comportamiento de las personas bajo un determinado propósito. Es así que", las características que presentan los lideres pueden exhibir comportamientos que facilitan la interacción interpersonal y una relación positiva de trabajo denominados habilidades de relaciones humanas, estructuración de tareas y realización de trabajos conocidos también como conocimientos técnicos, la planificación, organización y evaluación de las actividades de trabajo en grupos denotados como habilidades administrativas.

Cabe decir que, el comportamiento del líder y su visión posibilitan, de acuerdo con Aviolo y Bass (1995:20) la transformación en donde no sólo se satisfacen necesidades y se llevan a cabo diferentes tareas, sino que es posible reconocer las diferencias individuales en necesidades, elevándolas y desarrollando el potencial para alcanzar altos niveles de desempeño. Adicionalmente, Bass (1995:17) asegura que el liderazgo "es efectivo si los seguidores

alcanzan sus metas o conocen sus necesidades como consecuencia de un liderazgo exitoso."

En este sentido, cuando un líder conduce a sus seguidores más allá del autointerés inmediato por medio del carisma, la estimulación intelectual y la inspiración, hay liderazgo transformacional; al respecto Mendoza, Ortiz y Parker (2007:213) indica que:

El líder eleva el nivel de los seguidores en cuanto a su madurez y sus ideales, así como interés por su realización, su auto actualización y el bienestar de otros, de la organización y el de la sociedad en su conjunto.

Al respecto, Bayón (1998:54) define liderazgo como "la capacidad de ciertas personas para influir en otras, teniendo la líder capacidad de poder, comprensión de las personas, inspirar a sus seguidores y crear un ambiente propicio." De acuerdo a lo señalado por el citado autor, se interpreta el liderazgo como la habilidad que posee una persona para influenciar directamente en las opiniones, actitudes y comportamiento de otros individuos, es decir implica influir e interactuar con la gente para realizar y lograr los objetivos trazados dentro de la organización.

Por lo anterior, en las diferentes esferas sociales es evidentemente necesario el despliegue del liderazgo como herramienta para la motivación, ejecución, entrega, bienestar y empoderamiento de los miembros de los diferentes grupos. La educación ocupa un lugar fundamental en la sociedad, pues es el catalizador que acelera la construcción de oportunidades de desarrollo y participación. Por lo tanto, la educación transforma espacios y sobre todo personas. El liderazgo debe ser llevado también a las instituciones educativas como una propuesta para la reconfiguración de la sociedad y las organizaciones a través del rol del docente como un líder educativo que influencie el cambio, de este modo el liderazgo podría crear un entorno favorable para fomentar la integración social y el desarrollo.

En la medida de los avances, las funciones del director o del gerente educativo se hacen más difíciles en esa búsqueda del ideal educativo, la eficacia y los resultados positivos. Ya no es cuestión de administrar los recursos y al personal o de representar a la administración del centro educativo, en la actualidad se requiere que sea líder pedagógico, mantener un equilibrio entre lo estable del sistema y el cambio que pueda surgir, conservar las fortalezas de la institución y sus profesores, minimizar las debilidades que pudieran existir, beneficiarse las oportunidades que le ofrece el entorno y erradicar las amenazas del mismo; todo con el propósito de una mayor calidad educativa.

Según Lorenzo y García (2010:10) "la función directiva es un factor clave en la mejora de los centros educativos, especialmente en la gestión del cambio." En este sentido, se puede señalar que, las instituciones cuyos líderes cumplen una función directiva eficiente, poseen la capacidad para desarrollarse como personas y líderes, de esta manera significativa, mejorar en todos los aspectos de la institución bajo su mando. De ahí se puede afirmar que, este planteamiento refleja la importancia de contar con un liderazgo adecuado que permita optimizar los procesos administrativos dentro de la organización, ampliándola y preparándola para afrontar los cambios.

En la actualidad, los docentes deben contar con un conjunto de valores, destrezas, habilidades y un estilo de liderazgo que le permita manejar el ámbito adecuadamente e influenciar de la mejor manera a los estudiantes; dado que no se podría lograr los objetivos establecidos en las instituciones con docentes desconocedores, desmotivados e incapaces de influir en la conducta de aquellos que dirigen, llegando a ser reflejados en el sistema social en que se desenvuelven. El docente es el responsable principal de promocionar una educación de calidad y para lograrlo tiene que cumplir con funciones gerenciales que según Chiavenato (1999:146)

debe ser de "planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos comúnmente relacionados."

Desde las instituciones de educación universitaria, varios estudios indican que los docentes también son reconocidos como líderes y aseguran que el liderazgo del docente es importante en la transformación de la sociedad. Al respecto, González (2008:46) asegura que "los docentes son congruentes con su modo de actuar y son carismáticos, hay un estímulo hacia las personas que están a su cargo, son honestos y tienen buena comunicación con los estudiantes y compañeros." También hace hincapié en las competencias de liderazgo del docente al referirse que "puede movilizar los diferentes grupos personas en las instituciones educativas (alumnos, empleados, docentes) para mejorar la calidad de la enseñanza."

Por eso, hablar de gerencia educativa en Venezuela es algo más que una moda, es una urgencia, pues los recursos destinados a la educación deben generar un producto final muy distinto al actual, dado que pareciera que los principales encargados de la educación no están realizando la tarea como debe ser. Tal es el caso en la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, sede Coro, pues se observa debilidades en el liderazgo de los docentes de esta institución universitaria, como responsables de la educación. Estas faltas de liderazgo en las instituciones educativas, se evidencias en estudios realizado por Berrios y Silva (2009:7) al afirmar que "un alto porcentaje de directivos y docentes conocen teóricamente los estilos de liderazgo, pero les cuesta aplicarlo en sus respectivas funciones, visualizándose desacuerdos entre lo planteado del deber ser del gerente educativo y ola práctica del mismo."

Así mismo, Soto (2011:54) al abordar el tema de liderazgo, asegura que "es una cualidad inherente a la identidad de las

instituciones educativas y para ello el docente se configura como una condición básica que despliega influencias como líder en los procesos de formación de los estudiantes." Recientemente, Cortés (2012:78) afirmó que:

La calidad de la educación superior en Venezuela se destaca como una de las mayores preocupaciones del gobierno, y en este sentido, ha llevado a las instituciones educativas a determinar políticas, estrategias y programas procurando acreditar su proceso formativo y lograr un desempeño efectivo de los directivos, empleados y docentes que la componen.

Desde esta visión, la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, busca que el proceso formativo de los estudiantes de los diferentes programas sea de excelente calidad y el desempeño docente sea efectivo y eficiente. Por eso uno de sus fines consiste en "consolidar la transformación de valores individuales y sociales apoyados en un sistema educativo de calidad que garantice la accesibilidad del conocimiento para todos, orientados al desarrollo científico, cultural y humanístico integral". En este sentido, el papel del docente líder es fundamental para alcanzarlo y por lo tanto es necesario conocer las características de liderazgo en el docente para el crecimiento, la innovación, el mejoramiento y la creatividad.

Sin embargo, se ha observado en los docentes de esta institución de educación superior, pocos rasgos esenciales de liderazgo para un clima favorable en el proceso educativo como falta de estímulos y cooperación en los estudiantes, conductas autocráticas evidenciándose ambiente escolar hostil. Es importante que, en el proceso educativo todos los aspectos mencionados estén fortalecidos en los actores involucrados para que el liderazgo se consolide de manera adecuada. Es relevante destacar que, al conversar con los docentes expresaron que no se han formado como docentes universitarios para ejercer a nivel de postgrado, solamente han ofrecido

sus servicios basados en sus conocimientos y experiencia como docente a nivel de primaria y media general.

Igualmente, se ha evidenciado que en la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, se desarrollan desde diferentes enfoques en cuanto a estrategias gerenciales y liderazgo, se puede afirmar que son aspectos en los que no están actualizados, es decir, se siguen patrones tradicionales y obsoletos, conductas aprendidas en sus años de servicios como docentes y que deben ser mejoradas basándose en las nuevas tendencias o enfoques modernos que buscan mejorar los procesos educativos y administrativos.

Por tal motivo, la formación y actualización de los docentes de esta casa de estudio es necesaria, se interpreta que, de seguir así, aplicando estrategias que no están acordes con la realidad, la calidad educativa desmejoraría, pues los docentes seguirán cometiendo los mismos errores y el proceso de aprendizaje se vea afectado, así como los estudiantes. Desde estos eventos, se establecen las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo se compone el escenario actual de los docentes en liderazgo transformacional con el proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt?
- ¿Cómo es el desempeño en el aula de clases del docente en su liderazgo transformacional con el proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt?
- ¿Cuáles son las características que poseen los docentes que participan como líder transformacional al proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt?

Partiendo de las interrogantes antes mencionadas, se presentan los propósitos de la investigación:

Propósitos de la Investigación

Propósito General: Interpretar el escenario actual de los docentes en liderazgo transformacional asociado con el proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.

Propósitos Específicos:

- Describir el desempeño del docente en su liderazgo transformacional asociado con el proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.
- Observar la formación del docente en liderazgo transformacional asociado con el proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.
- Comprender la actuación de los docentes en su liderazgo transformacional asociado al proceso de aprendizaje de los estudiantes la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.

Aporte del estudio

El liderazgo transformacional en los docentes representa una vía para lograr la interacción de los estudiantes en su proceso de aprendizaje y con ello alcanzar los objetivos comunes que llevan al alcance de la meta mediante acuerdos comunes donde todos los actores sociales asumen el compromiso de aunar esfuerzo por el bienestar colectivo.

Localización del estudio

La localización de la investigación, se establece a lo planteado por De La Torre y Navarro (2004:40) en el aspecto espacial, social, temporal y de unidad poblacional. De acuerdo con el autor:

Acción social: liderazgo transformacional del docente asociado al proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, sede Coro.

Ámbito temporal: durante el periodo comprendido abril 2017 a noviembre 2018.

Ámbito espacial: Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB), ubicada en la avenida Rafael Gallardo entre avenida Maracaibo y avenida Buchivacoa, parroquia San Gabriel, municipio Miranda del estado Falcón.

Sujeto social: Docentes y estudiantes.

Reflexión Teórica

Liderazgo Transformacional

En el siglo XX surgieron nuevas corrientes que suponían cambios en el concepto de liderazgo. El poder estructurado y definido en las condiciones y en las leyes, se hacía inherente al puesto desempeñado. La ley fijaba los límites de la competencia y jurisdicción de los funcionarios públicos para impedir el abuso del poder y establecía las normas sucesorias pertinentes, para evitar la toma del poder por la violencia. Por consiguiente, se dice con certeza que el liderazgo siempre ha existido, nació y evolucionó con el ser humano, su ejercicio es innegable en el hogar, la escuela, la comunidad, la iglesia, la empresa, la política y muchas actividades del día a día, y por esta razón es considerado como un fenómeno universal que involucra una relación entre líder y seguidor.

Cabe decir que, el liderazgo es una condición que permite no solo repensar la manera de hacer las cosas sino construir estrategias articuladas con las necesidades y oportunidades para la consolidación de nuevas y ambiciosas metas. El liderazgo es dirigir acciones a fines importantes y generar compromisos para que suceda el cambio real. De ahí que tenga una infinidad de conceptualizaciones entre las que encuentra Terry (1991.408) quien lo define como "la relación en la cual una personal (el líder) influye en otras para trabajar voluntariamente en tareas relacionadas para alcanzar los objetivos deseados por el líder y/o el grupo." Es decir, el liderazgo es una manera de influir positivamente en otros con el fin de alcanzar los objetivos comunes con el apoyo mutuo.

Por su parte, Pastor (2010:67) indica que el liderazgo ha sido definido

como "un rasgo de personalidad, una habilidad para inducir obediencia, el ejercicio de influencia, una forma de persuasión, una relación de poder o simplemente una percepción de los subordinados." En resumen, se puede establecer cuatro características que necesariamente han de concurrir para hablar de liderazgo. En primer lugar, han de estar involucradas las personas de un grupo, de manera que unos dirijan y guíen al grupo y otros acaten las órdenes del líder, ayuden a definir su posición como tal y permitan que fluya el proceso de liderazgo. En segundo lugar, se produce una distribución desigual entre los líderes y los miembros del grupo.

En cuanto al tercer aspecto importante, es que el líder utiliza diferentes formas para influir en sus seguidores, cuestión que lleva necesariamente al cuarto aspecto que, se refiere al liderazgo moral entendido como el que se refiere a los valores y que requiere que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas que se poseen para responder, llegado el momento, de manera inteligente ante la propuesta del liderazgo de un líder.

Al mismo tiempo, Bass y Bass (2009: 25) nos indican que los estudios de liderazgo se han abordado desde diferentes perspectivas, las cuales son derivadas debido al comportamiento de los líderes, teniendo en cuenta que cualquier definición está sujeta al contexto con aspectos sustantivos y metodológicos claramente identificados. Estas perspectivas se mencionan a continuación:

Liderazgo como personalidad: busca explicar el por qué algunas personas se desempeñan mejor que otras en el ejercicio de liderazgo. Los argumentos se basan en que no se debe desestimar el grado de influencia de la personalidad del individuo, un líder es quien tiene gran cantidad de rasgos en su personalidad y carácter.

Liderazgo como una atribución: la mayor cualidad de un líder es que sea reconocido como tal, los rasgos y

comportamientos o actitudes son definitivos para su connotación.

Liderazgo como una función de los procesos de grupos: tomar el rol de líder como el núcleo, el punto central en un movimiento social. El liderazgo se convierte entonces en la centralización y concentración de esfuerzos en una persona como una expresión de poder.

Liderazgo como una construcción de significado: los líderes proporcionan comprensión y significado a situaciones donde los seguidores los encuentran confusos, ambiguos o inciertos.

Liderazgo de pensamiento: el liderazgo es ejercido a través del conocimiento, la lectura, la escritura en donde las actividades intelectuales originales son de gran impacto.

Liderazgo como conducta o comportamiento específico: los líderes dan propósitos y significados a otros para movilizar la energía y poder competir. El liderazgo es un trabajo adaptativo, las actividades de movilizar un sistema social de cara a los retos, clarifica las aspiraciones y se adapta a los retos mostrados. **Liderazgo como forma de persuadir:** mediante argumentos de valor, el liderazgo permite persuadir a los seguidores para convencerlos.

Liderazgo como inicio de una estructura: el estímulo e un líder genera una alta probabilidad de estructurar comportamientos en un grupo, ya que ellos ven el estímulo como un recurso legítimo de la organización.

Liderazgo como influencia discrecional: se considera el liderazgo como un rol que debe asumirse al ocupar determinada posición en una organización.

Liderazgo como el arte de lograr los objetivos: el liderazgo es la habilidad de lograr las metas y objetivos.

Sin duda, estas dimensiones propuestas por Bass y Bass desarrolladas en los docentes universitarios de la UNERMB, conducirían a la excelencia educativa, mejoramiento continuo de los procesos de aprendizaje, armonía en el ambiente escolar y productividad.

De acuerdo a las diversas teorías desarrolladas sobre el liderazgo, Turner y Müller (2005), Mendoza, Ortiz y Parker (2007) y Bass y Riggio (2006) han tomado diferentes enfoques teóricos entre los que se encuentran:

Teoría de Rasgos: desarrolla en la década de 1940, la idea de liderazgo en las teorías de rasgo se basa que los lideres efectivos comparten rasgos comunes, en donde para la identificación de éstos se centraban principalmente en tres puntos: altas habilidades de gestión, la personalidad y la apariencia física.

Teoría del Hombre: se reconocen atributos y características extraordinarias en el líder que lo distingue de los seguidores y en general, que lo hacen diferente a los demás. Esta teoría busca identificar las características y postularlas como universales para la clasificación de un gran hombre, de cierta manera lograr una homogeneidad en el concepto, cuestión pro la cual no es posible aplicarlas debido a la diversidad de personalidades y contextos en que se desenvuelve el líder.

Teoría de los rasgos: se propone unos rasgos universales para la caracterización del liderazgo. Se hacen referencia a rasgos físicos, habilidades, personalidad, aspectos relacionados con la ejecución de tareas y características sociales organizacionales.

Teorías conductuales: estas asumen el liderazgo efectivo adoptaba diversos estilos comportamentales, los cuales eran evaluados de acuerdo a parámetros como la preocupación por: las personas y las relaciones, la producción, uso de autoridad, involucramiento del equipo en la formulación y toma de decisiones, la flexibilidad frente a la aplicación de reglas.

Teoría de contingencia: estas teorías no buscan universalidad en las teorías de liderazgo para aplicarlas a todas las situaciones, por el contrario, lo que hace un líder eficaz está ligado a la situación que debe enfrentar. De esta manera evalúan las características del líder, la situación en término de las variables de contingencia y se busca un acuerdo entre la situación y el líder.

Teorías Carismáticas: surgen a partir del éxito de los empresarios líderes en los cambios organizacionales. Se destacan el liderazgo transaccional y el transformacional.

Hoy día, se desarrolla el liderazgo denominado transformacional. Este nuevo enfoque considera las situaciones en las que se encuentran los grupos, es decir, la estructura de los mismos, tipo de tarea que realizan, objetivos, metas, necesidades y cómo el líder se adaptará para realizar las funciones que acerquen al grupo a los resultados para los que se ha formado. Así pierde importancia los rasgos de la persona o personas que van a ocupar el puesto de dirigir e impulsar al grupo hacia sus objetivos, cobrando fuerza el estilo y las funciones que tendrán que adoptar.

En cuanto al liderazgo transformacional, Bass y Bass (2009:345) lo define como "un proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder." El líder es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento. Finalmente, considera a los subordinados individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entendimiento. Por otra parte, define al liderazgo transaccional, como aquel que se centra en la transacción o contrato con el seguidor, en donde las necesidades de este pueden ser alcanzadas si su desempeño se adecua a su contrato con el líder. A continuación, se presentan las dimensiones del modelo transformacional de Aviolo. y Bass (1995:32):

- **Liderazgo transformacional:** Los líderes son vistos con respeto, son modelos de confianza, se puede contar con ellos, y demuestran altos estándares éticos y morales.
- **Motivación por inspiración:** Los comportamientos de los líderes motivan e inspiran seguidores, se exalta el

espíritu de equipo, tanto los líderes como los seguidores demuestran entusiasmo y optimismo creando una positiva visión del futuro

- **Estimulación intelectual:** Los líderes estimulan y fomentan la innovación, la creatividad, y cuestionar antiguos supuestos. Da la bienvenida a nuevas ideas y no debiera tener miedo a equivocarse o ir contra la corriente.
- **Consideración individualizada:** Pone especial atención en las necesidades y diferencias de cada individuo. Escucha efectivamente, desarrolla el potencial e interactúa de forma personalizada con sus seguidores.

Proceso de Aprendizaje desde la visión de Piaget

En el contexto del aprendizaje, Piaget (1974:69-76) señala que es importante tanto lo explicito como lo intencionalmente aprendido, en lo implícito o incidentalmente adquirido, por cuanto que experiencias personales y conocimientos previos, adquiridos de uno u otro modo, influyen decisivamente en el aprendizaje sucesivo, favoreciéndolo generalmente, aunque, a veces, pudiendo también dificultarlo. El aprendizaje puede conceptuarse como proceso interno de cambio resultante de la experiencia personal del aprendiz, tomando el término experiencia en su sentido más amplio y profundo, conforme al significado que ya le fue atribuido por Dewey que incluye tanto las experiencias espontáneas u ocasionales del sujeto en el transcurso de la vida cotidiana, como las experiencias intencionales y sistemáticas que se producen.

Por el contrario, no constituyen aprendizaje otros cambios debidos al desarrollo, maduración, medicación. Lo que hace que se produzca el cambio, en que el aprendizaje consiste, es la adquisición o incorporación de algo nuevo, que supone alguna variación o modificación en las adquisiciones previas. Delclaux (1983:116) describió

el aprendizaje como "proceso mediante el cual un sujeto adquiere destrezas o habilidades prácticas, incorpora contenidos informativos, o adopta nuevas estrategias de conocimiento
y/o acción."

Consecuentemente, el mencionado autor incluía en el aprendizaje: adquisición de conductas, adquisición de información y adquisiciones mixtas. Por tanto, el aprendizaje comporta adquisición de información o conocimiento, de habilidades o destrezas, de estrategias, de formas nuevas de comportamiento o actuación que implican modificación de las adquisiciones precedentes. A su vez, las competencias adquiridas constituyen la base de nuevas adquisiciones o cambios, que se manifiestan en la cognición y la acción. Las distintas teorías del aprendizaje, sean cognitivas o constructivas, sean asociativas o conductistas, coinciden en proclamar que aprender implica cambiar conocimientos o conductas precedentes, postulando que el aprendizaje constituye un proceso en que, a partir de las adquisiciones previas, se producen reorganizaciones o reestructuraciones del conocimiento y conducta.

Asimismo, es necesario distinguir entre el aprendizaje y la ejecución o puesta en práctica de lo aprendido. El proceso de aprendizaje, como proceso interior, no es directamente observable; mientras que la ejecución puede observarse y hasta medirse. De los cambios en la ejecución o modificaciones en el comportamiento observable se infiere la ocurrencia del interno y personal proceso de aprendizaje. Esto es, se observan actividades personales del aprendiz en determinadas condiciones y luego su subsiguiente ejecución como resultado de aquellas.

Como se ha indicado, resultado del aprendizaje es el cambio que se produce en el aprendiz como efecto o consecuencia del proceso. Mediante los procesos de atención y percepción de los rasgos relevantes de los triángulos, su análisis y

categorización perceptiva o conceptual, cambia la capacidad del aprendiz de identificar triángulos, reconocer sus propiedades definitorias y las clases o categorías de triángulos. La relativa estabilidad del cambio producido, su persistencia o duración, constituye uno de los rasgos definitorios del aprendizaje. El grado de estabilidad o persistencia se halla vinculado a las modalidades o tipos de aprendizaje que, por consiguiente, habrán de ser considerados.

Los cambios de índole cuantitativa, vinculados al aprendizaje asociativo, literal, por repetición, son menos estables o duraderos, excepto que se lleve a cabo un sobre aprendizaje inicial o bien la frecuente utilización o aparición del elemento correspondiente. Persistirá en la memoria el nombre de los emperadores romanos sólo si su aprendizaje inicial se produjo mediante la penosa repetición de la serie de los mismos (sobre aprendizaje). La clave de acceso al cajero automático se mantendrá estable en la memoria sólo si se sigue utilizando (frecuencia de uso).

Al respecto Contreras (citado por Meneses 2007) define el proceso de aprendizaje como un fenómeno simultaneo que se vive y se crea desde dentro, esto es, procesos de interacción e intercambio regidos por determinadas intenciones en principio destinadas a hacer posible el aprendizaje, y a la vez, es un proceso determinado desde fuera, en cuanto a que forma parte de la estructura de las instituciones sociales entre las cuales desempeña funciones que se explican no desde las intenciones y actuaciones individuales, sino desde el papel que juega en la estructura social, sus necesidades e intereses, quedando así planteado el proceso de aprendizaje como un sistema de comunicación intencional que se producción en un marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje.

Por otra parte, Ortiz (2009:69) define al proceso de aprendizaje "como el movimiento de la actividad

cognoscitiva de los alumnos bajo la dirección del maestro, hacia el dominio de los conocimientos, las habilidades, los hábitos y la formación de una concepción científica del mundo."Se considera que en este proceso existe una relación dialéctica entre profesor y estudiante, los cuales se diferencian por sus funciones; el profesor debe estimular, dirigir y controlar el aprendizaje de manera tal que el alumno sea participante activo, consciente en dicho proceso, o sea, "enseñar" y la actividad del alumno es aprender.

De hecho, las características, formas de llevarse a cabo, propósito y productos del proceso son diferentes dependiendo del enfoque o paradigma en que dicho proceso se ubique, así en el conductismo el aprendizaje es pasivo y reproductor, en el paradigma cognitivo el aprendizaje activo y es construido mediante la manipulación o procesamiento de la información, en el contextual ecológico el proceso de aprendizaje está centrado en la vida y en el contexto, ambos resultan muy importantes para favorecer el aprendizaje significativo y la generación de competencias a partir de la experiencia.

Camino metodológico

En la actualidad existen diversos paradigmas para desarrollar un proceso de investigación, aunque es un término de origen griego, fue introducido en la comunidad científica por Kurt para explicar de algún modo los cambios de las prácticas científicas a través del rol de las funciones cognitivas y las influencias sociales. De este modo, paradigma estaría constituido por una red de conceptos, valores y creencias metodológicas y teóricas con el fin de explicar, interpretar y comprender los resultados de investigaciones. Al respecto, Cerda (1999:26) señala "el paradigma define lo que constituye la ciencia legitima para el conocimiento de la realidad a la cual se refiere.

Desde esta visión, se asume el paradigma interpretativo, el cual emerge a partir del reconocimiento de la importancia de los aspectos simbólicos y significativos de la vida

social y del lenguaje en la producción y reproducción de este contexto educativo. Para Pérez (2004) el paradigma interpretativo emerge como:

"alternativa al paradigma racionalista, puesto que en las disciplinas de ámbito social existen diferentes problemáticas, cuestiones y restricciones que no se pueden explicar ni comprender en toda su extensión desde la metodología cuantitativa.Estosnuevos planteamientos proceden fundamentalmente de la antropología, la etnografía, el interaccionismo simbólico. Varias perspectivas y corrientes han contribuido al desarrollo de esta nueva era, cuyos presupuestos coinciden en lo que se ha llamado paradigmahermenéutico, interpretativo-simbólico fenomenológico." (p.26)

El tipo de investigación que se toma para esta investigación es la cualitativa. Goetz y LeCompte (1988) expresa que el objeto de la investigación de tipo cualitativo, es la construcción de teorías prácticas, configurados desde la misma praxis y constituida por reglas y no por leyes. Considerando lo citado, el investigador en el escenario de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, entrevistará a cada uno de los sujetos involucrado en la investigación, interpretando cada una de la información emanada para luego comprender el liderazgo transformacional del docente asociado al proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, sede Coro.

En resumen, la metodología cualitativa estudia con profundidad una situación concreta y profundiza en los diferentes motivos de los hechos, buscando la comprensión del fenómeno. Por tal motivo, existe integración del investigador con el contexto de la UNERMB para poder describir e interpretar la realidad vivida por los estudiantes del programa de educación en relación al liderazgo transformacional del docente en el proceso de aprendizaje.

El método utilizado en esta investigación se basa en el etnográfico, que de acuerdo a Martínez (2008:111) etimológicamente el término etnografía "significa la descripción (grafe) del estilo de vida de un grupo de personas habituadas a vivir juntas (ethnos)," por lo tanto ethnos sería la unidad de análisis, en este caso, es el grupo de docentes UNERMB sede Coro. Según Martínez (ob cit), la etnografía se apoya en la convicción de las tradiciones, roles, valores y normas del ambiente en que se vive y generan regularidades que pueden explicar la conducta humana. Este método busca la objetividad en el ámbito de los significados utilizando como criterio de evidencia el acuerdo intersubjetivo en el contexto educativo.

El diseño de esta investigación se realizó mediante el proceso contentivo de los siguientes momentos sugeridos por Yuni y Urbano (2005:119-128):

Momento inicial: se parte de una negociación de entrada con los docentes de la UNERMB, sede Coro; de tal manera que se pudo acceder a esta realidad educativa por cuanto formo parte del personal docente ordinario de la misma. En este momento el investigador hace su primer contacto, visitando las instalaciones de la universidad, para contactar a los posibles informantes clave y recabar la información necesaria para la preparación de los instrumentos de investigación.

Momento exploratorio: establecer la reducción de la amplitud en los datos obtenidos, es decir, el material producto de las entrevistas y observaciones se realizan en la UNERMB, relacionado con el liderazgo transformacional del docente asociado al proceso de aprendizaje de los estudiantes y se revisa con la finalidad de revivir la realidad observada y escuchada, para luego reflexionar y comprender esa realidad, permitiendo así una visión de conjunto que dará lugar al proceso de categorización.

Momento descriptivo: representa la combinación de las versiones narrativo – descriptivas implícitas en cada una de las categorías, con el

fin de determinar pautas en las informaciones, lo que implica un resumen de lo obtenido precisando en los aspectos más destacados de la categorización.

Momento interpretativo: implica relacionar y conectar las diversas categorías, así como también el establecimiento de un sistema de contrastación para luego interpretar los fenómenos estudiados en la la UNERMB, relacionado con el liderazgo transformacional del docente asociado al proceso deaprendizaje de los estudiantes.

El método etnográfico permite elegir la muestra intencional denotando una serie de criterios necesarios y altamente convenientes para tener una unidad de análisis con las mejores ventajas a los fines investigativo, y se denominan informantes clave. Goetz y Lecompte (1988:45) lo definen como "individuos en posición del conocimiento, estatus o destrezas cognitivas especiales que están dispuestos a cooperar con el investigador. Frecuentemente son elegidos porque tienen acceso (tiempo, espacio, expectativas) o datos inaccesibles para el investigador."

Desde esta perspectiva, me permite seleccionar cuidadosamente a los informantes clave que darán la información requerida para esta investigación, los cuales son: 3 docentes y 2 estudiantes. Estos criterios de selección para los informantes clave son: profesionalización, años de experiencia, tiempo en la institución y que trabajen y estudian en la UNERMB. Para facilidad del manejo de los datos por cada informante, se garantiza la confidencialidad de los mismos y se procedió a identificar a cada informante con un sistema de codificación alfanumérica, cuya descripción es la siguiente:

Cuadro 1

Codificación Alfanumérica de los Informantes Clave

Codificación alfanumérica	Descripción
D	Este campo identifica su característica docente
E	Campo cuyo

	significado estudiante
N°	Campo que corresponde al número del investigado, es decir, su observación o entrevista

Fuente: Castro (2024)

Cuadro 2

Caracterización de los informantes clave

Informante clave	**Función**
D1	Docente
D2	Docente
D3	Docente
E1	Estudiante
E2	Estudiante

Fuente: Castro (2024)

La investigación cualitativa posee sus propios métodos para la recolección de datos, pero para este estudio, se revisaron específicamente los métodos etnográficos, Goetz y Lecompte (1988:48) indican que estos varían de acuerdo a cuatro dimensiones, ellas son: estructura, confiabilidad, injerencia del investigador y objetividad. En tal sentido las técnicas a emplear son la observación y la entrevista. En cuanto a la observación, esta técnica permite obtener los datos a través de la observación directa del fenómeno. Además la observación participante facilita estudiar el comportamiento no verbal de los informantes y tener una relación más íntima e informal con los sujetos que se observan en su ambiente natural, y en relación con la entrevista permitirá hacer surgir actitudes y sentimientos que el entrevistado sería incapaz de expresar de una forma directa.

En cuanto a la entrevista, Bussot (2008:125) alude a "una relación entre dos o más personas donde la comunicación producida persigue una personalidad definida, en este caso obtener la información fidedigna acerca de la vida del grupo, y por lo cual supone además una planificación anticipada." En este sentido, la entrevista a profundidad se le realiza a los docentes y estudiantes de la UNERMB, con cierto grado de

libertad para que puedan expresar sus opiniones de manera espontánea y natural, elaborando así su propia estructura de información.

Con respecto a los instrumentos, se utilizó para la recolección de datos, el diario de campo que según Moreno (2007:205) "constituye un instrumento de registro de información de la realidad investigada, que considere el espacio, tiempo y sujeto, en la problemática sometida a indagación." Es importante señalar que, en estas notas, han de aparecer dos tipos de contenidos: el descriptivo, que intenta captar la imagen de la situación, personas, conversaciones y experiencias de los sujetos investigados; y el otro reflexivo que concentra el pensamiento, ideas, reflexiones e interpretaciones del investigador.

Otro de los instrumentos a utilizar son grabaciones de audio y video, el cual le permitirá al investigador la obtención de un registro más exacto acerca de una conversación o debate oral. Al respecto, Pérez (2004:52) considera que este instrumento "representa una de las más empleadas en la investigación etnográfica." Por eso, este instrumento es el adecuado por el hecho de observar y analizar repetidas veces los comportamientos, pensamientos, ideas, expresiones de los sujetos investigados.

Criterios de validez y confiabilidad

La validez en un estudio de investigación es fundamental, porque permite verificar su congruencia. Siguiendo a Martínez (2008:119.) la validez "es la fuerza mayor de las investigaciones cualitativas y etnográficas, ya que los resultados emergen de la observación y la entrevista."Este autor, señala que la confiabilidad se juzgara por el agrado de coherencia lógica interna de los resultados y por la ausencia de contradicciones con los resultados de otras investigaciones.

Análisis eInterpretación de los Resultados

Este momento especial de la investigación, implica trabajar con la información recopilada,

organizándola en unidades de análisis, asignándole categorías y códigos para su interpretación, lo que permite nuevos conceptos y afirmaciones de la realidad estudiada. De lo anterior se desprende, que, en ella, se dedica abundante tiempo a revisar la información obtenida y a organizarla. Una primera actividad es la transcripción y digitalización del material, las distintas entrevistas y observaciones son asentadas a través de un procesador de texto en un computador. Seguidamente, se realizan varias lecturas y se revisan aspectos básicos con el fin de visualizar la estructura del material, familiarizarse con el contenido, organizar y seleccionar las unidades de análisis.

Con base al trabajo realizado se procedió a triangular los datos con el fin de verificar las tendencias detectadas en las entrevistas. Según Arias (2000,37); en esta tipología se considera como el uso de múltiples fuentes de datos para obtener diversas visiones acerca de un tópico para el proceso de validación.

A continuación, se presenta la información recaudada con los procedimientos antes descritos, donde se asignan las categorías y subcategorías que emergieron a lo largo de la investigación por los actores estratégicos clave, así como mi propia percepción.

En consonancia con la realización de este trabajo de investigación, se llevaron a cabo encuentros con los diferentes actores sociales que formaron parte del estudio entre los que se encuentran las observaciones y las entrevistas, los cuales fueron bases fundamentales para obtener información precisa en cuanto al propósito de estudio y de esta manera, se interpretaron todos los juicios o perspectivas de estos, en cuanto a la naturaleza del tópico de estudio desarrollado, el cual giró en torno a interpretar el liderazgo transformacional del docente asociado al proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, sede Coro, se presentan los:

Hallazgos e Implicaciones

Después de una serie de actividades que tuvieron lugar desde las primeras interacciones con el personal docente y estudiantes de la institución (UNERMB) para de esta forma, el estudio desarrollado cobrara relevancia social ante los propósitos alcanzados.

- El liderazgo de los docentes, más que transformacional, es dictatorial y político y que se aprovechan de esa condición para faltar a clase, en donde los coordinadores o jefes de programas, nada hacen por remediar tal situación, ni le reclaman o llaman la atención, los perjudicados son los estudiantes al cierre del semestre cuando son aplazados.
- Poseen actitudes cambiantes ya que un grupo de docentes con quienes existen conflictos se muestran autoritarios y suelen gritarse inoportunamente. Situación que los limita para tener al momento, una relación cordial.
- Existen docentes que dicen que son los que mandan en el salón y que allí se hace los que ellos dicen, a opinión de los estudiantes, son unos dictadores muy autoritarios.
- Manifiestan los estudiantes que existen profesores que son muy activos y les gustan que como estudiantes se integren y hagan los trabajos en equipo.
- Develan los estudiantes que el líder transformacional no es autocrático ni intimida a sus alumnos como está ocurriendo en ciertas ocasiones; sino que busca que el proceso de aprendizaje se enrumbe a conseguir sus metas y objetivos.

Reflexiones Finales

En las instituciones de educación superior, especialmente la UNERMB, dada su misión, debe ofertar un contexto adecuado para propiciar el proceso de asociación de los

aprendizajes que pongan de manifiesto una formación sólida en la preparación académica, científica y tecnológica donde se enfatice la formación sustentada en valores asociados al desarrollo humano.

Desde la universidad se deben incorporar maneras de propiciar actitudes que resulten de procesos humanos socialmente positivos. El ser humano al encontrarse ante una determinada situación ejecuta una acción como resultado de una decisión deliberada, apoyada en su condición de líder consustanciada con una reflexión sustentada en el respeto, la democracia y la participación.

Se debe promover el liderazgo transformacional, desde nuevos modos de pensar la realidad, bajo una visión holística y sistémica con capacidad de percibir la riqueza de las interacciones y articular aprendizajes, conocimientos y producciones, superando visiones parciales y fragmentadas que obstaculizan una visión y manejo cabal de la dinámica de la realidad, integrando también el pensamiento racional a las experiencias sensoriales y emocionales, a la vida práctica y diversa.

Referencias Consultadas

Arias, F. (2000). *El Proyecto de Investigación: Inducción a la Metodología Científica*. Venezuela: Episteme.

Aviolo, B.J. y Bass,B.M.(1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysys: A multi-level framework for examining the diffusion of leadereschip, 6 (2), 199-218.

Barrow, J.C. (1977).The variable of Leadership: A Review and Conceptual Framework. Academy of Management Review. 2 (2), 231-251.

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformactional leadership: Learning to share the vision. Organizational Dynamics, 18 (3), 19-31-

Bass, B. M. (1995). Theory of transformational leadership redux

Bass, B. M. y Bass, R. (2009). Libro Básico de Liderazgo: Teoría y Práctica y su aplicación en la Gerencia. 4ª edición. Ediciones Schuster.

Bass, B. M. y Riggio, R.E.(2006) Liderazgo Transformacional. 2ª edición.

Bayón, F. (1998).50 Casos Prácticos sobre Recursos Humanos y Organización de Empresas. España. Ediciones Síntesis, S.A.

Bussot, A. (1991). El método naturalista y la investigación educacional. Editorial de la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela

Cerda, H. (1999): La Investigación Total: La unidad metodológica en la investigación científica. Reimpresión. Colombia. Editorial Magisterio.

Chiavenato, I. (1999). Introducción a la Teoría General de la Administración. Brasil: Edición McGraw Hill Interamericana.

De La Torre, E y Navarro, R. (2004) Metodología de la investigación bibliográfica, archivista y documental. México. Editorial McGraw Hill

Goetz, J. P. y LeCompte, M. D. (1988). Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa. Ediciones Morata. Madrid.

González, A. (2008). Los Procesos Administrativos y la Administración Escolar. Venezuela. Editorial Santino.

Martínez M. (2008) La Investigación Cualitativa Etnográfica en Educación. Manual Teórico- Práctico. . México. Editorial Trillas.

Mendoza, M., Ortiz, P. y Parker, M. (2007). Liderazgo Transformacional: Dimensiones e Impacto. Revista Facultad de Ciencias Económicas.

Moreno, G. (2007) Técnicas de investigación, Editorial Paraninfo Barcelona España.

Ortiz, A.(2005). Aprendizaje desarrollador: Una estrategia pedagógica para educar instruyendo. Centro de Estudios Pedagógicos y Didácticos CEPEDID Barranquilla. Recuperado: http://www.monografias.com/trabajos26/aprendizaje-desarrollador/l.

Piaget (1974). Seis Estudios de Psicología. España: Editorial Grao.

Pastor, J. C. (2010). La construcción del Líder: Un análisis semántico y social del trabajo representativo del liderazgo. Universidad de Michigan. USA.

Pérez, G. (2004) Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. Los Métodos. Madrid- España. Editorial La Muralla.

Soto, C. (2011). Estilos del Buen Gerente. Caracas. Ediciones Vega.

Terry, F. (1991). Principios de Administración. México. Ediciones CECSA

Yuni, J. y Urbano, C (2005). Investigación Etnográfica. Maracaibo. Universidad del Zulia

TEORÍA EMERGENTE DE AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL EN LA PRAXIS DIRECTIVA

AUTORA:
CHIRINO ANIDIELY

Resumen

La autorregulación emocional en los últimos tiempos ha sido considerada de gran importancia, producto de su efectividad en el ámbito laboral, al ser una herramienta que proporciona a los individuos un ejercicio motivado y en conjunto, dando resultados organizacionales positivos. De allí, que el presente articulo se cimienta en generar una teoría emergente de autorregulación emocional en la praxis directiva del Liceo Bolivariano Guillermo Antonio Coronado del Municipio Petit Edo Falcón para adecuarse a los escenarios y contextos que se viven producto de la coyuntura del País. A través de la técnica de informantes claves y desde la categorización y triangulación se estima proceder a Interpretar los significados emergentes sobre el tema en estudio, partiendo a su vez, de la concepción que Gross y Thompson (2007), dan sobre la autorregulación emocional. Estudio que se ajusta en el paradigma cualitativo y en el método fenomenológico En resumen, se espera contar con directivos flexibles en el que se estimule de forma emocional al docente y contextos externos, no vean afectado su desempeño para desarrollar esa transformación de la conducta humana, sobre los pensamientos y acciones en las que estas sean positivas y motivacionales, se prevé con la teoría instar a la reflexión de ser directivos autocríticos e influyentes desde la empatía , visión prospectiva y trabajo en equipo, para el éxito en la labor que se desempeña al servicio de la educación.

Palabras Claves: autorregulación emocional, praxis directiva, teoría emergente, motivación, trabajo en equipo

Abstract

Emotional self-regulation in recent times has been considered of great importance, as a result of its effectiveness in the workplace, as it is a tool that provides individuals with a motivated and joint exercise, giving positive organizational results. Hence, this article is based on generating an emerging theory of emotional self-regulation in the management praxis of the Liceo Bolivariano Guillermo Antonio Coronado of the Petit Edo Falcón Municipality to adapt to the scenarios and contexts that are experienced as a result of the situation of the Country. Through the technique of key informants and from categorization and triangulation, it is estimated to proceed to interpret the emerging meanings on the topic under study, starting in turn from the conception that Gross and Thompson (2007) give about emotional self-regulation. Study that fits the qualitative paradigm and the phenomenological method. In summary, it is expected to have flexible managers in which the teacher is emotionally stimulated and external contexts do not see their performance affected to develop this transformation of human behavior. On the thoughts and actions in which these are positive and motivational, the theory is expected to encourage the reflection of being self-critical and influential managers from empathy, prospective vision and teamwork, for success in the work carried out at the same time. education service.

Keywords: emotional self-regulation, managerial praxis, emerging theory, motivation, teamwork

Introducción

El artículo que se desarrolla se basa en un estudio destinado a Conocer el significado de autorregulación emocional desde la Concepción de los informantes claves del Liceo Bolivariano Guillermo Antonio Coronado a fin de generar una teoría emergente en dicho ámbito, desde la intencionalidad de contar con directivos prestos a ese razonamiento y acción practica de controlar las emociones resumidas en habilidades como; resolución de conflictos, trabajo en equipo , procesos creativos y motivacionales, empatía, prospectiva ante escenarios adversos, autoaprendizaje entre otros aspectos.

Todo ello, como eslabón que aporta un entramado de conocimientos en el accionar gerencial que se refleje en la conducta que este maneja, en el contexto de su quehacer circundante dentro de esta institución influyendo de manera directa, hacia el talento humano que tiene a su carago logrando con ello, un ejercicio profesional motivado y efectivo, aun en las vicisitudes encontradas.

Carver (2013) asegura que "Es fundamental aprender a reconocer y gestionar nuestras emociones para mantener un equilibrio emocional en el trabajo". Por tanto, esto implica a manejar las emociones a nuestro favor. Abarca desde repensar una situación desafiante para reducir la ira o la ansiedad, siendo entonces, un aspecto importante por quienes cumplen funciones laborales en las instituciones, y más por quienes las gerencian, han de tener actitudes que estimulen y motiven a los otros, en reconocimiento, desempeño y el esfuerzo que los demás realizan aun en circunstancias poco favorables para cumplir con su labor y donde la empatía ha de ser el requisito fundamental.

Por ello, con la teoría emergente y desde el paradigma cualitativo e interpretación de la realidad tal cual sucede, y siguiendo la fenomenología como base a la descripción e interpretación de las estructuras fundamentales de la experiencia vivida, al

reconocimiento del significado del valor pedagógico de esta experiencia. Se buscará reconocer la capacidad que trae consigo la autorregulación emocional para conllevar al individuo a adaptarse a sí mismo y al entorno social, por tanto, esto es una herramienta fundamental para poder construir relaciones interpersonales saludables, contar con personas emocionalmente sanas incidiendo a su vez, en ciudadanos y ciudadanas entusiastas de cumplir su función laboral en el Liceo Bolivariano Guillermo Antonio Coronado

Desarrollo

Al dilucidar sobre las emociones, se debe partir de comprender su significado etimológico el cual vine del latín emotio, que significa "movimiento o impulso", "aquello que te mueve hacia". La emoción aleja o acerca a las personas de situaciones o circunstancias. Todas las emociones son impulsos a la acción que inclinan hacia un comportamiento determinado, por tanto, es comprender que estas forman parte de los sentimientos que van experimentando las personas, desde el estímulo en un contexto determinado y en relación a los objetivos de un individuo en un momento concreto de su vida.

En este sentido, Blanco (2005) considera que estas; desempeñan un papel fundamental en la supervivencia, el mantenimiento de la especie, las relaciones sociales y la comunicación. Asimismo, cumplen una función motivacional que nos predispone a repetir una y otra vez comportamientos vinculados a emociones positivas, para este autor, estas son necesarias para la existencia de los individuos ante sostenimiento en el mundo que los rodea en el que el comportamiento se afiance a emociones positivas para manejar situaciones en el entorno sin que afecte su bienestar.

Entre tanto, Bisquero (2003) sostiene que las emociones se generan como una respuesta organizada a un acontecimiento externo o un suceso interno (pensamiento, imagen, conducta, etc.). Primeramente tiene lugar el proceso perceptivo del evento, al que le

sigue una valoración. El resultado es una reacción neuropsicológica, comportamental o cognitiva. Si conduce a un comportamiento, este ocasiona una predisposición a la acción. Por consiguiente, es la relación que el sujeto asocia en sus procesos mentales en la conducta de un acontecimiento que propicia en su entorno y que lo lleva a una acción o estado de ánimo, ya sea positiva o negativa.

Por su parte, Mora (2012) estima que la emoción es ese motor que todos llevamos dentro. Una energía codificada en ciertos circuitos neuronales localizados en zonas profundas de nuestro cerebro que nos mueve y nos empuja a vivir, a querer estar vivos en interacción constante con nosotros mismos y con el mundo. Por tanto, es ese proceso cognitivo que como individuos debe estar potenciado a equilibrar una estructura mental en que las emociones nos conduzca a vivir, en la aceptación de nosotros mismos y ante la sociedad.

Todo lo antes descrito, es el reflejo de que las emociones son parte inevitable en el acontecer del día a día de lo que las personas experimentan y que por tanto, las mueve a manifestar su conducta o sentimiento, es reconocer que lo que rodea al individuo es el agente principal para este manifestar una acción.

No obstante, se ha de estimular y fortalecer las potencias cerebrales en la práctica de la toma de decisiones o actitudes positivas aunque los escenarios sean complejos, pues dichas actitudes como; la alegría y la satisfacción, proporcionan un mejor desempeño en todas las facetas de su vida, siendo en ámbito laboral una condición indispensable para el reflejo de amar lo que se hace y por tanto, ejercer sus funciones desde la motivación, el compromiso, vocación, eficiencia y eficacia.

Por consiguiente, el saber manejar las emociones, específicamente en el área laboral y por quienes lideran, es un arma para orientar a su equipo de trabajo, tener una actitud positiva

pese a circunstancias negativas y potenciar ese espíritu creativo en la que cada uno sea propulsor de ideas y alternativas favorables que conlleven a obtener las metas u propósitos tazados por las organizaciones.

Ahora bien, el profundizar sobre la autorregulación emocional, es hacer referencia a la competencia de un individuo para gestionar sus emociones y su conducta en beneficio de las exigencias del entorno y de las normas social y culturalmente aceptadas, pues, la misma, se basa en la autogeneración de pensamientos, sentimientos y acciones, que los individuos desarrollan para conseguir sus metas.

En este sentido, para (Zimmerman, 2000) es; "un proceso formando por pensamientos auto-generados, emociones y acciones que están planificadas y adaptadas cíclicamente para lograr la obtención de los objetivos tanto personales como reciprocos" [14] En síntesis, es la capacidad que cada uno tiene para acoplarse y controlar sus pensamientos u acciones con la finalidad de alcanzar resultados deseados.

Planteamientos, que van en sintonía con la autorregulación emocional, ya que para, Gross y Thompson (2007), es la habilidad que se tiene para controla respuestas emocionales, por lo que, se ha de tener claro que esta consiste en gestionar los sentimientos y comportamientos para controlar tanto las emociones positivas como las negativas y así poder expresarlas de manera adecuada en el entorno en el que las personas se desenvuelven, teniendo en cuenta que el contexto, es uno de los principales focos en los que el acontecer del mismo, amerita autorregular las emociones y de cierta forma, esos escenarios que podrían afectarla. De allí, que hace referencia a los intentos deliberados de modular, modificar o inhibir acciones y reacciones con el fin de adaptarse al medio y lograr una mejor gestión emocional (Barkley, 2004).

Asimismo, está sujeta a cambios en función de las fuerzas externas que componen el mundo de un individuo, por lo que, de acuerdo con (Kanfer, Chen, y Pritchard, 2008) el impacto del entorno en el ámbito laboral desde la motivación que este genera, proporciona la base de creaciones organizacionales para mejorar el quehacer profesional de quienes en esta ejercen funciones. Argumentos, que sin lugar a dudas, dejan claro que existen factores externos que se deben ser controlado por los sujetos contrarrestando así algún foco emocional negativo.

A lo que, (Rovira 2010), responde como la capacidad para reconocer en uno mismo las respuestas de alarma ante los conflictos y actuar en consecuencia, mitigando los estados de tensión, estrés, ansiedad o dolor en pos del bienestar y equilibrio psicosomático De ahí la importancia de tomar conciencia de los estados personales que en ocasiones se ven afectados por factores externos y en entorno como una vía para ayudar a alcanzar cuotas de autonomía equilibrio personal, y en ejercicio laboral efectivo.

De acuerdo a los pateamientos anteriores, es importante resaltar, que en Venezuela, producto de una coyuntura, política, social, económica y cultural , el ejercicio profesional se ha visto afectado precisamente, a causa de factores que anímica y emocionalmente han sido contraproducentes para quienes ejercen funciones en la administración pública, De allí, que Torrealba(2022) señale que; el desánimo es visible en los venezolanos que tratan de sobrellevar las deficiencias en los servicios públicos, como electricidad, gas, transporte así, como salarios anacrónicos a la realidad, que dificultan una labor eficiente, pues, esto se mezcla en lo interno con elementos de desesperanza, desmotivación y adaptación ante este escenario.

Escenario, que demanda emerger alternativas en las que se pueda disminuir estos factores que alejan al profesional de una praxis arraigada a

la eficiencia, ante el desánimo que esto genera y donde la autorregulación emocional se convierte en el antídoto perfecto para contrarrestar y tener la capacidad de salir victoriosos y sobrellevar escenarios adversos, de los cueles no escapa el sistema educativo y de quienes forman parte de esta labor tan perenne para la humanidad Pues, tal y como sostiene Doubron (2022)

La realidad de Venezuela en la segunda década del siglo XXI, ha marcado un impacto significativo en las condiciones de vida de la población en general y de los docentes y directivos universitarios en particular, mediante la dificultad socioeconómica de condiciones laborales y salarios anacrónicos a la actualidad.

Dicho autor, considera que se hace imprescindible un proyecto de vida confortable con condiciones dignas, basado en el desarrollo de la formación de profesionales, el avance del conocimiento y la atención a las necesidades del entorno desde una gerencia que a su vez, premie la gestión de ese talento humano que aún en vicisitudes cumple con un servicio a favor de la ciudadanía

Lo cual sin duda alguna, se hace necesario fortalecer en praxis directiva del Liceo Bolivariano Guillermo Antonio Cornado, donde a través de la experiencia empírica de la investigadora y mediante información proporcionada por informantes claves se pudo determinar que la restricción de estos del apego y vocación de servicio que como buenos docentes y directivos han de asumir; pues, a pesar de querer tener una labor efectiva no pueden cumplirla a cabalidad, ya que, en ocasiones, no acuden a la institución en el horario establecido porque han de esperar el suministro de los servicios básicos para gozar de los mismos, como el agua o el gas, generando agotamiento, estrés y en especial desmotivación.

No obstante, por ser una situación que afecta a todos, los directivos han de proporcionar motivación y

entusiasmo en sus subalternos a partir de entornos flexibles en el que se estimule de forma emocional al trabajador y contextos externos, no vean afectado su desempeño, a través de los escenarios mencionados anteriormente, así, como los pocos incentivos laborales anacrónicos a la realidad económica.

Por tanto, se han de cimentar alternativas que promuevan un servicio comprometido, empático y de calidad especialmente en quienes tiene la responsabilidad de cumplir funciones gerenciales como los directores educativos, ante estos contextos que ameritan emergan nuevas vertientes en el desarrollo de la eficiencia en los procesos involucrados con la toma de decisiones, autorregulación emocional, que conlleve a la motivación, empatía, entre otros elementos que aportan un impacto positivo en el accionar de todo el personal.

De allí, que surja la necesidad de generar una teoría emergente de autorregulación emocional en la praxis directiva del Liceo Bolivariano Guillermo Antonio Coronado del Municipio Petit Edo Falcón, señalando que una teoría emergente o fundamentada, de acuerdo a Strauss y Corbin (2002) se refiere a un proceso inductivo de generar teoría sustentada en los datos, a partir de lo que piensan y dicen los propios actores del proceso, así como comprender la realidad y los sucesos inmediatos a la luz de experiencias anteriores, de cualquier elemento que pueda ayudar a entender la situación estudiada desde los supuestos en que se sustenta.

Método

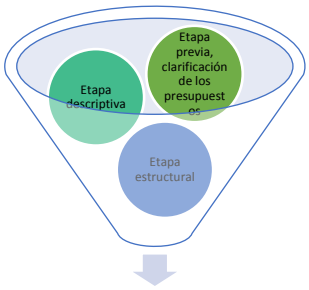
En este contexto, se parte de un estudio de carácter cualitativo bajo el método fenomenológico, puesto que la investigadora ha de concebir el hecho social como tal, construido a partir de la subjetividad de los protagonistas estudiados. De allí, que, en el caso del estudio realizado, la interioridad de cada persona involucrada en el proceso,

incluyendo a la autora del mismo, por ser parte del personal de la institución educativa debe estar permeada por las experiencias del mundo vivido teniendo en cuenta el marco de referencia y la ética como investigadora de no alterar ningún dato.

Por ello, es importante poder identificar y describir las experiencias de cada persona, relacionadas con la autorregulación emocional en la praxis directiva ante el escenario actual de Venezuela y por ende el sistema educativo, mediante la aplicación del método fenomenológico, que nos permite comprender las vivencias, las creencias, miedos y perspectivas de futuro.

En este sentido, Mayz (1975) asegura que; el método fenomenológico persigue la comprensión del mundo de la vida humana a través de la representación global de situaciones cotidianas desde el marco de referencia individual de sus recuerdos, vivencias, percepciones, vivencias accesibles en un momento dado, en este caso a través de una entrevista a profundidad con personas clave e informantes.

El método busca comprender y mostrar la esencia constitutiva a través de la comprensión holística, partiendo del marco referencial interno y puesto en práctica, a través de sus diversas etapas, pasos, modos de reducción y para su aplicación. Las etapas contentivas en el método fenomenológico serán las siguientes: a) etapa previa, clarificación de los presupuestos, b) etapa descriptiva, y c) etapa estructural.



Fuente: Chirino(2024)

A partir de ello, mediante el proceso de análisis de la información se pretende develar significados, situaciones concretas y actuaciones

de los informantes clave, permitiendo así la estructuración y ampliación del sistema de categorización inicial, es decir construir una visión global, exhaustiva y detallada a partir de experiencias y vivencias particulares;. Conducentes a la teorización y que evidencian que el peso de la subjetividad en la observación es ineludible, proporcionado una visión condensada de la realidad que vive el colectivo profesional de la institución educativa estudiada, lo que a su vez, exige métodos flexibles para captar los aspectos y revelaciones contradictorias, permitiendo, registrar el aquí y el ahora de las situaciones de la vida cotidiana en la que los actores sociales viven la experiencia y considerarlas en detalle , más hechos destacados.

Resultados

Por medio del constructo, se tiene como premisa de ;

- ✓ Generar una teoría en la que se promuevan herramientas u alternativas de autorregulación emocional como garantía de una mayor productividad y efectividad laboral
- ✓ Una autorregulación emocional en la que los directivos han de encausarse pues, el mismo atesora el discernimiento para desarrollar esa transformación de la conducta humana, sobre los pensamientos y acciones en las que estas sean positivas y motivacionales.
- ✓ Se espera pese a escenarios adversos, contar con directivos autocríticos e influyentes que han de convertirse en un líder empático que atrae, conecta, innova y es visionario, capaz de propiciar el cambio desde acciones reciprocas en ese

pensamiento arraigado al logro de los objetivos y metas institucionales.

- ✓ Se estima alcanzar el bien común controlando las emociones, partiendo de una teoría emergente creada desde el consenso, a partir de las vivencias y experiencia de cada uno de los partícipes de la educación educativa objeto de estudio
- ✓ Se tiene como meta crear una autorregulación emocional humanista en la cual la institución se encuentre comprometido con su equipo de trabajo.
- ✓ Se busca potenciar un ambiente laboral favorable que asiente un grado de confianza en la motivación de estos, la integración a los asuntos decisorios de sus organizaciones donde su voz sea valorada, ese engranaje epistemológico del líder y el capital humano rumbo al éxito institucional.

Conclusiones

las conclusiones a las que se pretende llegar son las siguientes:

- ✓ La comprensión y aplicabilidad de conducir una dirección educativa, a través de funcionarios catalizadores de cambios transformacionales apegados a comportamientos y decisiones centradas en la motivación individual y colectiva en el que se puedan autorregular estados de ánimo, sentimientos y emociones.
- ✓ Vislumbrar el acontecer diario, esas emociones desde la capacidad de guiar, reconociendo los factores extrínsecos e intrínsecos para formular estrategias destinadas a alcanzar los

objetivos o metas trazadas desde una dirección y liderazgo empático que aún es las vicisitudes es capaz de ejercer una labor eficiente y comprometida.

- ✓ El reforzar uno de los aspectos más importantes que conllevan al individuo hacia la perseverancia, esa capacidad de autorregulación de sus emociones, para mejores resultados en su labor profesional y social.
- ✓ Se deben sentir satisfechos al desempeñar su ejercicio adaptado a las circunstancias, en aras de propiciar un bienestar psicológico emocional, entusiasta y productivo aun en circunstancias adversas.
- ✓ Consolidar directivos, promotores de generar e inspirar hacia esa autorregulación emocional que conlleve al logro de los resultados trazados desde esos elementos motivacionales que garanticen a un talento humano comprometido con un líder afianzado al trabajo en equipo, siendo esto, una de las premisas que ha de caracterizar a los mismos.
- ✓ La indagación de un estudio basado en la investigación Aprendizaje y desarrollo humano, puesto que se orienta a la comprensión y trasformación de las situaciones, necesidades y que se enmarca en la exploración, comprensión y promoción de funcionamiento de los procesos de pensamiento, emoción y conducta del desarrollo integral humano generando una teoría emergente de autorregulación emocional en la praxis directiva docente.
- ✓ Se insta a la reflexión del Estado a consolidar en sus políticas de gobierno hacia mejorar las condiciones de vida de la ciudadanía, hacia ese bienestar y satisfacción que lleve a la suprema

felicidad que como modelo político enmarca.

- ✓ El Estado ha de ser un estímulo para afianzar y consolidar una labor profesional con condiciones óptimas, prestas a concebir un ejercicio productivo, más desde el valor y reconocimiento de los profesionales de la docencia que cada día se esfuerzan por construir y formar hacia un mejor futuro a los ciudadanos y ciudadanas de la Nación
- ✓ Se ha de reconocer lo imperioso que es emerger una teoría desde una metamorfosis de autorregulación emocional de los directivos del Liceo Bolivariano Guillermo Antonio Coronado del Municipio Petit, trayendo un gran aporte científico y teórico en el momento crucial en el que se encuentra el País.
- ✓ Se hace inminente potenciar aptitudes autorreguladoras, tener esa capacidad para discernir en un momento preciso que decisión tomar, pero también prever escenarios que visualicen un mejor futuro, desde el consenso de todos los partícipes de esta institución, para encender esa la luz que conllevará a una praxis profesional motivada y al servicio de todos y todas

Fuentes Consultadas

Barkley, R. A. (2004). Trastorno por déficit de atención/hiperactividad y autorregulación: adopción de una perspectiva evolutiva del funcionamiento ejecutivo. En R. F.

Baumeister y K. D. Vohs (Eds.), Manual de autorregulación: investigación, teoría y aplicaciones (p. 301-323). Prensa de Guilfor

Bisquerra, R. (2003): Educación emocional y competencias básicas para la vida. Revista de InvestigaciónEducativa 21(1), 7-43

Blanco, A (2005) La emoción y sus componentes https://grupoleide.com/wp-content/uploads/2019/09/Ana-Blanco-La-emoci%C3%B3n-y-sus-componentes.pdf

Carver A (2013) Regulación emocional y motivación en el trabajo https://people.acciona.com/es/tendencias-e-inspiracion/regulacion-emocional/

Doubron, M (2020) Impacto del Contexto Económico, Social y Político de Venezuela en el Docente Universitario. Análisis desde la Pirámide de Maslow VOL. 5. N◦ 2. Año 2020. Julio-Diciembre. Disponible En: https://orcid.org/0000-0002-6764-2708

Gross y Thompson (2007) (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. En J. J. Gross (ed.).Handbook of emotion regulation (pp. 3-24). NewYork: The Guilford Press.

Mayz, E. (1975). Fenomenología del Conocimiento. Caracas: Equinoccio.

Rovira, G (2010 Prácticas motrices introyectivas: una vía práctica para el desarrollo de competencias socio-personales. Acción Motriz, Las Palmas, v. 5, p. 12-19, 2010.

Torrealba, C (2022) Temas de coyuntura. Venezuela: contexto, análisis y escenarios http://mexicanadesociologia.unam.mx/index.php/v81n2/325-v81n2a8

Strauss, A. y Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Editorial Universidad de Antioquia. Medellín Colombia

Zimmerman, B. J . (2001). Theories of self-regulated learning and academic achievement: An overview and analysis. En B. J. Zimmerman y D. H. Schunk (Eds.), Self-regulated learning and academic achievement (Second ed., pp. 1-37). New York: Lawrence Erlbaum Associate

PROGRAMA DE ORIENTACIÓN SEXUAL DIRIGIDA A PADRES DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DEL TALLER LABORAL OLGA CAMACHO

AUTORAS:

CHIRINOS MARIFÉLIX

SUÁREZ CORONA MAGGER

RESUMEN

La falta de habilidades para participar en interacciones sociales con fines sexuales que caracterizan a muchos discapacitados, se percibía la sexualidad como un aspecto más de los que estas personas habían perdido debido a su discapacidad, como parte de esa "tragedia personal". Estas dificultades se generalizaron y se tradujeron en la creencia de que estas personas no tenían necesidades sexuales, lo cual ha generado una problemática a nivel mundial en cuanto al desarrollo sexual y la interacción social de las personas con discapacidad intelectual, teniendo como consecuencias la discriminación, falta de información y el rechazo de la sociedad. Los jóvenes con discapacidad desarrollan diversos tipos de conductas que representan una serie de desafíos y retos para los padres. La presente investigación tiene como Objetivo general proponer un programa de orientación sexual dirigido a padres de jóvenes con discapacidad de la Taller de Educación Laboral Olga Camacho del Municipio Miranda, estado Falcón. Esta investigación espacialmente se realizará en el Taller de Educación Laboral Olga Camacho, Municipio Miranda, Estado Falcón. El estudio se fundamenta teóricamente en los supuestos de Sigmund Freud. Metodológicamente se fundamenta en un estudio cuantitativo que emerge del paradigma positivista, determinando un tipo de

investigación descriptiva con un diseño de campo bajo la modalidad de proyecto factible, el cual permitió determinar que existen marcadas debilidades en el proceso de orientación sexual que se les brinda los jóvenes con discapacidad intelectual, ya que su núcleo familiar no se desarrollan estrategias que los orienten a reconocer la sexualidad, a identificar sus órganos sexuales y a controlar o manejar sus impulsos sexuales de acuerdo a los estándares sociales.

Palabras clave: programa, orientación sexual, padres, jóvenes con discapacidad intelectual, taller laboral.

ABSTRACT

The lack of skills to participate in social interactions for sexual purposes that characterizes many disabled people, sexuality was perceived as one more aspect of those that these people had lost due to their disability, as part of that "personal tragedy". These difficulties were generalized and translated into the belief that these people had no sexual needs, which has generated a worldwide problem regarding sexual development and social interaction of people with intellectual disabilities, resulting in discrimination, lack of information and rejection by society. Young people with disabilities develop various types of behaviors that represent a series of challenges for parents. The general objective of this research is to propose a sexual orientation program aimed at parents of young people with disabilities at the Olga Camacho Labor Education Workshop in the Miranda Municipality, Falcón State. This research will be carried out specifically at the Olga Camacho Labor Education Workshop, Miranda Municipality, Falcón State. The study is theoretically based on the

assumptions of Sigmund Freud. Methodologically, it is based on a quantitative study that emerges from the positivist paradigm, determining a type of descriptive research with a field design under the feasible project modality, which allowed to determine that there are marked weaknesses in the sexual orientation process that is provided to young people with intellectual disabilities, since their family nucleus does not develop strategies that guide them to recognize sexuality, to identify their sexual organs and to control or manage their sexual impulses according to social standards.

Keywords: program, sexual orientation, parents, young people with intellectual disabilities, labor workshop.

Introducción

La sexualidad, según la Organización Mundial de la Salud (2006), citada por Velásquez (2012), es "un aspecto central del ser humano, presente a lo largo de su vida. Abarca al sexo, las identidades y los papeles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual" (p.3). Concepción comprehensiva que se antepone a la sexualidad genitalizada, abarcando un campo en el que las caricias, el onanismo, las muestras de afecto y la expresión de emociones tienen cabida. Por lo tanto, tomando como base lo planteado, la sexualidad tiende a ser vivida y expresada a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas, papeles y relaciones interpersonales; que está influida por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales.

Por lo tanto, la sexualidad es un concepto multidimensional en el que entran en juego el comportamiento, las emociones y las actitudes, que a su vez expresan la necesidad de intimidad, amor y de relacionarse con otros (Parchomiuk, 2012:30). La definición de la OMS está ampliamente aceptada en la mayor parte de países desarrollados en lo que respecta al ciudadano medio. Sin embargo, cuando se habla de personas con discapacidad intelectual, la comprensión y aceptación de esta definición es diferente, siendo excluidos de ella hasta no hace pocos años. El concepto así como las actitudes asociadas a la discapacidad han ido variando a lo largo de los años y en esa medida también se ha producido una evolución en el modo de ver la sexualidad en este colectivo.

Por consiguiente, es de señalar la delimitación de lo que se entiende por discapacidad la OMS la define como "limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación como resultado de deficiencias, en el marco de la interacción entre un individuo y sus factores contextuales,

ambientales y personales" (p. 201). Esto hace referencia a que la discapacidad en una persona limita su interacción efectiva con la sociedad.

En esta misma línea atendiendo las especificidades de la investigación se entiende a la discapacidad intelectual como "las limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa manifestadas en las habilidades conceptuales, sociales y prácticas que aparece antes de los 18 años" (AAIDD 2010, cp. Verdugo y Scharlock, 2010: 31). Es decir, las personas con discapacidad intelectual poseen una limitación en el funcionamiento, que les cuesta comprender, razonare interactuar con su contexto.

En tal sentido la falta de habilidades para participar en interacciones sociales con fines sexuales que caracterizan a muchos discapacitados, se percibía la sexualidad como un aspecto más de los que estas personas habían perdido debido a su discapacidad, como parte de esa "tragedia personal". Estas dificultades se generalizaron y se tradujeron en la creencia de que estas personas no tenían necesidades sexuales, lo cual ha generado una problemática a nivel mundial en cuanto al desarrollo sexual y la interacción social de las personas con discapacidad intelectual, teniendo como consecuencias la discriminación, falta de información y el rechazo de la sociedad.

En concordancia con lo planteado, la familia del adolescente discapacitado intelectual, se concreta como una célula fundamental de la sociedad, es quien posee el rol protagónico para guiar el desarrollo del mismo en la esfera de la sexualidad; es por ello que la posible solución de un problema tan complejo como favorecer la educación de la sexualidad del adolescente discapacitado, requiere de una orientación a la familia para poder prepararlo para la vida y que se sienta con igualdad de posibilidades que el resto de los adolescentes.

Para Bisquerra (1998) citado por Molina (2018) la orientación es " un proceso de ayuda continua a todos las personas, en todos sus aspectos con el objeto de potenciar el desarrollo humano a lo largo de toda la vida" este autor hace referencia que la orientación es un sistema que enmarca el desarrollo psicosocial con el propósito de promover la interacción social y el reconocimiento así mismo.

Con respecto a la orientación en educación sexual para las personas con DI, Caricote (2012), en su ensayo la Sexualidad en la Discapacidad Intelectual asevera que "la educación sexual que ha de ser aportada a una persona con discapacidad intelectual debe tener en cuenta los mismos criterios y objetivos que se plantean para todos los niño, niñas y adolescentes de coeficiente intelectual normal" (p. 396) Además afirma que las informaciones y conocimientos deben adecuarse a la capacidad de comprensión que tenga el individuo; es decir que se deben realizar adaptaciones según el nivel de discapacidad y comprensión teniendo en cuenta capacidades, aptitudes y destrezas. En relación a la familia de una persona con discapacidad intelectual este autor hace referencia que debe ser apoyada por especialistas en dicho tema, ya que estos conjuntamente con los padres serán los responsables de orientar dar las orientaciones en cuanto a educación sexual.

Es reconocido por diversos autores que no pueden acometerse acciones de educación sexual si no se cuenta con la comprensión y el apoyo de la familia siendo el comportamiento de ésta, la clave del éxito en este sentido. Sin embargo existen algunas, carentes de preparación para enfrentar una labor tan difícil. Por cuanto se requiere entonces de una familia orientada para elevar la autoestima y corregir las subvaloraciones relacionadas con la sexualidad del adolescente discapacitado intelectual, contribuyendo así al desarrollo de valores éticos y morales en torno a la sexualidad; ampliando conocimientos sobre la misma y

erradicando concepciones equivocadas en este terreno. Además de enseñarles medidas de higiene y salud sexual a los hijos.

En relación a ello, Navarro y Hernández (2012), enfatizan que la sociedad en general, se resiste a aceptar la sexualidad de las personas con discapacidad, de manera que cuando la expresan suelen ser juzgados como desinhibidos o como individuos que no están en la capacidad de controlar sus impulsos sexuales. Esta señal puede derivar en una discriminación proveniente tanto de las instituciones, medios de comunicación y políticas públicas como de las actitudes y comportamientos de familiares hacia las personas con discapacidad, realidad que se ha evidenciado en la poca institucionalización de programas y políticas en salud sexual destinadas especialmente a personas con discapacidad y sus familias.

Dada esta problemática y conscientes de la necesidad de orientación que poseen las familias de los jóvenes con discapacidad intelectual en cuanto a la sexualidad de sus hijos, acorde a las necesidades, presentes en el taller de educación laboral Olga Camacho de educación especial donde se brinda la atención de jóvenes y adultos mayores de 15 años con discapacidades intelectuales moderadas, se pone en manifiesto la necesidad de orientar a los padres en la Sexualidad de sus representados ya que se observan conductas enfocadas a la misma, tanto en lo femenino como masculino.

Cabe resaltar que el guía familiar es considerado un puente ente el mundo interior del joven y el mundo exterior de la sociedad permitiendo así un equilibrio entre ambas donde el joven pueda ser capaz de adaptarse a diferentes situaciones que se presentan, de igual forma cada familia tiene sus propias características y la finalidad continua es permitir que su representado pase de la etapa de la adolescencia según su edad mental al mundo de la adultez y posteriormente a la

sociedad, es decir que se perfile y se concrete como un ser social auténtico.

Objetivo General

Proponer un programa de orientación sexual dirigido a padres de jóvenes con discapacidad de la Taller de Educación Laboral Olga Camacho del Municipio Miranda, estado Falcón.

Objetivos Específicos

Analizar las situaciones sexuales que presentan los jóvenes con discapacidad del Taller de Educación Laboral Olga Camacho del Municipio Miranda, estado Falcón.

Determinar la importancia de la orientación sexual a jóvenes con discapacidad intelectual del Taller de Educación Laboral Olga Camacho del Municipio Miranda, estado Falcón.

Establecer el rol de los padres para la orientación sexual a jóvenes con discapacidad intelectual del Taller de Educación Laboral Olga Camacho del Municipio Miranda, estado Falcón.

Diseñar el programa sobre orientación sexual para padres de jóvenes con discapacidad intelectual del Taller de Educación Laboral Olga Camacho del Municipio Miranda, estado Falcón.

Justificación de la Investigación

La sociedad es un sistema del cual no puede escapar el individuo, ésta nos permite interactuar de una manera racional a través del sujetamiento de las leyes, donde el educarse, formarse, y ser orientado de una manera formal o inconstante le facilitará un equilibrio dinámico con su ambiente. Sea cual sea la etapa de desarrollo del individuo, la sexualidad jugará un papel en su desarrollo, y prevenir la toma de una mala decisión en la adolescencia, no está demás, educarlo para brindarle herramientas necesarias y así sobrellevar sus nuevas emociones el cual se hace necesario para la vida en sociedad. Por lo tanto, el presente trabajo dirigido a proponer un programa de orientación sexual para

padres de hijos con discapacidad intelectual, pudiese generar grandes aportes en diversos contextos. Primeramente en el familiar y social, ya que la propuesta del diseño se le brindará a los padres quienes son la pieza fundamental de los hijos, una orientación oportuna en el tema de la sexualidad, el cual debe ser conversado y socializado a fin de generar una postura adecuada que fortalezca el desarrollo de un ser humano cabal que pueda relacionarse y desenvolverse adecuadamente en la sociedad.

Asimismo, en el ámbito educativo, se fortalecerá la alianza en la triada educativa para que de manera conjunta se desarrollen estrategias dirigidas a orientar de manera satisfactoria a los jóvenes con capacidad intelectual y que se les reconozca su derecho a la sexualidad como una característica impregnada de la condición y no como un problema social que conlleve a discriminación o rechazo. De igual forma permitirá guiar a los padres de jóvenes con discapacidad intelectual a que reconozcan las habilidades y limitaciones propias de la condición que presentían los hijos y la diferencia que existe entre personas con desarrollo típico y aquellas que presentan Discapacidad en la recepción de la información, para que de esta manera se ejecuten orientaciones individualizadas conforme a los estilos de aprendizaje de cada individuo en particular.

Desde el punto de vista de la orientación, también pudiese resaltarse la importancia de la presente investigación, ya que se generará un programa de acompañamiento y asesoramiento que determine el mayor grado de bienestar y desarrollo exponencial del los jóvenes con discapacidad, para que sea utilizado en las Instituciones educativas y coadyuven de forma pertinente a ofrecer atención y calidad educativa, contribuyendo al desarrollo responsable de la sexualidad, siendo un aspecto desatendido, donde se expone a las mismas a ser víctimas de abusos, discriminaciones y privativa de sus derechos al

conocimiento y práctica de la sexualidad potenciando a su vez en ámbito axiológico, debido a que estas personas y sus padres ocupan un lugar en la sociedad y es necesario ser educados con valores y principios éticos y morales, que se correspondan con los patrones socioculturales que se estipulan en la sociedad.

Desde lo científico y metodológico, el presente trabajo pudiese resultar fundamental, ya que se realizará siguiendo los parámetros del método científico y más concretamente del paradigma positivista, generando un producto que puede ser valorado como un antecedente para posteriores investigaciones, y proponiendo una solución viable y factible en la creación de un programa orientativo que fortalezca el derecho de las personas con discapacidad. Asimismo, surge la importancia pedagógica, ya que se potenciará la relación de ayuda entre el orientador y los orientados para transmitir la aceptación, la comprensión y la sinceridad a través de un proceso educativo sano y empático para los actores educativos a través de la forración de un rol comprometido que se identifique con el deber ser.

Desde los teórico y práctico, el programa de orientación sexual permitirá la promoción de la comunicación interpersonal en la familia, creará un clima de confianza facilitando el trabajo en equipo, donde se adopten estructuras de resolución de problemas a través de la intervención, revisando la toma de decisiones para dinamizar la cultura de la calidad e implicación del estudiante en su logro

Fundamentos teóricos

Teoría de la sexualidad de Sigmund Freud

La teoría de la sexualidad propuesta por Sigmund Freud (1856-1939) se deslinda del psicoanálisis, corriente de pensamiento generada por este autor, quien determinó que la sexualidad es una condición de la vida que se forja desde el nacimiento y que se va

desarrollando conjuntamente con las sucesivas etapas de la infancia a través de diferentes zonas corporales que proporcionan gratificaciones especiales al individuo, pues están dotadas de una energía que busca placer y libido. Freud plantea que la sexualidad genital madura es el resultado de un desarrollo sexual infantil que también suele denominarse pre genitalidad.

En esta misma direccionalidad temática Villalobos (1999), asevera que para Freud "la sexualidad infantil es un proceso que se desarrolla gradual y paulatinamente y no tiene las características que le damos los adultos." (p.23). Por lo tanto, la sexualidad infantil debe ser reconocida como una etapa de la vida donde aparecen las excitaciones o necesidades genitales precoces, así como también la intervención de otras zonas corporales (zonas erógenas) que buscan el placer independientemente del ejercicio de una función biológica. Es por esto, que el psicoanálisis habla de sexualidad oral, anal, fálica, genital.

La fase oral es considerada la primera etapa de la evolución se extiende desde los 0 a los 2 años de vida, apareciendo así el libido, aquí el infante pasa la mayor parte de tiempo durmiendo y sólo se basa en lactancia, saciedad, ruidos internos. Cuando no se satisface alguna necesidad surgen emociones desagradables, lo que provoca las primeras experiencias de ansiedad en el bebé. Ansiedad por la falta de provisiones vitales. En esta fase el placer sexual está ligado predominantemente a la excitación de la cavidad bucal y de los labios, que acompaña a la alimentación. Al inicio, la pulsión sexual se satisface por medio de una función vital, la alimentación, pero posteriormente adquiere autonomía y a través del chupeteo se satisface en forma auto erótica. La segunda fase es la anal y va desde los 2 hasta los 4 años de edad, aquí la libido se organiza al alrededor de la zona erógena anal, el objeto de satisfacción está ligado con la función de defecación (expulsión – retención) y al valor simbólicos de las heces, pues las

necesidades fisiológicas son validadas como placenteras. La satisfacción viene de cumplir los deseos de sus padres, avisar y controlar. La ansiedad proviene de la vergüenza y la desaprobación de los demás.

La Fálica, también considerada como la fase de organización infantil de la libido que sigue a las fases oral y anal, es aquella que se caracteriza por una unificación de las pulsiones parciales bajo la primacía de los órganos genitales, pero a diferencia de la organización genital puberal, el niño o la niña no reconocen en esta fase más que un solo órgano genitales, el masculino, y la oposición de los sexos equivale a la oposición fálico – castrado (Laplanche y Pontails, 1994:94).

En esta fase es vivido el Complejo de Edipo, más o menos entre los 3 y 5 años de edad, su declinación señala el inicio del período la latencia. Este Complejo desempeña un papel fundamental en la estructuración de la personalidad y en la orientación del deseo sexual. El Complejo de Edipo es el "conjunto organizado de deseos amorosos y hostiles que el niño experimenta respecto a sus padres. En su forma llamada positiva, el complejo se presenta como en la histórica de Edipo Rey: deseo de muerte del rival que es el personaje del mismo sexo opuesto. En su forma negativa, se presenta a la inversa: amor hacia el progenitor del sexo y odio y celos hacia el progenitor del sexo opuesto. De hecho estas dos formas se encuentran, en diferentes grados, en la forma llamada completa del complejo de Edipo". (Laplanche y Pontails, 1994:61).

El niño se enamora de su madre y abriga deseos de muerte hacia el padre a quien ve como rival y teme ser castigado con la castración por querer que éste desaparezca. La niña se enamora del padre y quiere que la madre se vaya y se considera castigada por no poseer pene. Ambos desean excluir a todos los demás de la relación que tienen con el padre que es objeto de su amor. La sexualidad es cualidad propia de la vida y así debe ser vista y valorada por la sociedad, quien a lo largo de los años se ha encargado de

establecer parámetros errados que intentan silenciar toda la información que intente explicar su naturaleza. Así ocurre con los niños con discapacidad, que son categorizados como personas que no están aptos para entender la sexualidad, así como ocurre con los estudiantes del Taller Laboral Olga Camacho del Municipio Miranda, estado Falcón.

Metodología

Es necesario resaltar que el paradigma seguido por el investigador es el positivista - analista, donde su objetividad es la única vía para alcanzar el conocimiento del estudio; se expone cómo método el hipotético-deductivo; utiliza procedimientos cuantitativos, fundamentados en la estadística descriptiva e inferencial. Para el presente quehacer científico no se manipulo la variable, sólo fue observado el fenómeno tal como se da en su contexto natural, en el Taller de Educación Laboral Olga Camacho, por lo tanto, la presente investigación se basó en un estudio de tipo descriptivo.

El diseño de investigación se considera de campo ya que para el logro del propósito se acude a la realidad de los hechos en este sentido. La modalidad que se emplea es la que se corresponda a un proyecto factible, desde esta visión conceptual y categorización el trabajo de investigación, parte del diagnóstico de la necesidad de proponer un programa de orientación sexual para padres de hijos con discapacidad intelectual del Taller Laboral Olga Camacho, estableciendo los cimientos o el punto de partida para el diseño de la propuesta que orienta este estudio, la cual una vez establecidos sus fundamentos, se operacionaliza en el departamento de orientación.

Este estudio está representada por los estudiantes del Taller Laboral Olga Camacho con 141 estudiantes, se tomó una porción de 13 individuos correspondientes a la Especialidad Ocupacional de Cocina del Taller laboral Olga Camacho.El presente estudio se enmarca en una

investigación de campo y esta basa su accionar en la recopilación de datos primarios, se aplicaron como técnicas la encuesta y la observación directa. El análisis de los datos se realizó a través de la estadística descriptiva, por cuanto los datos a obtenerse se sometieron a una tabulación en tablas especificando el ítem, frecuencia y porcentaje.

Análisis, contrastación y discusión de hallazgos

Los resultados obtenidos en el proceso de encuesta que se aplicó a la muestra seleccionada, la cual estuvo direccionada a medir las variables del estudio, específicamente la orientación sexual y la discapacidad intelectual de los estudiantes del taller laboral Olga Camacho del municipio Miranda, estado Falcón. A fin de facilitar el proceso de organización y análisis de los resultados recabados, éstos se presentan en gráficos tipo torta para su interpretación oportuna.

Dimensión: **Orientación sexual**

Sólo el 18% de los representantes afirma que siempre suelen conversar con sus hijos acerca de la sexualidad, mientras que un 46% alega que lo hace algunas veces, y el otro 38% nunca suele conversar con sus hijos acerca de la sexualidad. Según Tyler (2008), la orientación intenta "descubrir el potencial de cada sujeto y ver que cada uno tenga su oportunidad para desarrollar ese potencial al máximo en lo que mejor pueda ofrecer a sí mismo y al mundo" (p. 87). Al asesorar al estudiante es necesario conocer sus inquietudes y necesidades para abordar su realidad basado en las particularidades tanto personales como sociales.

El 27% de los representantes del taller laboral Olga Camacho asevera que siempre orientan a sus hijos con respecto a la sexualidad, mientras que el 46% afirma hacerlo algunas veces y el otro 27% nunca. En este sentido Torres y Beltrán (2002), afirma que la familia "constituye el primer grupo social en el que vive el niño y es donde comprende sus relaciones

con el otro sexo". (p. 48). De allí la importancia que tiene el asesoramiento familiar en la orientación sexual de los jóvenes con discapacidad intelectual, resaltando que es ahí donde se constituye el primer abordaje social del mismo.

Un 27% de los encuestados manifiesta que siempre suele orientar a sus hijos con respecto a sus órganos sexuales, mientras que el 46% afirma hacerlo algunas veces y el otro 27% nunca. Para Colmenares (2012), "la identidad sexual proviene del reconocimiento de la condición natural y biológica del niño, es decir en la plena conciencia de sus órganos sexuales como principal indicador de la sexualidad del sujeto, si es hombre o mujer" (p.21). De allí la importancia de orientar a los jóvenes acerca de sus órganos sexuales, para que de esta manera él se vaya apropiando de los requerimientos, patrones de vida y conducta que establece el constructo social que lo rodea.

Dimensión: aceptación

El 9% de los padres de jóvenes con discapacidad intelectual del taller laboral Olga Camacho, afirman que siempre sus hijos suelen aceptar su sexualidad, mientras que un 36% la acepta algunas veces y el 55% nunca la acepta". Es decir que la sexualidad se está estimando como un comportamiento que tiende a obviase. Para Santrock (2004), la sexualidad de acuerdo a lo plateado por la teoría de Freud, "abarca las tendencias constructivas del ser humano originados por la energía sexual o instinto de la vida también llamado Eros (amor), constituyendo las fuentes del desarrollo humano". (42), es decir que aceptar la sexualidad y comprender su importancia en la evolución del individuo.

El 27% de los encuestados afirma que algunas veces la sociedad suele aceptar a las personas con discapacidad mientras que 73% manifiesta que nunca se aceptan a estas personas. En este contexto, Torices (2006), puntualiza que "existen barreras físicas, históricas y de actitud entre las personas con

discapacidad y el mundo exterior que despiertan los estigmas y mitos que son capaces de minimizar la expresión sexual y la identidad social del afectado", es decir, que si existen a nivel social marcadas barreras que impiden la aceptación de personas con discapacidad, y a pesar de diversos esfuerzos que realizan éstas personas por alguna razón siguen siendo apartadas o renegadas en la sociedad.

El 27% de los representantes de jóvenes con discapacidad intelectual del taller Olga Camacho, sostienen que la comunidad suele integrar de forma afectiva y efectiva a las personas con discapacidad, mientras que el otro 73% niega tal aseveración. Para Barton (1998), "ser discapacitado significa ser objeto de una discriminación porque implica aislamiento y restricción sociales, afectivos y sexuales". Entonces de allí se desprende una de las causas comprobadas teóricamente del porqué de la discriminación y poca aceptación que tienen las comunidades de las personas con discapacidad.

El 55% de los encuestados manifiesta que algunas veces desarrollan estrategias destinadas a reforzar las habilidades superiores para así facilitar el aprendizaje en su hijo, y el 45% expresa que nunca las practican. Es por ello que con el simple hecho de desarrollar acciones dinámicas que permitan captar la atención del individuo, les facilite la comprensión de la sexualidad sin necesidad de requerir de conocimientos profundos para orientarlos. Incluso, Turner (2016), asevera que "la sexualidad es una parte de los seres humanos que se expresa en actividades diarias como tocarse, hablar, abrazarse, fantasear, besar, acariciar o cogerse de la mano". (p.22).

Dimensión: Orientación

El 55% de los encuestados afirma que algunas veces Desarrollan estrategias para reforzar las habilidades superiores para así facilitarla comunicación de su hijo, mientras que el 45% nunca lo hace. La orientación requiere de un proceso de intercambio de

información que permita abordar significativamente al joven con discapacidad intelectual, de allí la necesidad de orientarlo de forma personal a mejorar estas habilidades. Para Bisquerra (2008), la "Orientación Personal: es un proceso de ayuda en los procesos de índole personal, pretende auxiliar el individuo en el conocimiento de sí mismo y del mundo circundante, para que sea capaz de resolver de la mejor manera posible los problemas que le plantea la vida y expresarse adecuadamente".

El 46% de los padres de jóvenes con discapacidad intelectual afirma que siempre tiene idea acerca del onanismo, el 18% casi siempre y el 36% nunca. El onanismo o masturbación es una conducta sexual que los jóvenes con discapacidad practican de forma muy constante como estrategia de liberación sexual, es por esto que se requiere que los padres lo reconozcan para poder orientarlos. Para Correa (2012), "la masturbación será una conducta que sobresalta a familiares y educadores, pero hay que tener en cuenta que la auto estimulación no significa necesariamente una conducta erótica, sino una necesidad de estimulación interoceptiva".

El 9% de los padres de jóvenes con discapacidad intelectual afirma que siempre educa a su hijo a practicar el onanismo, otro 27% lo hace algunas veces y el 64% admite que nunca lo hace. En esta perspectiva, Allué (2003), afirma que "los jóvenes con discapacidad valoran la sexualidad como una actividad natural, de allí que hagan actos como la masturbación delante de otros, porque lo ven normal, hay es que educarlos en hábitos sociales" (p.13). De allí se deslinda entonces la importancia que tiene el acompañamiento y la orientación sexual en los jóvenes de esta condición.

El 9% de los padres de jóvenes con discapacidad intelectual afirma que siempre sus familiares comprenden el comportamiento sexual de sus hijos, mientras que el 46% lo hace algunas veces y el 45% admite que nunca comprenden. Barton (1998),

determina que "ser discapacitado significa ser objeto de una discriminación porque implica aislamiento y restricción sociales, afectivos y sexuales". De ahí que en la actualidad aún existan complejos discriminatorios que no permiten comprender el comportamiento sexual de las personas con discapacidad.

El 18% de los padres aseguran que en la escuela siempre suelen orientarlos acerca de la sexualidad de sus hijos, un 36% asegura que los asesoran algunas veces y el otro 46% alegan que nunca reciben tal asesoramiento. En esta tónica, Torices (2006), propone que "no solo deben ser orientados los padres en la educación y educación sexual de sus hijos con discapacidad sino también a los maestros y al personal de salud que atienden en las instituciones con discapacidades diversas", es decir que todas las personas que están inmersas en la realidad de un joven discapacitado debe ser orientada en pro de ello, para así poder canalizar una orientación integral al individuo.

Conclusión o consideraciones finales

Se presentaran las conclusiones y recomendaciones que surgen del análisis de los resultados obtenidos durante el proceso de las entrevistas que se realizaron a los representantes de jóvenes con discapacidad intelectual del taller laboral Olga Camacho del municipio Miranda del estado Falcón. Así se pudo concluir que:

No existe un adecuado proceso de orientación sexual que se les brinde a los jóvenes con discapacidad sexual que les oriente a cómo comportarse dentro de la sociedad en la cual se desenvuelven. Incluso, se pudo determinar que, aún en la actualidad, existe en la sociedad un marcado rechazo y discriminación para las personas con discapacidad intelectual, evidenciando rechazo, incluso de sus propios familiares y comunidad en general.

Asimismo, los padres, madres y representantes no poseen un proceso adecuado de orientación

sexual que les permita apoyar adecuadamente a sus hijos en el hogar, lo que sin duda alguna representa un amenaza social para ellos, ya que no los ayudan a través de estrategias guiadas, asesorar y acompañar idóneamente a sus hijos. De igual forma, los padres alegan que en la escuela donde estudian sus hijos, no se les brinda un asesoramiento significativo que les facilite el proceso de educación sexual, lo cual se cristaliza en la formación de conductas sexuales no adecuadas ante los estándares y patrones sociales, desencadenando así burlas y rechazo de otras personas.

Otro aspecto relevante, es que los propios padres no poseen idea básica de los procesos sexuales que conllevan las personas con discapacidad sexual, obvian cosas básicas inherentes al desarrollo humano de cualquier persona como lo es identificar sus partes u órganos sexuales, así como los comportamientos que puede desarrollar en público o en privado, fortaleciendo así los tabúes que por años han entorpecido el pensamiento reflexivo y la evolución de los valores sociales. Además de ello, se visualiza que aún existen marcadas debilidades y desconocimiento de la sexualidad en los jóvenes con discapacidad, ya que hay padres que al mencionarle la palabra sexualidad, la asocian directamente a la práctica sexual y no al reconocimiento de una conducta que viene desde la identidad de la persona, de lo femenino o masculino y los comportamientos que escatima cada género.

Además, los docentes del taller Olga Camacho no desarrollan estrategias de orientación sexual que les permita a los padres y comunidad en general comprender el comportamiento sexual de los jóvenes con discapacidad intelectual para así potenciar la integración adecuada de éstos, además de que se les respeten y valores como miembros activos de una sociedad en la cual tienen derechos y deberes establecidos.

Bibliografía

Allué, M. (2003). El sexo también existe: discapacidad y sexualidad. En Guasch, O. y Viñuales, O. (Ed), Sexualidades, Diversidad y Control Social. Ediciones Bellaterra, Barcelona (España).

Bisquerra, R. (2008). Orígenes y desarrollo de la Orientación psicopedagógica. Madrid: Narcea.

Molina, D. (2018). Concepto de Orientación Educativa: Diversidad y Aproximación. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. Venezuela.

Scharlock, R. y Verdugo, M. (2010). El concepto de Calidad de Vida en los Servicios y Apoyos para Personas con Discapacidad Intelectual. Editorial siglo Cero.

Tyler, L. (2008). La Función del Orientador. México: Trillas.

Velásquez, S. (2016). Sexualidad Responsable. Universidad Autónoma del estado de Hidalgo. Sistema de Universidad Virtual, México.

Anexos

PROGRAMA DE ORIENTACIÓN SEXUAL DIRIGIDA A PADRES DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DEL TALLER LABORAL OLGA CAMACHO

Presentación

La educación sexual es una herramienta necesaria que debe brindarse de forma espontánea y continua a toda persona con discapacidad intelectual, teniendo en cuenta que debe estar enmarcada en los mismos criterios y objetivos que se plantean para todos los niños y adolescentes de coeficiente intelectual normal, es decir que las informaciones y conocimientos deben adecuarse a su capacidad de comprensión; las respuestas tienen que ser pertinentes y claras a todas las preguntas así como encontrar los momentos adecuados para llevarla a cabo, pero los temas si deben ofrecerse en igual de condiciones, ya que se tiene a ocultar información por la creencia

popular de que quizá no sea comprendida.

Este proceso formativo desde darse entonces desde la realidad de cada persona, debe presentarse espontáneamente en la cotidianidad. Además, integrar programas de educación sexual en su proceso educativo global, entendiendo primeramente que no existe una regla que pueda aplicarse de manera general porque la sexualidad se manifiesta, con caracteres individualizados que reflejan las características de las persona y de su historia. Por lo tanto, las estrategias a proponer están basadas en la realidad de los jóvenes con discapacidad intelectual que estudian en la Escuela Taller Olga Camacho a fin de facilitar la orientación sexual y garantizar el desarrollo de conductas sociales que permitan dejar a lados el rechazo y la denigración de estos seres humanos.

Diagnóstico de la Propuesta

Las estrategias de orientación sexual de los estudiantes con discapacidad intelectual del Taller Laboral Olga Camacho del municipio Miranda, estado Falcón, surgen como una alternativa de respuesta a las necesidades y debilidades evidenciadas con respecto a la orientación sexual. Es oportuno resaltar que la actual propuesta emerge de un proceso de investigación científica que se abordó desde la realidad de un determinado contexto donde se determinó carencia de orientación sexual en personas con discapacidad intelectual, así como debilidades en el acompañamiento de los padres y representantes.

Objetivo General de la Propuesta

Diseñar un programa de orientación sexual dirigida a padres de jóvenes con discapacidad intelectual del taller laboral Olga Camacho.

Objetivos Específicos de la Propuesta

Sensibilizar al colectivo institucional del Taller Laboral Olga Camacho

acerca de la orientación sexual en personas con discapacidad intelectual

Promover estrategias de orientación sexual en los padres y representantes de jóvenes con discapacidad intelectual del taller laboral Olga Camacho.

Justificación

La sexualidad es un derecho que posee todo ser humano, pues es un factor biológico intrínseco a la condición de vida, que además permite determinar la identidad y particularidad de cada individuo a fin de relacionar y compartir sus experiencias, necesidades e intereses con sus semejantes. Este trabajo es relevante entonces desde el ámbito institucional, por cuando ofrecerá un compendio de estrategias dirigidas sensibilizar al personal que esta alrededor de los jóvenes con discapacidad intelectual de esta casa de estudios, facilitando así la orientación sexual a fin de normalizar y aceptar el comportamiento de los estudiantes, además de asesorarlos y acompañarlos adecuadamente en este proceso de desarrollo y consolidación de las personas.

Aunado a ello, se resalta la importancia en el ámbito social por cuando ofrecerá alternativas que faciliten la integración de las personas con discapacidad en la sociedad, sin ningún tipo de restricción, de rechazo ni condicionamiento, que se cambie la creencia errada de que las personas con discapacidad están enfermos, lo importante es que se reconozca su característica o condición y se trabaje en función de ellas. Asimismo puede suceder en el ámbito familiar, ya que se les brindarán herramientas dinámicas y teóricas que ayuden a los padres y demás familiares a comprender el comportamiento de sus hijos y ayudarlos efectivamente en pro de su desarrollo sexual, garantizando así un acompañamiento real y concreto.

Objetivo General: Diseñar un programa de orientación sexual dirigida a padres de jóvenes con discapacidad intelectual del taller laboral Olga Camacho						
Objetivo específico	**Contenido**	**Estrategia**	**Actividades**	**Recursos**	**Tiempo**	**Evaluación**
Sensibilizar al colectivo institucional del Taller Laboral Olga Camacho acerca de la orientación sexual en personas con discapacidad intelectual	Educación sexual Discapacidad intelectual	Socialización	Invitar a docentes y representantes Dar bienvenida asistentes Dinámica de inicio Intervención y orientaciones del proceso sistematización de experiencias Dinámica de cierre	Hojas Lápices Computador Video beam Cartulinas Imperdibles, silicón otros	1 hora	Asistencia
	La aceptación de la discapacidad intelectual	Taller con psícólogos	Invitar a docentes y representantes Dar bienvenida asistentes Dinámica de inicio Intervención y orientaciones del proceso sistematización de experiencias Dinámica de cierre	Hojas Lápices Computador Video beam Cartulinas Imperdibles, silicón Otros	2 hora	Asistencia participación

Objetivo General: Diseñar un programa de orientación sexual dirigida a padres de jóvenes con discapacidad intelectual del taller laboral Olga Camacho						
Objetivo específico	**Contenido**	**Estrategia**	**Actividades**	**Recursos**	**Tiempo**	**Evaluación**
Sensibilizar al colectivo institucional del Taller Laboral Olga Camacho acerca de la orientación sexual en personas con discapacidad intelectual	La sexualidad Identidad sexual	Dramatizaciones guiadas	Invitar a docentes y estudiantes Dar bienvenida asistentes Dinámica de inicio Intervención y orientaciones del proceso sistematización de experiencias Dinámica de cierre	Hojas Lápices Vestuario Maquillaje guión otros	1 hora	Asistencia Registro anecdótico
	La integración de la escuela y la familia	Gymkana	Invitar a docentes y estudiantes Dar bienvenida asistentes Dinámica de inicio Intervención y orientaciones del proceso sistematización de experiencias Dinámica de cierre	Balón Pito Timbre Pelota globos	2 hora	Asistencia Participación Registro anecdótico

Objetivo General: Diseñar un programa de orientación sexual dirigida a padres de jóvenes con discapacidad intelectual del taller laboral Olga Camacho						
Objetivo específico	**Contenido**	**Estrategia**	**Actividades**	**Recursos**	**Tiempo**	**Evaluación**
Promover estrategias de orientación sexual en los padres y representantes de jóvenes con discapacidad intelectual del taller laboral Olga Camacho.	Identidad sexual	Proyección de película animada	Invitar a representantes y estudiantes Dar bienvenida asistentes Dinámica de inicio Intervención y orientaciones del proceso sistematización de experiencias Dinámica de cierre	Video beam Computador Cotufas Hojas Lápices	2 hora	Asistencia Registro anecdótico
	El derecho de las personas con discapacidad intelectual	Taller con especialistas	Invitar a representantes y estudiantes Dar bienvenida asistentes Dinámica de inicio Intervención y orientaciones del proceso sistematización de experiencias Dinámica de cierre	Video beam Computador	1 hora	Asistencia Participación Registro anecdótico
	La sexualidad es un derecho de	Toma cultural	Invitación a la comunidad en general Dar bienvenida asistentes	Pancartas Flayer Pitos	1 hora	Asistencia Participación

	todos		Dinámica de inicio Intervención y orientaciones del proceso sistematización de experiencias Dinámica de cierre	Música Banderines otros		

Objetivo General: Diseñar un programa de orientación sexual dirigida a padres de jóvenes con discapacidad intelectual del taller laboral Olga Camacho						
Objetivo específico	**Contenido**	**Estrategia**	**Actividades**	**Recursos**	**Tiempo**	**Evaluación**
Promover estrategias de orientación sexual en los padres y representantes de jóvenes con discapacidad intelectual del taller laboral Olga Camacho.	Quién soy y como me identifico	Simulación de roles	Invitar a representantes y estudiantes Dar bienvenida asistentes Dinámica de inicio Intervención y orientaciones del proceso sistematización de experiencias Dinámica de cierre	Video beam Computador Hojas Materiales varios	2 hora	Asistencia Registro anecdótico
	La comunicación efectiva	Socialización con especialistas en oratoria	Invitar a representantes y estudiantes Dar bienvenida asistentes Dinámica de inicio Intervención y	Video beam Computador	1 hora	Asistencia Participación Registro anecdótico

			orientaciones del proceso sistematización de experiencias Dinámica de cierre			
	Las normas sociales y los tabúes	Taller	Invitación a la comunidad en general Dar bienvenida asistentes Dinámica de inicio Intervención y orientaciones del proceso sistematización de experiencias Dinámica de cierre	Video beam Computador Hojas Materiales varios	1 hora	Asistencia Participación

REPENSANDO LAS NUEVAS TÉCNICAS DE EVALUACIÓN ANTE LAS PRODUCCIONES ACADÉMICAS CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL. UN DESAFÍO EN EL ESCENARIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

AUTORA:

CRASTO MAVAREZ, NOHEMY COROMOTO

Resumen

Este artículo se enfoca en reflexionar sobre la integración de la Inteligencia Artificial (IA) a las producciones académicas de los estudiantes universitarios así como en el proceso llevado a cabo por los docentes para evaluar dichas producciones. Es innegable que la presencia de IA ha representado toda una convulsión en cada ámbito social y, el educativo no ha sido la excepción. Por tanto, se pretende analizar el impacto de la integración de la IA en las producciones científicas de los estudiantes de educación superior, desde el punto de vista de la automatización que esta herramienta brinda a sus tareas. Asimismo, se pretende reflexionar sobre los desafíos y oportunidades que representa para la consolidación del pensamiento crítico, necesario este en una sociedad cada vez más cambiante e influenciada por la tecnología. Para ello, se consideró un estudio cualitativo enmarcado en una revisión bibliográfica de estudios académicos, relacionados con las implicaciones que representa la IA en el terreno de los productos académicos.

Palabras clave: Inteligencia Artificial, producciones académicas, pensamiento crítico.

Abstract

This article focuses on reflecting on the integration of Artificial Intelligence (AI) into the academic productions of university students as well as on the process carried out by teachers to evaluate these productions. It is undeniable that the presence of AI has represented a complete upheaval in every social sphere, and education has not been the exception. Therefore, it is intended to analyze the impact of the integration of AI in the scientific productions of higher education students, from the point of view of the automation that this tool provides to their tasks. Likewise, it is intended to reflect on the challenges and opportunities that it represents for the consolidation of critical thinking, which is necessary in an increasingly changing society influenced by technology. To do so, a qualitative study was considered within a bibliographic review of academic studies related to the implications that AI represents in the field of academic products.

Keywords: Artificial Intelligence, academic productions, critical thinking.

Introducción

El acelerado desarrollo que ha tenido la Inteligencia Artificial (IA) en esta era tecnológica, ha permeado en la educación, especialmente a nivel de educación superior. Puntualizando el origen de su auge, Díaz y Rodríguez (2024) reseñan que, la llegada del COVID 19impulsó aún más su uso, debido a que se hizo necesaria, la creación de espacios en línea para mediar la pedagogía, garantizando con ello la continuidad de los procesos de aprendizaje. Esta situación condujo rápidamente a los estudiantes a una búsqueda de alternativas que les permitieran dar respuestas igual de rápido a sus tareas.

Así,docentes y estudiantes se encontraron frente a frente con la IA, cargada de datos que, en verdad, por sí solos no representan nada,más al conectarlos, generan información.De esta forma, los ensayos, investigaciones y, tareas en general, comenzaron a pasar por los muchos caminos impulsados por IA, encontrando una gama de posibilidades para automatizar la producción académica del alumnado (Yagüe *et al.,* 2023). De esta manera, el sistema de aprendizaje en línea se convirtióen uno de los principales escalonesimpactado por los alcances de la IA.

Por lo antes expuesto, la mediación pedagógica a distancia vino para quedarse y con ello, se han complementado los procesos de enseñanza-aprendizaje. Todo ello involucra el uso de herramientas que van desde los buscadores en línea hasta, asistentes virtuales y más recientemente la misma Inteligencia Artificial (IA) en su fase más avanzada desde el año 2022. Sí, con la llegada del internet, los docentes tuvieron que enfrentar la situación o vicio "cortar y pegar", ahora en la actualidad surge un nuevo desafío provocado por el inminente desarrollo de IA, responsable de la oportunidad asociada a las interacciones "máquina-alumno" negociadas por ella (Rof *et al*., 2022).

Por lo tanto, la IA no es sólo una cuestión de avance tecnológico,

representa además una fuerza omnipresente en todas las áreas de la educación. Los docentes universitarios también se comienzan a relacionar con ella, por ejemplo, para llevar a cabo sus procesos de evaluación en línea, así como también para evaluar a sus estudiantes (van der Linde y Curry, 2024). Tal es el caso de los ensayos que pueden evaluar a través de esas herramientas (Foltz et al., 2013).

Sin embargo, los estudiantes han encontrado en la IA, oportunidades para desarrollar actividades de manera más automatizada, representando esto una amenaza dado que, le ha dado mayor relevancia a una IA que se alimenta de la misma inteligencia humana que le desarrolló. Glusko (2023) afirma que, la IA carece de emociones, pero además de conciencia. Esto la hace merecedora de su tinte adejtival: "artificial". Un ser pensante le ha dado poder, datos para que genere ideas, pero también límites y; esto justamente es lo que le mantiene regulada. No obstante, Canlla y Canlla (2024) argumentan que, los estudiantes se encuentran sumergidos en ella, concediéndole supremacía y, dejando de lado su propia capacidad de pensar críticamente. Esta última habilidad, propia del hombre; jamás puede cederse.

En respuesta a este panorama, las universidades tienen que asumir una postura firme, reconociendo las bondades de la IA pero además, los mismos desafíos y amenazas que representa para el futuro de los procesos de mediación pedagógica y las producciones académicas. Por consiguiente, se reflexiona en este artículo la manera cómo la IA está permeando en las producciones académicas de los estudiantes y, cómo de esto se derivan conflictos entre el docente y el alumno.

A propósito de esto, los docentes están tan conscientes de que los alcances de la IA son tan imponentes, que se han preocupado por la sumergida de sus estudiantes en estas fuentes donde el margen del error existe y, donde es preciso madurez cognitiva, curiosidad e

ingenio para cuestionar, criticar, juzgar y finalmente, verificar las informaciones suministradas por IA pues; "este tipo de tecnologías de aprendizaje automático y ciencias de datos puede conducir a nuevas formas de manipulación, vigilancia y totalitarismo" (Coeckelbergh, 2021, p.88).

Las múltiples aplicaciones de la IA han introducido entonces también múltiples problemas en el aula de educación superior, la cual actúa como vivero de experiencias, relaciones interpersonales y, deseos de completar una formación profesional. Dichas problemáticas se han arraigado con mucha fuerza y, desde la llegada del COVID 19, se aceleró desmedidamente (Yagüe *et al.*, 2023).

El profesorado se encuentra ahora en la encrucijada de evaluar un contenido con características visibles de inteligencia artificial. Ante este terreno, han llegado distintos Software capaces de medir la probabilidad de que un contenido haya sido generado por IA en función de su "perplejidad" (aleatoriedad) y su "explosividad" (divergencia). Sin embargo, la limitante del costo de éstos, impide que en su mayoría se pueda acceder a ellos. Entonces llega la frustración en el facilitador al no poder comprobar ante el estudiante que su producto no emana de un proceso profundo de investigación. Esta realidad implica tener claros y presente los códigos éticos característicos a su actividad antes de llevar a cabo el desarrollo de su trabajo, evitar cualquier inconsistencia obvia durante la investigación y hacer del resultado un acto de creación que sea apropiado al contexto social en el que se lleva a cabo (Labrador 2023).

Antes del auge de la IA, los principios de rigor, investigación, esfuerzo, tiempo y dedicación, estaban constantes como una brújula en los estudiantes quienes buscaban aprender y asiduamente la duda los acompañaba. Esa duda era la generadora de la búsqueda para contrastar (Avendaño 2022). Hoy, son muchos los que han dejado olvidado el cuestionamiento

profundo y, en su lugar, acceden a un sistema manipulable por el hombre (IA) para automatizar sus investigaciones. En este punto, la ética queda en terreno de debate.

Al respecto, las investigaciones consultadas muestran, de acuerdo a un censo realizado en la comunidad docente de Broward que; cerca del 22% de los estudiantes integran o mejor aún, usan IA con fines académicos. De esta manera recurren a aplicaciones como Grammarly, GPT-2, Google Bard y ChatGPT las cuales, son IA que actúan como generadoras de imágenes y textos. Así, son capaces de redactar ensayos y artículos académicos, como también abordar un texto para cambiar por completo su sintaxis (López *et al.*, 2024).

La mayor preocupación del campo docente llega cuando reconoce que, es complicado detectar la presencia de IA en la producción académica de sus estudiantes. En el caso del sistema de ChatGPT, por ejemplo, un usuario puede ingresarle una pregunta para la cual generará una respuesta distinta cada vez que formule la misma pregunta. Según Delgado *et al.* (2024), un docente sabe bien que no se trata de un plagio, pero, se encuentra en un dilema profundo pues, entiende que la "producción intelectual" no ha sido generada por el estudiante sino por una máquina y un sistema configurado donde, se puede ver el resultado, pero no el proceso de combinación algorítmica que conduce aese resultado.

Ante este fenómeno, es oportuno escudriñar profundamente en las medidas que les garanticen a los docentes, mitigar la situación. Para ello, será importante promover evaluaciones basadas en preguntas reflexivas orientadas a la resolución de un caso planteado. Además, impulsar el trabajo colaborativo, en equipo, para activar valores como la empatía, la responsabilidad a la vez que, trabaja en la inteligencia emocional, algo que no posee la IA (Canlla y Canlla, 2024).

Por lo antes expuesto, se plantea un estudio cualitativo enmarcado en una revisión bibliográfica de estudios académicos, relacionados con las

implicaciones que representa la IA en el terreno de las producciones académicas, pues la sociedad educativa a nivel superior se encuentra sumergida en un terreno de cambios importantes. Tales cambios implican o significan una latente amenaza dado que IA representa alcances que trascienden a los buscadores web. De esta manera, se han impuesto para desarrollar tareas humanas como escribir un libro de poesía, un cuento o canción, generar imágenes, hasta redactar de inicio a fin, cada una de las actividades académicas correspondientes a cada materia de un pensum de estudios.

Ya no se puede pensar en aniquilar el avance que ha llegado, pues es indetenible, pero, a nivel universitario debe repensarse en cada una de las técnicas de evaluación, garantizando con ello el fin último de la educación universitaria, contemplado en el artículo 33 de la Ley Orgánica de Educación (2009) que expresa de manera taxativa lo siguiente:

> La educación universitaria tiene como principios rectores fundamentales los establecidos en la Constitución de la República, el carácter público, calidad y la innovación, el ejercicio del pensamiento crítico y reflexivo, la inclusión, la pertinencia, la formación integral, la formación a lo largo de toda la vida, la autonomía, la articulación y cooperación internacional, la democracia, la libertad, la solidaridad, la universalidad, la eficiencia, la justicia social, el respeto a los derechos humanos y la bioética, así como la participación e igualdad de condiciones y oportunidades. En el cumplimiento de sus funciones, la educación universitaria está abierta a todas las corrientes del pensamiento y desarrolla valores académicos y

sociales que se reflejan en sus contribuciones a la sociedad.

De esta manera, no se pueden detener los cambios, pero si se puede repensar en la forma de enfrentarlos sin descuidar o perder el enfoque que se orienta hacia la búsqueda de la excelencia educativa, el desarrollo de competencias en los estudiantes y, el fomento del pensamiento crítico para hacer frente a cada uno de los retos y desafíos que se exponen o llegan para quedarse en esta sociedad.

La Inteligencia Artificial (IA) en las producciones académicas de los estudiantes de educación superior:

El problema más severo de la presencia de la IA en el terreno universitario, radica en la similitud que esta tiene con el ser humano. Es capaz de hacer tareas humanas en cuestión de segundos.La mayoría de las personas, a nivel mundial, tuvieron su primer contacto con la IA Generativa, a través de chatbot diseñado para generar textos basados en la solicitud de un usuario, mediante simulación de conversación humana (Lundet al., 2003). Todo este proceso ha llevado a repensar en el debate de la autoría frente a las tecnologías de IA dado que, en las producciones académicas de los estudiantes universitarios se perciben pensamientos, voces y por ende ideas de otra fuente programada, distinta a los buscadores web convencionales.

Este tema ha generado todo un debate en relación a los derechos de autor, el plagio y la falta de transparencia, yendo en la dirección opuesta a la ciencia abierta, ya que el funcionamiento interno de las IA de conservación puede ocultarse (Dis et al., 2023). Tal parece que, no se ha terminado de salir del conflicto "cortar y pegar" derivado de la falta de ética de los estudiantes, al presentar una información haciéndose propietario de ellasin declarar el origen real de la fuente; y se ha generado otra querella por determinar la autoría de las

producciones académicas de los estudiantes pues, ante la imponencia de la IA es casi imposible discernir si una tarea ha sido efectuada por ella o por un humano puesto que ésta tiene capacidad creativa y naturalidad en el lenguaje (Stella 2023).

No obstante, aun cuando la inteligencia artificial generativa es extremadamente potente y mejora a un ritmo acelerado, esta se basa en lenguajes de modelo de gran tamaño con una base probabilística, lo que significa que no tienen capacidad de razonamiento ni de comprensión y, por tanto, son susceptibles de contener fallos que necesitan ser contrastados.

Materiales y Método

La metodología de Revisión Bibliográfica se enfoca en recopilar, analizar y sintetizar investigaciones previas relacionadas con un tema específico para ofrecer una visión global del estado del arte (Page *et al.*, 2020). Esta metodología es útil para identificar vacíos de conocimiento, nuevas tendencias y las bases teóricas y metodológicas ya establecidas. En este sentido, se han explorado las bases de datos Dialnet y SciElo, aplicando los criterios de inclusión y exclusión siguiendo el proceso PRISMA.

Para realizar una búsqueda efectiva en estas bases de datos, se deben utilizar términos clave alineados con el objetivo de la investigación, como se presentan a continuación:

- "Inteligencia Artificial en la educación superior".
- "Impacto de la IA en producciones académicas".
- "Pensamiento crítico e IA".
- "Automatización de tareas en la universidad con IA".

Con base en estos términos se presentan los siguientes criterios de inclusión y exclusión que delimitan la selección de los ítems más relevantes:

-Relevancia temática: Estudios que traten sobre la IA aplicada a la educación, especialmente en la automatización de tareas académicas.

- Fecha de publicación: Estudios publicados entre 2018 y 2024 para capturar la evolución más reciente en este campo.
- Idioma: Artículos en español e inglés.

Criterios de Exclusión:

Fuera del ámbito educativo: Estudios que traten la IA en otros contextos distintos a la educación superior serán descartados.
Metodología: Reseñas no científicas.
De estos criterios se deriva una estrategia de búsqueda en la que los criterios de inclusión y exclusión se combinan con los términos Booleanos "And" y "Or", para generar una ecuación que se introducirá en las bases de datos mencionadas inicialmente, con el fin de conformar un corpus pertinente.

Tabla 1. *Estrategia de Búsqueda*

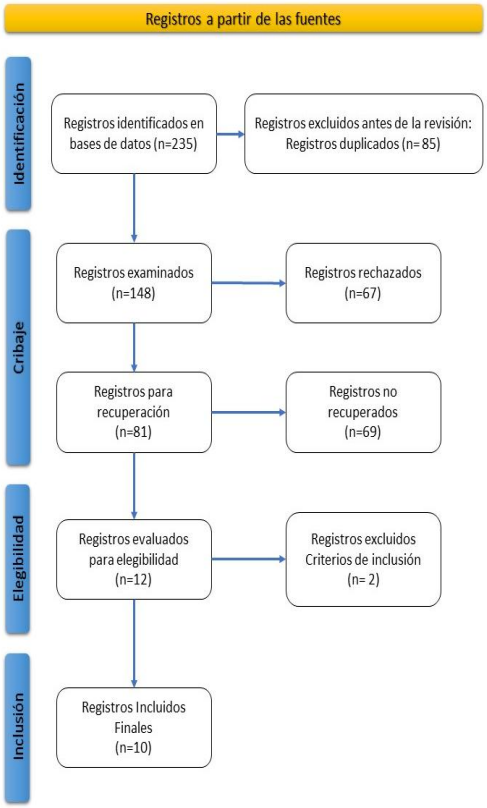
Bases de Datos	Ecuación de Búsqueda	Ítems identificados (235)	Ítems seleccionados (10)
Dialnet	("Inteligencia Artificial" OR "IA" OR "AI") AND ("educación superior" OR "universidad" OR "enseñanza superior") AND ("producción académica" OR "tareas automatizadas" OR "pensamiento crítico" OR "automatización de tareas" OR "evaluación educativa")	157	7
SciElo		78	3

Fuente: Crasto, N. (2024)

A partir de la estrategia de búsqueda se identifican 235 ítems iniciales, de los cuales se descartan 85 por ser duplicados, obteniendo 148 resultados previos. De estos resultados, se descartan 67 por contemplar metodologías como las reseñas de carácter no científico, llegando a 81 ítems.De este sub total, se rechazan 69 estudios por no contemplar el uso de la IA en ámbitos educativos, con lo que quedan 12 estudios. Finalmente, se rechazan 2 estudios por estar publicados en un idioma distinto al español o inglés, obteniendo un total

de 10 estudios para revisión (Figura 1).

Figura 1. *Diagrama de Selección*



Fuente: Crasto, N. (2024)

Los datos clave de los estudios que conforman el corpus de estudios, correspondientes a definición de variables (Inteligencia artificial y Evaluación) objetivo, metodología y población, resultados y conclusiones fueron organizados en una matriz de análisis (Anexo 1), con el fin de apreciar más fácilmente los aspectos que se relacionan con el presente estudio y sus aportes a la investigación.

Resultados

Los estudios incluidos en la revisión sistemática abarcaron diversas investigaciones las cuales revelan una variada gama de enfoques metodológicos, objetivos y resultados, pero comparten la intención de mejorar la precisión, personalización y efectividad de las evaluaciones mediante tecnologías avanzadas.

En términos de los objetivos planteados, la mayoría de los estudios se centraron en explorar el impacto de la IA en la personalización del aprendizaje y en la automatización de los procesos evaluativos. Por ejemplo, Dawson et al. (2019) se propusieron investigar si una herramienta de IA, como TurnitinAuthorshipInvestigate, podría mejorar la precisión de los evaluadores al detectar el contractcheating (trampa por encargo). De manera similar, Lengua et al. (2020) enfocaron su

investigación en el uso de tecnologías emergentes, como la IA, para optimizar el desarrollo del pensamiento crítico, mientras que otros estudios, como el de Gao et al. (2023), evaluaron la capacidad de modelos de lenguaje de IA, como ChatGPT, para generar resúmenes científicos creíbles y analizables tanto por humanos como por detectores automáticos.

En cuanto a las metodologías contempladas, los estudios reflejaron una combinación de enfoques experimentales y revisiones de literatura. Dawson et al. (2019) utilizaron un diseño experimental, proporcionando a evaluadores conjuntos de trabajos estudiantiles para determinar si la IA podría mejorar su capacidad para identificar fraudes académicos. En contraste, Swiecki et al. (2022) y Hernández y Rodríguez (2024) emplearon revisiones críticas de la literatura para analizar los avances y desafíos en la implementación de la IA en la evaluación educativa, recopilando datos de investigaciones previas. Además, algunas investigaciones, como la de Fergus et al. (2023), combinaron metodologías cualitativas y cuantitativas, realizando pruebas prácticas con ChatGPT y evaluando sus resultados con herramientas de detección de plagio como Turnitin.

Las poblaciones estudiadas variaron dependiendo del tipo de estudio. Mientras que algunos estudios emplearon muestras controladas, como evaluadores experimentados o grupos de estudiantes universitarios, otros se basaron en la revisión de casos o análisis conceptuales de artículos previos. Dawson et al. (2019) incluyó 24 evaluadores experimentados de cinco unidades académicas, mientras que otros, como Lengua et al. (2020), revisaron estudios universitarios previos sin involucrar participantes humanos directamente. Un enfoque mixto se observó en el estudio de Armijos et al. (2023), que incluyó tanto una revisión de la literatura como entrevistas cualitativas a educadores para comprender sus percepciones sobre la IA en la evaluación.

En términos de los resultados obtenidos, los estudios concluyeron que la IA presenta una serie de ventajas significativas para la evaluación educativa, incluyendo la reducción de la carga de trabajo de los educadores, la personalización del aprendizaje y la precisión en la detección de fraudes académicos. Dawson et al. (2019) reportaron una mejora del 11% en la detección de contractcheating cuando se utilizó la herramienta de IA, mientras que Fergus et al. (2023) encontraron que ChatGPT generó respuestas de calidad moderada, aunque con limitaciones evidentes en preguntas que requerían análisis o interpretación compleja. Sin embargo, también se identificaron desafíos, como los riesgos de sesgos en los algoritmos de IA, la dependencia tecnológica y preocupaciones éticas sobre la privacidad de los datos, particularmente en estudios como el de Hernández y Rodríguez (2024).

Discusión

Formas de evaluación de las producciones académicas ante el impacto de la Inteligencia Artificial:

La revisión conducida ha revelado que, en el contexto actual de la educación superior, la incorporación de la IA en el proceso de evaluación de las producciones académicas ha suscitado un amplio debate. Los autores coinciden en destacar el impacto significativo que las herramientas basadas en IA, como los modelos de lenguaje natural, están teniendo en la forma en que se evalúan las tareas escritas. Este fenómeno está obligando a replantear las metodologías de evaluación en la universidad, donde el reto no sólo consiste en adaptarse a las innovaciones tecnológicas, sino también en garantizar que estas herramientas sean utilizadas de manera ética y efectiva para propiciar el desarrollo de las competencias escritas y de investigación.

Uno de los aspectos clave que emerge es la capacidad de la IA para automatizar el proceso de

evaluación, permitiendo a los educadores manejar grandes volúmenes de trabajo con mayor eficiencia. Según Dawson *et al.* (2019), la herramienta TurnitinAuthorshipInvestigate mejoró la precisión de los evaluadores en la detección del contractcheating, lo que demuestra que la IA puede actuar como un filtro efectivo en la identificación de fraudes académicos, una de las mayores preocupaciones de las universidades en la actualidad. Esta capacidad de análisis automatizado es particularmente útil en contextos donde la verificación humana es limitada por la carga de trabajo o por la dificultad para identificar inconsistencias estilísticas en los textos de los estudiantes. No obstante, como advierten autores como Lengua *et al.* (2020), este tipo de evaluaciones automatizadas, aunque útiles, no necesariamente fomenta el desarrollo de habilidades críticas como la reflexión y la resolución de problemas, áreas que deberían seguir siendo priorizadas en el proceso de escritura académica.

El desafío ético de la evaluación académica automatizada es igualmente un tema recurrente en los estudios. La revisión crítica de Swiecki*et al.* (2022) sugiere que la IA puede reducir la carga de trabajo de los educadores y permitir una evaluación adaptativa y continua. Sin embargo, estos autores también subrayan la necesidad de garantizar que las evaluaciones sigan siendo humanas en su enfoque. Esto significa que, aunque la IA puede mejorar aspectos operativos, la intervención docente sigue siendo crucial para asegurar que las evaluaciones no se limiten a aspectos formales o mecánicos del texto, sino que promuevan un desarrollo más profundo de las competencias escritas. Los algoritmos de IA, por muy avanzados que sean, aún no son capaces de valorar aspectos como la creatividad, la argumentación compleja o la originalidad del pensamiento, elementos fundamentales en la formación universitaria.

En este contexto, los autores coinciden en que las formas de

evaluación asistidas por IA deben ser cuidadosamente implementadas en la universidad, siempre alineadas con principios éticos y pedagógicos. La IA no debe sustituir al evaluador humano, sino complementarlo, permitiendo una mayor personalización y precisión en las correcciones. Esto implica, como sostienen Fergus *et al.* (2023), que las herramientas como ChatGPT pueden ser útiles para generar ideas y proporcionar retroalimentación inmediata, pero no deben convertirse en un atajo que los estudiantes utilicen para evitar el esfuerzo intelectual que supone la escritura académica. El uso responsable de estas tecnologías exige que las instituciones promuevan políticas claras sobre su aplicación, haciendo hincapié en la integridad académica y el desarrollo de habilidades que van más allá de lo que las máquinas pueden producir.

Una forma ética de aplicar la IA en el proceso de escritura académica es, por tanto, a través de un enfoque integrado, donde la tecnología actúe como un apoyo y no como un sustituto. Esto incluye utilizar IA para ofrecer retroalimentación personalizada que ayude a los estudiantes a identificar sus áreas de mejora, como el estilo de escritura, la coherencia argumentativa o la claridad de las ideas. Al mismo tiempo, es necesario que las evaluaciones incluyan tareas que exijan la interpretación crítica y la aplicación del conocimiento en situaciones nuevas, áreas donde la intervención humana es imprescindible y donde la IA sólo puede desempeñar un papel de apoyo. De esta manera, la IA puede ser utilizada como una herramienta formativa que propicie el aprendizaje continuo, sin comprometer el desarrollo de competencias esenciales en la educación superior.

Reflexiones Finales

Al concluir la revisión se puede reflexionar que la integración de la IA en la evaluación académica debe acompañarse de una formación adecuada tanto para docentes

como para estudiantes. Esta formación debe enfocarse en cómo utilizar estas herramientas de manera ética, promoviendo el pensamiento crítico y evitando la dependencia de la tecnología para la producción de conocimiento. Así, el uso de la IA puede ser una oportunidad para enriquecer el proceso educativo, siempre que se mantenga un equilibrio adecuado entre la automatización y la reflexión intelectual. La IA, utilizada de manera correcta, tiene el potencial de transformar la evaluación académica, pero es crucial que se mantenga el enfoque en el desarrollo integral del estudiante, asegurando que la tecnología sirva como un medio para alcanzar ese fin.

Referencias

AlAfnan, M. A., SamiraDishari, Marina Jovic, &KobaLomidze. (2023). ChatGPT as an Educational Tool: Opportunities, Challenges, and Recommendations for Communication, Business Writing, and Composition Courses. Journal of Artificial Intelligence and Technology, 3(2), 60–68. https://doi.org/10.37965/jait.2023.0184

Armijos, D., Armijos, D., Armijos, N., Puga, V. y Puga, L. (2023). Explorando las Fronteras: la Aplicación de Inteligencia Artificial en la Evaluación Educativa. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(6), 5657-5672. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9108

Avendaño, C. (2020). Investigación con propósito. Cátedra.

Canlla, O. y Canlla, V. (2024). Desafíos y oportunidades del uso de la IA en la docencia universitaria desde una perspectiva ética: Challenges and opportunities of using AI in universityteachingfromanethicalperspective. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias

Sociales y Humanidades, 5(5), 377-387.

Coeckelberg, M. (2021). Ética de la Inteligencia Artificial. Cátedra.

Dawson, P., Sutherland-Smith, W., y Ricksen, M. (2020). Can software improve marker accuracy at detecting contract cheating? A pilot study of the Turnitin authorship investigate alpha. Assessment & Evaluation in higher education, 45(4), 473-482. https://doi.org/10.1080/02602938.2019.1662884

Delgado, N., Carrasco, L., de la Maza, M. y Etxabe, J. (2024). Aplicación de la Inteligencia Artificial (IA) en Educación: Los beneficios y limitaciones de la IA percibidos por el profesorado de educación primaria, educación secundaria y educación superior. Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, 27(1), 207-224.

Dergaa, I., Chamari, K., Zmijewski, P., & Saad, H. B. (2023). From human writing to artificial intelligence generated text: examining the prospects and potential threats of ChatGPT in academic writing. Biology of sport, 40(2), 615. doi: 10.5114/biolsport.2023.125623

Díaz, A., y Rodríguez-Herrera, J. (2024). Usos de la Inteligencia Artificial en la escritura académica: experiencias de estudiantes universitarios en 2023. Cuaderno De Pedagogía Universitaria, 21(42), 25–44. https://doi.org/10.29197/cpu.v21i42.595

Fergus, S., Botha, M. y Ostovar, M. (2023). Evaluating academic answers generated using ChatGPT. Journal of Chemical Education, 100(4), 1672-1675. From: https://doi.org/10.1021/acs.jchemed.3c00087

Gao, C., Howard, F., Markov, N.., Dyer, E., Ramesh, S., Luo, Y. y

Pearson, A. (2023). Comparing scientific abstracts generated by ChatGPT to real abstracts with detectors and blinded human reviewers. NPJ digital medicine, 6(1), 75. https://doi.org/10.1038/s41746-023-00819-6

Glusko, D. (2023). La IA en la educación universitaria. Cuando el ChatGPT no lo es todo. Cuadernos de pedagogía, (548), 5-17.

Hernández, N. y Rodríguez, M. (2024). Inteligencia artificial aplicada a la educación y la evaluación educativa en la Universidad: introducción de sistemas de tutorización inteligentes, sistemas de reconocimiento y otras tendencias futuras. RED. Revista de educación a distancia, 78(24), 1-31. http://dx.doi.org/10.6018/red.594651

Labrador,F., Jinette G. Implicaciones éticas de la Inteligencia Artificial en las Ciencias de la Educación. Koinonía [online]. 2023, vol.8, n.16 [citado 2024-09-21], pp.1-3. Disponible en: <http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000200001&lng=es&nrm=iso>. Epub 16-Ago-2023. ISSN 2542-3088. https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2545.

Lengua Cantero, C. ., Bernal Oviedo, G., Flórez Balboza, W., & Velandia Feria, M. . (2020). Tecnologías emergentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje: hacia el desarrollo del pensamiento crítico. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 23(3). https://doi.org/10.6018/reifop.435611

Ley Orgánica de Educación. (2009). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.929 (Extraordinario).

López, O., Núñez, N., López, Ó. y Sánchez, J. (2024). El Análisis del uso de la inteligencia artificial en la educación universitaria: una revisión sistemática. Pixel-Bit, 70, 97-122.

Mera, M., Izurieta, C., Quiñónez, M., Zúñiga, P. y Velasco, J. (2024). La aplicación de modelos de inteligencia artificial para personalizar el proceso de aprendizaje en función de las inteligencias múltiples: The application of artificial intelligencemodels to customize the learning processbasedonmultipleintelligences. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 5(3), 751-771. https://doi.org/10.56712/latam.v5i3.2075

Rof, A., Bikfalvi, A., & Marques, P. (2022). Pandemic-accelerated digital transformation of a born digital higher education institution towards a customized multimode learning strategy. Educational Technology & Society, 25(1), 124–141. https://www.jstor.org/stable/48647035

Swiecki, Z., Khosravi, H., Chen, G., Martinez-Maldonado, R., Lodge, J. M., Milligan, S., ... y Gašević, D. (2022). Assessment in the age of artificial intelligence. Computers and Education: Artificial Intelligence, 3, e100075. https://doi.org/10.1016/j.caeai.2022.100075

vanderLinde, G. y Cury, T. (2024). El uso de inteligencia artificial y sus desafíos para la evaluación académica: una revisión de la literatura. Cuaderno de Pedagogía Universitaria, 21(41), 126-135.

Yagüe, M., López, O., Navarro, V., y Cuéllar, F. (2023). Escritura, creatividad e inteligencia artificial: chatGPT en el contexto universitario. Comunicar: revista científica iberoamericana de

comunicación y educación.
31(77), 47-57.

Tabla 2. *Matriz de Análisis*

N°	Autor y Año	Definición de Variables	Objetivo	Metodología y Población	Resultados y Conclusiones
1	Dawson *et al.* (2019)	**Inteligencia Artificial:** Se refiere a las tecnologías que utilizan el aprendizaje automático y el procesamiento del lenguaje natural para realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana. En este estudio, se aplicó IA a través de una herramienta llamada TurnitinAuthorshipInvestigate, que compara las presentaciones de los estudiantes con trabajos anteriores para identificar cambios en el estilo, lo que podría indicar que el trabajo fue realizado por otra personal. **Evaluación:** La evaluación en este contexto se refiere a la detección de trampa por encargo (contractcheating) mediante el análisis comparativo del estilo y características de las presentaciones estudiantiles.	Determinar si el software TurnitinAuthorshipInvestigate puede mejorar la precisión de los evaluadores al detectar la trampa por encargo (contractcheating). Se evaluó si la herramienta podía ayudar a los evaluadores a identificar diferencias estilísticas entre trabajos legítimos y aquellos comprados a terceros	El estudio utilizó un enfoque experimental con 24 evaluadores experimentados de cinco unidades de estudio. A los evaluadores se les proporcionó un conjunto de 20 trabajos, de los cuales 14 eran legítimos y 6 habían sido comprados a sitios de trampa por encargo. Los evaluadores primero tomaron una decisión sobre si el trabajo fue hecho por el estudiante, y luego se les proporcionó un informe generado por la herramienta AuthorshipInvestigate,	Antes de usar el informe de AuthorshipInvestigate, los evaluadores detectaron correctamente el contractcheating en el 48% de los casos. Después de revisar el informe, la tasa de detección aumentó al 59%, lo que representa una mejora significativa del 11%. No se observó un aumento significativo en los falsos positivos, lo que indica que la herramienta mejoró la precisión sin incrementar las detecciones incorrectas

		Los evaluadores toman decisiones sobre si un trabajo fue o no realizado por el estudiante, basándose en un análisis proporcionado por la IA para mejorar la precisión en la identificación de estas prácticas deshonestas.		permitiéndoles revisar su decisión	
2	Lengua *et al.* (2020)	**Inteligencia Artificial:** Se define como sistemas informáticos que pueden participar en procesos similares a los humanos, como el aprendizaje, la adaptación y la síntesis. La IA busca simular la inteligencia humana para mejorar el pensamiento y el proceso educativo, con aplicaciones en la personalización del aprendizaje y la automatización de tareas educativas. **Evaluación**: En el contexto del pensamiento crítico y las tecnologías emergentes, la evaluación se presenta como el proceso para medir y desarrollar habilidades cognitivas complejas en los estudiantes, como la reflexión	Analizar el uso de tecnologías emergentes (TE), como la inteligencia artificial, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y evaluar su impacto en el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes en los últimos diez años	Metodología descriptiva. Población casos de evaluación en el contexto universitario.	Las tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial, se han desarrollado considerablemente en el ámbito educativo. Sin embargo, en el caso de la IA, no se han encontrado estudios que la relacionen directamente con el desarrollo del pensamiento crítico. A pesar de su potencial para personalizar y mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, la IA aún no ha alcanzado su madurez plena en este campo. Se destaca que las tecnologías emergentes están en constante

		crítica, la resolución de problemas y la toma de decisiones. La evaluación aquí está vinculada al uso de tecnologías emergentes para optimizar estos procesos			evolución y representan una tendencia importante en la educación, pero se necesita más investigación para comprender completamente su impacto en el pensamiento crítico
3	Swiecki*et al.* (2022)	**Inteligencia Artificia:** La IA en este estudio se refiere a técnicas computacionales avanzadas que permiten la automatización y mejora de procesos de evaluación educativa, como la creación de tareas de evaluación, la calificación automática y el análisis del rendimiento de los estudiantes. La IA se utiliza para abordar problemas en las evaluaciones tradicionales, como la carga de trabajo para los educadores y la falta de adaptación a las necesidades específicas de los estudiantes. **Evaluación:**Se define como el proceso para medir si los estudiantes han aprendido de	Analizar cómo la inteligencia artificial puede mejorar las prácticas de evaluación en la educación, resolviendo problemas clave de las evaluaciones tradicionales, como la falta de personalización, la carga de trabajo para los profesores y la relevancia de las habilidades evaluadas.	El estudio emplea una revisión crítica de la literatura sobre el uso de la IA en la evaluación educativa. Se analizan varios enfoques basados en IA y sus implicaciones en la evaluación. El artículo no se basa en la recopilación de datos primarios, sino en un análisis conceptual y revisiones de estudios previos sobre la IA aplicada a la evaluación.	La IA puede reducir la carga de trabajo de los educadores mediante la automatización de tareas como la generación de preguntas y la calificación de trabajos. Las técnicas de IA permiten realizar evaluaciones adaptativas, donde las tareas se ajustan al nivel de habilidad del estudiante, mejorando así la personalización. Los métodos tradicionales de evaluación, como los exámenes estandarizados, tienden

		manera efectiva. El estudio critica los métodos de evaluación tradicionales (ensayos, preguntas de opción múltiple) por ser limitados, ya que ofrecen solo "instantáneas" del rendimiento en lugar de una vista continua del proceso de aprendizaje. La IA propone nuevas formas de evaluación más adaptadas, continuas y personalizadas			a evaluar habilidades que las máquinas pueden realizar fácilmente. La IA puede ayudar a reevaluar las competencias que deberían ser evaluadas en los estudiantes, centrándose en habilidades más humanas, como la creatividad y la resolución de problemas.
4	Gao *et al.* (2023)	**Inteligencia Artificial:** En este contexto, la IA se refiere al uso de modelos de lenguaje de gran escala, como ChatGPT, que pueden generar texto coherente y creíble basado en grandes cantidades de datos. Estos modelos predicen el siguiente elemento de texto de forma natural, generando contenido que puede ser difícil de diferenciar del escrito por humanos. **Evaluación:** La evaluación en este estudio implica la comparación entre resúmenes generados por IA y resúmenes reales, mediante el uso de	Evaluar la capacidad de ChatGPT para generar resúmenes científicos creíbles y determinar si estos resúmenes pueden ser detectados de manera confiable tanto por herramientas automáticas como por revisores humanos.	Se recogieron 50 resúmenes de cinco revistas médicas de alto impacto, y luego se pidió a ChatGPT que generara 50 resúmenes adicionales basados en los títulos de los artículos de esas mismas revistas. Se utilizaron dos herramientas para la evaluación: El detector de salidas de IA, GPT-2 Output Detector, que evaluó la probabilidad de	GPT-2 Output Detector logró una tasa de detección del 86%, con una especificidad del 94%, lo que indica que fue capaz de identificar una gran parte de los resúmenes generados por IA. Sin embargo, algunos resúmenes generados fueron clasificados incorrectamente como escritos por humanos. Los revisores humanos identificaron correctamente el 68% de los resúmenes

		detectores de contenido generado por IA y la revisión por parte de expertos humanos. La precisión de los detectores y la capacidad de los revisores para identificar los resúmenes generados son los puntos centrales de la evaluación		que un resumen fuera generado por IA. Revisores humanos ciegos, quienes revisaron una mezcla de resúmenes originales y generados por IA y fueron instruidos para determinar si los resúmenes eran reales o generados	generados, pero también clasificaron incorrectamente el 14% de los resúmenes originales como generados por IA, lo que sugiere que los resúmenes generados por IA son difíciles de diferenciar. Los resúmenes generados por ChatGPT eran a menudo vagos y más formuláicos, lo que ayudó a los revisores a identificarlos, pero algunos aspectos, como los tamaños de las cohortes de pacientes, coincidían con los resúmenes reales, lo que hacía la tarea más difícil.
5	Fergus *et al.* (2023)	**Inteligencia Artificial:** Se define como un modelo generativo de conversación, en este caso, ChatGPT, que está entrenado para responder preguntas de los usuarios, admitir errores, desafiar premisas incorrectas y rechazar solicitudes	Determinar si ChatGPT puede generar respuestas precisas y adecuadas a preguntas de evaluación académica en química, evaluar la calidad de estas respuestas y explorar si el software de detección de plagio, como Turnitin,	Los investigadores ingresaron las preguntas de evaluación de dos módulos de química farmacéutica de primer y segundo año de un programa de ciencias	ChatGPT fue capaz de generar respuestas bien articuladas, aunque no pudo responder todas las preguntas de evaluación, especialmente aquellas que involucraban la interpretación de

		inapropiadas. ChatGPT utiliza algoritmos de aprendizaje profundo para generar interacciones conversacionales basadas en los textos ingresados por el usuario. **Evaluación:** En este contexto, la evaluación se refiere a la capacidad de ChatGPT para generar respuestas a preguntas académicas, específicamente de química. El estudio evalúa la calidad de las respuestas generadas por ChatGPT y analiza cómo se comparan con los criterios de evaluación aplicados a los estudiantes humano	identifica similitudes entre las respuestas generadas por ChatGPT y el trabajo académico	farmacéuticas. Cada pregunta fue introducida en ChatGPT como un prompt y las respuestas generadas se calificaron utilizando los criterios de evaluación estándar de los módulos. Se utilizó Turnitin para verificar si las respuestas generadas por ChatGPT coincidían con trabajos existentes y evaluar su originalidad. Se compararon las respuestas generadas por ChatGPT en tres cuentas de usuario diferentes para analizar la variabilidad entre ellas.	gráficos o la representación de estructuras químicas. Las respuestas a preguntas más simples, como aquellas que solicitaban definiciones o descripciones, fueron calificadas con éxito, obteniendo en algunos casos hasta un 88% de precisión. Sin embargo, para preguntas que requerían aplicación e interpretación de datos, como el dibujo de estructuras químicas o la resolución de problemas, ChatGPT falló consistentemente, lo que resultó en calificaciones del 0% en varias preguntas. Las respuestas generadas por ChatGPT no mostraron coincidencias significativas en Turnitin, lo que sugiere que no se trataba de plagio

					directo, pero en algunos casos las referencias citadas por ChatGPT no existían en realidad.
6	Dergaa*et al.* (2023)	**Inteligencia Artificial:** Se refiere a los modelos de procesamiento de lenguaje natural (NLP, por sus siglas en inglés), como ChatGPT y otros modelos de grandes lenguajes (LLM). ChatGPT, específicamente, es un modelo de lenguaje generativo preentrenado desarrollado por OpenAI, que puede generar texto coherente similar al humano basado en entradas textuales. Su capacidad para realizar diversas tareas de lenguaje plantea un cambio en la eficiencia académica, facilitando la generación de textos y análisis de datos. **Evaluación:** En este estudio, la evaluación no se refiere específicamente a un sistema de calificación tradicional, sino al análisis crítico del impacto y la utilidad de herramientas como ChatGPT en la escritura	Evaluar los beneficios y amenazas potenciales de las tecnologías de IA, particularmente ChatGPT, en la escritura académica y las publicaciones de investigación. Se examinan las implicaciones éticas, el impacto en la autenticidad y la credibilidad de los trabajos científicos, y la posibilidad de que estas herramientas reemplacen la creatividad e ingenio humano en la investigación	Revisión de literatura de artículos académicos publicados en revistas revisadas por pares e indexadas en Scopus (cuartil 1). Se excluyeron los preprints para asegurar la fiabilidad y calidad de las fuentes. El análisis se llevó a cabo mediante un enfoque cuasi-cualitativo, que involucró la lectura crítica de las fuentes y la identificación de datos relevantes para responder a las preguntas de investigación	ChatGPT y otras tecnologías de NLP ofrecen ventajas significativas para mejorar la eficiencia académica, como la generación automática de resúmenes de artículos, la creación de preguntas de investigación y la extracción de información relevante de grandes volúmenes de texto. Sin embargo, el uso de ChatGPT plantea preocupaciones sobre la autenticidad y la credibilidad de los trabajos académicos, ya que los textos generados por IA pueden contener información incorrecta o sesgada, lo que podría llevar al plagio no intencional y a la mala

		académica. Se destacan preocupaciones sobre la autenticidad de los textos generados por IA, así como las implicaciones éticas y la credibilidad del trabajo académico producido con estas herramientas			atribución de conceptos. La revisión crítica también reveló que los modelos de IA, como ChatGPT, podrían perpetuar desigualdades en el acceso a la tecnología, favoreciendo a investigadores de países con mayores recursos tecnológicos.
7	AlAfnan*et al.* (2023)	**Inteligencia Artificial:** La IA se define como la capacidad de los dispositivos y software inteligentes para realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana, como razonar, aprender y procesar lenguaje natural. En el estudio, se hace referencia específicamente a ChatGPT, un chatbot desarrollado por OpenAI que utiliza IA para generar respuestas textuales humanas basadas en preguntas o entradas proporcionadas por los usuarios. **Evaluación:** La evaluación en este contexto implica la	Examinar las oportunidades y los desafíos que presenta ChatGPT como una herramienta educativa en cursos de escritura de negocios, composición y comunicación.	La investigación utilizó una metodología mixta que combina métodos cuantitativos y cualitativos: Se realizaron 30 pruebas teóricas y prácticas con ChatGPT, en las que se introdujeron preguntas de diferentes disciplinas (comunicación, escritura de negocios y composición). Se generaron múltiples respuestas a cada	Oportunidades: ChatGPT demostró ser útil para proporcionar respuestas teóricas y generar ideas para preguntas aplicadas. Ofrece una plataforma que puede reemplazar parcialmente a los motores de búsqueda al proporcionar respuestas más directas y relevantes para los estudiantes. También puede ser utilizado por los profesores para integrar tecnología en el aula, ofreciendo ejemplos de respuestas que pueden

		capacidad de medir la efectividad y precisión de las respuestas generadas por ChatGPT en comparación con el trabajo realizado por estudiantes. También se refiere al proceso de identificar las similitudes entre el contenido generado por IA y el trabajo académico original, utilizando herramientas como Turnitin para detectar plagio.		pregunta utilizando la función de regeneración de ChatGPT. Las respuestas fueron evaluadas mediante software de detección de plagio (Turnitin) para medir la similitud con trabajos existentes, y calificadas por profesores utilizando rubricas de evaluación académica específicas de cada disciplina	ser discutidas y evaluadas en talleres. Desafíos: Se descubrió que el uso de ChatGPT puede ser problemático si los estudiantes dependen de la herramienta para generar sus tareas, lo que puede llevar a una falta de desarrollo en el pensamiento crítico y creativo. Además, se identificó que ChatGPT puede generar respuestas que no son detectadas como plagio por herramientas como Turnitin debido a su capacidad de parafrasear hábilmente el contenido, lo que plantea un desafío para la evaluación académica justa
8	Armijos *et al.* (2023)	**Inteligencia Artificial:** Se define como la capacidad de las máquinas para realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana. En el contexto educativo, la IA	Explorar el impacto de la inteligencia artificial en la evaluación educativa, identificando sus beneficios, como la personalización de la retroalimentación y la	La investigación se basó en un enfoque mixto: Revisión de la literatura: Se realizó una revisión	La IA mejora la precisión de las evaluaciones, permitiendo la personalización del aprendizaje y proporcionando una

		permite automatizar y personalizar el proceso de evaluación mediante algoritmos de aprendizaje automático y sistemas adaptativos que pueden ajustar las evaluaciones a las necesidades individuales de los estudiantes, proporcionando retroalimentación precisa y oportuna. **Evaluación:**La evaluación educativa se describe como un proceso integral y continuo que mide tanto los conocimientos como las habilidades, actitudes y competencias de los estudiantes. Implica la recopilación de datos para mejorar la calidad educativa a través de diferentes tipos de evaluaciones, como la diagnóstica, formativa y sumativa.	mejora en la precisión de las evaluaciones, así como los desafíos éticos y técnicos que deben superarse para una implementación efectiva	exhaustiva de estudios previos relacionados con el uso de IA en la evaluación educativa. Análisis de casos: Se incluyeron casos de implementación de IA en contextos educativos para analizar su efectividad. Entrevistas cualitativas: Se realizaron entrevistas con educadores para obtener información sobre sus percepciones y experiencias con la IA en la evaluación educativa	retroalimentación ajustada a las necesidades individuales de los estudiantes. Los algoritmos de aprendizaje automático permiten detectar patrones de aprendizaje que pueden ser difíciles de identificar por los evaluadores humanos. Sin embargo, se identificaron preocupaciones éticas relacionadas con la automatización de la evaluación, como el riesgo de sesgos en los algoritmos y la deshumanización del proceso de aprendizaje. También se destacaron desafíos técnicos, como la necesidad de asegurar que los sistemas de IA sean accesibles y seguros, así como la importancia de que los docentes estén capacitados para integrar estas

					tecnologías en sus prácticas.
9	Mera *et al.* (2024)	**Inteligencia Artificial:** La IA se define en este estudio como el uso de modelos computacionales avanzados que permiten personalizar la enseñanza, adaptando el contenido educativo a las necesidades y preferencias individuales de los estudiantes. Estos modelos analizan grandes cantidades de datos para ajustar los materiales y las estrategias de enseñanza en función de las características específicas de cada estudiante, aprovechando las inteligencias múltiples según la teoría de Howard Gardner. **Evaluación:** La evaluación se entiende como el proceso mediante el cual se mide el progreso y desempeño de los estudiantes en relación con sus habilidades cognitivas y múltiples inteligencias. El uso de IA en la evaluación tiene como objetivo ofrecer retroalimentación inmediata y personalizada, identificando	Explorar cómo la inteligencia artificial puede personalizar la enseñanza en función de las inteligencias múltiples de los estudiantes. Se busca analizar el impacto de los modelos de IA en la mejora de los resultados educativos, así como ofrecer recomendaciones para educadores y responsables de políticas educativas sobre cómo integrar efectivamente la IA en los procesos de enseñanza y evaluación.	El estudio se basa en un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, descriptivo y transversal. La recolección de datos se realizó mediante encuestas aplicadas a 100 docentes de instituciones de educación superior en Ecuador. Los participantes fueron seleccionados de forma estratificada, y la encuesta se construyó en una escala de Likert de 5 puntos para medir las percepciones de los docentes sobre el uso de IA en la educación y su conocimiento de las inteligencias múltiples.	Conocimiento sobre IA: El estudio encontró que un 27% de los docentes estaba "totalmente en desacuerdo" con tener conocimientos sobre la IA aplicada a la educación, mientras que solo un 8% indicó estar "totalmente de acuerdo" con tener dicho conocimiento. Percepción de la IA para personalizar el aprendizaje: El 24% de los encuestados estuvo en desacuerdo con que la IA fuera útil para personalizar el proceso de aprendizaje, mientras que un 19% estuvo de acuerdo. Barreras para la implementación: Un 22% de los participantes identificó la falta de recursos y capacitación como barreras importantes para

		fortalezas y debilidades en tiempo real para ajustar el proceso de aprendizaje de manera dinámica.			implementar la IA en el aula.
10	Hernández y Rodríguez (2024)	**Inteligencia Artificial:** La IA se define como el uso de tecnologías avanzadas que permiten automatizar y personalizar procesos en la educación. En este caso, la IA es utilizada para diseñar sistemas de tutorización inteligentes, reconocimiento facial para evaluar la identidad del estudiante en plataformas de aprendizaje en línea, y otras aplicaciones que buscan mejorar la eficiencia y personalización en el aprendizaje y la evaluación. **Evaluación:** La evaluación se refiere a los procesos de medición del desempeño académico de los estudiantes. Con la ayuda de la IA, esta evaluación puede ser más precisa y continua, proporcionando retroalimentación personalizada y detectando comportamientos como	Analizar el uso de la IA en la evaluación educativa universitaria, identificando los avances y desafíos en los últimos 10 años. Se enfoca en cómo la IA ha sido implementada en sistemas de evaluación y tutorización en las universidades, y en qué direcciones futuras podría avanzar.	La investigación siguió una revisión sistemática de la literatura utilizando la base de datos Scopus, evaluando publicaciones entre 2013 y 2023. Se aplicaron criterios de inclusión y exclusión para seleccionar artículos relevantes sobre IA aplicada a la evaluación en la educación superior. Los datos recopilados fueron organizados mediante un gestor bibliográfico y analizados por los autores para identificar tendencias y resultados clave.	Se observó un crecimiento exponencial en el uso de la IA para la personalización del aprendizaje y la evaluación en los últimos años, especialmente después de la introducción de herramientas como ChatGPT. Los avances incluyen el uso de sistemas de reconocimiento facial para asegurar la identidad de los estudiantes en exámenes en línea y la integración de sistemas de tutoría inteligentes (ITS) que proporcionan retroalimentación personalizada basada en las necesidades de aprendizaje individuales. Se identificaron también preocupaciones éticas

		cambios en la actitud durante exámenes para evitar posibles fraudes. La IA también permite automatizar exámenes y realizar análisis detallados del progreso del estudiante.			sobre la privacidad de los datos y los riesgos de sesgos en los algoritmos de IA, además de la posible dependencia de los estudiantes de estas herramientas.

Fuente: Crasto, N. (2024)

PRÁXIS PEDAGÓGICAPARA EI DESEMPEÑO ESTUDIANTIL UNIVERSITARIO

AUTORAS:

DIRINOT ZARRAGA ANA GIORGIA VIRGINIA
SÁNCHEZ SÁNCHEZ ANA FRANCISCA

RESUMEN

La Educación Universitaria, se enfrenta a una serie de desafíos en un mundo que está en constantetransformación, por ello deben revisar su misión y redefinir sus procesos sustantivos, en especial, aquellos que se relacionen con las necesidades de la sociedad en materia de aprendizaje y formación continua, por lo que dicha formación pedagógica de los profesores constituye un gran reto para todas las instituciones de educación universitaria. Esta investigación tiene el propósito de interpretar la praxis pedagógica en el desempeño académico de los estudiantes de la UNERMB sede Coro. El paradigmautilizado es el cualitativo interpretativo etnográfico. Las técnicas para recolectar los datos son la observación participante y la entrevista. La validez y confiabilidad se fundamentó en la información recabada en las entrevistas realizada a los docentes y estudiantes de la UNERMB, surgiendo como categorías elaccionar pedagógico, formación docente y seguimiento institucional las cuales fueron contrastada para su validación, este artículo se desarrolló bajo la sustentación teórica de Bedoya, 1998, sobre la praxis pedagógica y desde el enfoque constructivista de Cool, 2000. Llegando a la siguiente reflexión: Existen notables debilidades en las praxis pedagógicas en la UNERMB, por lo que es necesario la formación continua y permanente de los docentes para optimizar el desempeño estudiantil. Existe la necesidad de hacer seguimiento y acompañamiento al docente para orientar y potenciar las debilidades que se pueden encontrar en el desarrollo de las actividades académicas.

Palabras claves: Praxis Pedagógica, Educación Universitaria, Desempeño Estudiantil, Seguimiento Institucional

ABSTRACT

University Education faces a series of challenges in a world that is constantly changing, so it must review its mission and redefine its substantive processes, especially those that relate to the needs of society in terms of learning and continuing education, so that said pedagogical training of teachers constitutes a great challenge for all higher education institutions. This research aims to interpret the pedagogical praxis in the academic performance of students at UNERMB Coro campus. The paradigm used is qualitative interpretive ethnographic. The techniques to collect data are participant observation and interview. The validity and reliability were based on the information collected in the interviews with UNERMB teachers and students, emerging as categories the pedagogical action, teachingtraining and institutional monitoring which were contrasted for their validation, this article was developed under the theoretical support of Bedoya, 1998, on pedagogical praxis and from the constructivist approach of Col, 200. Arriving at the following reflection: There are notable weaknesses in the pedagogical praxis at UNERMB, so the continuous and permanent training of teachers is necessary to optimize student performance. There is a need to monitor and accompany the teacher to guide and enhance the weaknesses that can be found in the development of academic activities.

Keywords: Pedagogical Praxis, University Education, Student Performance, Institutional Monitoring

INTRODUCCIÓN

La educación tiene la misión de permitir a todos, sin excepción, consolidar todos sus talentos y capacidades de creación, lo que implica que cada uno pueda responsabilizarse de sí mismo y de alcanzar su meta de estudio. En la medida que la universidad como instancia educativa y formadora le entregue al estudiante un conjunto de capacidades, competencias, habilidades y conocimientos útiles para su posterior desenvolvimiento en el mundo productivo social y cultural, éste tendrá mayores oportunidades para aspirar a un nivel de vida que le permita desenvolverse plenamente.

De ahí que, la educación se constituye como la base fundamental para la formación integral del individuo, en un contexto donde se requiere promover y articular la educación y el trabajo como componentes inseparables, que hacen posible interpretar el desarrollo de las habilidades y destrezas demandadas en un contexto socio-cultural especifico.

Por otra parte, en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO (2009) celebrada del 5 al 8 de julio en la Sede de la misma en París, reconocen los resultados y la Declaración de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en 1998, afirmando quela experiencia del decenio pasado ha demostrado que la educación superior y la investigación han contribuido a erradicar la pobreza, a fomentar el desarrollo sostenible y a adelantar en la consecución de los objetivos de desarrollo acordados en el plano internacional. Como se destaca en la Declaración Universal de Derechos Humanos, basado en lo establecido en el artículo 26, párrafo 1 "el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos".

Desde esta visión, en la conferencia se aprobaron documentos queinsisten en la necesidad de la educación

permanente del profesorado universitario y su formación pedagógica.En uno de esos documentos se especifica:

Un elemento esencial para las instituciones de enseñanza superior es una enérgica política de formación del personal. Se deberían establecer directrices claras sobre los docentes de la educación superior, que deberían ocuparse, sobre todo, hoy en día, de enseñar a sus alumnos a aprender y a tomar iniciativas, y no a ser, únicamente, pozos de ciencia. Deberían tomarse medidas adecuadas en materia de investigación, así como de actualización y mejora de sus competencias pedagógicas mediante programas adecuados de formación del personal, que estimulen la innovación permanente de los planes de estudio y los métodos de enseñanza aprendizaje, y que aseguren condiciones profesionales y financieras apropiadas a los docentes a fin de garantizar la excelencia de la investigación y la enseñanza.

Al respecto, en otro documento se afirma: "Como la educación a lo largo de toda la vida exigeque el personal docente actualice y mejore sus capacidades didácticas y sus métodos de enseñanza, esnecesario establecer estructuras, mecanismos y programas adecuados de formación del personal docente". En este contexto, los jóvenes presentan un gran potencial para adaptarse a los rápidos progresos tecnológicos de la actualidad, debido a su capacidad para aprender permanentemente y a adaptarse con naturalidad al cambio. Esto sucede siempre y cuando tengan el espacio, el tiempo y un facilitador para adquirir los conocimientos, las actitudes y las habilidades requeridas.

Actualmente, se ha tenido que la acción educativa gira en torno al suministro de una adecuada información consustanciada por una variedad de estrategias didácticas que le permitan al

estudiante una mayor asimilación de todos aquellos conocimientos dentro de cualquier área de estudio, donde es necesario tomar en consideración los diferentes elementos que vienen a contribuir con su aprendizaje. Por otra parte, hay que destacar el avance progresivo y gradual que la educación ha venido atravesando en todos los aspectos que la conforman, lo cual ayuda en forma directa con todos aquellos pasos y lineamientos necesarios para el logro de la construcción.

A través de las experiencias en los recintos universitarios, se fomenta el valor al trabajo, equilibrio ecológico, así como oportunidades de aprendizaje al cuidado del ambiente, la creación de los aprendizajes debe ir de acuerdo a las necesidades e interés de la comunidad estudiantil con el apoyo de los docentes y comunidad en general. Así mismo se interpreta la praxis pedagógica para el desempeño académico de estudiantes universitario de la UNERMB, sede Coro, municipio Miranda del estado Falcón, enmarcada en la metodología de tipo cualitativa con diseño etnográfico, la cual se describe de la siguiente forma:Desarrollo, la idea central,descripción del escenario, sustentación teórica, aspectos metodológicos conclusiones y reflexiones.

IDEA CENTRAL

Es importante mencionar que, la práctica educativa, para fortalecer las habilidades, destrezas, así como las actitudes de los estudiantes, promoviendo desde los espacios universitarios encauzado a la construcción de una sociedad participativa. Por lo que, los docentes universitarios deben desarrollar una transformación de sus prácticas pedagógicas.

Desde esta visión, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009) en su artículo 110 establece que: El Estado reconocerá el interés público de la ciencia, la

tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones fundamentales para el desarrollo económico, social… …garantizando el cumplimiento de los principios éticos y legales que rigen las actividades de investigación científica, humanista y tecnológica.

En este sentido, existe la inquietud que el hombre se forme como un individuo con pensamiento crítico y científico, dentro de un marco que le permita participar activamente en los cambios y transformaciones de las evoluciones científicas, tecnológicas del país.

De acuerdo a Cool (2000: 23), recalca que:

En la actualidad, las demandas educativas inciden en la importancia de contemplar no solo las capacidades de tipo cognitivo, sino, además de éstas, otras como las capacidades de equilibrio y autonomía personal, de relación interpersonal y de inserción y actuación social.En consecuencia, los alcances de la formación en cuanto a competencias laborales incluyen, por tanto, conocimientos, habilidades y calificaciones que le permiten a la vez desempeñarse correctamente, de acuerdo al resultado esperado y con capacidad para resolver con éxito situaciones inciertas, nuevas e irregulares en el plano social y laboral.

Es, así pues, como numerosos aportes a través de la enseñanza y aprendizaje, que, bajo el título de enseñar a aprender, aprender a aprender o enseñar a pensar, intentan formar a profesores y estudiantes. Las mismas llevan a considerar que en los actuales momentos se enfrentan cambios de paradigmas y que todos caminan hacia una era donde prevalecerá una nueva concepción del ser humano capaz de resolver en forma participativa que propendan al progreso, bienestar y superación de los estudiantes universitarios.

Por tal motivo, la presente investigación se orienta a la búsqueda e interpretación de la praxis pedagógica para el desempeño estudiantil universitario de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, para fomentar su desarrollo, capacidades y habilidades como seres protagónicos y comprometidos con la sociedad en mira de un desarrollo sustentable.

Por eso, cualquiera que sea la propuesta de formación pedagógica del profesorado universitario adoptado,debe estar orientada a elevar la calidad de la educación.Una propuesta para la formación pedagógica de los profesores universitarios que se conciba comoun proceso continuo, integrador, holístico puede estar organizada en las siguientes etapas: Iniciación docente, adiestramiento docente, formación pedagógica por niveles y Formación académica investigativa.

Además, se ha observado en las planificaciones de los docentes, que existen debilidades en las estrategias utilizadas por los mismos, evidenciándose la falta de sentido de pertenencia y de la acción facilitadora que deben mantener los docentes con los actores universitarios, es importante destacar que, uno de los objetivos de la Universidad es propiciar en los estudiantes herramientas para fortalecer los aprendizajes.

.

DESCRIPCIÓN DEL ESCENARIO

La Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt es una sede foránea ubicada enla ciudad de Coro, municipio miranda, parroquia San Gabriel del estado Falcón, la cual se encuentra ubicada en Las urbanizaciones "Ignacio Sarmiento" y "Cooviobrenco", con avenida "Dr. Rafael Gallardo. Esta sede inicio sus actividades académicas en el 2006 con posgrado y 2011 con pregrado se desarrollan 3 de pregrado y posgrado, entre los programas académicos, Educación, Administración e Ing.

De Gas, y Posgrado y Doctorado.

Sustentación Teórica.

Praxis Pedagógica

La pedagogía etimológicamente está relacionada con el arte de enseñar, así lo manifiesta Romero (2009:3-7), también señala que proviene del griego paidagogos, de la raíz paidos cuyo significado es niño y gogia conducir, por eso, su uso tenia denominación como conducción de niños referida a la actividad laboral ejercida por esclavos para llevar y traer niños a su instrucción personal, de ahí que en Grecia se hablara de pandeia para referirse al desarrollo integral y armónico del hombre ideal. Igualmente plantea que, este arte a partir del siglo XVIII se relaciona con la disciplina andragogía, por lo que toma nueva significación, ya que comienza a expandirse la enseñanza a todas las etapas de aprendizaje de la vida humana.

De ahí que, el proceso de enseñanza de la UNERMB se basa en la pedagogía debido a su peculiar carácter en la articulación con el saber, pues, crea la disposición para el análisis, discusión y mejoramiento de las prácticas pedagógicas. Este arte de enseñar, facilita a los docentes a la investigación para la adquisición de aprendizajes.

Actualmente, la pedagógica tiene muchas concepciones entre las que se destaca Guanipa (2008:20) que la define como "el conjunto de saberes que se ocupa de la educación, y, como ciencia de carácter psicosocial ligada a los aspectos psicológicos del ser humano en la sociedad", por eso se apoya en la sociología, antropología y psicología como campos sociales relacionados con el hombre como ser social.

Al respecto, Bedoya (1998:5) plantea que la praxis pedagógica:

Es la columna vertebral de toda acción de enseñanza y aprendizaje, debe estar dirigida en sentido y pertinencia hacia la pedagogía relacionando los

contenidos de las unidades curriculares hacia una reflexión que marque transcendencia hacia el saber pedagógico y sus implicaciones

Desde el punto de vista de Bedoya, el docente universitario de la aldea UNERMB debe internalizar su rol con pertenencia, compromiso y dedicación para desarrollar sus funciones. Además, estar pendiente de su propia labor formativa para enriquecer sus conocimientos e innovar cada día su praxis educativa. Todos estos elementos están conectados para evidenciar la calidad educativa y con ello la práctica pedagógica, que en el contexto de estudio se ha mostrado débil, por lo que afecta el proceso educativo.

Al respecto, la investigadora opina que, el docente debe clarificar su rol como mediador en un proceso de aprendizaje andragógico, por lo que debe dirigirlo a lograr el éxito personal y profesional del estudiante. En consecuencia, el dominio de las teorías de aprendizaje con enfoque constructivista es fundamental para desarrollar su praxis pedagógica. De ahí que Prieto Figueroa (1990:40) citado por Pérez (2003:27) considera que "la función del educador debe estar acorde al desarrollo de la comunidad y con sus necesidades, por lo tanto, se le exige ser un profesional a la altura de la tarea social".

De acuerdo a este planteamiento, el docente para ejercer su función, debe haber internalizado la función de la enseñanza enfocándola hacia una labor humanista constructivista para que pueda convertirse en conocimiento sentido por los estudiantes que lo conlleve a adquirir significantemente su aprendizaje. Es importante el enlace entre la teoría y la práctica, por lo que el docente debe elaborar su accionar diario que le permitan inducir situaciones a los estudiantes para que ellos reconstruyan sus propias teorías y actúen sobre la práctica. La praxis docente es

una articulación entre el saber, el enseñar y el aprender.

Desde el enfoque constructivista del aprendizaje, señala Coll (2000:45) los procesos intelectuales activos internos del estudiante son construcciones mentales de la realidad circundante. Por eso, el conocimiento es un proceso de estructuración y construcción, ya que los conocimientos nuevos se vinculan previamente a los construidos y estos los modifica. Cuando se articula el nuevo conocimiento con los previos y se produce significativamente el aprendizaje, es ahí donde Ausubel señala que el sujeto ha aprendido de manera relevante y el estudiante adquiere actitud positiva hacia aprendizaje. Con la actual concepción constructivista de la pedagogía y de la educación, la praxis pedagógica brinda la oportunidad de desarrollar en los estudiantes de la UNERMB el procesamiento de la información, la construcción de aprendizaje y el interés por la investigación.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

El paradigma de la presente investigación es el interpretativo, según García (2000:23):

Intenta sustituir las nociones científicas de explicación, predicción y control del paradigma positivista por las nociones de comprensión, significado y acción. Busca la objetividad en el ámbito de los significados utilizando como criterio de evidencia el acuerdo intersubjetivo en el contexto educativo. Desde esta perspectiva se cuestiona que el comportamiento de los sujetos este gobernado por leyes generales y caracterizado por regularidades subyacentes. Los investigadores de orientación interpretativa se centran en la descripción y comprensión de lo que es único y particular del sujeto más que en lo generalizable.

Este paradigma, apoya a las investigadoras a comprender la realidad educativa en la UNERMB desde los significados

de los docentes y estudiantes implicados, se estudia sus creencias, intenciones, motivaciones y otras características dela praxis pedagógica.Desde la óptica de este paradigma se busca interpretar como se desarrolla la praxis pedagógica en la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt sede Coro estado Falcón.

De acuerdo con la naturaleza de esta investigación y en función de las inquietudes planteadas se desarrolló bajo la concepción de tipo cualitativo, el cual es definido por Balestrini (2006:143)como "las descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables, incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos, percepciones; tales como son expresadas por ellos mismos y no como el investigador cree."

En el diseño de la presente investigación se utiliza el etnográfico, que GoetzyLecompte (1998:177) lo refieren de acuerdo a su concepción a una descripción holística de la interacción natural de un grupo en un periodo de tiempo, que representa fielmente las visiones y significados de los participantes". En esta investigación se describe el comportamiento de los docentes y estudiante en relación a la praxis pedagógica en la UNERMB. La etnografía se apoya en la convicción de las tradiciones, roles, valores y normas del ambiente en que vive los sujetos de estudio en la sede universitaria y se van internalizando, para luego generar conductas individuales y grupos.

La población estuvo conformada por los informantes claves, los docentes y estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB), porque son los que tienen el conocimiento de la realidad estudiada, además tienen la disposición de cooperar con las

investigadoras con información puntal, precisa y específica del objeto de estudio por estar inmersos en dicha institución. Esta selección se toma considerando lo expresado por Martínez (1994:199) los informantes clave "son el grupo de personas con conocimiento especial y capacidad de información. Un buen informante clave puede desempeñar un papel decisivo y trascendental en una investigación"

Cuadro Nº 1. Descripción de los Informantes Claves

Informante	Función	Características
E1	Estudiante	De sexo femenino, 22 años, cursa el V semestre de administración Aduana, soltera, labora como asistente en el Instituto Nacional de Nutrición
E2	Estudiante	De sexo masculino, 20 años de edad cursa IV semestre de Ing Gas soltero
E3	Estudiante	De sexo femenino, 18 años de edad cursa II semestre de Educación soltera
D1	Docente	De sexo femenino, 44 años de edad, título de Ingeniero Industrial egresado de la UNEFM 6 año como docente de la UNERMB
D2	Docente	De sexo masculino, 35 años de edad Licenciando en Contaduría 12 años en la UNERMB
D3	Docente	De sexo masculino, 30 años de edad, título de Abogado egresado de la UDEFA 10 años en la UNERMB

Fuente: Propias de la Autoras (2024)

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Para el acopio de los datos de esta investigación, las técnicas e instrumentos utilizados fueron la observación participante sobre la cual Busot (1988: 121) expresa que es cuando el etnógrafo:

Se muda a la comunidad que va observar o se instala como investigador o maestro en una institución escolar, y se dedica a efectuar anotaciones acerca de las cosas que pasan lo que se hace o se dice dentro de ella, está haciendo trabajo de campo, y en virtud de que su papel es activo e interviniente en la vida del grupo de investigación.

De allí que, la observación participante consistió en visualizar en forma sistemática cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos.

En torno a la segunda técnica utilizada Busot (1988:125), refiere que la entrevista, "se trata de una relación entre dos o más personas donde la comunicación producida persigue una finalidad definida en este caso, obtener información fidedigna acerca de la vida del grupo, y por lo

cual supone, además, una planificación anticipada".De lo expuesto por el autor, se tiene que la entrevista es una técnica que permite obtener datos mediante un diálogo que se realiza entre dos personas cara a cara: el entrevistador y el entrevistado; con la intención de obtener información que posea este último.

De igual manera se utilizan como instrumento de recolección de datos el diario de campo, el guion de entrevista etnográfica, grabaciones y fotografías. Estos instrumentos son relevantes porque permiten percibir la realidad tal cual se presenta y repetir la información de las realidades.

En cuanto al diario de campo, Moreno (1994: 205) expresa: "Constituye un instrumento de registro de información de la realidad investigada, que considera el espacio, tiempo y sujetos en la problemática sometida a indagación". En función de ello, se considera fundamental las anotaciones en el diario para no pasar por alto algún aspecto relevante del fenómeno investigado.

Procedimiento para el análisis de los datos cualitativos

Entre las técnicas utilizadas para el análisis de la información se tiene la reducción, la categorización y la triangulación.Según Aguirre (1998: 45): "La reducción de datos significa que se busca condensar los datos observacionales de la investigación y aquellos de naturaleza simbólica agrupándolos y clasificándolos en categorías más complejas dando lugar a hipótesis e interpretaciones y yuxtaposición de datos". De esta manera reducir los datos de la investigación con el fin de expresarlos y describirlos de alguna manera (conceptual, numérica o gráficamente), de tal manera que respondan a una estructura sistemática, inteligible para otras personas, y por lo tanto significativa.

Según Busot (1988: 135), la triangulación:

Consiste en la acción de reunión y cruce de toda la información pertinente al objeto de estudio surgida en una investigación por medio de los instrumentos correspondientes, y que en esencia constituye el corpus de resultados de la investigación". Por ello, la triangulación representa la conclusión de la recopilación de los datos, para que con estos insumos se proceda al análisis integrador de la información; en virtud de ello, se tiene que la triangulación no es más que el contraste de la información de varias fuentes con perspectivas distintas y usando una variedad de métodos o medios.

Triangulación y Categorización

Se desarrollarán dos (2) niveles de triangulación: una a lo interno de cada grupo de actores sociales, con la consideración de los datos aportados por cada informante clave en particular y en nuestra propia visión como investigadoras, y otra triangulación con las categorías resultantes del análisis de cada sector. En la información e integrando categorías análogas en otras mayores. Según Yuni y Urbano (2005), llaman "códigos explicativos o interpretativos", con miras a la construcción del modelo teórico que se persigue con un matiz inferencial y explicativo.

Segundo nivel de categorización

El siguiente paso será el procedimiento de la triangulación de las categorías con el objeto de reducir más los datos, buscando regularidades o recurrencias en la información e integrando categorías análogas en otras mayores. Según Yuni y Urbano (2005), llaman "códigos explicativos o interpretativos", con miras a la construcción del modelo teórico que se persigue con un matiz inferencial y explicativo

Teorización

La tarea de generar teorías a partir de los datos conlleva a explicaciones aproximadas al fenómeno estudiado.

Criterios de validez y confiabilidad

La validez en un estudio de investigación es fundamental,

porque permite verificar su congruencia. Siguiendo a Martínez (2003) la validez, es la fuerza mayor de las investigaciones cualitativas y etnográficas, ya que los resultados emergen de la observación y la entrevista. Este autor, señala que la validez se juzgara por el agrado de coherencia lógica interna de los resultados y por la ausencia de contradicciones con los resultados de otras investigaciones.

Cabe decir que, para obtener el nivel de confiabilidad externa eficaz Goetz y LeCompte (1998) sugieren recurrir a las siguientes estrategias:

- Precisar el nivel de participación y la posición asumida por el investigador.
- Identificar claramente a los informantes claves.
- Describir detalladamente el contexto en los que se recogen los datos.
- Identificar los supuestos y meta teorías que subyacen en la elección de la terminologia y los métodos de análisis.
- Precisar los métodos de recolección de información y de análisis.

COMPRENSIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS CATEGORIAS

En las observaciones, los informantes fueron abordados en sus respectivos espacios naturales. Es importante mencionar que, en todo momento los informantes mostraron la disposición de cooperar con la investigación. Las entrevistas se realizaron en un ambiente de cordialidad, la información suministrada por el sujeto fue grabada y registrada en una categorización. Se realizó un recorrido por las instalaciones de la sede universitaria UNERBM, observándose las oficinas de pregrado y postgrado, un espacio abierto entre las oficinas, los ambientes de aprendizaje, un espacio central donde se pueden dirigir a todos los ambientes. En los espacios exteriores se encuentra el estacionamiento y un terreno

espacioso en la parte posterior en desuso con maleza y basura.

Igualmente se observó que, los docentes acuden a la institución universitaria 15 ó 10 minutos antes de iniciar su clase, la interacción con los estudiantes es distanciada en cuanto a relación profesor-estudiante, pero el saludo y el respeto se evidencia. Los estudiantes se reúnen en los pasillos, bancos a conversar y esperar la hora para entrar a las clases respectivas.

Al observar el desarrollo de las actividades pedagógicas, el docente hace la explicación del tema, algunas veces ejemplifica, en otras hacen trabajo en equipo y socializan las conclusiones, en otras se realizan exposiciones, las interacciones y participación de los estudiantes son débiles, tanto en la disertación del docente como en las exposiciones de los estudiantes. Algunos estudiantes se entretienen con la tecnología mediante las redes sociales en horas académicas, prestando poca atención a la actividad pedagógica que se desarrolla. En el trabajo de equipo, realizan el trabajo 2 ó 3 estudiantes y los otros 4 conversan y escriben por el celular.

Con la finalidad de comprender los diferentes puntos de vista que se obtienen de la información suministrada por los sujetos involucrados en este proceso investigativo, se utiliza la triangulación que para Pérez (2000:81) "implica reunir una variedad de datos desde puntos de vista diferentes y realizar comparaciones múltiples de un fenómeno único", es decir, mediante la triangulación se integran los datos que permiten confirmar, corresponder y ordenar desde diferentes perspectivas los hallazgos para analizarlos y comprenderlos.

Es por ello que, se realizaron visitas para observar la praxis pedagógica de los docentes y el desempeño estudiantil en las actividades prácticas de la sede universitaria UNERMB, igualmente se entrevistaron con el propósito de establecer las coincidencias y

diferencias entre las expresiones de los informantes clave de esta institución universitaria, con el objetivo de obtener datos fidedignos sobre el objeto de estudio, así como los fundamentos teóricos que conceden sentido a la praxis pedagógica en los diferentes programas que imparten para el desempeño estudiantil universitario,

Es importante mencionar que, en el análisis de los resultados en función de lo manifestado por los informantes clave, se obtuvo las siguientes categorías definitivas: profesión. Accionar pedagógico, formación continua y seguimiento institucional.

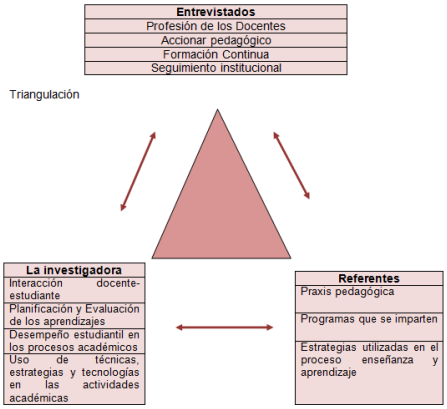


Figura Nº 1. Triangulación de la información obtenida. Fuente: Dirinot, A. Sánchez, A (2024)

Hallazgos e Implicaciones

A partir del análisis de la información, se puede extraer algunas interpretaciones:

Existen indicadores que permiten identificar las debilidades en la praxis pedagógica de los docentes en la sede universitaria UNERMB, tales como: ausencia de estrategia para desarrollar las prácticas pedagógicas, lo que evidencia la discrepancia entre la teoría y la práctica. Los docentes solo desarrollan contenidos teóricos, por lo que el estudiante hace poca correlación entre las mismas.

Se evidencia, la necesidad de formación en los docentes

para la actualización y adiestramiento en el proceso educativo, pues existen elementos que evidencian debilidades en el desarrollo de las actividades académicas, entre las que se encuentra: clases rutinarias, ausencia de dinamismo, estrategias tradicionales.

El docente debe asumir su rol de investigador, asesor, orientador e innovador para superar la falta de recursos y estrategias de aprendizajes, así cumplir con las actividadespara verificar los conocimientos teóricos en el estudiante, de manera de fortalecer los aprendizajes y habilidades en los futuros profesionales.

Además, existe la necesidad de hacer seguimiento y acompañamiento al docente para orientar y potenciar las debilidades que se pueden encontrar en el desarrollo de las actividades académicas tanto en el aula como en actividades prácticas. De esta manera, se mejora la práctica pedagógica del docente y por ende el desempeño estudiantil orientado hacia la búsqueda de la excelencia educativa a nivel universitario.

Reflexiones Finales

La Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, como política educativa, pretende promover estudios universitarios con pertinencia social y desarrollo endógeno-sustentable en las diferentes comunidades a través de los programas de formación, que en esta se desarrollan.Por lo tanto, el desarrollo de las actividades prácticas en los estudiantes que cursan estos programas esesenciales para desarrollar las habilidades y destrezas requeridas por el profesional en cada una de sus áreas, en beneficio de la universidad, la comunidad y el país.

Por otra parte, el docente debe mejorar su praxis pedagógica mediante la formación, actualización y adiestramiento con la finalidad de perfeccionar el desarrollo de

su accionar pedagógico, obteniendo de esta manera undesempeño estudiantil dinámico, interesado, activo, participativo, innovador y constructor de sus aprendizajes. Finalmente se puede decir, la formación del docente universitario debe ser considerada como un proceso que promueve el mejoramiento de la praxis pedagógica orientada a optimizar el desempeño estudiantil en los programasque se imparten en esta sede universitaria UNERMB.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Balestrini M (2006) Cómo se elabora el proyecto de investigación -Venezuela

Bedoya, J. (1998). Pedagogía. ¿Enseñar a Pensar?: Reflexión filosófica sobre el proceso de enseñar. Colombia. ECODICIONES

Busot, A. (1988). Investigación Educacional. Maracaibo, Venezuela

Cool, C. (2000). Constructivismo y Educación Escolar. Universidad de Barcelona. Barcelona.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 5.453. Extraordinaria, año 2000.

García, D. (1987) Producción y transferencia de paradigmas teóricos en la investigación socioeducativa. Caracas: Tropykos.

Goetz, J. y LeCompte, M. (1998). Etnografía y Diseño Cualitativo en Investigación Educativa. Madrid: Ediciones Morata.

Guanipa, M. (2008). Guía de estudio. Universidad Rafael Belloso Chacín. Doctorado en Ciencias de la educación. Maracaibo. Venezuela.

Martínez, M (1994) La Investigacion Cualitativa Etnografica En Educación Manual Teórico-Práctico

Sierra, R (1998) Tesis Doctorales y trabajos de investigación científica. Caracas: Paraninfo

Yuni y Urbano (2005). Técnicas Para Investigar.

EL ECOTURISMO PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE EN EL MUNICIPIO PETIT DESDE SU POTENCIALIDAD Y REALIDAD TURÍSTICA

AUTORA:
FIGUEROA NORIS DEL CARMEN

RESUMEN

El presente estudio se perfila como una contribución a las Ciencias Sociales, específicamente en el ámbito del turismo. El artículo examina tanto el potencial como la realidad turística que posee el municipio Petit. Enfocándose en el desarrollo del ecoturismo. Asimismo, se enmarca dentro la línea de investigación sobre Desarrollo Sustentabley Desarrollo Turístico de la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda" (UNEFM). En este sentido, se llevó a cabo una revisión bibliográfica del tema, y un análisis de los recursos disponible en esta localidad, utilizando una metodologíadescriptiva y documental, dada que la realidad de la información fue recolectada a partir de realidad existente, La investigación, tiene como objetivo enriquecer el conocimiento sobre las oportunidades y retos que enfrenta esta región. Los datos recopilados se fundamentaron en las experiencias adquiridas durante las salidas de campo, los resultados indican que, con una adecuada inversión en infraestructura, transporte, servicios básicos y por supuesto capacitación constante a los posaderos, el ecoturismo podría convertirse en un motor de desarrollo económico y social para la población.

Palabras clave: Ecoturismo, desarrollo sustentable, desarrollo turístico potencialidades turísticas, infraestructura,

ABSTRACT

This study is a contribution to the Social Sciences, specifically in the field of tourism. The article examines both the potential and the reality of tourism in the municipality of Petit. It focuses on the development of ecotourism. It is also framed within the research line on Sustainable Development and Tourism Development of the Universidad National Experimental "Francisco de Miranda" (UNEFM).In this sense, a bibliographic review of the subject was carried out, as well as an analysis of the resources available in this locality, using a descriptive and documentary methodology, given that the reality of the information was collected from existing reality. The data collected were based on the experiences acquired during the field trips. The results indicate that, with adequate investment in infrastructure, transportation, basic services and, of course, constant training for innkeepers, ecotourism could become an engine of economic and social development for the population. The data collected were based on the experiences acquired during the field trips. The results indicate that, with adequate investment in infrastructure, transportation, basic services and, of course, constant training for innkeepers, ecotourism could become an engine of economic and social development for the population.

Key words: Ecotourism, sustainable development, tourism development, tourism potential, infrastructure

Introducción

A pesar de la reducción en la actividad turística en años recientes, el turismo continúa siendo uno de los sectores económicos más significativos y dinámicos a nivel global. Esto se debe a su considerable nivel de inversión, su capacidad para generar empleo y divisas, así como su impacto en el desarrollo de las comunidades. En este contexto, el turismo se reconoce como un motor de crecimiento integral, dado su valor en los ámbitos económico, social y político, además, tiene una influencia considerable en las localidades,aunque también puede tener repercusiones adversas en la cultura local y en el medio ambiente.

En ese mismo sentido, el ecoturismo se configura como una opción sostenibleque tiene como objetivo, reducir los impactos negativos y al mismo tiempo favorecer a las comunidades locales. Por lo tanto, esta modalidad turística se centra en la conservación del entorno natural y en el bienestar de las poblaciones que lo habitan. Por esto, los viajeros que eligen el ecoturismo buscan vivir experiencias que les permitan disfrutar de la naturaleza y aprender sobre la historia de la región. Finalizando, el ecoturismo se presenta como una alternativa clave para el desarrollo sostenible, ya que genera ingresos para las comunidades sin comprometer la integridad del medio ambiente.

Es fundamental señalar, que Venezuela posee una biodiversidad extraordinaria y un potencial eco-turístico sin igual. Desde las imponentes montañas de Roraima hasta las espléndidas playas del Caribe. Pues, el país es hogar de una variedad de ecosistemas que fascinan a los amantes de la naturaleza. Entre sus maravillas se encuentran el Amazonas, el Parque Nacional Canaima, reconocido como Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO, así como el Salto Ángel, la cascada más alta del planeta, y el Archipiélago Los Roques, famoso

por sus islas de coral con arenas blancas y aguas diáfanas, perfectas para la práctica del buceo.

En otras palabras, Los Llanos representan la sabana más extensa de Sudamérica, donde se puede encontrar una rica diversidad de fauna, incluyendo jaguares y caimanes. Estos son solo algunos de los valiosos recursos naturales que destacan la incomparable biodiversidad de Venezuela. Esta riqueza biológica permite una variedad de actividades eco-turísticas, que van desde el senderismo, observación de aves, flora, fauna, cabalgata, ciclismo de montaña, entre otros.

Sin embargo, el ecoturismo en Venezuela se enfrenta a importantes obstáculos, como la inestabilidad política y económica, así como la insuficiencia de infraestructura, vial, hotelera y los servicios turísticos, lo que ha limitado el desarrollo óptimo del sector. A esto, se añaden amenazas ambientales, como la deforestación y la contaminación, que ponen en riesgo los ecosistemas que son fundamentales para el ecoturismo.

Aún con las dificultades, el ecoturismo en Venezuela ha logrado ciertos progresos. Hay destinos que fomentan un turismo responsable y sostenible, tales como las áreas protegidas y la creación de empresas turísticas comunitarias. En tal sentido, el ecoturismo se presenta como un tema de gran relevancia para las comunidades rurales.

Esta modalidad de turismo sostenible se fundamenta en los recursos naturales y se enfoca en la experiencia y el aprendizaje sobre el entorno. Asimismo, brinda oportunidades y alternativas de empleo e ingresos a lo local, al tiempo que eleva la conciencia de los turistas sobre la necesidad de conservar y proteger los recursos naturales y culturales de las poblaciones.

Todo lo anterior, respalda la noción de que el desarrollo sostenible se centra en el

crecimiento social, cultural, ambiental y económico de los destinos turísticos, tal como se establece en los 17 objetivos de la Agenda 2030. Además, subraya la importancia del desarrollo sustentable en las regiones mediante la utilización y gestión responsable de los recursos naturales, a través de iniciativas que promuevan el uso adecuado de estos bienes, así como la implementación de proyectos productivos y comunitarios que garanticen actividades económicas sostenibles y prioricen la conservación y preservación del medio ambiente..

De manera que, el desarrollo turístico sostenible en Venezuela puede generar efectos beneficiosos en el bienestar de las comunidades locales, la conservación del medio ambiente y la valorización del patrimonio cultural venezolano. Sin embargo, para alcanzar el pleno potencial del ecoturismo, es fundamental enfrentar retos como la inversión en infraestructuras, servicios de hospedaje y alimentación, la mejora de accesibilidad a los destinos turísticos, la formación de los proveedores de servicios, así como la necesidad de proteger los ecosistemas y promover prácticas sostenibles que prevengan su degradación,

Cabe destacar, que el Instituto Nacional de Estadística (INE. 2013), señala que el estado Falcón, está ubicado al Noroeste de Venezuela y está a su vez, al Noreste de Sudamérica, en una localización geográfica distinta. Tiene una superficie territorial de 24.800 km2, y su capital es Santa Ana de Coro, que fue fundada en el año 1.527 por Juan de Ampies, y fue declarada Patrimonio Cultural de la Humanidad el 9 de diciembre de 1.993. Limita al Norte y al Este con el mar Caribe al Sur, con los estados Yaracuy y Lara, y al Oeste, con el estado Zuliay el Golfo de Maracaibo.

Siguiendo la misma tónica, el Estado cuenta con cuatro (4) parques nacionales y un (1) Monumento natural: Parque Nacional Los Médanos de Coro,

ubicado en el centro de Coro, con una superficie de 91.280 hectáreas, el Parque Nacional Morrocoy, formado por pequeña islas de origen coralino, de arenas blancas, aguas turquesas y densos manglares, con una superficie de 32.090 hectáreas, el Parque Juan Crisóstomo Falcón, que incluye numerosos paisajes y naturaleza diversa que envuelven a los turistas y visitantes, y abarca un área de 20.000 hectáreas, el Parque Nacional Cueva de la Quebrada del Toro, ubicado en la Sierra Falconiana, cubre una superficie de 4.885 hectáreas,el Monumento Natural Cerro Santa Ana, ubicado en la Península de Paraguaná, con una superficie de 1.900 hectáreas y una altitud de 850 metros sobre el nivel del mar, ha sido reconocido Monumento Natural el 14 de junio de 1972.

Cabe agregar, que Falcón lo conforma cinco (5) zonas Turísticas: Coro- La Vela, Península de Paraguaná, Costa Oriental, Sierra Falconiana y Costa Occidental. Hay señalar, que tiene un clima árido en su costa y semidesértico en la península, con temperaturas que van desde los 25C y hasta una máxima de 28C, creando condiciones ideales para el turismo durante todo el año. Asimismo, Falcón es famoso por sus festividades, por nombrar algunas de ellas, los Diablos Danzantes de Yare en Corpus Christi, los Locos de la Vela, entre otras, que dan testimonio de sus ricas tradiciones culturales y religiosas.

Debido a su ubicación geográfica y estratégica, sus recursos naturales y culturales, el Estado juega un papel importante en la geopolítica de Venezuela, junto con el sistema legislativo local, constituido por 25 municipios, entre ellos el municipio Petit, que cuenta con un rico patrimonio natural y cultural es un destino turístico con gran potencial para el desarrollo del ecoturismo. Más aún, alberga una variedad de ecosistemas,incluyendobosques, cuevas, Haitones, ríos y cascadas. Su riqueza natural,

cultural e histórica lo convierteen un destino ideal para quienes buscan aventuras, relajación y conexión con la naturaleza.

En definitiva, el estado Falcón, posee una rica cultura local, expresada en tradición, gastronomía y artesanía.Del anterior planteamiento, es que surge el estudio, cuya finalidad es analizar las potencialidades y la realidad turística del municipio Petit, estado Falcón Venezuela, para el desarrollo sustentable del ecoturismo.

Fundamentación teórica

Desarrollo Sustentable, Ecoturismo, Turismo Rural Potencialidades Turística.

El concepto de desarrollo sostenible se define en el Informe Brundtland (1987, p. 8) como el "desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades". Se fundamenta en tres pilares: económico, social y ambiental, estos tres pilares deben operar de manera conjunta para un equilibrio entre las necesidades humanas y la biodiversidad.Esto implica que, al buscar construir una sociedad más equitativa y erradicar la pobreza y la injusticia, las comunidades deben trabajar para asegurar la cohesión nacional y el bienestar general. Es decir, esta tarea es responsabilidad de cada individuo que forma parte de la sociedad.

En el ámbito del medio ambiente, se hace referencia a los recursos naturales que ofrece la tierra y a la manera en que la sociedad los reparte entre las comunidades y las empresas. Desde un enfoque económico, busca fomentar el bienestar social mediante la responsabilidad asumida por el sector empresarial. Así, se genera riqueza considerando los valores humanos y el respeto hacia la naturaleza. La sostenibilidad asegura que los recursos naturales sean utilizados de manera prudente, atendiendo las necesidades de la sociedad presente sin

comprometer las de las futuras generaciones.

Elementos del Desarrollo Sustentable

Cruz (2011. p.135), señala que entre los elementos en que se fundamenta el desarrollo sustentable se encuentran:

Respeto a la vida en todas sus manifestaciones: el fundamento de la vida es una éticay escala de valores morales basados en el respeto, la responsabilidad personal y la consideración hacia los otros seres vivos y la tierra.

El mejoramiento de la calidad de la vida humana: la finalidad del desarrollo sustentable o sostenible, es mejorar y garantizar la calidad de la vida humana. Esto permitirá que las personas desarrollen sus potencialidades y puedan llevar una vida digna y de realización. Para ello, es imperativo brindar seguridad mediante el desarrollo humano, el fomento a la participación social en democracia, el respeto a la pluralidad cultural y la diversidad étnica, el acceso a la educación y el fomento de la formación técnica y profesional que contribuya al crecimiento económico con equidad.

El respeto y aprovechamiento de la vitalidad y diversidad de la tierra de manera sostenible:el desarrollo local, nacional y regional se basará en el aprovechamiento y manejo sostenible de los recursos de la tierra, y en la protección de la estructura, funciones y diversidad de los sistemas naturales, de los cuales depende la especie humana y otras especies. Con esta finalidad, se encaminarán las acciones correspondientes para:

a) conservar los sistemas que sustentan la vida y los procesos ecológicos que modelan el clima y la calidad del aire y el agua, regulan el caudal de aguas, reciclan elementos esenciales, crean y generan suelos y permiten a los ecosistemas renovarse a sí mismos.

b) proteger y conservar la biodiversidad de todas las

especies de plantas, animales y otros organismos; de las poblaciones genéticas dentro de cada especiey de la variedad de ecosistemas.

c) velar por la utilización sostenible de los recursos naturales, en particular el suelo, las especies silvestres y domesticadas, los bosques, las tierras cultivadas y los ecosistemas marinos y de agua dulce.

El respeto a la pluriculturalidad y diversidad étnica de la región: los países centroamericanos, en distinta medida, son sociedades conformadas por una diversidad étnica y cultural que presenta una gran riqueza que debe ser preservada, creando Las condiciones para que, en un marco de libertad todas las expresiones culturales puedan desarrollarse, y en particular las indígenas, en su condición de culturas originarias que han padecido una situación de subordinación a raíz de la conquista y colonización. El derecho a la identidad cultural es un derecho humano fundamental y la base para la coexistencia y la unidad nacional.

La responsabilidad intergeneracional con el desarrollo sostenible: las estrategias, políticas y programas de los estados promoverán el desarrollo sustentable y el bienestar de las presentes y futuras generaciones, potenciando el mejoramiento humano en los distintos ámbitos: político, económico, social, cultural y ambiental.

El logro de mayores grados de integración económica entre los países de la región y de estos con el resto del mundo: dentro de un marco de globalización, es indispensable que los beneficios del libre comercio sean asequibles a toda la región, en particular mediante la promoción y puesta en ejecución, por parte de los países más desarrollados, de políticas que permitan construir en el más breve plazo, una gran zona de libre comercio e integración económica a la que tengan acceso los países

centroamericanos, en condiciones adecuadas y salvaguardando las especificidades propias de sus niveles de desarrollo.

En este contexto, el ecoturismo busca generar beneficios económicos para las comunidades locales, al mismo tiempo que preserva el medio ambiente y fomenta el bienestar, convirtiéndose así en un componente esencial del desarrollo sostenible. Este concepto abarca la interacción de actividades en entornos naturales que facilitan la transformación de recursos naturales en productos.

Esta perspectiva indica que un mismo recurso natural puede ser empleado en diversas actividades bajo distintas circunstancias, involucrando a diferentes públicos y equipos. Por ellos, es fundamental que los espacios destinados a estas prácticas sean regulados y supervisados por las autoridades gubernamentales, quienes deben establecer normativas para su visita y uso.

A continuación se presentan algunas definiciones dadas por diversos autores y organismos sobre el concepto de ecoturismo.

La Organización Mundial del Turismo, (2019), define al ecoturismo como:

El ecoturismo es un tipo de actividad turística basado en la diversidad biológica y cultural, con una actividad responsable, naturaleza en el que la motivación esencial del visitante es observar, aprender, descubrir, experimentar y apreciar, para proteger la integridad del ecosistema y fomentar el bienestar de la comunidad local. El ecoturismo incrementa la sensibilización con respecto a la conservación de la biodiversidad, el entorno natural y los bienes culturales, tanto entre la población local, como entre los visitantes, y requiere procesos de gestión especiales para minimizar el impacto negativo en el ecosistema.

Ceballos Lascurain (1983), define al ecoturismo como: “viajar a

áreas naturales, poco contaminadas y poco perturbadas, con el objetivo específico de estudiar, admirar y disfrutar del paisaje, sus animales y plantas, así como de cualquier manifestación cultural" (p.7)

En otro contexto, La Unión Mundial para la Conservación de la Naturaleza (2019) UICN, define el ecoturismo como:

Unamodalidad turística ambientalmente responsable, que busca desarrollar actividades al aire libre con el fin de visitar y conocer áreas naturales para disfrutar y valorar los atractivos naturales como paisajes, flora y fauna, además de manifestaciones culturales del presente y el pasado. Generando un proceso que promueve principalmente, la conservación de los recursos naturales y culturales, el bajo impacto ambiental de las actividades en base a la capacidad de carga de cada lugar y un beneficio socioeconómico de las comunidades locales anfitrionas a través de la incorporación de un comercio más justo.

De manera similar, Elizabeth Boo (1990) lo definió como: Se trata de realizar viajes a espacios naturales sin contaminar ni perturbar estos espacios, el objetivo es estudiar y apreciar las plantas y animales silvestres, así como todas las expresiones culturales (pasadas y presentes) que se encuentran en estos espacios. (pág.4).

Estasson una de las tantas definiciones que actualmente existen a nivel mundial para la actividad eco-turística, pues es un concepto que se encuentra en constante redefinición y en revisión para saber si es realmente alcanzable y en qué condiciones.

De acuerdo a la Organización Mundial del Turismo (2019), define al turismo rural como:

El turismo rural es un tipo de actividad turística en el que la experiencia del visitante está relacionada con un amplio espectro de productos vinculados por lo general con las

actividades de naturaleza, la agricultura, las formas de vista y las culturas rurales, la pesca con caña y la visita a lugares de interés. Las actividades de turismo rural se desarrollan en entornos no urbanos (rurales) con las siguientes características: 1) baja densidad demográfica, 2) paisajes y ordenación territorial donde prevalecen la agricultura y la silvicultura. 3) estructuras sociales y formas de vida tradicionales.

De modo que, el turismo rural y el ecoturismo establecen una serie de interacciones que surgen de las visitas de los turistas a las comunidades locales, lo que les permite aprovechar y disfrutar de valores ambientales, naturales, culturales y sociales.

Procedimiento metodológico

El objetivo del presente estudio, es analizar las potencialidades y la realidad turística actual del turismo con mira al desarrollo sostenible del ecoturismo en el municipio Petit, estado Falcón. Para ello, se realizó una investigación de carácter descriptivo, dada que la información fue recolectada a partir de la realidad existente.

Para Arias, Fidias. (2012 p.25), señala que: "Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables y aun cuando no se formulen hipótesis, tales variables aparecen enunciadas en los objetivos de investigación. Es decir, que el investigador obtiene la información en el lugar donde se producen los hechos.

En este contexto, los datos recopilados se fundamentaron en las experiencias adquiridas durante las salidas de campo en la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda". Estas actividades incluyeron recorridos realizados en diversas ocasiones en el municipio Petit,donde se llevó a cabo un inventariolas potencialidades turísticas del área.

En este sentido, la Secretaría de Turismo Sectur, (2004 p.35), define un inventario turístico, como la herramienta que

permite registrar los recursos disponibles en un lugar, con el fin de identificar su potencial. La elaboración de este inventario se basa en trabajos de campo, que implican recorridos por la zona donde se desea realizar el estudio.

Se implementó un enfoque de diseño documental para la recolección de datos impresos, utilizando fuentes secundarias. Se llevó a cabo una revisión bibliográfica, tesis doctorales, revistas científicas, artículos científicos, ensayos, y videos, relacionados con el tema en cuestión. En este contexto, Arias, (2012), señala que la investigación documental o el diseño se define 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 conocimiento. (p.27).

En resumen, se llevó a cabo una observación participante que permitió reconocer la visión del lugar y el potencial turístico del municipio de Petit, con el respaldo de las contribuciones de sus habitantes.

Desarrollo

Potencialidades turísticas del municipio Petit

Fuente: www. Google.Com.

Sánchez Gotopo (2011. Pg. 1-4), señala que el municipio Petit, es uno de los 25 municipios que conforman al estado Falcón, se encuentra ubicado en la Sierra Falconiana a 30 minutos de la Ciudad de Coro. Su capital es Cabure, limita por el Norte con los municipios Colina y Zamora,

por el Sur con los municipios Federación y Unión, por el Este con los municipios Jácura y Piritu, y por el Oeste con los municipios Bolívar y Sucre.

Del mismo modo, posee una superficie Territorial de 1.025 km2, con una temperatura promedio de 27C. Es preciso señalar, que su división política territorial la constituye tres (3) parroquias: Cabure, Pueblo Nuevo de la Sierra y Curimagua, entre sus caseríos se pueden mencionar algunos, Acarite, San Lorenzo, San Hilario, Trapichito, La Soledad, San Ignacio, Macanilla, San Diego, Uría, El Carmen entre otros. Económicamente, se caracteriza por la agricultura y la ganadería.En relación a su temperatura, esta va entre 36 y 38C. Su vegetación es húmeda, predominando un clima frío. El árbol emblemático, es el Guayacán o Ceiba.

También, cuenta con una rica cultura local que se manifiesta en sus tradiciones, perfilando como bebida típica el Cocuy Pecayero, es una bebida alcohólica artesanal elaborada a partir del agave de cocuy, una planta originaria de la zona semiárida del municipio Petit, este se fermenta y luego se destila para obtener una bebida con un alto contenido de alcohol, esta bebida es muy populary sirve para preparar cócteles.

Además, su gastronomía y artesanía, se representa por la arepa pelada, el mondongo de chivo, arepa jojota, el macarrón, el debudeque, la paledonias, el chivo salado, el quinchoncho, los gofios, la mazamorra, la caraota, el ariguaje, el queso, cebolla en rama, el café serrano, la guama, el mango, el macarrón, el cambur, el plátano, la naranja, la mandarina, el aguacate,la caña de azúcar, el jugo y el dulce de tamarindo chino, la perita de agua, el dulce de lechosa, así como tejido de sombrero y elaboración de muñecas con materiales de palma.

En cuanto a sus festividades, se representa por la Gesta de José Leonardo Chirino celebrada el 10 de mayo, la Feria artesanal

turística, la cual se celebra la 3ra semana de junio, la fiesta de La Virgen de las Mercedes celebrada en el mes septiembre, y la fiesta de la Virgen del Rosario en octubre.Por otra parte, el municipio Petit posee un alto potencial turístico para el desarrollo del ecoturismo, gracias a sus ricos recursos naturales y culturales.

Entre los principales atractivos turísticos del municipio se encuentran: El Parque Nacional Juan Crisóstomo Falcón, este parque está ubicado en la vertiente oriental de la Sierra falconiana llamada también Sierra de San Luis, a unos 30 minutos de la ciudad de coro. Posee una superficie de 20.000 hectáreas, conformado por un conjunto de montañas medias y bajas. También posee una variedad de especies vegetales y animales endémicas, entre ellas la fruta de la "Urupagua" única en el mundo, y el pájaro "Campana"

Otros atractivos relevantes, el Cerro Galicia, la Cueva de Periguey, las cuevas de Zarraga y de Cuarzo, El Nacimiento de agua dulce, el Hitón de Guarataro, el Camino Real de los Españoles, la Cataratas de Hueque, la cueva de Ulúa, la Sabana de Paraguarigua, la piscina de San Luis, la Cascada de Piedra de Agua, los tambores, el puente de piedra, y la Posada Ecológica "El Pozón".

Por consiguiente, los recursos naturales disponibles pueden ser aprovechados para llevar a cabo actividades de ecoturismo, tales como: el senderismo, la observación de aves, exploración de la flora y fauna, entre otros. Para concluir, los turistas tienen la oportunidad de sumergirse en la cultura local al recorrer los pueblos de la región, participar en festividades y pueden conocer la cultura local visitando los pueblos del municipio, participando en festividades y eventos culturales, así como disfrutar de la gastronomía.

Realidad turística del municipio Petit

De acuerdo con Guanipa y Boscán (2012. P. 342), los municipios constituyen las entidades políticas y administrativas que tienen un conocimiento más profundo de los problemas ambientales, culturales, físicos y económicos. Por lo tanto, corresponde a ellos liderar el proceso de desarrollo turístico. En consecuencia en estas áreas rurales orientadas al turismo, se promueve la participación de los habitantes, lo que facilita la consecución de consensos en políticas y estrategias clave, así como la realización de proyectos.

Aunque es verdad que las entidades gubernamentales, como el Gobierno y la Alcaldía, han realizado esfuerzos significativos para fomentar el desarrollo turístico en el municipio Petit, este todavía se halla en una fase preliminar, a pesar de su considerable potencial natural y cultural. Lo que quiero decir, que existe un amplio camino por recorrer para que el turismo logre alcanzar su pleno crecimiento.

.Es esencial realizar un análisis y explorar estrategias que promuevan el aumento de la actividad turística en el municipio, considerando que se enfrentan a desafíos que deben ser subrayados.

- La promoción turística es insuficiente: la región carece de una estrategia adecuada para la promoción, lo que ha restringido la llegada de visitantes a la localidad.
- La infraestructura turística deficiente: en el municipio Petit, es bastante limitada la infraestructura, tanto en alojamiento como de accesibilidad, lo que dificulta la atención a un mayor número de turistas y visitantes.
- Necesidad de capacitación: es fundamental llevar a cabo programas de capacitación de manera continua, para los posaderos y proveedores de servicios turísticos, con

el fin de mejorar la calidad y la atención.

- El Impacto ambiental: Es importante desarrollar el ecoturismo de manera sostenible para proteger los recursos naturales del municipio, porque un desarrollo turístico sin control puede generar impactos negativos en el medio ambiente. A continuación se detallan algunos puntos clave para su desarrollo

El municipio cuenta con todos los elementos necesarios para ser un referente en el ámbito del turismo y el ecoturismo. El compromiso del alcalde, junto con las abundantes riquezas naturales de la región, constituye un excelente punto de partida. Sin embargo, para transfigurar este potencial en resultados concretos, es esencial llevar a cabo un plan estratégico que contemple aspectos como la promoción, la infraestructura, la formación y la participación de la comunidad. Solo de esta manera podremos asegurar un desarrollo turístico sostenible y beneficioso para todos.

A continuación, se presentan, algunas estrategias.

1) Elaborar una estrategia de promoción turística que resalte los atractivos de la comunidad a nivel local, regional, nacional e internacional durante todo el año.

2) Se requiere invertir en la construcción y mejora de la infraestructura turística en el municipio, incluyendo hoteles, restaurantes y posadas.

3) Implementar programas de formación que permitan a todos los proveedores de servicios turísticos de la región atender a los visitantes de manera eficiente y ofrecer servicios de calidad.

4) Desarrollar el ecoturismo de forma sostenible para reducir al mínimo los impactos negativos en el medio ambiente. Esto implica prácticas como la gestión de residuos, el uso eficiente de los recursos y la conservación de la biodiversidad.

En resumen, con un enfoque estratégico y la participación

activa de las comunidades, este municipio puede convertirse en un destino turístico de referencia en Venezuela.

Conclusiones

El ecoturismo en Venezuela presenta un futuro alentador, ya que constituye una valiosa oportunidad para el desarrollo del municipio Petit, siempre que se mantenga firme ante los retos y se implemente un modelo de desarrollo turístico que sea responsable y sostenible en el tiempo.

Para maximizar este potencialen los municipios, es necesario llevar a cabo estrategias que fortalezcan lasinversiones en infraestructura, la promoción turística, la capacitación de la población local y la creación de un marco regulatorio adecuado. En consecuencia, la conservación del medio ambiente, el bienestar de las comunidades locales y la satisfacción de los visitantes, deben ser bases fundamentales de cualquier sector.

Así, al fomentar la participación comunitaria y promover el turismo responsable, el municipio Petit puede transformarse en un destacado destino eco-turístico de referencia en Venezuela, generando beneficios económicos, sociales y ambientales para la región. De manera que, con esfuerzos en conjunto de todos los actores involucrados, Venezuela puede llegar hacer una potencia en el ámbito turístico.

Recomendaciones

Se sugiere realizar estudios más exhaustivos sobre el potencial eco turístico del municipio Petit, así como elaborar planes de negocio concretos para las diversas actividades ecos turísticas que se pueden implementar en la zona también establecer mecanismos de monitoreo y evaluación que permitan medir el impacto del ecoturismo en el entorno natural y en las comunidades locales. Las comunidades locales. Por último y no menos importante,

implementar estrategias de promoción de marketing.

Referencia Bibliográfica

- Organización Mundial del Turismo (2019), Ecoturismo y Áreas Protegidas. Diversidad Biológica. https://www.unwto.org/es/desarrollo-sostenible/ecoturismo-areas-protegidas. Fecha de consulta 18/06/2024
- La Unión Mundial para la Conservación de la Naturaleza (2019) UICN. Ecoturismo una alternativa para la Conservación. Diario UACH.https://diario.uach.cl/ecoturismo-una-alternativa-para-la-conservacion/

Fecha de consulta 18/06/2024.

- Instituto Nacional de Estadística (2013), Falcón http://www.ine.gob.ve/documentos/see/sintesisestadistica2013/estados/falcon/documentos/SituacionFisica.htm. Fecha de consulta 15/06/2024
- Informe Brundtland. (1987), "Nuestro Futuro Común". Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. ONU en 1987.https://blogs.ugto.mx/rea/wp-content/uploads/sites/71/2023/07/Informe-Comision-Brundtland-sobre-Medio-Ambiente-Desarrollo.pdf. Fecha de consulta 15/06/2024
- Guanipa y Boscán. (2012), Potencialidades Turísticas de los Recursos Naturales y Culturales en el Municipio Petit, estado Falcón Venezuela. Biblioteca Digital. Repositorio Académico. Universidad del Zulia. https://produccioncientificaluz.org/index.php/multiciencias/article/view/19306/19285. Fecha de consulta 19/06/2024
- Sánchez Gotopo, (2011). El Municipio Petit. https://es.scribd.com/doc/59850338/El-Municipio-

Petit. Fecha de consulta 16/06/2024

- Guanipa y Boscán (2012), Potencialidades Turística de los recursos naturales en el municipio Petit, estado Falcón, Venezuela. https://produccioncientificaluz.org/index.php/multiciencias/article/view/19306/19285
- Cruz, C. (2011). Sostenibilidad. http://www.eoi.es/blogs/miguelangelcruz/. Fecha de consulta 17/06/2024.
- Arias, Fidias (2012), El proyecto de Investigación a la Metodología Científica. 6ta Edición Editorial Episteme. Caracas-República Bolivariana de Venezuela. https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf. Fecha de consulta 18/06/2024
- Secretaría de Turismo (2004) SECTUR. Cómo desarrollar un Proyecto de Ecoturismo. México, D.F.
- Ceballos H, (1983), Ecoturismo, Naturaleza y Desarrollo Sostenible. Editorial Diana, S.A. México 1.998.https://es.scribd.com/document/518376379/ECOTURISMO-NATURALEZA-Y-DESARROLLO-SOSTENIBLE-HECTOR-CEBALLOS

Fecha de consulta 18/06/2024.

PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE EMPRENDIMIENTO EN TURISMO

AUTORA:

FIGUEROA NORIS DEL CARMEN

Resumen

Con el fin de fomentar el desarrollo de habilidades para el emprendimiento en el turismo, se creó y llevó a cabo un programa de sensibilización y capacitación, en el que participaron niños, jóvenes y adultos de la comunidad de "El Perú", municipio Tocópero, estado Falcón. Se empleó un enfoque de Investigación Acción Participativa, que incluyó talleres, una excursión llamada "Conociendo a la Sierra de Falcón" y una exposición de Proyectos de Emprendimiento desarrollados por la comunidad. Después de la capacitación de 41 participantes, el 97% adquirió entre el 75% y el 100% de los conocimientos sobre "Turismo". Los participantes destacaron la importancia del turismo para la generación de empleo, ingresos económicos, intercambios culturales y la emancipación. Asimismo, identificaron las potencialidades turísticas de la comunidad, resaltando la artesanía, la gastronomía, el clima y la vegetación de la localidad como fuentes importantes para el emprendimiento turístico. Además, demostraron un dominio de los contenidos sobre emprendimiento turístico.

Palabras clave: Turismo, Sensibilización y Capacitación Turística, Emprendimiento en Turismo.

Abstract

In order to foster the development of skills for entrepreneurship in tourism, an awareness and training program was created and carried out with the participation of children, young people and adults from the community of "El Perú", Tocópero municipality, Falcón state. A Participatory Action Research approach was used, which included workshops, an excursion called "Getting to know the Sierra de Falcón" and an exhibition of Entrepreneurship Projects developed by the community. After the training of 41 participants, 97% acquired between 75% and 100% of the knowledge on "Tourism". The participants highlighted the importance of tourism for the generation of employment, economic income, cultural exchanges and emancipation. They also identified the tourism potential of the community, highlighting the handicrafts, gastronomy, climate and vegetation of the locality as

important sources for tourism entrepreneurship. In addition, they demonstrated a mastery of the contents on tourism entrepreneurship.

Key words: Tourism, Tourism Awareness and Training, Tourism Entrepreneurship.

Introducción

El emprendimiento en el sector turístico ha adquirido una importancia fundamental en el desarrollo económico y social de las comunidades. Los emprendedores turísticos desempeñan un papel crucial en la creación de nuevos productos y servicios, la innovación, la generación de empleo y el impulso de las economías locales. Sin embargo, para tener éxito en este sector altamente competitivo, los emprendedores deben contar con las habilidades adecuadas. En este sentido, los programas de sensibilización y capacitación se convierten en herramientas valiosas para el desarrollo de estas habilidades. Estos programas pueden ayudar a las personas a adquirir los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para iniciar y administrar con éxito un negocio turístico. En tal sentido, la presente investigación se llevó a cabo utilizando la metodología de investigación acción participativa y es el resultado del abordaje de una problemática identificada con la colaboración de los ciudadanos de la comunidad de "El Perú", en el municipio Tocópero del estado Falcón. Se trata de un programa de sensibilización y capacitación para el desarrollo de habilidades emprendedoras en el turismo, dirigido a la comunidad de El Perú, con el objetivo de abordar en el futuro la falta de conocimientos y recursos de apoyo para el desarrollo productivo local, asociado a la falta de cultura emprendedora en la comunidad. Todo esto se basa en la idea de que los hábitos, habilidades, destrezas y conocimientos que se adquieran desde temprana edad tendrán mayores posibilidades de dar frutos en el futuro.

Dimensión Indagadora

Ante la necesidad de superar los constantes y crecientes problemas económicos, en las últimas décadas el concepto de emprendimiento se ha vuelto de suma importancia, aunque en realidad siempre ha estado

presente a lo largo de la historia de la humanidad, pues es inherente a esta. Es decir, el emprendimiento puede entenderse como una manera emancipadora de pensar y actuar, orientada hacia la creación de bienes económicos, a través del aprovechamiento de oportunidades del desarrollo de una visión global y de un liderazgo equilibrado, de la gestión de un riesgo calculado, cuyo resultado es la creación de valor que beneficia a los propios emprendedores, la empresa, la economía y la sociedad.Por lo tanto, los altos niveles de desempleo, y la baja calidad de los empleados existentes, han creado en las personas, la necesidad de generar sus propios recursos de iniciar sus negocios, y pasar de ser empleados a ser empleadores. En este sentido, Piedrahita (2008), señala que:

En muchos países (casi todos los países Latinoamericanos),para muchos profesionales, la única opción de obtener un ingreso decente, es mediante el desarrollo de un proyecto propio. Los niveles de desempleo, en gran parte de nuestras economías, rondan por el 20%, por lo que resulta de suma urgencia buscar alternativas de generación de empleo, que permitan mejorar la calidad de vida de la población.

En situaciones como estas, el emprendimiento es la forma de salir de muchas familias porque les permite iniciar proyectos productivos que les permitan generar sus propios recursos y mejorar su calidad de vida. Posteriormente, el emprendimiento contribuye a la supervivencia en momentos difíciles. En otras palabras, no siempre es posible confiar en un gobierno que brinde protección. La opción más efectiva es avanzar en el desarrollo económico y la independencia, lo cual requiere la creación de una cultura de emprendimiento para superar la resistencia de algunas personas a abandonar la dependencia.

Es esencial la capacitación para el emprendimiento, que tiene como objetivo fomentar la cultura del emprendimiento mediante la enseñanza de habilidades básicas, laborales, ciudadanas y empresariales tanto dentro del sistema educativo formal como no formal, así como su conexión con el sector productivo. En realidad, es necesario iniciar un proceso desde los primeros años de vida de las personas para fomentar una cultura de emprendimiento. Es importante considerar tácticas destinadas a persuadir al individuo de que mediante la implementación de proyectos productivos se puede obtener éxito tanto a nivel personal como económico.

A los niños, adolescentes y jóvenes se les brinda apoyo para descubrir sus habilidades y destrezas para emprender a través de metodologías adecuadas a su edad, algo que para ellos sea fácil de entender, que sea ameno y sencillo, entonces se estará sembrando una semilla en ellos, que al germinar dará como resultado una mayor cantidad de emprendedores a lo largo del tiempo. Se requiere que los niños, adolescentes, jóvenes y adultos identifiquen sus fortalezas personales, generen ideas de emprendimiento, comprendan el valor y la importancia del ahorro, perciban el concepto de trabajar en equipo, inicien actividades de planificación y desarrollo y aprendan a tomar riesgos. Por otro lado, el turismo es un fenómeno socioeconómico que está presente en la cotidianidad del ser humano, como una necesidad de descanso, curiosidad, recreación y esparcimiento, entre otras muchas motivaciones.

En tal sentido, Acerenza (2006), expresa que:

El turismo es el conjunto de las relaciones y fenómenos producidos por el desplazamiento y permanencia de personas fuera de su lugar de domicilio, en tanto que dichos desplazamientos y permanencia

no estén motivados por una actividad lucrativa principal, permanente o temporal.

A continuación, el turismo tiene un impacto significativo en las comunidades o núcleos receptores turísticos en una variedad de aspectos, ya que un turismo bien planificado impulsa el crecimiento económico, social, educativo y cultural de las áreas. Esto significa que cuando un lugar comienza a desarrollarse como destino turístico, interactúa y comparte todo el conocimiento de las tradiciones y manifestaciones culturales, educativas y morales, tanto autóctonas como aprendidas. Para mantener la continuidad, el turismo moviliza a una gran cantidad de personas, industrias y empresas de la hospitalidad para brindar a los turistas una variedad de atenciones y servicios, impulsando el desarrollo de los núcleos receptores y, por lo tanto, la economía de las regiones, mientras se maneja la entrada de ingresos por concepto de turismo como soporte económico de los mismos.

En resumen, es común que las personas no reciban la capacitación adecuada para comprender las posibilidades turísticas de su entorno o no posean las habilidades necesarias para el emprendimiento en este ámbito, lo que resulta en la pérdida de oportunidades ventajosas para el crecimiento de la actividad turística, lo que a su vez conduce al desarrollo económico y social. Es notable que la capacitación es importante y relevante para las comunidades para preparar a los turistas y brindarles una mayor atención.

Descripción del Escenario

En la localidad de "El Perú", ubicada en el municipio Tocópero del estado Falcón, se llevó a cabo un diagnóstico participativo comunitario en colaboración con los residentes de la comunidad. En esta actividad participaron 4

representantes del Consejo Comunal, 4 profesores de la Escuela, el Director de Economía Comunal de la alcaldía del municipio Tocópero y la investigadora. "El Perú" es una zona rural con alrededor de 100 viviendas dispersas, situadas a lo largo de la carretera nacional Morón-Coro, en el municipio Tocópero del estado Falcón. Sus límites son: al norte, terrenos de UNEFM; al sur, el poblado San Francisco (municipio Zamora); al este, la comunidad Puente Ricoa; y al oeste, el caserío Turupía. El clima de "El Perú" es semiárido y la vegetación predominante es xerófita. Según la Señora Felipa de Garcés, miembro de la comunidad, "El Perú" se originó aproximadamente a principios del año 1900 y su nombre proviene de un árbol homónimo que solía crecer en la zona y cuya sombra era aprovechada por los transeúntes para sus reuniones informales.

Algunos residentes de la localidad se dedican a tallar la piedra caliza, tejer con hojas de palma y maíz, y elaborar sillas, bateas, esculturas de indios desnudos, paletas, cucharones, rodillos, materos, así como totumas, materos, comederos para pájaros, juguetes y utensilios de cocina con la madera. La mayoría de estas artesanías se encuentran en la carretera nacional, lo que les permite vender su producción a los turistas. Además, utilizan la pulpa del coco para hacer conservas, macarrones, panes de horno, besitos de coco, majaretes y cocadas; y la copra (pulpa deshidratada) para extraer aceite de coco para uso cosmético, cuidado del cabello e hidratación.

Utilizan el maíz tierno para hacer arepas de jojoto y cachapas, y también aprovechan la leche para hacer mazamorra. Las arepas peladas se preparan con maíz seco. En los patios o solares de las casas, cultivan y cosechan frijoles y auyama, entre otros productos. Las festividades religiosas se llevan a cabo en honor a San Antonio, patrono de la comunidad, cuyo

día se celebra el 13 de junio. La música predominante en las celebraciones es el vallenato y el tambor playero. Las familias tienen recursos económicos limitados y se dedican a la artesanía y a trabajos de obreros, como el corte de maleza y la albañilería. Algunos se dedican a la cría de ganado y la agricultura, pero estas actividades se ven afectadas por la escasez de agua.

La localidad dispone de una institución educativa llamada Escuela Bolivariana "El Perú", a la cual asisten todos los niños y adolescentes del área. No obstante, no todos logran completar sus estudios debido a dificultades económicas o falta de guía por parte de los padres y tutores. La mayoría de las viviendas están construidas con bloques, aunque algunas pocas son de bahareque, y en algunas de ellas conviven hasta 3 familias. El suministro de agua se realiza a través de camiones cisterna y se almacena en recipientes metálicos o de plástico (pipas). Se ha observado que en los hogares no hay valores sólidos, con la presencia de casos de violencia familiar y maltrato infantil. La comunidad cuenta con programas de bienestar social y familiar implementados por el gobierno nacional.

Durante el recorrido por los distintos lugares de la comunidad, surgieron diversas situaciones. Por ejemplo, se identificó la falta de transporte escolar, la carencia de techo y electricidad en la cancha de usos múltiples de la escuela, la ausencia de vestimenta adecuada para las actividades folklóricas en la escuela, la escasez de materiales y equipamiento deportivo en la escuela, la falta de talleres de prevención del delito y desarrollo personal para los jóvenes, la falta de conocimiento de estrategias adecuadas para la enseñanza de matemáticas, lectura y escritura por parte de los docentes y representantes, la insuficiente disponibilidad de útiles escolares para los niños y niñas de la comunidad, la falta

de sillas en la escuela, la carencia de áreas recreativas, la escasez de actividades culturales y deportivas para la comunidad, la falta de capacitación para el desarrollo del turismo y la protección del patrimonio de la comunidad, la falta de infraestructura turística para aprovechar "El Chorro",

La escasez de talleres para el emprendimiento, la insuficiente cantidad de módulos turísticos en la comunidad debido a la falta de una cultura emprendedora, la falta de medidas de seguridad vial adecuadas, el desconocimiento de estrategias para la enseñanza de la música, la falta de asesoramiento para la elaboración de proyectos de creación de aulas taller, la deficiente prestación de servicios de agua potable en la comunidad, la presencia de jóvenes con problemas que requieren orientación psicológica, la escasez de promotores culturales y educativos para la comunidad, entre otros. También se identificaron oportunidades turísticas para el desarrollo de actividades en la comunidad.

Posteriormente, se llevó a cabo la clasificación de los problemas a través de una matriz FODA, lo que resultó en las estrategias siguientes:

- Falta de transporte escolar
- Falta de techo y luz eléctrica en la cancha de usos múltiples
- Deficiente prestación de servicio de agua potable en la comunidad
- Escasez de materiales e implementos deportivos en la escuela
- Escasez de talleres de prevención del delito y de desarrollo personal para los jóvenes.
- Insuficientes medidas de seguridad vial.
- Falta de vestimenta para las actividades de folclore en la escuela.
- Desconocimiento de estrategias adecuadas para la enseñanza de matemáticas, lectura, por parte de docentes y representantes

• Insuficiencia de sillas en la escuela.

Posteriormente, se realizó un análisis de soluciones, lo que resultó en las siguientes estrategias como problemática:

• Escasez de conocimiento y recursos de apoyo al desarrollo productivo local, asociada a la falta de cultura emprendedora en la comunidad de "El Perú", municipio Tocópero, estado Falcón.

• Solicitar apoyo a la Escuela para llevar a cabo actividades de desarrollo de habilidades emprendedoras en turismo.

Escenario Específico de la Investigación

En la comunidad se ubica la Escuela Bolivariana "El Perú", adscrita al Núcleo Escolar Rural (NER) Nº 192, la cual cuenta con instalaciones relativamente nueva, construidas entre el Plan Bolívar 2000 y PDVSA Gas, esta escuela dispone de un Centro Bolivariano de Informática y Telemática (CBIT), bibliotecas, aulas, becas estudiantiles, Programa Alimentario Escolar Bolivariano (PAEB), Programa huerto escolar y Sociedad Bolivariana Estudiantil, Programa Diagnóstico Integral de Salud. Además, tiene una sección dedicada a la Educación Inicial y tres secciones para el subsistema de Educación Primaria: una para 1ro y 2do grado, una para 3ro y 4to grado, y una para 5to y 6to grado. Para efecto de la investigación, la investigadora en consulta con los docentes de la escuela, determinó que lo más adecuado era trabajar con los estudiantes de 5to y 6to grado, dada su edad y nivel de comprensión. La sección de estos estudiantes se conformó con 18 niños, adolescentes y jóvenes.

Se llevó a cabo una encuesta exploratoria mediante un cuestionario a los estudiantes de 5to y 6to grado de la Escuela Bolivariana "El Perú" con el fin de evaluar sus actitudes y aptitudes para el emprendimiento en turismo, así como su conocimiento de los atractivos turísticos locales y su disposición hacia los mismos. En total,

participaron dieciséis (16) estudiantes, lo que representó el 89% de la población de esos grados en ese momento. Tras analizar las respuestas, se concluyó que estos estudiantes mostraban actitudes emprendedoras como flexibilidad, autoconfianza, responsabilidad, capacidad de encontrar soluciones, creatividad, pro actividad, habilidades de persuasión, habilidades comunicativas, asertividad, disposición para asumir riesgos, eficiencia, ahorro y planificación.

Al mismo tiempo, el 94% de los encuestados expresaron su deseo de participar en un programa de formación en emprendimiento, ya que consideraban que de esa manera podrían adquirir nuevos conocimientos, obtener ingresos para apoyar a sus familias, desarrollar una habilidad y alcanzar el éxito en la vida. Por otro lado, los estudiantes también destacaron que su localidad cuenta con atractivos turísticos naturales y culturales importantes, como las playas, artesanías y la agricultura. A pesar de esto, el 75% de ellos opinó que el turismo no era una actividad rentable para generar ingresos económicos. Por lo tanto, se sugirió la implementación de un programa de sensibilización y capacitación en emprendimiento turístico, con el fin de fortalecer sus habilidades en ambos campos y cambiar la percepción anterior.

Conformación de Equipos

Para llevar a cabo la investigación fue imprescindible establecer un grupo de trabajo o de acción, el cual es descrito por Silva (2005. p.49), como: "Una formación social compuesta por un grupo de individuos con un objetivo en común, alrededor del cual se establecen relaciones de interdependencia y una estructura interna". Más adelante, se constituyó el equipo de la siguiente forma.

Cuadro N° 1: EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigadores	E.B. "El Perú
Prof. Noris Figueroa (Autora) Prof. Nereida Ferrer de Bravo (Tutor).	Licda. Theolimar Pérez (Docente), de aula 5to y 6to grado. Licda. Fanny Contreras, (Coordinadora de la escuela)

Fuente: Elaboración Propia Noris Figueroa (2024)

Plan de Acción de la Investigación

Tras la formación del equipo de investigación, se llevó a cabo la elaboración del Plan de Acción, para dar inicio a las actividades a abordar la problemática planteada. Se organizaron reuniones en la Escuela de "El Perú" en colaboración con la investigadora. Como resultado, se obtuvo lo siguiente:

Plan de Acción

ETAPAS	SESIONES	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
I Sensibilización	01 01 01	Reunión con la comunidad Aplicación de instrumento de recolección de datos Presentación de la propuesta para desarrollarla	
II Acción	01 13	Permiso ante el municipio escolar Diseño de ejecución de talleres.	Investigadora
III Seguimiento	Se desarrolló durante todo el proceso	De acuerdo al desarrollo de cada fase	
IV Evaluación	Desarrollada durante el proceso y al final	Diseño y aplicación de evaluación de aprendizaje	

Fuente: Elaboración Propia Noris Figueroa (2024)

Es fundamental promover una cultura emprendedora desde la infancia, con el fin de potenciar las habilidades de todas las personas, permitiéndoles desarrollar sus capacidades como creadores de sus propias oportunidades laborales y económicas, aprovechando las posibilidades del entorno, en especial en el sector turístico, siempre con una perspectiva endógena y sostenible. Como resultado de esto, surgieron las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las destrezas que los niños, adolescentes, jóvenes y adultos de la comunidad "El Perú" poseen?
- ¿Consideran los niños, adolescentes, jóvenes y adultos el turismo como una actividad importante para el desarrollo socioeconómico de su comunidad?
- ¿Reconocen las potencialidades de su entorno para el desarrollo de actividades turísticas?
- ¿Estarían interesados los niños, adolescentes, jóvenes y adultos en

participar en un programa de formación para emprendedores en turismo?

Propósito de la Investigación

Fomentar el crecimiento de habilidades para emprender en el sector turístico mediante la concienciación y formación de los estudiantes de 5to y 6to grado de la Escuela Bolivariana "El Perú, ubicada en el municipio Tocópero estado Falcón.

Propósito Específicos

- Evaluar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los estudiantes de la escuela "El Perú". En relación al emprendimiento turístico
- Identificar las potencialidades turísticas en la zona, que puedan ser aprovechable para el emprendimiento en turismo.
- Elaborar los planes de los talleres para el programa de sensibilización y capacitación en emprendimiento en turismo.

Dimensión Teórica

Emprendimiento

El término emprendimiento tiene su origen en el francés entrepeneur (pionero), y se refiere a la capacidad de una persona para esforzarse más allá con el fin de lograr una meta u objetivo. También se utiliza para describir a la persona que inicia una nueva empresa o proyecto, término que más tarde se aplicó a empresarios que eran innovadores o añadían valor a un producto o proceso ya existente. En resumen, el emprendimiento es la actitud y habilidad de una persona que le permite asumir nuevos desafíos, nuevos proyectos; es lo que le impulsa a avanzar un paso más allá de donde ya ha llegado. Aguirre (2008). Por lo tanto, emprender es el término comúnmente utilizado para describir a alguien que inicia una actividad empresarial o de negocios en la economía. A menudo, esto implica iniciar una

empresa, pero también puede referirse a la creación de nuevas actividades comerciales, la introducción de un producto o el desarrollo de un mercado.

De igual manera, el empresario es aquel individuo con la capacidad de innovar, es decir, de producir bienes y servicios de manera creativa, metódica, ética, responsable y efectiva. Asimismo, la acción emprendedora se refiere a cualquier acción innovadora que, a través de un sistema organizado de relaciones interpersonales y la combinación de recursos, busca alcanzar un objetivo específico. En otras palabras, la acción emprendedora implica la capacidad de crear algo nuevo y generar un nuevo valor. Es fundamental que se les dé la oportunidad a los jóvenes de comenzar a desarrollar sus habilidades emprendedoras desde temprana edad, idealmente desde la educación primaria, para que descubran sus propias capacidades emprendedoras.(Nieto, 2005).

Turismo

El progreso actual del turismo se debe a la evolución que ha surgido como resultado del avance tecnológico y psicológico que la humanidad ha experimentado a lo largo del tiempo.En tal sentido Ramírez. (2002: p.25).

El turismo es una actividad que busca fomentar el interés por viajar por placer, descanso, salud u otras motivaciones. De esta manera, contribuye a la integración de los grupos humanos, fortalece las relaciones, descubre similitudes y promueve la unificación por encima de cualquier diferencia de raza, ideología, religión, sexo, edad, entre otros.

En esta interacción entre personas se observan modificaciones en las tradiciones de los grupos que visitan y los grupos receptores; se eleva el nivel cultural del viajero y se genera un intercambio espontáneo. Por ende, el turismo

se comprende como algo más que el simple desplazamiento de un lugar a otro, ya que implica diversas relaciones de carácter psicológico-social. En resumen, es fundamental que los individuos tengan conocimientos y aprecien el turismo como una actividad que genera empleo, mejora la calidad de vida y contribuye a la preservación del medio ambiente natural y cultural.

Es fundamental que los ciudadanos no solo estén informados sobre el turismo, sino que también desarrollen una sensibilidad hacia esta actividad productiva. Según Naranjo (2009), la sensibilización implica tener la capacidad de conciencia y una actitud mental adecuada en nuestras interacciones con turistas, proveedores de servicios, bienes culturales y la productividad turística. En resumen, la sensibilización turística busca involucrar a las comunidades en la promoción del turismo como generador de bienestar social, económico y cultural.

En una situación distinta, al iniciar el desarrollo turístico de un lugar, se fomenta la interacción y transmisión de conocimientos sobre las tradiciones y expresiones culturales, educativas y éticas, tanto propias como adquiridas. A través de programas de formación óptimos y adecuados, es posible educar no solo a las comunidades locales, sino también a los turistas, quienes podrán enriquecer su comprensión sobre la cultura del destino. Por consiguiente, para lograr esto es fundamental contar con una población instruida, por lo que es necesario preparar mental y culturalmente a los futuros ciudadanos para que comprendan su importancia en el desarrollo del país, manteniendo siempre una clara conciencia sobre el impacto de la actividad turística.

Capacitación

Chiavenato (2007: p. 386), señala que la formación "es un proceso educativo de corto plazo, implementado de forma

sistemática y organizada a través del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en base a objetivos definidos. El contenido de la formación para este autor puede abarcar cuatro (4) formas de cambio de conducta, a saber:

- Transmisión de Información: El contenido es fundamental en la mayoría de los programas de formación, ya que constituye la información que se transmite entre los formadores en forma de un conjunto de conocimientos. Por lo general, esta información es general, especialmente en lo que respecta al trabajo, la empresa, sus productos y servicios, su estructura y políticas, las normas y regulaciones, entre otros.
- Desarrollo de Habilidades: Las competencias, las habilidades y los conocimientos que guardan una estrecha relación con las responsabilidades actuales del puesto o con posibles funciones a desempeñar en el futuro. Esta formación se enfoca directamente en las labores y operaciones que se llevarán a cabo.
- Desarrollo o modificación de actitudes: Por lo general, se busca cambiar las actitudes negativas de los empleados para transformarlas en actitudes más positivas, como incrementar la motivación o fomentar la empatía del personal hacia los sentimientos y reacciones de los demás.
- Desarrollo de Conceptos:La formación puede enfocarse en mejorar la capacidad de abstracción y la generación de ideas y filosofías, ya sea para facilitar la implementación de conceptos en la práctica, o para aumentar

el nivel de generalización con el fin de formar individuos capaces de pensar en términos globales y amplios.

Por otra parte, Chiavenato (2007: p.387), indica que los principales objetivos de la capacitación son:

- Entrenar a los individuos para llevar a cabo una variedad de tareas laborales de manera inmediata.
- Ofrecer posibilidades de crecimiento personal constante, no solo en sus roles actuales, sino también en funciones más desafiantes y avanzadas.
- Modificar la actitud de los empleados, ya sea para fomentar un ambiente más positivo entre ellos o para incrementar su motivación y hacerlos más receptivos a las nuevas tendencias en la gestión.

Programa de Capacitación

Aguilar (2010: p.3), Un programa de formación es "el instrumento que se utiliza para explicar los propósitos formales e informales de la formación y las condiciones administrativas en las que se llevará a cabo. El programa debe satisfacer las necesidades de los participantes". Además, un programa de formación implica definir un plan que regule y dirija de manera explícita un proceso concreto y específico de enseñanza-aprendizaje. Aunque este proceso pueda referirse a áreas de conocimiento completamente diferentes. Asimismo, la formación es un proceso educativo de carácter estratégico aplicado de forma organizada y sistemática, a través del cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relacionadas con el trabajo, y modifica sus actitudes hacia aspectos de la organización.

Saltón (2001), La identificación de necesidades de formación debe proporcionar la siguiente información para que el programa de formación pueda

ser diseñado: ¿qué debe enseñarse?, ¿quién debe aprender?, ¿cuándo debe ser enseñado?, ¿dónde debe enseñarse?, ¿cómo debe enseñarse?, y ¿quién debe enseñar? La autora afirma que los expertos consideran que el diseño de la formación debe centrarse al menos en cuatro cuestiones relacionadas: objetivos de formación, deseo y motivación de la persona, principios de aprendizaje, y características de los instructores.

- **Objetivos de capacitación:**Una adecuada evaluación de las necesidades de formación conduce a la definición de metas de formación, las cuales se relacionan con los resultados deseados de un programa de entrenamiento. La clara declaración de las metas de formación constituye una base sólida para seleccionar los métodos y materiales, y para elegir los medios para determinar si el programa será exitoso
- .**Disposición y motivación de la persona:** Hay dos requisitos previos para que el aprendizaje tenga un impacto en el éxito de las personas que lo reciben. En primer lugar, la disposición favorable, que se refiere a los factores de madurez y experiencia que forman parte de su historial de formación. En segundo lugar, la motivación, ya que para que el aprendizaje sea óptimo, los participantes deben reconocer la necesidad de adquirir nuevos conocimientos o habilidades, así como mantener el deseo de aprender a medida que avanza la formación.
- **Principios de aprendizaje:**Los principios de aprendizaje son fundamentales para los procesos de enseñanza efectiva. La aplicación de estos principios aumenta la

probabilidad de que la capacitación sea exitosa. El éxito o fracaso de un programa de capacitación está estrechamente vinculado a la aplicación de estos principios. Algunos de estos principios incluyen la participación, la repetición y la retroalimentación.

- **Características de los instructores:**El éxito de cualquier programa de formación estará determinado en gran medida por las habilidades de enseñanza y las características personales de los formadores. Ellos son los encargados de la capacitación, son expertos o especialistas en una determinada actividad o trabajo, y transmiten sus conocimientos de manera estructurada.

Dimensión Estratégica

Fundamentos Epistemológicos y Metodológicos de la Investigación

Paz (2003: p.29), que:

La dimensión epistemológica plantea interrogantes sobre cómo se puede adquirir y transmitir el conocimiento, si este se adquiere o debe experimentarse de manera personal, si el investigador debe mantener una postura objetiva y externa utilizando métodos propios de las ciencias naturales, o si se debe considerar al conocimiento como algo subjetivo, personal o único, lo cual implica rechazar los métodos físico-naturales.

Desde esta premisa se deducen una serie de posturas, todas relacionadas con el conocimiento; es decir, la realidad que se pretende estudiar, son razones estrechamente ligadas con la naturaleza de la relación entre el investigador y lo investigado. En este contexto, Gómez (2006), quien a menudo se basa en métodos de recolección de

datos sin medición numérica, sin conteo. Utiliza las descripciones y observaciones. Su postura consiste en reconstruir la realidad, tal y como la perciben los actores de un sistema social previamente definido, los resultados son descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones.

En resumen, el estudio se basó en el paradigma crítico reflexivo, con el fin de analizar las situaciones desde una perspectiva de interacción y lograr una transformación en la realidad estudiada. Según Silva (2005: p.59), "la teoría crítica implica un proceso reflexivo que requiere la participación activa del investigador". Se estableció una interacción directa con los participantes, con el objetivo de promover el desarrollo de habilidades para el emprendimiento en el sector turístico a través de la sensibilización y formación de niños, adolescentes y jóvenes de la comunidad.

Tipo de Investigación

Con relación al tipo de investigación, se utilizó la metodología de Investigación-Acción Participativa (IAP). Según Galindo (1998), la investigación acción participativa se define como:

Se busca la participación total de la comunidad en el análisis de su propia realidad, con el fin de fomentar el cambio social en beneficio de los participantes a nivel comunitario. Esta metodología abarca actividades educativas, de investigación y de acción social. Por lo tanto, la investigación acción participativa incorpora en su proceso el motivo y el propósito, así como la transformación con el objetivo de mejorar la calidad de vida y lograr que la comunidad tenga un mayor control y autogestión.

Además, la investigación acción participativa propone la integración del conocimiento popular y científico, y está abierta a cualquier percepción

de la realidad y las prácticas sociales. Por consiguiente, cuando una comunidad trabaja con la investigación acción participativa, logra: primero una mayor claridad y precisión en el conocimiento de sus problemas; segundo un menor margen de error al actuar para transformar su realidad; tercero una mayor eficacia al llevar a cabo estas acciones; cuarto el aprendizaje de técnicas, estrategias y procesos de conocimiento científico; quinto el aprendizaje de una manera más objetiva y democrática de percibir el mundo, el entorno, a los demás y a uno mismo. Galindo (1998).

En este estudio, se llevó a cabo un diagnóstico en la comunidad de "El Perú" en el municipio de Tocópero, estado Falcón, con el fin de identificar una necesidad, y se formuló una propuesta de acción para abordar un problema específico, involucrando a la comunidad en todas las etapas de la investigación.

Sujetos de la investigación

En la investigación acción participativa, las personas o actores involucrados en la problemática son los sujetos principales. Según Sagastizabal y Perlo (2004: p.105), "los sujetos son: docentes, estudiantes, padres y madres de los estudiantes, miembros de la comunidad educativa o actores de la comunidad local". Por lo tanto, se realizó un acercamiento al contexto de estudio. En este caso, los actores fueron dieciocho (18) estudiantes de 5to y 6to grado y dos (2) docentes del subsistema de Educación Primaria de la Escuela Bolivariana "El Perú", municipio Tocópero del estado Falcón. Además, se sumaron diez (10) adolescentes, jóvenes y adultos de la comunidad, para un total de treinta (30) personas.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Casanova (2004: p.132, 72),Se considera que las "técnicas de recolección de datos deben garantizar que sean rigurosas, sistemáticas,

controladas y completas. Estas técnicas organizan los procedimientos para recopilar información del objeto de estudio y asegurar que el análisis posterior sea confiable y válido". En esta ocasión, se emplearon las técnicas de observación participante y entrevista. En relación con la primera técnica, Puente (2000: p.45) señala que la observación participante "consiste en que el investigador se integra en el grupo, hecho o fenómeno observado, para obtener información desde adentro". En este caso, se llevaron a cabo observaciones en cada contacto o reunión, en las sesiones de talleres y en las demás actividades programadas.

Por otra parte, el autor plantea que la entrevista consiste…"en obtener datos a través de un dialogo entre dos personas: el entrevistador investigador y el entrevistado". Así, que se realizaron entrevistas a docentes, estudiantes y miembros de la comunidad. Con respecto a los instrumentos utilizados en esta investigación, Arias (2006: p.55), menciona que son: "medios materiales que se emplean para recoger y almacenar información". En este contexto, los instrumentos fueron: cuaderno de notas, guía de observación (registro de situaciones, impresiones, indagaciones, sucesos, entre otros), guía de entrevistas (registro de informaciones o expresiones sobre el estudio), cámara fotográfica (para registro visual en imágenes).

Dimensión transformadora

Se implementó un plan de acción para abordar la problemática, con el objetivo de fomentar el desarrollo de habilidades empresariales en el turismo a través de la sensibilización y capacitación de niños, adolescentes y jóvenes de la comunidad de "El Perú", municipio Tocópero, estado Falcón. El proceso constó de cuatro etapas: Sensibilización, acción, seguimiento y evaluación.Durante la primera etapa, se llevó a cabo una

reunión con estudiantes, representantes, docentes y voceros del consejo comunal para informar los resultados del diagnóstico y acordar la solución más viable, que resultó ser: Escasez de conocimientos y recursos de apoyo al desarrollo productivo local, asociada a la falta de cultura emprendedora en la comunidad.

Título de la Propuesta

Programa de sensibilización y formación para fortalecer las habilidades empresariales en el sector turístico, dirigido a los habitantes de "El Perú", en el municipio de Tocópero, estado Falcón.

Propósito General

Promover el desarrollo de competencia para el emprendimiento en turismo a través de la sensibilización y capacitación de niños, jóvenes y adultos de la comunidad "El Perú", municipio Tocópero estado Falcón

Propósito Específicos

- Diseñar talleres de concienciación y formación para fomentar competencias en emprendimiento turístico.
- Ejecutar talleres de concienciación y formación para promover competencias en emprendimiento turístico.
- Organizar una muestra de ideas de emprendimiento turístico de niños, adolescentes, jóvenes, adultos y participantes.

Beneficiarios

En este coso los beneficiarios fueron:

- Dieciocho (18) estudiantes de 5to y 6to grado del subsistema de Educación Primaria de la Escuela Bolivariana "El Perú", municipio Tocópero del estado Falcón.
- Diez (10) adolescente, jóvenes y adultos de la comunidad de "El Perú", municipio Tocópero del estado Falcón.

- Dos (02) docentes del subsistema de Educación Primaria de la Escuela Bolivariana "El Perú", municipio Tocópero estado Falcón.

Justificación de la Propuesta

A la situación de escasez de conocimiento y recursos de apoyo al desarrollo local, es fundamental proyectar hacia el futuro y diseñar propuestas que ofrezcan a las personas vías alternativas para su crecimiento, distintas a las formas tradicionales de empleo en el ámbito productivo, y que estas nuevas opciones a su vez generen los recursos necesarios para progresar en la vida.

Con este fin, se implementó un proyecto que contribuyó al fomento del emprendimiento en niños, jóvenes y adolescentes, entendido como una forma de pensar y actuar orientada a la generación de bienes económicos, mediante la identificación de oportunidades, el desarrollo de una visión global y un liderazgo equilibrado, la gestión de riesgo calculados, con el resultado de la creación de valor que beneficia a los emprendedores, a la empresa, a la economía y a la sociedad.

Por lo tanto, para promover una cultura emprendedora, es esencial iniciar un proceso desde los primeros años de vida del individuo. Es decir, este proceso debe incluir estrategias dirigidas a convencer a la persona de que a través de la creación de proyectos se puede alcanzar el éxito, tanto a nivel personal como económico.

Plan de Evaluación de la Propuesta

- Se llevó a cabo una evaluación previa al evento con el fin de identificar los temas relacionados con emprendimiento y turismo que los beneficiarios dominaban.
- En cuanto a la evaluación durante el evento, se aplicaron instrumentos a

los participantes en cada taller para comprobar los conocimientos adquiridos y se evaluó la ejecución de la actividad, además de revisar el cumplimiento de las metas establecidas en el cronograma.

- Por último, al finalizar el evento se verificó si se alcanzaron los objetivos planteados.

Criterios a evaluar

- Números de talleres diseñados y ejecutados.
- Número de participantes sensibilizados y capacitados.
- Número de presentaciones audiovisuales y materiales didácticos elaborados.
- Número de objetivos de aprendizajes alcanzados por los participantes.
- Cantidad de ideas de emprendimientos exhibidas en la exposición.

Etapa de Acción de la Propuesta

Se acordaron fechas y horarios para la ejecución de las actividades planificadas en una reunión con las autoridades y docentes de la Escuela Bolivariana del "El Perú". Además, se llevó a cabo una reunión con la Jefa del Municipio Escolar Tocópero, la Señora Iris Hernández, para informarle sobre el proyecto y obtener la autorización necesaria. Paralelamente, se diseñaron los talleres y se elaboraron los materiales de apoyo audiovisual e impreso para los participantes. Los cinco talleres diseñados fueron ejecutados en dos sesiones de cuatro horas académicas semanales cada uno, para un total de ocho horas por taller, cumpliendo con lo establecido en la reunión. En conclusión, los talleres versaron sobre los siguientes temas**:**

- Introducción al turismo
- Introducción al emprendimiento
- Ideas básicas de emprendimiento
- Ideas básicas de mercadeo
- Calidad en atención y servicio al cliente

Se llevaron a cabo los talleres, en los cuales se aplicó una estrategia de evaluación del aprendizaje y un instrumento para que los participantes evaluaran la ejecución de la actividad y el desempeño del facilitador. Además, se realizó la exposición de los proyectos de emprendimiento en la Escuela Bolivariana de "El Perú", con una gran participación de docentes, padres y representantes. Este momento fue propicio para realizar un cierre del proyecto y la entrega de certificados. Como parte de estas actividades, se organizó una excursión llamada "Conociendo La Sierra de Falcón", propuesta por los padres y representantes de los niños de la Escuela Bolivariana "El Perú", ya que la mayoría de ellos no tenían conocimiento del lugar, en la que se visitaron las localidades de San Luis, El Hitón, Los Chorros y Piedra de Agua para conocer algunos sitios turísticos de interés. La actividad contó con el apoyo del transporte de la UNEFM, y los padres y representantes contribuyeron con la alimentación e hidratación.

Etapas de Seguimiento y Evaluación

Durante el desarrollo del proyecto, se llevó a cabo un seguimiento de todos los talleres realizados, se verificaron todas las actividades planificadas en el plan de acción. Se alcanzaron los objetivos establecidos gracias a la implementación de talleres de sensibilización y capacitación, así como la excursión propuesta por los padres y representantes de los niños, adolescentes y jóvenes, además de la exposición para el desarrollo de competencias en emprendimiento turístico. A través de los talleres, se formaron cuarenta y una (41) personas (niños, adolescentes, jóvenes y adultos) de la comunidad. En resumen, se cumplieron los objetivos de la propuesta y el propósito general de la investigación.

Dimensión Reflexiva

Resultados de la Investigación

Los resultados obtenidos en esta investigación fue el lograr capacitar a 41 participantes, de la comunidad "El Perú" municipio Tocópero estado Falcón, donde el 97% adquirió entre el 75% y el 100% de los conocimientos sobre 'Turismo'. Los participantes destacaron la importancia del turismo para la generación de empleo, ingresos económicos, intercambios culturales y la emancipación. Asimismo, identificaron las potencialidades turísticas de la comunidad, resaltando la artesanía, la gastronomía, el clima y la vegetación de la localidad como fuentes importantes para el emprendimiento turístico., Así mismo, se llevó a cabo una exposición de los emprendimiento turístico, y un recorrido a la Sierra falconiana.

Consideraciones finales

Elemprendimiento turístico es una oportunidad valiosa identificar áreas de mejoras y generar conocimiento para futuras iniciativas. Una vez finalizado el trabajo y revisados los resultados, se determina que es factible fomentar el desarrollo de habilidades para el emprendimiento en turismo, tanto en niños, adolescentes, jóvenes y adultos de la comunidad de 'El Perú', en el municipio de Tocópero, estado Falcón, a través de la sensibilización y la formación.

Además, la formación es más efectiva cuando se tienen en cuenta aspectos como la identificación de necesidades, los intereses y motivaciones de los participantes, así como la definición y ejecución de estrategias y actividades con la participación activa de los beneficiarios, mediante el intercambio de conocimientos con los facilitadores.

Asimismo, es importante tener en cuenta que la diversidad de edades de los participantes requiere un manejo cuidadoso del lenguaje para alcanzar los objetivos de aprendizaje.

Debido a lo mencionado anteriormente, en el párrafo previo se estableció que el

programa de formación consistió en talleres y otras actividades adicionales, como una excursión a la Sierra falconiana y una exposición de productos elaborados por los participantes a través de los proyectos.

Estas actividades contribuyeron al desarrollo de competencias en emprendimiento, turismo, mercadeo, calidad en el servicio y atención, temas que están estrechamente relacionados entre sí y con el desarrollo endógeno y sostenible.

Además, es importante destacar que los niños, adolescentes, jóvenes y adultos poseen habilidades y aptitudes naturales para emprender, demostrando curiosidad y motivación para explorar e innovar, así como siendo creativos e inquisitivos. Estas cualidades y otras más deben ser fomentadas a través de procesos de enseñanza-aprendizaje.

Cabe señalar, que mientras las personas no manejen el conocimiento suficiente y adecuado, sus posibilidades de desarrollo se verán limitadas.

En resumen, la formación es una herramienta esencial para adquirir conocimientos útiles que permitan cambiar actitudes y lograr la transformación liberadora de las comunidades, tal como se evidenció en los participantes de este estudio al modificar su percepción sobre la importancia del turismo como actividad socioeconómica.

Referencias Bibliográficas

Acerenza M. (2006), **Conceptualización, Origen y Evolución del Turismo**. México. Editorial Trillas

Aguilar, J. (2010). **Elaboración de Programas de Capacitación.** México Asociación Oaxaqueña de Psicología. A.C.

Aguirre, A. (2008). **Cultura del Emprendimiento.** Disponible en: www.gerencie.com/cultura del emprendimiento.Consultado 2024 junio 24

Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación Introducción a la Metodología Científica.** Venezuela: Editorial Episteme, 5ta. Edición.

Casanova, M. (2004). **Manual de Evaluación Educativa**. España. Editorial La Muralla, 8va. Edición.

Chiavenato, I. (2007). **Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las Organizaciones.** México. Editorial McGraw Hill, 8va Edición.

Galindo, J. (1998). **Técnicas de Investigación en Sociedad, Cultura y Comunicación**. México Pearson Educación.

Gómez, M. (2006). **Introducción a la Metodología de la Investigación Científica.** Argentina: Editorial Brujas.

Naranjo, J. (2009). **Sensibilización Turística Venezuela**.

Nieto, N. (2005), **Descubrimiento Habilidades Emprendedoras**: **Generación E.** México: Revista Líder Empresarial, año 11, número 123. Disponible: http://www.liderenpresarial.com/num123/13.php. Consultado 2024 junio 24

Paz, M. (2003). **Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones**. España: McGraw Hill.

Piedrahita C. (2008), **Perfil de un Emprendedor**. Disponible en: gerencie.com/perfil-de-un-emprendedor.htm. Revisado: junio 24 de 2024

Ramírez, M (2002), **Teoría General del Turismo**. México. Editorial Diana.

Sagastizabal, M. y Perlo, C. (2004). **La Investigación Acción.** Argentina: Editorial Stella, 3ra Edición.

Silva, E. (2005). **Investigación Acción: Metodología Transformadora.** Venezuela: Universidad Nacional

Experimental "Rafael María Baralt" (UNERMB).

Sutton, C. (2001). **Capacitación del Personal.** Argentina: Universidad de Belgrano.

EXTENSIÓN Y PRODUCCIÓN DOS FUNCIONES BÁSICAS COHERENTES PARA EL DESARROLLO DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA "JOSÉ LEONARDO CHIRINO" EN EL CONTEXTO DE LA POSTPANDEMIA DE COVID 19

AUTORES:

GARCIA CARVAJAL JOSÉ MANUEL
PADILLA COLINA MINERVA DEL VALLE

Resumen

Para los efectos del presente artículo se asume la investigación colaborativa y concomitante, estrechamente vinculada a la investigación cualitativa; por cuanto los autores de las Tesis Doctorales, en desarrollo, y que dan sustento a este artículo, colaboran entre si en la realización de acciones necesarias para la concreción de sus respectivos trabajos de investigación, orientados a construir, sendos modelos pertinentes basados en la Gestión del Conocimiento para la extensión y la producción como funciones básicas coherentes, a los fines de impulsar el desarrollo del Instituto Universitario de Tecnología "José Leonardo Chirino", en el contexto de la Postpandemia de COVID 19. Abordada bajo el enfoque cualitativo, interpretativo y hermenéutico, utilizando el método etnográfico, con un paradigma postpositivista, finalizando con un diseño de investigación emergente, haciendo referencia a, la dimensión metodológica.

Los investigadores,utilizaron la técnica de observación participante; la entrevista en profundidad, contando para ello con la colaboración de los informantes claves, conformado este grupo por personal docente activo, administrativo, estudiantes y obreros de la mencionada institución.´Conscientes están los investigadores de que la extensión y la producción se conciban y operacionalicen como funciones concomitantes imprescindibles para difundir e intercambiar el

conocimiento producido en la referida institución educativa, traducido éste en las acciones tangibles generadas en el quehacer universitario provenientes de la docencia, de la investigación así como también de la producción y la extensión. Significando todo esto, que las instituciones de Educación Universitaria, a través de lo expresado interactúan con la comunidad de su entorno social de manera sistemática y convenientemente oportuna.

Palabras claves: producción, extensión, gestión del conocimiento.

Abstract

For the purposes of this article, collaborative and concomitant research, closely linked to qualitative research, is assumed; since the authors of the Doctoral Theses, in development, and which support this article, collaborate with each other in the realization of necessary actions for the realization of their respective research works, aimed at constructing two pertinent models based on Knowledge Management for extension and production as coherent basic functions, in order to promote the development of the University Institute of Technology "José Leonardo Chirino", in the context of the COVID 19 Post-pandemic. Approached under the qualitative, interpretative and hermeneutical approach, using the ethnographic method, with a postpositivist paradigm, ending with an emergent research design, referring to the methodological dimension. The researchers used the participant observation technique, the in-depth interview, with the collaboration of the key informants, made up of active teaching staff, administrative staff and students of the aforementioned institution. Researchers are aware that extension and production are conceived and operationalized as essential concomitant functions to disseminate and exchange the knowledge produced in the aforementioned educational institution, translated into the tangible

actions generated in the university work from teaching, research as well as production and extension. All of this means that institutions of higher education, through All this means that the institutions of higher education, through the above, interact with the community of their social environment in a systematic and suitably timely manner.

Keywords: production, extension, knowledge management, basic functions

Introducción

En la presente investigación converge la intención de los autores por construir un modelo pertinente, basado en la Gestión del conocimiento para las funciones extensión y producción del Instituto Universitario de Tecnología "José Leonardo Chirino", cuya creación y consecuente funcionamiento en la ciudad de Punto Fijo,municipio Carirubana del estado Falcón, de la República Bolivariana de Venezuela, fue promovida en su momento por los integrantes de la Sociedad Civil Instituto Universitario de Tecnología José Leonardo Chirino, inscrita en la Oficina Subalterna de Registro del municipio Carirubana del estado Falcón, el 20 de septiembre de 1990, bajo el N° 12, Tomo II, Folios 26 al 27,Protocolo Primero, Tercer trimestre del año 1990.

El propósito de los integrantes de la mencionada Sociedad Civil, fue impulsar la creación del referido Instituto de Educación Universitaria. Esta institución cuenta con una oferta académica asociada a las expectativas de desarrollo integral de Punto Fijo y de la Península de Paraguaná, fundamentada dicha oferta académica en carreras y menciones de las áreas de conocimiento: Ciencias sociales, Ingeniería, Arquitectura y Tecnología, y Ciencias del Agro y del mar. El producto de la mencionada iniciativa estacontenido en el Decreto N° 2.276 de fecha15 de diciembre del año 1997, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela, N°36.363, del 29 de diciembre del mismo año.

La sede de esta institución está ubicada, desde el inicio formal de sus actividades académicas y administrativas, el 04 de mayo de 1998, en la Avenida Pomarrosa (Jofre Paul Jatem), entre las Avenidas Ávila y José Dolores Beaujón, Urbanización Santa Fe, Punto Fijo, estado Falcón, destaca esta institución

por su logotipo institucional ; lema (“Educación Superior para una Venezuela Mejor”), Misión, Visión y Valores; así como su canto insignia (Himno a José Leonardo Chirino), escrito por Jorge Smicke y lamúsica pertenece al Profesor falconiano Víctor Ocando.

El interés de los investigadores estuvo centrado en Construir un modelo pertinente basado en la Gestión del conocimiento y en la teoría emergente pertinente para la producción como función del Instituto Universitario de Tecnología ‘’José Leonardo Chirino’’ en el contexto de la Postpandemia de COVID 19, con especial atención en lo establecido en el artículo 7 de la vigente Ley de Universidades (1970), en cuyo contenido se destaca: ‘’Se entiende por recinto universitario el espacio precisamente delimitado y previamente destinado a la realización de funciones docentes de investigación, académicas, de extensión o administrativas, propias de la institución’’ (p.4)

Por su parte la investigadora centró su objetivo general en Construir un modelo pertinente basado en la gestión del conocimiento para la extensión universitaria como función básica del Instituto Universitario de Tecnología “José Leonardo Chirino” en el contexto de la PostpandemiaCovid 19.

Marco Teórico

En la República Bolivariana de Venezuela, la Educación Universitaria se rige por los principios establecidos al respecto en la legislación vigente (Constitución, Ley Orgánica de Educación, Ley de Universidades y el Reglamento de los Institutos y Colegios Universitarios, el Reglamento Interno del Instituto Universitario de Tecnología “José Leonardo Chirino”, asi como en Normas y otros Reglamentos y leyes conexos a estos instrumentos legales.

Para los efectos del presente artículo se asume la investigación colaborativa y concomitante, estrechamente vinculada a la investigación cualitativa; por cuanto los autores de las Tesis Doctorales, en desarrollo, y que dan sustento a este artículo, colaboran entre sí en la realización de acciones necesarias para la concreción de sus respectivos trabajos de investigación, orientados a construir, como se dijo anteriormente, sendos modelos pertinentes basados en la Gestión del Conocimiento para la extensión y la producción como funciones básicas coherentes, a los fines de impulsar el desarrollo del Instituto Universitario de Tecnología "José Leonardo Chirino", en el contexto de la Postpandemia de COVID 19.

Como es sabido, la Pandemia de COVID 19, ocasionó importantes distorsiones en la dinámica cotidiana de las instituciones que conforman el Subsistema de Educación Universitaria en Venezuela. Para contrarrestar la devastadora acción de esta calamidad, las autoridades competentes de los niveles Nacional, Regional y Local, actuando de manera conjunta y solidaria decretaron un conjunto de acciones de obligatorio cumplimiento en todo el territorio de la República Bolivariana de Venezuela; entre ellas la suspensión oportuna de clases en todos los Niveles (Educación Inicial, Educación Primaria,y Educación Media y los Niveles de Pregrado y Postgrado universitario) y las Modalidades del Sistema Educativo (la Educación especial, la Educación de jóvenes, adultos y adultas, la Educación en fronteras, la Educación Rural, la Educación para las Artes, la Educación Militar, la Educación Intercultural y la Educación Intercultural Bilingüe); según está consagrado en la vigente Ley Orgánica de Educación (2009) , en los artículos 25 y 26, referidos a los Niveles y las Modalidades respectivamente.

La referida suspensión de clases tuvo como propósito fundamental evitar el contagio de la población, debido a la congregación de estudiantes,personal docente, administrativo, técnico y obrero; así como padres y representantes, en las diferentes instituciones educativas de los citados Niveles y Modalidades integrantes del Sistema Educativo de la República Bolivariana de Venezuela. A la suspensión de clases se le sumó el Decreto de suspensión de actividades laborales y, paralelamente, la inamovilidad laboral; esto produjo malestar en el sector empresarial por la paralización progresiva del aparato productivo.

Como respuesta a esta situación surgió entonces, el Plan 7+7 (7 días los trabajadores y las trabajadoras resguardados en sus respectivos hogares y 7 días en sus centros de trabajo, cumpliendo los correspondientes roles, protegidos y protegidas con las medidas de bioseguridad decretadas por las autoridades competentes). Este Plan produjo resultados positivos para el sistema económico del país.

Con respecto al quehacer universitario, se decretó el "Plan la Universidad en la casa" fundamentado en el sistema de Educación a Distancia, Internet y Redes sociales. Las clases presenciales, así como las actividades de evaluación del rendimiento académico (culturales,deportivas y recreativas) se redujeron significativamente; ante esta situación la dirigencia estudiantil de las diferentes instituciones del Subsistema de Educación Universitaria, integrantes del personal docente;así como muchos padres y representantes mostraron su inconformidad con este Plan argumentando, entre otras la falta de experiencia en el uso masivo , oportuno y eficiente de los estudios a distancia en Venezuela.

La carencia de equipos electrónicos requeridos

(computadoras, tablets y teléfonos inteligentes, entre otras), que afecta a una gran cantidad de estudiantes y docentes , los problemas evidentes en el servicio de internet, al igual que las constantes y prolongadas interrupciones del fluido eléctrico, se convirtieron también en factores perturbadores de la ansiada calidad del mencionado Plan.

La situación descrita fue evaluada oportunamente por las autoridades competentes, decretándose al efecto una modificación al mencionado Plan, permitiendo la coexistencia del sistema on line con la ampliación de las oportunidades de clases y actividades de evaluación, de forma presencial, cuando a juicio de los docentes, las autoridades de las instituciones educativas y los (as) lo consideraran pertinentes, evitando en cada caso los riesgos de contagio, mediante la estricta observancia de las vigentes medidas de bioseguridad. Desde el mes de octubre del año 2022 el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, decretó el regreso de las actividades de clase y evaluación, de manera presencial en todas las instituciones, tanto públicas como privadas que conforman el Subsistema de Educación Universitaria del país, sin obviar las medidas de bioseguridad.

Entre los efectos producidos por la Pandemia de COVID 19, en las instituciones del Subsistema de Educación Universitaria en Venezuela , destacan las siguientes:

-Muerte por contagio, de un número importante de estudiantes, docentes y familiares.

-Incumplimiento de la planificación académica (docencia, investigación y extensión) debido a la suspensión temprana y prolongada de las actividades laborales y de las clases.

-Aplazamiento indefinido de los planes de desarrollo institucional

-Deterioro de las respectivas plantas físicas, debido a la suspensión indefinida de las actividades laborales.

-Desmantelamiento de muchas instituciones educativas por bandas de antisociales dedicadas a ese fin, ante la ausencia de vigilancia privada y policial.

-Merma significativa de la matrícula estudiantil, debido al éxodo de estudiantes a otros países.

-Desmembramiento del personal docente, de investigación y extensión, ocasionado por el éxodo de muchos de ellos a otros países.

-Afectación del rendimiento estudiantil debido a la implantación inadecuada de estrategias de enseñanza y aprendizaje basadas en el Sistema de Educación a Distancia, para lo cual tanto los (as)docentes como los (as) estudiantes no están debidamente capacitados.

Después de materializar las referidas acotaciones es menester retomar la construcción del presente documento motivados sus autores por la firme esperanza de que el mismo resulte útil para enriquecer el debate de las ideas en torno al tema incomento. En este sentido, se relacionan armónicamente para generar respuestas positivas a las necesidades que en cada uno de ellas se presentan con frecuencia, por cuanto las etapas del desarrollo humano así lo requieren.

El sistema educativo concentra sus esfuerzos en garantizar el éxito permanente del proceso de enseñanza y aprendizaje, orientado hacia la formación integral de las personas,respetando los principios perfectibles de la eugenesia ,en correspondencia

con los lineamientos establecidos al respecto por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través de la Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia,la Educación y la Cultura (UNESCO)

Se partió de la necesaria revisión bibliográfica de las supra mencionadas Leyes y Reglamentos, en los aspectos concernientes al objeto de estudio. De acuerdo con lo expuesto resulta pertinente considerar, a manera de fundamentación teórica y legal, el contenido de varios artículos de la vigente Ley de Universidades, (1970) publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 1.429, Extraordinario, de fecha ocho de septiembre del año mil novecientos setenta (08-09-1970); al efecto, se inicia la revisión bibliográfica con el artículo 3 de este instrumento legal, utilizando como fuente para el presente trabajo un ejemplar, tipo folleto, producido con fines comerciales, de venta al público interesado.

Metodología

En relación al enfoque epistemológico de la investigación, por las características científicas presentadas y teniendo en cuenta que no se trata de un conjunto de técnicas para recoger datos, sino que es un modo de enfrentarse al mundo de la interioridad de los sujetos sociales y de las relaciones que establecen con los contextos y con otros actores sociales, se considera que la investigación presenta un enfoque epistemológico de corte cualitativa.

En virtud de que el contexto de la presente investigación se ubica en una institución de Educación Universitaria, concretamente en el instituto Universitario de Tecnología "José Leonardo chirino"; y en correspondencia con la afirmación de Colas y Buendía

(1998), sobre la imperiosa necesidad de educar los métodos de investigación a la naturaleza de la educación, se consideró que la educación de los mencionados métodos resultó pertinente, por cuanto los mismos se adecúanal propósito de la investigación.Entre los propósitos de esta investigación esta interpretar y comprender la realidad que sustenta un grupo social existente en la comunidad universitaria supra mencionada, en correspondencia con el aporte que pudieran ofrecer las funciones extensión y producción, de la referida institución educativa en el contexto de la Postpandemia de Covid19.

Haciendo referencia al párrafo anterior, los autores consideraron que en la perspectiva cualitativa el conocimiento es un producto social y su proceso de producción colectivo está influenciado por los valores, percepciones y significados de los sujetos que lo construyen, siendo la inmersión intersubjetiva en la realidad que se quiere conocer; condición requerida para lograr comprender su lógica interna y su racionalidadAl respecto, Martinez (2007), refiere que la investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento, manifestaciones por su propia naturaleza, dialéctica y sistémica.

Adicionalmente, Báez y Pérez (2007) expresan que el objeto del método cualitativo es el conocimiento de la realidad y lo más habitual es que se accede a ella a través del discurso , que es emitido por los informantes claves, conformada en este caso por 20 estudiantes, de las diferentes carreras y menciones, 8 docentes activos, 02 del personal administrativo y 02 del personal obrero, quienes dan a conocer sus casos por medio de la palabra, y para convertir los

datos en información, se recurre al análisis de ese discurso.

En este sentido, Hernández (2006),refiere que la investigación cualitativa utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación Al mismo tiempo Mayan (2001) considera que una indagación cualitativa explora las experiencias de la gente en su vida cotidiana, que esta se conoce como una indagación naturalista por lo que se usa para comprender con naturalidad los fenómenos que ocurren, los investigadores no intentaron manipular el escenario de la investigación, al controlar influencias externas o al diseñar experimentos, de lo que se trata es de revisar la cita de Mayan (2001) tal cual se despliega, sin interrupciones.

Sobre la base de las consideraciones anteriores descritas, se corrobora que la presente investigación es considerada cualitativa, de allí que a través de las entrevistas que fueron orientadas a los estudiantes de las diferentes carreras y menciones que hacen vida en el Instituto Universitario de Tecnología "José Leonardo Chirino", se obtuvo la información pertinente que sirvió de base a las evidencias necesarias para el análisis de las categorías que permitieron profundizar detalladamente las funciones de producción y extensión universitaria en la presente investigación.

Es importante acotar,que los investigadores se enfocaron en lo cualitativo, lo interpretativo y lo hermenéutico porque esto les permitió comprender de manera profunda los fenómenos sociales y culturales que de las respectivas investigaciones se derivan, además de que esteenfoque se basa en la interpretación de datos y la comprensión de los significados que las personas atribuyen a sus experiencias. La hermenéutica es un componenteimportante

de esteenfoque. En cuanto al método etnográfico, éste se basa en la observación participante y entrevistas pararecopilar datos no numéricos, paso que realizaron los investigadores al momento que contactaron a sus informantes claves en el Instituto Universitario de Tecnología "José Leonardo Chirino".

De igual forma ocurre con el paradigma postpositivista, el cuales unaperspectiva epistemológica que reconoce la complejidad de los fenómenos y la influencia de los propiosinvestigadores en la realidadque se desea comprender. En cuanto a la Dimensión metodológica los investigadores precisan que esta fue fundamental, porque les permitió delimitar la ruta de trabajo y establecer los enfoques y técnicas que se pusieron en práctica en la elaboración de esta investigación.

Resultados

Durante el proceso investigativo relacionado con la producción se pudo comprobar que, ciertamente, ésta no figura ampliamente en la legislación venezolana (Ley Orgánica de Educación, Ley de Universidades) como función básica de estas instituciones educativas; sin embargo en el contexto de la Pandemia de COVID19, la cual afectó de manera significativa el presupuesto que el gobierno venezolano asigna a estas instituciones para garantizarles su normal funcionamiento, pudo comprobarse la necesidad que tienen éstas de generar recursos económicos propios para enfrentar el evidente déficit presupuestario que afecto el funcionamiento de éstas. Es de suponer que en el contexto de laPostpandemia de COVID 19, debería producirse una actualización de los ya mencionados instrumentos legales para posibilitar la inclusión reglamentaria y normativa de la producción

como función de dichas instituciones.

En cuanto a la función de extensión la situación es diferente, por cuanto ella si existe como función básica de las mencionadas instituciones; no obstante en el contexto de la Postpandemia de COVID 19, resulta imprescindible la concomitancia de la extensión y la producción para garantizar la necesaria generación de ingresos propios, tal como se mencionó en la anterior consideración, relacionada con la producción. Es importante destacar que al compartir los mencionados comentarios con varios integrantes del grupo de informantes claves fue unánime el respaldo brindado a los referidos comentarios.

Conclusiones

Pudo evidenciarse que la relación armónica entre la extensión y la producción resulta útil para posibilitar el surgimiento de alianzas estratégicas entre instituciones de Educación Universitaria entre si, y entre ellas con empresas tanto del sector público como del privado, en beneficio de la docencia la investigación y la extensión. En virtud de lasrespuesta positivas antes mencionadas los investigadores consideraron pertinente incluir en el presente artículo los conceptos tanto de extensión como de producción que fueron elaborados al respecto, asimismo también la teoría emergente concebida por el investigador cuyo trabajo investigativo versa sobre esa función.

Producción Universitaria el investigador la definiócomo " el conjunto de acciones tangibles construidas en su momento, de manera individual o colectiva, por los y las integrantes delas respectivas comunidades universitarias orientadas hacia la generación de recursos económicos propios, útiles para coadyuvar al autofinanciamiento oportuno y progresivo de proyectos internos

dirigidos a garantizar el bienestar integral de estudiantes, docentes y trabajadores administrativos, técnicos y obreros de cada institución de Educación Universitaria. Estas iniciativas de Producción Universitaria deben contar con la aprobación necesaria de los correspondientes Consejos Universitarios y Directivos, respectivamente".

Teoría Emergente Propuesta

Para sustentar el Modelo Teórico propuesto, junto con la Gestión del Conocimiento en la presente Tesis según el investigador quedó redactada en los siguientes términos:

"Si la producción es convertida en función básica del Instituto Universitario de Tecnología "José Leonardo Chirino", sobre la base del concepto propuesto por el investigador,ésta contribuirá de manera significativa al autofinanciamiento de Programas orientados hacia el bienestar integral de los y las integrantes de su comunidad y a la sostenibilidad económica de la institución"

Extensión Universitaria la investigadora la definió como " extensión universitaria como función básica del Instituto Universitario de Tecnología "José Leonardo Chirino", constituirá la base esencial para que converjan de manera efectiva la ciencia y la tecnología, a través de la formación y capacitación integral de sus estudiantes, docentes, personal administrativo y obrero que se vinculan directamente con su entorno a través de la transmisión de saberes; la permanente interacción entre el IUTJLCH y su entorno ayudará a la transformación universitaria que se requiere"

Ante el contundente y bien apreciado respaldo, proveniente de los las integrantes del grupo de informantes hacia los referidos hallazgos, los investigadores, autores del presente artículo y de las Tesis Doctorales que inspiraron el mismo, decidieron incorporar a éste otras informaciones

contenidas en sus respectivas Tesis, por considerarlas relevantes; es así como en el caso de la Producción, el investigador decidió referirse de manera específica y somera, al Modelo Teórico propuesto como la razón de ser su trabajo investigativo titulado : MODELO TEÓRICO BASADO EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EN LA TEORIA EMERGENTE PERTINENTE PARA LA PRODUCCIÓN COMO FUNCIÓN DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA "JOSÉ LEONARDO CHIRINO" EN EL CONTEXTO DE LA POSTPANDEMIA DE COVID 19.

En su esencia el Modelo Teórico propuesto está integrado por las siguientes categorías: A-Cultura organizacional para la Gestión del Conocimiento, B-Gestión del conocimiento en el Instituto Universitario de Tecnología "José Leonardo Chirino"(IUTJLCH), C-Identificación de la función Producción para la Gestión del conocimiento en el Instituto Universitario de Tecnología "José Leonardo Chirino", D-Funcionamiento de la Producción en el quehacer universitario para la Gestión del conocimiento en el Instituto Universitario de Tecnología "José Leonardo Chirino", E-Aplicación del conocimiento producido en el Instituto Universitario de Tecnología " José Leonardo Chirino", a través de la Producción en el quehacer universitario y F-Pertinencia de la Teoría emergente para sustentar el Modelo Teórico propuesto.

Es importante destacar que para determinar las Categorías integrantes del Modelo Teórico propuesto, el investigador recibió el decidido apoyo de los integrantes del grupo de informantes, convertidos en actores fundamentales del proceso investigativo. Gracias a sus valiosos aportes se produjo el surgimiento de las dos grandes categorías de análisis: La cultura organizacional y la Gestión del conocimiento, las cuales fueron conceptualizadas por los investigadores así la Cultura

Organizacional, como la forma en que los miembros de una organización determinada llegan a identificarse con la Misión, Visión y valores de la misma, de manera invertida, sintiéndola y defendiéndola como su patrimonio y llegando incluso a predecir su futuro.

En cuanto a la Gestión del conocimiento, para los efectos de la presente investigación, ésta que fue asumida como un conjunto de acontecimientos específicos relacionados entre si por la voluntad y el afán creativo de los seres humanos para responder de manera oportuna, eficiente y eficaz a sus necesidades tanto individuales como colectivas; dando lugar asi, al surgimiento de nuevas realidades y, en el contexto de la Pospandemia de COVID 19, de un mundo totalmente diferente cargado incertidumbres, dolor y sufrimiento profundamente arraigado por la pérdida de familiares y amigos.

La dinámica del proceso permitió el surgimiento de cuatro nuevas categorías, identificadas en la lista precedente con las letras C. D y E, mas la Teoria emergente señalada con la letra F, bajo el título: Pertinencia de la Teoría emergente para sustentar el Modelo Teórico.

Oportunamente el investigador asoció a la categoría F, la creación del concepto de Producción Universitaria, reto que asumió como compromiso personal y éste se convirtió en logro tangible. En páginas precedentes se incluye este concepto, mediante el cual se asume a ésta como generadora de modestos ingresos económicos para las instituciones de Educación Universitaria , incluyendo el Instituto Universitario de Tecnología "José Leonardo Chirino": por ser este el contexto de estudio de la presente investigación.

De conformidad con el compromiso adquirido al

momento de asumir la presente investigación, el investigador decidió tempranamente y de manera responsable, incluir en su trabajo investigativo un Plan estratégico para orientar el cumplimiento de las acciones correspondientes a las categorías de análisis que constituyen la esencia del Modelo Teórico sobre el cual, junto con la Gestión del Conocimiento está basado este trabajo de investigación . El presente Plan estratégicoy su Plan de acción abarca el Instituto Universitario de Tecnología "José Leonardo Chirino", contexto de estudio de la investigación, y también el Modelo Teórico en sí, sustentado en la Teoría emergente construida, al efecto, por el investigador. Por razones de espacio, los investigadores asumimos el compromiso de posponer el tratamiento correspondiente al mencionado Plan estratégico para un nuevo artículo científico, en esta prestigiosa revista.

Referencias Bibliográficas

Báez y Pérez (2007)La investigación Cualitativa (2007) Pozuelo de Alarcón, Madrid

Buendía Leonor -Colás, Pilar (1992) Investigación Educativa, ed. Alfar, Sevilla

Garay, Juan (2001) La Constitución (Reedición), Caracas, Corporación AGR

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, L. (2006). Diseños del proceso de investigación cualitativa, pp. 685-720. México: Mc Graw Hill. Recuperado de http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/04/Met-Inv/15.pdf

Hernández, R. Fernández C. y Baptista P. (2010). Metodología de la Investigación. México DF: Mc Graw Hil

Ley Orgánica de Educación de Venezuela- Gaceta Oficial N° 5.929.Extraordinaria, de fecha 15 de agosto de 2009.

Ley de Universidades, Gaceta Oficial N° 1429, Extraordinaria del 08 de septiembre de 1970.

Mayan, María: Una introducciaón a los Métodos cualitativos Módulo de Entrenamiento para estudiantes y Profesionales 2001, México, Disponible en http://www.ualberta.ca/~iiqm//pdfs/introduccion.pdf

Martínez, M. (2007). Ciencia y Arte en la Metodologíacualitativa. México: Editorial Trillas.

UNESCO (1998) La educación superior en el siglo XXI. París

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL: UN ABORDAJE REFLEXIVO

AUTORA:

GARCÍA DE HIGUERA, YAMILET T.

Resumen

La inteligencia artificial (IA) ha emergido como un elemento crucial, transformando profundamente el entorno organizacional, especialmente en términos de eficiencia operativa y toma de decisiones, facilitando la automatización de procesos y mejorándolos. El propósito principal de esta investigación fue analizar el impacto de la inteligencia artificial (IA) en la transformación organizacional, enfocándose en reflexionar cómo esta tecnología puede mejorar la eficiencia operativa, reconfigurar los tipos de liderazgo y la cultura organizacional dentro de las empresas. Se empleó una metodología de investigación documental, recopilando datos de fuentes académicas y científicas, priorizando artículos publicados entre 2019 y 2024 en plataformas como Google académico, Google Book y Scielo.

Los resultados obtenidos indicaron que la implementación de la IA ha permitido a empresas como Amazon y Siemens optimizar procesos logísticos, lo que ha derivado en mejoras significativas en productividad y reducción de costos operativos. Sin embargo, también se identifica desafíos éticos, como la deshumanización del entorno laboral y el desplazamiento de trabajadores menos cualificados. La investigación destaca la necesidad de crear una cultura organizacional que fomente el aprendizaje continuo y la adaptación tecnológica para mitigar estos efectos negativos. En conclusión, aunque la IA presenta oportunidades significativas para las organizaciones, su integración debe gestionarse

cuidadosamente para equilibrar los beneficios tecnológicos con el respeto por los valores humanos.

Palabras clave: Inteligencia artificial, transformación organizacional, liderazgo, automatización, cultura organizacional.

Abstract

Artificial intelligence (AI) has emerged as a crucial element, profoundly transforming the organizational environment, especially in terms of operational efficiency and decision making, facilitating the automation of processes and improving them. The main purpose of this research was to analyze the impact of artificial intelligence (AI) on organizational transformation, focusing on reflecting on how this technology can improve operational efficiency, reconfigure types of leadership and organizational culture within companies. A documentary research methodology was used, collecting data from academic and scientific sources, prioritizing articles published between 2019 and 2024 on platforms such as Google academic, Google Book and Scielo. The results obtained indicate that the implementation of AI has allowed companies such as Amazon and Siemens to optimize logistics processes, which has resulted in significant improvements in productivity and reduction of operating costs. However, ethical challenges are also identified, such as the dehumanization of the work environment and the displacement of less qualified workers. The research highlights the need to create an organizational culture that encourages continuous learning and technological adaptation to mitigate these negative effects. In conclusion, although AI presents significant opportunities for organizations, its integration must be carefully managed to balance technological benefits with respect for human values.

Keywords: Artificial intelligence, organizational transformation, leadership, automation, organizational culture.

Introducción

La inteligencia artificial (IA) ha transformado el panorama organizacional de manera profunda, afectando no solo los procesos operativos, sino también las estructuras, culturas y formas de liderazgo dentro de las empresas. Desde su incursión en la gestión de datos hasta la automatización de procesos de toma de decisiones, la IA ha dejado de ser una tecnología exclusiva de investigación académica y se ha convertido en un pilar fundamental para la competitividad y sostenibilidad empresarial. En este sentido, la IA no solo representa un cambio tecnológico, sino también un desafío adaptativo para las organizaciones, que deben integrar esta tecnología de forma coherente y ética. Esta introducción explora el contexto, la relevancia y los desafíos inherentes a la implementación de IA en las organizaciones, sentando las bases para el análisis de sus efectos en la eficiencia operativa, el liderazgo y los valores éticos.

La relevancia de la IA en el ámbito organizacional radica en su capacidad para analizar grandes volúmenes de datos y automatizar procesos complejos que tradicionalmente dependían de la intervención humana. Este avance tecnológico permite a las organizaciones mejorar su eficiencia operativa y reducir costos, al tiempo que optimizan la precisión y velocidad en la toma de decisiones (Russell & Norvig, 2020). Por ejemplo, en sectores como la logística y la manufactura, la IA permite gestionar inventarios, predecir la demanda y optimizar rutas de distribución, lo cual reduce el tiempo de respuesta al cliente y mejora la satisfacción del consumidor final. De este modo, la IA permite a las organizaciones responder a las necesidades del mercado de manera ágil y precisa, aumentando su capacidad de adaptarse a cambios rápidos y complejos.

Sin embargo, la introducción de IA en las empresas no se limita a

sus ventajas operativas; también implica una transformación en el liderazgo y la cultura organizacional.

Tradicionalmente, las empresas se han estructurado en jerarquías rígidas, en las que los líderes ejercen control sobre los procesos y toman decisiones basadas en su experiencia y criterio personal. Con la llegada de la IA, los líderes se ven en la necesidad de adoptar un enfoque más colaborativo, en el cual las decisiones se toman con el respaldo de datos y algoritmos automatizados. Este cambio hacia un liderazgo basado en evidencia y tecnología exige a los líderes desarrollar competencias digitales y habilidades en la gestión de datos. Según Ledahawsky Astibia (2022), la IA promueve un modelo de liderazgo horizontal, en el que los líderes actúan como facilitadores de procesos en lugar de ejercer un control absoluto sobre ellos, promoviendo la colaboración entre humanos y sistemas inteligentes.

El cambio hacia una cultura de liderazgo colaborativo se complementa con la transformación en la estructura organizacional. Las organizaciones que adoptan IA tienden a adoptar estructuras menos rígidas, orientadas a la adaptabilidad y la agilidad. Este cambio cultural implica una redefinición de los roles y relaciones dentro de la organización, en donde los empleados pasan a colaborar con sistemas automatizados en vez de depender exclusivamente de sus supervisores directos. Sin embargo, este cambio también puede generar resistencia, especialmente entre los empleados que sienten amenazada su estabilidad laboral o que ven a la IA como un sustituto de la interacción humana. Para superar esta resistencia, las organizaciones deben fomentar una cultura de aprendizaje continuo y adaptación, que permita a los empleados desarrollar nuevas habilidades y adaptarse a las

nuevas demandas del entorno digital (Senge, 2012).

La transformación organizacional impulsada por IA también plantea desafíos éticos significativos. A medida que las empresas adoptan esta tecnología, surgen interrogantes sobre los límites de la automatización y el impacto de la IA en los valores humanos. Por un lado, la IA ofrece la posibilidad de mejorar la precisión y la rapidez en la toma de decisiones, lo que contribuye a una gestión más eficiente. No obstante, el uso intensivo de algoritmos y el análisis de datos personales también presentan riesgos relacionados con la privacidad y la seguridad de la información. La recopilación y análisis de grandes volúmenes de datos pueden invadir la privacidad de los empleados y clientes si no se manejan con transparencia y responsabilidad. La protección de datos personales es un aspecto crítico de la ética organizacional, especialmente en un contexto en el que las regulaciones sobre privacidad son cada vez más estrictas, como es el caso del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) en Europa (López, 2023).

Otro desafío ético relevante es el impacto de la IA en el empleo. La automatización de tareas rutinarias puede llevar al desplazamiento de trabajadores en sectores como la manufactura, el comercio y los servicios administrativos. Según Páez-Gabriunas et al. (2022), la implementación de IA en estos sectores genera una reducción de la demanda de trabajadores menos cualificados, lo cual aumenta la desigualdad y la inseguridad laboral en el mercado. En respuesta a este desafío, algunas organizaciones han comenzado a invertir en programas de reentrenamiento y reconversión laboral, con el objetivo de capacitar a sus empleados en habilidades digitales y mejorar su empleabilidad en un mercado impulsado por la tecnología. Este tipo de iniciativas no solo promueve la inclusión y equidad

laboral, sino que también contribuye a una implementación ética de la IA, que respeta los derechos y necesidades de los empleados.

Además de los desafíos éticos, la IA también presenta retos en términos de gobernanza y responsabilidad. En este sentido, la adopción de IA requiere una infraestructura de gobernanza robusta que establezca límites claros sobre su uso y que promueva la transparencia y la rendición de cuentas en la toma de decisiones. En un contexto en el que las decisiones se basan en algoritmos y datos, es crucial que las organizaciones adopten políticas de gobernabilidad que regulen el uso de la tecnología y que eviten sesgos y decisiones discriminatorias. La transparencia en el diseño y uso de los algoritmos es fundamental para garantizar que las decisiones tomadas por los sistemas de IA sean equitativas y justas. Este tipo de gobernanza ética no solo mejora la confianza de los empleados en la tecnología, sino que también fortalece la reputación de la empresa ante sus clientes y la sociedad en general (Salavarría y Bazurto, 2024).

En términos de sostenibilidad organizacional, la IA también tiene el potencial de contribuir al desarrollo de prácticas empresariales más sostenibles. La IA permite a las empresas optimizar el uso de recursos y reducir el impacto ambiental de sus operaciones mediante el análisis de datos en tiempo real y la predicción de patrones de consumo. Por ejemplo, en el sector energético, la IA puede ayudar a las empresas a identificar patrones de consumo que permitan reducir el desperdicio de energía y mejorar la eficiencia en el uso de recursos naturales. Este enfoque sostenible no solo contribuye a la competitividad de la empresa, sino que también responde a las expectativas de un mercado cada vez más consciente de la sostenibilidad y la responsabilidad social. La sostenibilidad es un aspecto crítico en el entorno empresarial

actual, y la IA ofrece herramientas valiosas para promover prácticas sostenibles que generen valor a largo plazo.

A lo largo de esta investigación, se exploran los diversos aspectos de la transformación organizacional impulsada por IA, analizando tanto sus beneficios como los desafíos que plantea. La pregunta central que guía este estudio es: ¿de qué manera puede la IA ser integrada en la transformación organizacional para mejorar la eficiencia operativa y la cultura empresarial, mientras se abordan los desafíos éticos preservando los valores humanos en el entorno laboral? Esta pregunta es relevante no solo para comprender el impacto de la IA en la gestión organizacional, sino también para diseñar estrategias de implementación que equilibren los beneficios tecnológicos con la responsabilidad ética y social.

Para responder a esta pregunta, se utiliza una metodología de investigación documental, basada en la revisión de literatura académica y científica sobre el tema. La revisión documental permite contextualizar la transformación organizacional impulsada por la IA desde una perspectiva teórica y empírica, analizando estudios previos y casos de éxito en los que se han implementado tecnologías de IA. Se prioriza la consulta de artículos publicados entre 2019 y 2024, en plataformas académicas como Google Scholar y Scielo, lo que garantiza una perspectiva actualizada sobre las tendencias y desafíos en la adopción de IA en el ámbito empresarial.

Este enfoque metodológico permite no solo analizar los beneficios de la IA, sino también explorar las barreras y riesgos que su implementación implica para las organizaciones. En particular, se examina cómo la IA influye en la eficiencia operativa, el liderazgo y la cultura organizacional, así como los dilemas éticos que surgen de su uso. En este sentido, el artículo se estructura en cuatro secciones principales: (1)

Eficiencia operativa e innovación; (2) Transformación en el liderazgo y la cultura organizacional; (3) Desafíos éticos de la implementación de IA; y (4) Perspectivas futuras y sostenibilidad.

En síntesis, la IA representa tanto una oportunidad como un desafío para las organizaciones. Si bien su capacidad para mejorar la eficiencia operativa y optimizar la toma de decisiones es innegable, su implementación también plantea desafíos éticos y sociales que deben ser abordados con responsabilidad. Este estudio se propone analizar críticamente estos aspectos, ofreciendo una visión integral sobre el impacto de la IA en la transformación organizacional. La integración exitosa de IA en las empresas dependerá de la capacidad de los líderes para gestionar el cambio de manera ética, promoviendo una cultura organizacional que valore tanto la innovación como el respeto por los valores humanos y la cohesión social. Este equilibrio entre tecnología y ética es fundamental para garantizar una implementación sostenible de la IA, que contribuya al desarrollo de organizaciones inteligentes y responsables en un mundo cada vez más digital y conectado.

Desarrollo

La inteligencia artificial (IA) se ha convertido en una herramienta esencial para la mejora de la eficiencia operativa en muchas organizaciones. Esta tecnología permite automatizar procesos complejos y tareas repetitivas, optimizando el uso de recursos humanos y materiales. La IA puede analizar grandes volúmenes de datos y ofrecer insights en tiempo real, lo que es particularmente útil en sectores como la logística, el comercio electrónico, la manufactura y los servicios financieros. Amazon y Siemens, por ejemplo, han utilizado IA para optimizar sus cadenas de suministro, reducir tiempos de espera y minimizar errores logísticos (Alegre et al., 2023).

Además, la IA se aplica en la toma de decisiones estratégicas, proporcionando a los líderes empresariales información detallada y precisa para evaluar riesgos y diseñar estrategias comerciales. Según Cano Bustamante y Molina Viafara (2023), el uso de IA en la alta gerencia no solo optimiza la productividad, sino que también mejora la precisión y rapidez en la toma de decisiones, lo cual es clave en entornos altamente competitivos. La automatización con IA permite a los gerentes y equipos enfocarse en la innovación y la estrategia en lugar de estar atados a tareas operativas repetitivas.

Si bien la automatización impulsada por IA genera ventajas en eficiencia, plantea interrogantes sobre la sostenibilidad laboral. Un efecto notable es el desplazamiento de empleos en sectores con tareas repetitivas, lo cual exacerba la desigualdad y puede desestabilizar el mercado laboral (Páez-Gabriunas et al., 2022). Para abordar esta problemática, las organizaciones y gobiernos deben invertir en programas de reentrenamiento y educación continua. Esto no solo facilita la transición de los empleados hacia roles de mayor valor, sino que también contribuye a la sostenibilidad social de la organización, alineando el desarrollo tecnológico con la inclusión y equidad laboral (Rebollo y Ábalos, 2022).

El liderazgo dentro de las organizaciones también está experimentando un cambio fundamental con la implementación de IA. La transformación hacia un modelo de liderazgo colaborativo, donde las decisiones se toman con el apoyo de sistemas automatizados, requiere líderes que no solo dominen las habilidades técnicas, sino que también comprendan el impacto humano y cultural de la IA en sus equipos (Ledahawsky Astibia, 2022). Este tipo de liderazgo implica una reestructuración en las jerarquías tradicionales, promoviendo una mayor horizontalidad y

transparencia en los procesos de toma de decisiones.

Desde una perspectiva teórica, el modelo de cambio de Kurt Lewin, que comprende las etapas de descongelamiento, cambio y recongelamiento, resulta útil para entender el proceso de adaptación al cambio organizacional (Arroyo & Zambrano, 2024). El descongelamiento implica cuestionar las normas y prácticas establecidas, mientras que la etapa de cambio introduce nuevas formas de trabajar, en este caso mediante la integración de IA en los procesos organizativos. Finalmente, el recongelamiento estabiliza estos cambios, consolidando una cultura organizacional adaptativa.

La IA no solo redefine las prácticas operativas, sino también los valores culturales de una organización. A medida que las empresas adoptan modelos de liderazgo más horizontales, la cultura organizacional se transforma hacia una mentalidad de aprendizaje continuo y colaboración. Peter Senge, en su obra *La quinta disciplina*, enfatiza la importancia de crear organizaciones inteligentes que promuevan el aprendizaje y la adaptabilidad (Senge, 2012). Esta perspectiva es esencial para la implementación exitosa de la IA, ya que permite a las organizaciones adaptarse rápidamente a los cambios tecnológicos y maximizar los beneficios de la automatización sin comprometer la cohesión y el compromiso de los empleados.

La implementación de IA trae consigo importantes dilemas éticos, especialmente en lo referente a la deshumanización del trabajo, la privacidad de datos y el impacto en la estabilidad laboral. A medida que las organizaciones aumentan su dependencia de la IA, es crucial que establezcan políticas claras que prioricen la transparencia, la privacidad y el respeto por los valores humanos. López (2023) advierte que la falta de interacción humana, producto de la automatización,

puede afectar la cohesión del equipo y reducir la motivación de los empleados, lo que impacta negativamente en la cultura organizacional.

La IA requiere acceso a grandes cantidades de datos para funcionar eficazmente, lo que plantea riesgos significativos en términos de privacidad y gestión de información. La recopilación y uso de datos personales, si no se maneja con responsabilidad, puede vulnerar la privacidad de los empleados y clientes. En este sentido, el cumplimiento de regulaciones como el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) es esencial para garantizar el uso ético de la IA en las empresas (Salavarría y Bazurto, 2024). Las políticas de protección de datos deben ser rigurosas, y las organizaciones deben establecer mecanismos de transparencia y consentimiento informado para minimizar los riesgos.

El desplazamiento de trabajadores menos cualificados es otro desafío ético importante. Aunque la automatización puede mejorar la eficiencia, también plantea la amenaza de un aumento en el desempleo en tareas rutinarias, lo que agrava la desigualdad en el mercado laboral. Para mitigar este efecto, es necesario que las empresas desarrollen políticas de reentrenamiento que permitan a los empleados adaptarse a nuevas funciones y desarrollar habilidades digitales. Según Torres (2019), las estrategias de implementación de IA deben incluir la capacitación continua de los empleados para reducir la resistencia al cambio y fortalecer la cohesión organizacional.

A pesar de los desafíos, la IA sigue siendo un motor potente para la innovación y la competitividad en el entorno empresarial. Su capacidad para automatizar procesos y optimizar la toma de decisiones abre nuevas oportunidades para la innovación en productos, servicios y modelos de negocio. La IA permite a las empresas responder rápidamente a cambios en el mercado, lo que

es fundamental en un entorno globalizado y altamente competitivo.

Empresas como IBM y Microsoft están utilizando IA para crear soluciones innovadoras que aborden necesidades emergentes en la atención al cliente, la personalización de servicios y la eficiencia operativa. IBM, por ejemplo, ha desarrollado IA que facilita la interacción entre humanos y sistemas digitales, mejorando la experiencia del cliente y aumentando la satisfacción (Decodificado, 2024).

La IA permite a las organizaciones adoptar una estrategia de diferenciación, creando servicios personalizados y experiencias únicas para los clientes. Este enfoque proporciona una ventaja competitiva que es difícil de replicar, ya que combina datos y tecnología para satisfacer de manera efectiva las necesidades del cliente. En esta línea, Salavarría y Bazurto (2024) argumentan que la IA debe ser vista no solo como una herramienta operativa, sino también como una fuente de ventaja estratégica que permite a las empresas mantenerse relevantes en el mercado global.

Ahora bien, el futuro de la IA en las organizaciones parece estar orientado hacia la creación de empresas inteligentes que prioricen tanto la eficiencia como la responsabilidad social. Esto implica un enfoque equilibrado que integre innovación tecnológica con responsabilidad ética, donde la IA sea una herramienta que potencie el talento humano sin reemplazarlo. Las organizaciones que adopten esta visión podrán construir una ventaja competitiva sostenible en el largo plazo, alineando sus objetivos con las expectativas sociales y los valores humanos.

Desde otro punto de vista, se observa como la implementación responsable de IA requiere de un marco de gobernanza que regule el uso de tecnología de manera ética. Esto incluye la creación de comités éticos dentro de las

organizaciones, así como el establecimiento de políticas claras de transparencia y responsabilidad.

LedahawskyAstibia (2022) sugiere que una gobernanza ética de la IA es esencial para construir una cultura de confianza y sostenibilidad en el entorno organizacional.

En última instancia, el éxito de la IA en las organizaciones dependerá de su capacidad para complementar y potenciar el talento humano. Las empresas deben adoptar un enfoque de desarrollo de habilidades y competencias que permita a los empleados aprovechar las capacidades de la IA y, al mismo tiempo, conservar el control sobre los procesos críticos. Según Senge (2012), las organizaciones deben promover una cultura de aprendizaje y adaptación que fomente la colaboración entre humanos y sistemas de IA, creando un entorno donde la tecnología impulse el crecimiento sin comprometer los valores y la cohesión social.

Dentro de este contexto, se tiene que, la inteligencia artificial posee el potencial de transformar radicalmente el entorno organizacional, impulsando tanto la eficiencia operativa como la innovación. Sin embargo, para maximizar estos beneficios, las organizaciones deben adoptar un enfoque ético y responsable, que priorice tanto la inclusión de los empleados como la protección de los valores humanos. Esto implica un compromiso con la formación continua, la protección de datos y la adopción de políticas de liderazgo colaborativo.

En síntesis, la integración de IA en las empresas debe ser gestionada cuidadosamente para equilibrar la eficiencia tecnológica con el bienestar social. Este enfoque equilibrado permitirá a las organizaciones aprovechar las ventajas de la IA sin comprometer los principios éticos, garantizando un entorno laboral inclusivo y respetuoso en un mundo cada vez más digital.

Conclusión

La inteligencia artificial (IA) ha emergido como una de las herramientas más poderosas y transformadoras del siglo XXI en el ámbito organizacional. Al integrarse en una variedad de funciones empresariales, la IA no solo ha mejorado la eficiencia operativa y optimizado la toma de decisiones, sino que también ha redefinido el liderazgo, la cultura organizacional y los modelos de trabajo. No obstante, este proceso de transformación implica desafíos complejos, tanto en términos de gestión como en el plano ético. A través de este análisis, se ha comprobado que, si bien la IA es un componente clave para el desarrollo y competitividad de las empresas, su implementación debe gestionarse de forma equilibrada para maximizar los beneficios tecnológicos sin comprometer los valores humanos y la sostenibilidad organizacional.

La primera área clave en la que la IA impacta de manera significativa es la eficiencia operativa. Los algoritmos de IA y las técnicas de aprendizaje automático han permitido a las empresas mejorar sus procesos, optimizar cadenas de suministro y reducir tiempos de respuesta. Empresas como Amazon y Siemens han logrado obtener ventajas competitivas significativas mediante la implementación de IA para la gestión de inventarios, la logística y el análisis predictivo de demanda (Alegre et al., 2023). Esta capacidad de responder rápidamente a las necesidades del mercado y de anticiparse a los cambios ha sido fundamental para la supervivencia de las empresas en un entorno globalizado y competitivo.

Sin embargo, los beneficios de la IA en la eficiencia operativa traen consigo ciertos riesgos y desafíos. Uno de los problemas más críticos es el desplazamiento de empleos en sectores de baja cualificación, especialmente en áreas donde las tareas pueden automatizarse fácilmente. Este fenómeno de sustitución de

mano de obra humana por tecnología no solo afecta a los trabajadores en términos de estabilidad laboral, sino que también plantea un desafío para la cohesión social y la equidad en el mercado laboral (Páez-Gabriunas et al., 2022). En respuesta a estos efectos negativos, se destaca la importancia de que las organizaciones inviertan en programas de reentrenamiento y educación continua, que permitan a los empleados adquirir nuevas habilidades y adaptarse a las exigencias de un entorno digital en constante evolución. Esta política de reentrenamiento no solo contribuye al bienestar de los empleados, sino que también garantiza la sostenibilidad de la organización, al promover una fuerza laboral capaz de adaptarse a las demandas tecnológicas.

En cuanto a la transformación del liderazgo y la cultura organizacional, la IA ha impulsado un cambio en el paradigma tradicional de liderazgo. En lugar de estructuras jerárquicas rígidas, la IA promueve modelos de liderazgo más horizontales y colaborativos, en los que los líderes actúan como facilitadores del cambio y coordinadores de procesos, en lugar de ejercer un control absoluto. Este tipo de liderazgo basado en datos permite a los líderes tomar decisiones más informadas y, al mismo tiempo, reducir el margen de error en la toma de decisiones (LedahawskyAstibia, 2022). Este cambio hacia un liderazgo respaldado por tecnología exige que los líderes desarrollen habilidades digitales y una mentalidad de aprendizaje continuo, que les permita adaptarse y aprovechar las oportunidades que la IA ofrece para la toma de decisiones.

Si bien, este nuevo estilo de liderazgo plantea ciertos desafíos, especialmente en lo que respecta a la resistencia al cambio; a medida que la IA redefine las relaciones y roles en la organización, algunos empleados pueden percibir la

tecnología como una amenaza a su estabilidad laboral y a la interacción humana en el trabajo. Para superar esta resistencia, es fundamental que las organizaciones promuevan una cultura de aprendizaje y adaptación, que incluya a los empleados en el proceso de transformación y fomente una mentalidad de innovación y flexibilidad. Esto permite no solo una transición más fluida hacia un entorno digital, sino también la creación de un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan valorados y motivados a contribuir al desarrollo de la organización.

Otro aspecto fundamental abordado en este análisis es el impacto ético de la IA en las organizaciones. La recopilación masiva de datos y el uso intensivo de algoritmos plantean importantes desafíos en términos de privacidad y seguridad de la información. La IA, en su capacidad para analizar y gestionar grandes volúmenes de datos personales, podría poner en riesgo la privacidad de los empleados y clientes si no se manejan con responsabilidad y transparencia. En este sentido, es crucial que las organizaciones adopten políticas de protección de datos rigurosas, que respeten la privacidad y que se alineen con regulaciones como el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) en Europa (López, 2023). La adopción de normas éticas y transparentes en el uso de datos no solo es un requisito legal, sino también un aspecto fundamental para construir la confianza y lealtad tanto de los empleados como de los clientes.

La ética en la implementación de IA también se extiende a la inclusión y equidad en el uso de la tecnología. El diseño y uso de algoritmos que tomen decisiones autónomas deben ser monitoreados para evitar sesgos y discriminación en los procesos de selección de personal, evaluaciones de desempeño o asignación de beneficios. La transparencia y la gobernanza ética son esenciales para garantizar que la IA se utilice de

manera justa y equitativa, promoviendo una cultura organizacional inclusiva y respetuosa. Salavarría y Bazurto (2024) argumentan que la implementación de IA en las organizaciones debe ir acompañada de un marco de gobernanza que regule su uso y establezca límites claros, evitando prácticas que puedan dañar la equidad o la dignidad de los empleados.

El análisis también revela que la IA es un impulsor clave para la innovación y sostenibilidad en las organizaciones. La capacidad de la IA para optimizar el uso de recursos y reducir el impacto ambiental es especialmente relevante en un contexto de creciente preocupación por el cambio climático y la sostenibilidad. En sectores como la energía, la IA permite a las empresas reducir el desperdicio y mejorar la eficiencia en el uso de recursos naturales, contribuyendo a prácticas empresariales más sostenibles y responsables. Esta orientación hacia la sostenibilidad no solo responde a las expectativas de los consumidores y reguladores, sino que también es un factor diferenciador que puede mejorar la reputación de la empresa y su posición en el mercado global.

A medida que las organizaciones avanzan en la adopción de IA, es fundamental que desarrollen una visión a largo plazo sobre el papel de esta tecnología en su estrategia de crecimiento. La IA tiene el potencial de transformar profundamente las organizaciones, pero su integración exitosa requiere una gestión cuidadosa que equilibre la eficiencia tecnológica con la responsabilidad social y ética. Para lograr este equilibrio, es necesario que los líderes empresariales adopten un enfoque de innovación responsable, en el que la IA sea utilizada como una herramienta que potencie el talento humano y fomente un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.

En términos de perspectivas futuras, la IA seguirá

evolucionando y desempeñará un papel cada vez más importante en el desarrollo organizacional. Las organizaciones que logren implementar IA de manera ética y responsable estarán mejor posicionadas para enfrentar los desafíos del futuro y para construir una ventaja competitiva sostenible en el largo plazo. Este enfoque de integración ética y equilibrada de IA permitirá a las organizaciones maximizar sus beneficios, mientras mantienen un compromiso con los valores humanos y la responsabilidad social.

En síntesis, la inteligencia artificial ha demostrado ser una herramienta transformadora para las organizaciones, proporcionando beneficios significativos en eficiencia, innovación y sostenibilidad. Sin embargo, su implementación también plantea desafíos que van más allá de la tecnología, afectando la estructura, cultura y ética de las organizaciones. La clave para aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece la IA radica en su implementación estratégica y ética. Solo mediante un enfoque equilibrado, que valore tanto los beneficios operativos como los principios humanos, podrán las organizaciones garantizar un entorno laboral inclusivo y respetuoso que fomente el bienestar de sus empleados mientras maximiza su potencial competitivo en el mercado global.

En última instancia, la IA debe ser vista no solo como un medio para alcanzar la eficiencia operativa, sino también como una oportunidad para construir organizaciones más fuertes, éticas y adaptativas en un mundo en constante cambio. La responsabilidad en su uso y la promoción de una cultura de aprendizaje continuo y respeto por la dignidad humana son esenciales para el desarrollo sostenible y el éxito organizacional en la era digital. Así, la IA puede convertirse en una herramienta que no solo maximice el rendimiento

empresarial, sino que también contribuya al bienestar social y al desarrollo humano.

Referencias

Alegre, L. R. R., Calderón-De-Los-Ríos, H., Hurtado-Zamora, M. M., & Ocaña-Rodríguez, Á. W. (2023). Inteligencia artificial en la gestión organizacional: Impacto y realidad latinoamericana. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 8(1), 226-241. https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2782

Arroyo Tovar, R., Zambrano Cancañón, C. E. (2024). Cambio organizacional sostenible: Con metodologías ágiles y pensamiento Lean. Colombia: Ecoe Ediciones.

Cano Bustamante, E., & Molina Viafara, S. M. (2023). Cómo la inteligencia artificial impulsa la eficiencia y la productividad en la alta gerencia. https://hdl.handle.net/10901/27083

Decodificado, E. (2024). RayKurzweil Decodificado - Explora La Mente Del Visionario Experto En Tecnologia. (n.p.): Exito Decodificado.

LedahawskyAstibia, M. (2022). Transformación digital y su impacto en el rendimiento laboral. http://hdl.handle.net/11531/68068

López, J. I. P. (2023). Inteligencia artificial y contratación laboral. Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS), (7), 186-205.

Páez-Gabriunas, I., Sanabria, M., Gauthier-Umaña, V., Méndez-Romero, R. A., & Rivera Virgüez, L. (Eds.). (2022). Transformación digital en las organizaciones. Editorial Universidad del Rosario. https://doi.org/10.12804/urosario9789587848366

Rebollo, P. A., Ábalos, E. M. (2022). Metodología de la Investigación/Recopilación. Argentina: Editorial Autores de Argentina.

Russell, S., &Norvig, P. (2020). Inteligencia Artificial: Un enfoque moderno (2da ed.) Pearson.https://luismejias21.wordpress.com/wpcontent/uploads/2017/09/inteligencia-artificial-un-

enfoque-moderno-stuart-j-russell.pdf

Salavarría, S. P. V., &Bazurto, S. P. P. (2024). Inteligencia artificial en el desarrollo administrativo de la empresa moderna. Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS, 6(2), 264-282.

Senge, P. M. (2012). La quinta disciplina: cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. Ediciones Granica SA.

Torres, A. (2019). Estrategias para la implementación de IA en las organizaciones.

PRINCIPIOS DE LA TEORÍA HOLÍSTICA DE LA SALUD EN LOS FUNCIONARIOS POLICIALES

AUTORA:
GARCÍA SERY TERESA

Introducción

En la actualidad la concepción de lo Holismo ha estado de boga, sin embargo es un término que posee sus orígenes en la antigüedad. Es así como Aristóteles maneja uno de los principios básicos al afirmar que el todo es considerado como la unidad. La teoría holística se sustenta en principios entre los que destacan: el: principio de la unidad del holos, principio de universalidad, principio de unicidad, principio de identidad, principio de mismidad, principio de integralidad, principio de continuidad, principio del todo y del contexto, principio de relacionabilidad, principio del caos y principio del uno complejo.

En el campo de la salud el holismo se debe mencionar a KurtGoldstein quien trabaja en 1934 con el término en su libro *El organismo. Una aproximación holística de la biología*, donde presenta los vínculos entre el entre organismo, estímulos y órganos, como sustento de un proceso general e integrado. Es así como la salud holística debe estar presente en el ser humano, dado que para su desarrollo integral debe existir un equilibrio en lo físico, mental, espiritual y emocional. Esta postura es presentada de forma implícita por la Organización Mundial de la Salud en cuya la definición de salud en 1946 considera la integración de los elementos biopsicosocial cuando expresó que esta es "un estado completo de bienestar físico, bienestar mental y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades".

La medicina ha incluido estás concepciones y principios holísticos trasladándolo en terapias que consideran al paciente como un todo, donde se trabaja con la integración del

cuerpo, la mente y el alma del paciente, para promover la sanación que desemboque en la mejora de la calidad de vida por medio del control y mejora de dolencias y efectos de patologías usualmente de enfermedades crónicas. Bajo esta perspectiva se considera la salud como un todo, no es suficiente tratar farmacológicamente la enfermedad si esta no va acompañada por un cambio en la forma de vida, actitudes y emociones. De allí que en el contexto que nos ocupa como lo es el policial, los funcionarios presentan una diversidad de patologías como resultado de enfermedades ocupacionales o crónicas producto de su labor de seguridad o malas rutinas. En tanto la sanación debe incluir un proceso reflexivo, individual e integral donde la salud debe ser vista como un todo, dado que es el resultado de poner en marcha cambios que van desde la forma de vida, alimentación, elementos emocionales y medicina preventiva .

Objetivo del Estudio

Describir los sustentos y principios de la teoría holística presentes en la salud para los funcionarios policiales

Metodología del Estudio

El siguiente artículo se sustenta metodológicamente en la investigación documental que discurre en estrategias para indicar una temática dentro de un contexto. Al respecto Gómez (2011) presenta tres aspectos que justifican su utilización, inicialmente involucra un enfoque constructivista para interpretar la realidad, ya que se busca comprender ydarle sentido a la información encontrada. El segundo elemento es el inductivo pues pretende establecer la relación entre la teoría y la realidad. Y como última característica se tiene el ideográfico donde el tema que se aborda es singular que dista de generalizaciones.

DESARROLLO

El Holismo

Se comenzará por definir el Holismo, el vocablo proviene del griego holos (todo, total, entero) más el sufijo "ismo", que remite a una doctrina, filosofía o corriente de pensamiento. Así, el holismo se entiende como "doctrina del todo" o "doctrina de la totalidad". Además *oloz* es todo, entero, completo. (Ferrater, 1994). Koestler (1998) presenta que el término holón, del griego holos=todo, con el sufijo ON que, como en las palabras protón o neutrón, significa partícula o parte.

Para la Real Academia Española, holismo, es una doctrina que promueve la concepción de cada realidad como un todo, distinto de la suma de las partes que lo componen. El término fue presentado por JanSmuts en su libro Holismo y evolución (1926), quien lo define como el "sistema mayor a la suma de las partes". El autor plantea que la totalidad funciona como un sistema con la conjunción de las partes.

Lo holístico tiene su raíz etimológica holos, "todo", "entero", "completo", refiere y da cuenta de un modo de considerar la realidad, primariamente como totalidades, "todos" , estructuras cuyos elementos o miembros se encuentran funcionalmente relacionados entre sí (Cerda, 1998). Es decir que el holismo es considerado como la visión global de un sistema que dista de la fragmentación de sus componentes, es así como en dicho sistema los elementos que lo conforman se relacionan entre sí.

En tal sentido el pensamiento holísta ha estado presente como una comprensión filosófica, donde la visión universal de la realidad prevalece por encima de las particularidades que lo integran. Es así como para Aristóteles el todo es considerado como la unidad. Al hacer referencia al holismo en la salud se debe mencionar a

KurtGoldstein quien trabaja con el término a la biología y medicina publicando en 1934 su libro *El organismo. Una aproximación holística de la biología*. En este presenta los vínculos entre el entre organismo, estímulos y órganos, como sustento de un proceso general e integrado. En el marco de lo planteado Barrera (2000) afirma que "la comprensión de los procesos, situaciones o contextos ha de ocurrir desde el holos, ya que en su dinamismo, en las relaciones, en los eventos, surge nueva sinergia, ocurren nuevas relaciones y se generan nuevos acontecimientos" (p.3).

La salud y el Holismo

El ser humano es holístico, su cuerpo y su mente funcionan como todo. Es así como en cada persona debe existir un equilibrio en lo físico, mental, espiritual y emocional. El balance entre estas cuatro dimensiones se ve reflejado en el comportamiento y el desarrollo de las actividades diarias. Entonces para garantizar un adecuado desenvolvimiento en la vida, debe existir un equilibrio físico y mental. Por tanto al "fallar" algunas de estas funciones el desarrollo de las acciones de cada persona se ve reflejado en sus deberes, compromisos, planes o deseos. La concepción del holismo en la salud se refiere desde la antigüedad cuando los curanderos a través de rituales buscaban el equilibrio entre la parte corporal y espiritual de las personas enfermas. Sin embargo con el correr del tiempo estas prácticas han buscado alternativas desde la integración de lo biológico, mental y espiritual.

Esta postura de la salud es formalizada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) cuando en 1946 la define como "un estado completo de bienestar físico, bienestar mental y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades". Es propicio resaltar que bajo esta concepción del organismo le

imprime un matiz holístico, cuando no circunscribe la salud sólo a la parte biológica sino que la unifica con un bienestar que alcanza lo físico mental y social, presentando una noción del término desde lo biopsicosocial.

Al respecto Barrios Cisneros (2013) habla del empoderamiento de la salud, cuando lo define como "un proceso previsivo por medio del cual la persona desarrolla su conocimiento y toma consciencia plena de cómo aplicar con sabiduría el método de la salud holística para fomentar su coherencia funcional, bienestar y prosperidad" (p.1). El mencionado actor afirma además que la persona tratada debe ser considerada como un "… ser humano que tiene en su interior todo el poder y la voluntad de hacerse consciente de que es el único total y completamente responsable de su vida y si desea disfrutar de una mejor calidad de vida y salud…" (p.1).Esta concepción integrativa traslada la salud más allá de lo biológico e incluye la concienciación holística del ser humano para lograr su desarrollo y funcionamiento pleno, añadiendo la importancia que posee que cada uno esté consciente y actué en función de ello.

De esta forma Barrios Cisneros (2013) habla que dicho empoderamiento al ser basado en el desarrollo integral de cada persona debe considerar algunos elementos propios como lo son: el auto amor, la evolución de consciencia, el estilo de vida saludable, la gerencia eficiente del proyecto de vida y el desarrollo de la espiritualidad. Es propicio relacionar estas características propias de la concientización de la salud desde el holismo con la realidad presente en los funcionarios, develando a partir de la experiencia como estos elementos no se encuentran presentes en los policías, por ejemplo se puede afirmar que

entre ellos existe distancia de llevar una vida saludable.

Asimismo el autor mencionado anteriormente presenta de la salud y enfermedad una postura interesante y a la vez reflexiva, viéndola la salud como el equilibrio una forma de crecimiento cuando declara que:

La salud es producto del grado de auto responsabilidad que aplica cada Ser humano en el mantenimiento del cuerpo y la mente como templos y vehículos de aprendizaje significativo del espíritu. Si no cuida su cuerpo y mente, donde y con qué calidad, podrá vivir. La enfermedad es un proceso reparador del organismo producto de la pérdida del equilibrio dinámico funcional, generado por creencias, pensamientos, sentimientos, decisiones y acciones o conductas autodestructivas." (Barrios Cisneros 2013, p.3)

Barrios Cisneros (2013) sintetiza los principios de la salud holística de forma reflexiva al expresar que se relaciona con las frustraciones y cargas no superadas en este sentido afirma:

Cuando el espíritu está reprimido, porque la mente no se ha liberado de códigos, conflictos o culpas del pasado, de la baja autoestima y de hábitos autodestructivos es el cuerpo que lo llora, por medio de la conducta, el síntoma o la enfermedad, pidiendo a gritos ayuda. La verdadera ayuda es interna y producto de la toma de consciencia del aprendizaje significativo que le aporta estos síntomas de desequilibrio funcional que se codifican como desdicha o enfermedad. (Barrios Cisneros, 2013, p.3)

Es propicio mencionar que la medicina ha operacionalizado la perspectiva holística como una rama, donde a través de terapias se considera al paciente como un todo, donde se abarcan muchos más aspectos que no considera la medicina

tradicional, dado que su postura se sustenta en la integración del cuerpo, la mente y el alma del paciente para promover la sanación usualmente por medio de terapias naturales. Algunas de estos métodos utilizados en la medicina holística pretenden mejorar la calidad de vida por medio del control y mejora de dolencias y efectos de patologías usualmente de enfermedades crónicas. Entre estas terapias se encuentran: la acupuntura, la musicoterapia, los masajes terapéuticos, la biorretralimentación, entre otras. Sin embargo, el objetivo del presente ensayo no es mostrar las diferentes terapias que se puedan aplicar en cada caso de acuerdo a la patología que trate, sino más bien describir los principios que sustentan este enfoque holístico en la salud trasladado al contexto de estudio que son los funcionarios policiales de la Comandancia General del Municipio Miranda del estado Falcón. Es propicio agregar que se ha podido evidenciar un variado número de casos donde los pacientes presentan enfermedades que pueden ser tratadas por medio de la medicina holística, pudiendo estas terapias mejorar la calidad de vida del funcionario y en consecuencia su rendimiento laboral. Desde esta perspectiva el tratamiento al paciente debe ser integral no delimitado sólo a la farmacología sino que debe considerar la psiquis de la persona. Es así como se debe agregar que la investigadora del presente artículo aparte de formar parte de las filas de POLIFALCÓN es médico por lo que la búsqueda de la salud para los policías resulta ser la principal misión profesional.

Principios del Holismo

Barrera Morales (2000) en su artículo titulado *Holística* presenta once (11) principios que son: principio de la unidad del holos, principio de universalidad, principio de unicidad, principio de identidad, principio de mismidad, principio

de integralidad, principio de continuidad, principio del todo y del contexto, principio de relacionabilidad, principio del caos y principio del uno complejo. En la descripción que a continuación se presenta se puede extrapolar la misma a los funcionarios policiales.

Principio de la unidad del holos.

La unidad del holos es fundamentada en la postura aristotélica donde se concibe la realidad como una unidad aunque emerja desde diferentes formas. En tal sentido la realidad puede ser comprendida desde diferentes ángulos dada la multiplicidad de factores existentes, sin embargo es interpretada como una misma dada la convergencia de sus elementos. El autor expresa "Las visiones dicotómicas, dialécticas y dualistas quedan aceptadas en nociones integradoras, las cuales propician una comprensión relacional de los procesos, independientemente de sus diversas manifestaciones" (Barrera Morales, 2000, p.13). Al apropiarnos de este principio en el contexto de estudio desde la experiencia de los funcionarios, en este caso sería los holos, cada uno posee una realidad que puede converger en elementos genéricos.

Principio de universalidad

La universalidad se presenta desde la visión y conocimiento de las diferentes dimensiones que emergen, estas se interconexionan como un todo. Barrera Morales (2000) afirma que "…constatan la existencia del gran tramado universal, el cual vincula energía con esfuerzo, intelecto con ejecución, teoría y praxis, en una comprensión que integra a unos y otros, en relaciones ciertas y paradójicas" (p.14). Es propicio mencionar que a pesar de las diferentes visiones que pueden tener las personas, en este caso los funcionarios, estas se interrelacionan es posturas genéricas.

Principio de unicidad

A pesar de la diversidad de opiniones las características de cada suceso o fenómeno poseen sus convergencias con sus particularidades. Cada elemento sean personas, situaciones o fenómeno poseen elementos similares pero nunca son los mismos. Al respeto el autor afirma que "Cada evento ocurre en sí mismo; es a su vez único, el evento en sí es similar a otros pero corresponde a uno sólo como tal" (Barrera Morales, 2000, p.14).

Principio de identidad

La identidad se basa en las características de las relaciones dentro de los contextos. Barrera Morales (2000) aclara que el "proceso relacional se desarrolla el principio de identidad, el cual basa su razón de ser en las relaciones. Cada ser es por lo que es por sus relaciones, dentro de contextos dinámicos y progresivos. De ahí que la noción de identidad también sea dinámica, evolutiva e integradora" (p.14)

Principio de mismidad

Para Barrera Morales (2000) este principio se desarrolla en el proceso de relacional de cada ser con su contexto donde emergen y se constituyen los elementos propios de sí mismo. Además agrega "La mismidad habla de la identidad consigo mismo, en el plano de las relaciones y del devenir" (p.14).

Principio de integralidad

Este principio se refiere a la concepción de una realidad compleja, dado que depende de una variedad de dimensiones y elementos que se unen en el contexto. "Los eventos se expresan de múltiples maneras porque éstos son expresión de variadas condiciones; las circunstancias se aprecian de forma heterogénea pues aluden a múltiples condiciones, factores y manifestaciones" (Barrera Morales, 2000, p.14).

Principio de continuidad

Este principio se refiere a la continuidad del conocimiento a pesar de la existencia de un punto de inicio y la presencia de barreras estas son solo elementos de crecimiento requeridos para la comprensión. Barrera Morales (2000) asevera que "El continuo no es lineal: es multidimensional, ocurre en diversas direcciones, es inmanente pero también es trascendente. El conocimiento es un continuo; lo entendido, … que se entiende pero fundamentalmente en el nuevo conocimiento que lo ya entendido permite entender" (p.15).

Principio del todo y del contexto

Se refiere a considerar en el contexto la totalidad de elementos existentes ya que afecta a las interacciones, estos define el todo. Es decir "La cultura, el lenguaje, los valores, las relaciones, son de contexto: surgen y se expresan a partir de múltiples interacciones, en el devenir y en la circunstancia" (Barrera Morales, 2000, p.16).

Principio de relacionabilidad

En el holismo este principio es fundamental dada la relación existente entre el todo y las partes. Es así como cada elemento está relacionado y estas vinculaciones son múltiples, y los eventos o fenómenos son el resultado de las interacciones. Barrera Morales (2000) afirma que "Los seres se determinan, se definen, justamente por la posibilidad de hacerlo en el contexto de las interacciones. De hecho, un ser que se aísla se frustra". (p.17)

Principio del caos

El caos posee diferentes connotaciones sin embargo en el campo del holismo hace referencia a la gama de posibilidades que se pueden presentar, dado que representa la multiplicidad de eventos, relaciones y expresiones. "El

caos, visto como contexto dinámico de múltiples interacciones abiertas, paradójicas, evidentes y trascendentes, matriz generador de ideas, de experiencias, de órdenes sociales y políticos, de estructuras y relaciones transitorias" (Barrera Morales, 2000, p.17)..

Principio del uno complejo

Se concibe con que cada evento o situación es permeado por sus manifestaciones y los distintos aspectos que lo caracterizan. Es así como ontológicamente la realidad es descrita como variada, es múltiple y relacional. Esta postura es sustentada por Morin cuando advierte que "la complejidad es, efectivamente, el tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares, que constituyen nuestro mundo fenoménico" (1998:32).

Consideraciones Finales

En el contexto de lo planteado el holismo se fundamenta en la aseveración de que la realidad es vista como un todo, donde desde la visión de la complejidad el todo es más que la suma de las partes. A pesar de la simplicidad del planteamiento, esta concepción es sustentada por una serie de principios. Por ejemplo el principio de la unidad del holos se considera las diferentes formas desde donde emerge la realidad; la universalidad complementa la anterior postura afirmando que diversidad de concepciones convergen en un todo; la unicidad afirma que a pesar de esta las diferentes percepciones cada una posee sus características propias complementada por el principio de identidad donde se relacionan dichas perspectivas por lo que es dinámica e integral. Todos estos sustentan el holismo como una postura filosófica teóricamente sólida que puede permear y

fundamentar prácticas en las diferentes disciplinas como es el caso de la medicina.

Es así como la salud es el resultado de un todo, esta posee un sinfín de elementos que incluyen elementos biológicos, emocionales y sociales, que van desde las genéticas hasta el estilo de vida. Ha de reflexionarse que cuando se presenta una patología que esta es tratada sólo desde el componente farmacológico y médico terapéutico, debe incluir cambios psíquicos y contextuales que el paciente le corresponde asumir para su cura. Toda persona debe estar consciente de la ella depende de las particularidades propias (unidad de los holos) pero a la vez esta convergen en elementos comunes (universalidad), que se relacionan dinámica e armónicamente (unicidad e identidad), esto por nombrar solo algunos principios.

En el contexto de estos planteamientos las enfermedades son el producto de las inadecuadas rutinas diarias, como tipo y hora de alimentación, falta de actividad física, estrés y hábitos personales impropios, dado que funcionamos como un todo. Tal es el caso de los policías que por la naturaleza propia de su labor muchos de estos componentes son descuidados frecuentemente. Es por ello que la enfermedad debe ser vista, como lo menciona Barrios Cisneros (2013) como un proceso reparador del organismo, donde el paciente, sea ciudadano común o funcionario policial, debe ir más allá de la reflexión y acompañar esta de transformaciones significativas en el estilo y forma de vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aristóteles (1992) Metafísica. Ediciones Universales. Bogotá, Colombia.

Ávila Meneses Nelson Ricardo (2009) Salud y educación holística. Una aproximación al

futuro trabajo de las ciencias de la salud. Revista TEORÍA Y PRAXIS INVESTIGATIVA, Volumen 4 - No. 1, Enero - Junio 2009 Centro de Investigación y Desarrollo • CID / Fundación Universitaria de Área Andina

Barrios Cisneros, Henry (2013) El método de la salud holista. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.educacionysaludholistica.org/wp-content/uploads/2015/01/METOD-DE-LA-SALUD-HOLISTICA.pdf

Barrera Morales Marcos Fidel (2000) La Holística. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.telurium.net/PDF/holistica.pdf

Alquilea (2023 ¿Qué es la salud holística? Disponible en: https://www.aquilea.com/blog/habitos-saludables/que-es-la-salud-holistica/#:~:text=La%20salud%20hol%C3%ADstica%20entiende%20que,ser%20humano%20tambi%C3%A9n%20lo%20estar%C3%A1.

Cerda E. Gamal A (1998) HOLISTICA: UNA LUZ VERTEBRADORA PARA EL CAMBIO Revista Estudios Pedagógicos, Nº 24, 1998, pp. 123-129, Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07051998000100010#:~:text=Kurt%20Goldstein%20va%20m%C3%A1s%20all%C3%A1,s%C3%B3lo%20en%20un%20sentido%20vitalista

Gómez, Luis (2011) Un Espacio Para La Investigación Documental. Revista Vanguardia Psicológica Clínica Teórica y Práctica- ISSN 2216-0701 Volumen 1, Número 2, octubre-marzo de 2011.Universidad Manuela Beltrán. Programa de Psicología, Bogotá D.C. Colombia. Disponible en: file:///C:/Users/Sery%20/Downloads/Dialnet-UnEspacioParaLaInvestigacionDocumental-4815129.pdf

Morin, Edgar: (1998) Introducción al pensamiento complejo. Gedisa. Barcelona, España.

GIRO HERMENÉUTICO GADAMERIANO COMO MÉTODO DE ABORDAJE PARA LA GERENCIA SOCIO-PRODUCTIVA

AUTORA:
GERALDO ANA

RESUMEN

Una Empresa de Producción Social es aquella que busca mantener un equilibrio entre la obtención de beneficios económicos y la responsabilidad social, así como tener un impacto positivo en las comunidades. Estas empresas tienen como objetivo fomentar el desarrollo sostenible y aportar al bienestar de la sociedad mediante la creación de empleos justo, la inclusión de grupos vulnerables y la implementación de prácticas empresariales éticas y sostenibles. Esto conlleva a que las Empresas Socio-Productivas que están inmersas en las Universidades Politécnicas Territoriales, pese al conocimiento científico de formación que se gestan en ellas, aún se encuentran inexpertos sobre cómo se deben gerenciar en un nuevo modelo de desarrollo económico y social, esto con base a información obtenida por informantes que laboran en estas organizaciones, por lo que se hace necesario abordarlas desde la hermenéutica a fin de poder develar una gerencia socio-productiva acorde a las necesidades del entorno. En ese sentido se tiene como propósito Interpretar la hermenéutica gadameriana como método de abordaje en la gerencia socio-productiva. A través de una metodología de investigación documental bibliográfica, se utilizó el análisis de contenido y uso de mapas mentales. Concluyendo que el método hermenéutico gadameriano como abordaje en la gerencia socio-productiva conlleva a la reflexión sobre los procesos y procedimientos que se deben llevar a nivel gerencial, tomando en cuenta el conocimiento propio conjugado con el conocimiento científico y legal que le permita operar eficientemente.

Descriptores: Hermenéutica, gerencia, socio-productividad.

ABSTRACT

A Social Production Company is one that seeks to maintain a balance between obtaining economic benefits and social responsibility, as well as having a positive impact on communities. These companies aim to promote sustainable development and contribute to the well-being of society through the creation of fair jobs, the inclusion of vulnerable groups and the implementation of ethical and sustainable business practices. This means that the Socio-Productive Companies that are immersed in the Territorial Polytechnic Universities, despite the scientific knowledge of training that is developed in them, are still inexperienced in how they should be managed in a new model of economic and social development, this based on information obtained by informants who work in these organizations, so it is necessary to address them from hermeneutics in order to reveal a socio-productive management according to the needs of the environment. In this sense, the purpose is to interpret Gadamerian hermeneutics as an approach method in socio-productive management. Through a bibliographic documentary research methodology, content analysis and use of mental maps were used. Concluding that the Gadamerian hermeneutic method as an approach in socio-productive management leads to reflection on the processes and procedures that must be carried out at the managerial level, taking into account own knowledge combined with scientific and legal knowledge that allows it to operate efficiently.

Descriptors: Hermeneutics, management, socio-productivity.

Introducción

Una Empresa Socio-Productiva o también llamada Empresa de Producción Social es aquella que busca equilibrar la generación de beneficios económicos con la responsabilidad social y el impacto positivo en la comunidad. Estas operan con el objeto de promover el desarrollo sostenible y contribuir al bienestar de la sociedad a través de la generación de empleo digno, la inclusión de grupos vulnerables y la implementación de prácticas empresariales éticas y sostenibles, sirviendo como agentes de cambio positivo en la sociedad.

En este sentido, las Empresas Socio-Productivas que están inmersas en las Universidades Politécnicas Territoriales, pese al conocimiento científico de formación que se gestan en ellas, aún se encuentran inexpertos sobre cómo se deben gerenciar en un nuevo modelo de desarrollo económico y social, por lo que constituyen un capital mixto entre lo que son los recursos que aporta la universidad y lo que dichas empresas puedan generar a lo largo de su productividad. Organizacionalmente hablando no están debidamente estructuradas, existe un desface en cómo debe ser representada dentro del organigrama de la universidad, así como en la de cada empresa y con sus respectivas líneas o unidades de producción.

Ahora bien, para el desarrollo de la investigacióncomo es la gerencia socio-productiva en las empresas que se desenvuelven en las universidades politécnicas territoriales, se busca considerara la hermenéutica como la vía expedita de abordaje de investigación, en virtud a su condición multifacética, lo cual, a la vez permite la inclusión de la intersubjetividad como herramienta de análisis, admite el carácter de rigurosidad necesaria en los procesos de

comprensión, interpretación y aplicación. Para Gadamer (1998)

"es la herramienta de acceso al fenómeno de la comprensión y de la correcta interpretación de lo comprendido... comprender e interpretar textos no es sólo una instancia científica, sino que pertenece con toda evidencia a la experiencia humana en el mundo" (p.23).

En el presente artículo, se pretende interpretar desde la comprensión los diferentes puntos de vista de los precursores de la hermenéutica, partiendo por Husserl, Heidegger, Echeveria, Ricour hasta llegar a Gadamer. Por lo que me pregunto ¿Sera el método hermenéutico gadameriano la opción más idónea para abordar la gerencia socio-productiva? Para dar respuesta a esta pregunta me planteo el siguiente propósito Interpretar la hermenéutica gadameriana como método de abordaje en la gerencia socio-productiva.

Origen de la hermenéutica

La presente investigación se basa en un estudio de la hermenéutica y esta proviene del vocablo griego hermeneia que significa el acto de la interpretación. Desde sus orígenes, la hermenéutica se transformó en la base de la intelectualidad cristiana; ya que, a partir de ésta, se realizaron y se realizan en gran medida el análisis de textos bíblicos. Pueden distinguirse originariamente dos escuelas hermenéuticas, la primera de ellas es la Escuela de Alejandría con un fuerte carácter especulativo filosófico; y, la segunda, corresponde a la Escuela de Antioquia caracterizada por el énfasis gramatical contextual utilizado en sus análisis. La distinción entre ambas está determinada por la mayor o menor acentuación depositada en la literalidad de los textos bíblicos (Giannini 1998:100).

Si bien, la hermenéutica fue considerada desde sus inicios como base para el desarrollo del conocimiento teológico, más tarde se apreció la utilidad que prestaría a las ciencias sociales, sobre todo por la necesidad de reconocer al historicismo como elemento fundamental para el "desarrollo" de las sociedades. Sin embargo, para llegar a esta situación se pasó por una serie de momentos al interior de la misma hermenéutica. Así podemos apreciar autores como Schleiermacher, Dilthey, Heidegger, Gadamer, entre otros.

Autores como Echeverría y Coreth, coinciden en señalar que Schleiermacher (1768-1834) puede ser considerado el padre de la hermenéutica moderna. Para él, la hermenéutica debe ser entendida como el arte del entendimiento, a partir del diálogo. En palabras de Echeverría (1997) "el verdadero punto de partida de la hermenéutica, según Schleirmacher, arranca de la pregunta ¿cómo una expresión, sea está escrita o hablada, es entendida? La situación propia del entendimiento es la de una relación dialogal, donde hay alguien que habla, que construye una frase para expresar un sentido, y donde hay alguien que escucha. Este último recibe un conjunto de palabras para, súbitamente, a través de un misterioso proceso, adivinar su sentido" (p.219).

Dicha lectura de la obra de Schleiermacher, puede ser complementada a partir de la consideración del elemento histórico como aspecto significativo para la comprensión. Así, Coreth (1972), sostiene que el autor en cuestión define hermenéutica como "reconstrucción histórica y adivinatoria, objetiva y subjetiva de un discurso dado" (p.32).

Por otra parte, Dilthey (1833-1911), sostiene, en palabras de Giannini (1998) que " imaginar es interpretar comprensivamente y comprender será el mecanismo

para percibir la intención ajena" (p.309). Esto trae consigo la incorporación de aspectos internos del sujeto para un mejor análisis; así, para acercarnos más fielmente a su intención deben ser considerados los elementos pertenecientes a la dimensión valorativa del sujeto. En este sentido, para poder interpretar comprensivamente se requiere el esfuerzo por reconstruir todo lo que rodea a este sujeto, lo cual es imposible. El reconocimiento de esta imposibilidad de reconstrucción holística, supone reconocer que es el intérprete y el propio contexto de él, es el que condiciona en alguna medida el sentido y utilidad del texto producido por ese otro.

Así, la hermenéutica puede ser asumida a través de un método dialéctico que incorpora al texto y al lector en un permanente proceso de apertura y reconocimiento. En este sentido, el texto ha de ser asumido en el proceso de interpretación de discurso en un sentido permanente; lo que permite homologarlo, desde el pensamiento de Zemelman (1992) con la realidad; ya que, desde la perspectiva de él, ésta para ser captada ha de ser concebida como un proceso inacabado, y especialmente en permanente proceso de construcción. Por otra parte, y a modo de complemento, Ricoeur (1998) sostiene que: "En la medida que el acto de leer es la contraparte del acto de escribir, la dialéctica del acontecimiento y el sentido tan esencial a la estructura del discurso (.) genera en la lectura una dialéctica correlativa entre el acto de entender o la comprensión (.) y la explicación". (p.83)

En este escenario, de basta complejidad, texto e intérprete deben ser reconocidos como dos horizontes, que incorporan la dimensión de los prejuicios como elemento transversal a toda "acción interpretativa". Por ello se asume que el sentido no pertenece en términos puros, sino que más bien existe en un escenario de pertenencia.

Mirado desde esta perspectiva el sentido cobra dinamismo, por cuanto puede cambiar en función de la conciencia histórica de quien desea comprender (Gadamer).

Echeverría (1997)"El sentido no acaba nunca; se reorganiza una y otra vez; se vuelve a tejer de distinto modo. Todo ello en virtud de la movilidad de la distancia temporal, que la conciencia asume, aunque no para reducirla, sino sólo como la demora irremisible de su plenitud" (p.244). En gran medida, acá se expresa un elemento fundamental respecto a la necesidad de "fundar" un modelo de análisis hermenéutico, en procura de ser objetivado para ser validado. Puesto que el comprender implica "reconocer que nuestras pre-opiniones determinan nuestra comprensión. Comprender implica proyectar mantos de sentido, fundados en nuestras pre-opiniones, sobre aquello que procuramos comprender" (p.245).

A modo de síntesis, y utilizando las palabras de Toledo (1997), lo fundamental en el trabajo hermenéutico está en asumir que:

"El referente es la existencia y la coexistencia de los otros que se da externamente, a través de señales sensibles; en función de las cuales y mediante una metodología interpretativa se busca traspasar la barrera exterior sensible de acceder a su interioridad, esto es: a su significado; así queda descrita la esencial actitud frente a las cosas humanas que, condensada en el término griego hermeneuein alude a desentrañar o desvelar; dicha actitud ha dado lugar a una teoría y práctica de la interpretación conocida con el nombre de hermenéutica ". (p.205)

En este sentido, la hermenéutica, o más bien, quien la utilice deberá procurar comprender los textos a partir del ejercicio interpretativo intencional y contextual. Dicho proceso

supone desarrollar la inteligibilidad del discurso contenido en el texto; en gran medida se trata de traspasar las fronteras contenidas en la "física de la palabra" para lograr la captación del sentido de éstas en tanto plasmadas en un papel. Razón por la que durante el proceso de investigación en cuanto a las Empresas de Producción Social busco interpretar el ser y hacer como praxís laboral desde lo gerencial y socio-productivo desde la visión de los actores sociales que allí intervienen, así como los están fuera de ella pero que, guardan relación con las misma y que poseen amplio conocimiento en materia de gerencia y productividad desde el ámbito social.

El tercer autor, considerado como fundamental es Hans-Georg Gadamer. Quien, siguiendo a Heidegger, enfatiza en el aspecto ontológico de y en la hermenéutica, como sostiene "el ser del hombre reside en comprender". Esto requiere del reconocimiento de un sujeto consciente y por tanto con capacidad de reconocer su historicidad. En palabras de Echeverría: " por lo tanto la conciencia esta mediatizada históricamente. Es la historia quien otorga finitud a la conciencia por ser algo dado. Eso dado, aunque parcialmente es el sentido."

Lo expuesto conlleva asumir la influencia del presente en el proceso de interpretación-comprensión; es así como Gadamer (1999) sostiene que el sentido del texto le pertenece a él, pero además a quien procura comprenderlo. (p.244). Esta situación puede presentarse aun con mayor claridad al parafrasear nuevamente a Gadamer (1999) puesto que: "en general podrá decirse que ya la experiencia del choque con un texto -bien porque en principio no da sentido, bien porque su sentido no concuerda con nuestras propias expectativas- es lo que nos hace detenernos y atender a la posibilidad de una

diferencia en el uso del lenguaje". (p.334)

Construir un Círculo Hermenéutico implica, en primer lugar, la disposición del sujeto intérprete a la acción de comunicación, aprestado del componente teórico necesario para desentrañar los significados que el sujeto interpretado, a través del texto, le ofrece, como único elemento de pre - comprensión de su subjetividad. En segundo lugar, la rigurosidad metodológica que el acto de interpretación requiere, adecuando temporalidad y contexto socio-cultural y respetando el formato semántico que exhibe el texto; y, en tercer lugar, la capacidad de discurrir diádicamente en la construcción de discursos en y sobre la pragmática del horizonte que une al hermeneuta, como aplicante y al texto, como situación de faticidad apropiada. A continuación, la explanación de cada momento de "El Círculo" según Gadamer y Habermas:

La Comprensión

Para Gadamer (1998), es el paso inicial del Círculo Hermenéutico (Véase gráfico 1), que se apoya en construcciones - proyectos, elaborados a partir de fuentes originarias, anticipados por el hermeneuta y constatadas en el mundo de la vida. Así, a partir de la elaboración de construcciones - proyectos, que he denominado "ideas fuerza", se ha anticipado la comprensión, en un procedimiento previo de aplicación de la comprensión de los textos originarios para legitimar la consistencia de los asertos e iniciar el proceso de tránsito del círculo: traspolando las ideas - proyectos al todo teórico y trayendo el todo a los segmentos teóricos específicos de análisis.

En tal sentido, se diseña un "Círculo Hermenéutico" que Gadamer explica como el movimiento de la comprensión que va del todo a la parte y de

la parte al todo en el que teje el discurso a partir de la comprensión analítica. Aclara el autor en su exposición: El análisis comprensivo de las fuentes y su interconexión con las localidades problemáticas que permitirá hacer congruente el hilo discursivo, en el razonamiento interpretativo y de aplicación de los contenidos a obtenerse (p.360).

Para Habermas (1984), la comprensión es explicación semántica del sentido superficialmente supuesto, la cual aprehende los hechos sociales descriptivamente (p.178). En este sentido, enfatiza la importancia del análisis semántico del discurso, adentrándose en la estructura profunda del mismo, superando la aparente informatividad de la descripción de estructura superficial de los hechos.

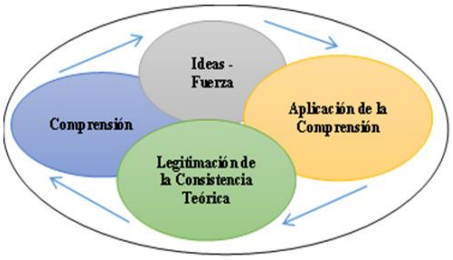


Gráfico 1. El Círculo Hermenéutico
Fuente: Gadamer, 1998.

La Interpretación

La interpretación funde lo aspirado por el intérprete y lo ofrecido significativamente por el texto o el acto humano. En este sentido, Gadamer alude a una suerte de condición ubicua del intérprete sobre el interlocutor, es decir, coloca en la subjetividad razonablemente crítica del intérprete, la responsabilidad de la interpretación, cuando aclara que el trabajo de éste no es simplemente reproducir lo que dice en realidad el interlocutor, sino que tiene que hacer valer su opinión de la manera que le parezca necesaria, teniendo en cuenta la autenticidad de la situación dialógica en que sólo él se encuentra como conocedor del lenguaje de las dos partes (p. 379). Habermas

(1984), desde esta perspectiva, establece la mediación entre el intérprete y su subjetividad, su riqueza interior, su pensamiento, con aquello que se apropia al interpretar un texto determinado al estar interesado en el mismo. Así, el investigador interpreta al comprender, cuando se aproxima, se involucra teóricamente y explícita las situaciones.

La Aplicación

Gadamer (1998) la considera como un momento del proceso hermenéutico tan esencial e integral como la comprensión y la interpretación; Habermas puntualiza que la validez de los enunciados hermenéuticos sólo es posible comprobarla en el correspondiente marco del saber práctico, no técnicamente utilizable, sino preñado de consecuencias para la práctica de la vida (p.247). Es por ello que la faticidad es el reflejo de validación de los enunciados interpretados al dibujar nuevos horizontes desde lo ya construido hacia lo construible en una relación de apropiación discursiva entre el hermeneuta y el objeto del conocimiento.

Esta preocupación interesa a Gadamer, para quien la aplicación no quiere decir aplicación ulterior de una generalidad dada, comprendida primero en sí misma a un caso concreto; ella es más bien la primera verdadera comprensión de la generalidad que cada texto dado viene a ser para nosotros: La comprensión es una forma de efecto, y se sabe a sí misma como efectuar (p.414). Como forma de efecto, la aplicación, en tanto comprensión de una generalidad, como horizonte último, y luego de comprendido el soporte teórico e interpretado sobre la faticidad del mundo de la vida, devendrá la construcción teórica.

Niveles de análisis en el círculo hermenéutico

Vernant (s-f) distingue tres niveles de análisis que permean el Círculo y le dan consistencia al trabajo de interpretación: formal (que se dirige hacia el orden narrativo y la lógica de lo narrado en el texto), semántico (que aplica en la significación del texto, discerniendo relaciones de oposición y homología) y socio-cultural (que contempla la función social del hecho narrado en el texto en un contexto cultural dado y, en un sentido amplio, el imaginario que sustenta a la cosmovisión del sujeto que es interpretado en su expresión textual). Obsérvese, en el gráfico 2 1a ideación de la relación imbricada entre los niveles de análisis y el mundo de la vida.

Gráfico 2. La imbricación entre los niveles de análisis y el mundo de la vida. Fuente: Gadamer, 1998.

A continuación, se explican los tres niveles con mayor profundidad.

√ **Análisis formal:** Se trata de aprehender el corpus narrativo en su primer formato, de la manera en que se presenta a la comprensión. Se comprende la composición del texto, las relaciones y conexiones en el tiempo de lo narrado y los lazos efectúales.

√ **Análisis semántico:** Se trata en este nivel de abordar el texto (Gráfico 1); a partir del análisis de estructura superficial de los elementos que intervienen en la narración (lugares, tiempos, objetos, agentes o sujetos, acciones y situaciones) y su contenido significante (el análisis de estructura profunda) estableciendo las redes interconectivas entre la estructura superficial del texto y su estructura profunda, descubriendo significados aparentemente ocultos en la semántica o gramática del texto, cuando se logra encontrar las implicaciones entre la gramática y los planos distintos de significaciones que oculta ésta.

√ **Análisis socio-cultural:** El Círculo ocupa el corpus del texto completamente cuando se sumerge en el ámbito contextual que entorna al ser - texto, explorando las condiciones socioculturales donde se produjo el relato, y armando categorialmente una plataforma que reúne dinámicas de pensamientos, marcos de organización sociocultural y la codificación de la realidad cultural comprendida e interpretada.

¿Cómo interpretar un texto por mediación hermenéutica?

Esto se puede realizar a través del abordaje del texto tal como se refleja en el grafico 3, donde se inicia con la sintaxis para luego buscar el sentido a la gramática del relato con el fin de darle lógica a la narración y buscar las conexiones temporales.

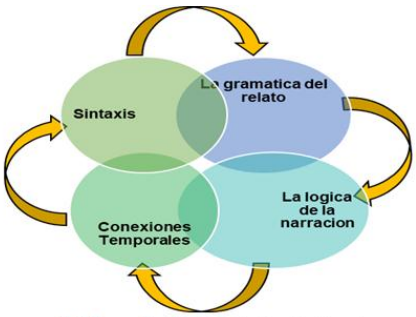


Gráfico 3. El abordaje del texto.
Fuente: Gadamer, 1998.

Construir un círculo hermenéutico de comprensión, interpretación y aplicación de información a partir del empleo de la técnica de Análisis de Contenido es tarea posterior al abordaje al que se someten las vías teóricas de análisis del objeto, a fin de compenetrar los horizontes discursivos entre la fuente informante y el hermeneuta.

De acuerdo a Le Boterf (1997), en esta etapa:

> ... se trata de pasar de un conocimiento cotidiano inmediato a un conocimiento científico y crítico, donde el investigador describe las relaciones, busca constantes y estructuras esenciales de los

> fenómenos y mediante una teorización intentará obtener una comprensión crítica de la realidad por medio de un trabajo de conceptualización y de análisis conceptual, donde se coincide la unidad de análisis con la unidad de sentido para conservar la autenticidad de los fragmentos (s - p).

Lo expuesto aplicado a la investigación se desarrolló mediante un proceso de abordaje donde se entrevisto en profundidad a los informantes claves sobre el tema gerencia socio-productiva con el fin de comprender para luego interpretar lo poco que desarrollan como praxis gerencial en las empresas de producción social, todo esto basado en abordajes de texto sobre lo que estos informantes expresaron para ser interpretados con el fin de develar una red categorial que permitió interpretar para generar teorías en materia de la categoría central de investigación, así como también sobre los hallazgos encontrados que dan pie al desarrollo de nuevas investigaciones.

Algunas técnicas de análisis de contenidos. La Interpretación desde el Q'análisis (Matrices Poliédricas y Mapas Conceptuales)

Estas son técnicas de análisis normalizadas (empleadas en la Universidad Javeriana) que permiten la organización categorial del texto, su interpretación y la generación de resultados de aplicación (Productos Concretos del Círculo Hermenéutico). Como estrategia de interpretación, permite organizar el conjunto de significados de los pensamientos, tanto de quien interpreta como de quien es interpretado. En esta técnica interesa más seguir la pista del sujeto que habla a través del texto, para inducir su razón envuelta en lengua; esto es, ideografía y características del sujeto que relata, a través de

sus huellas lingüísticas. La metodología del Q' análisis puede simplificarse como sigue:

1. Categorizar las relaciones encontradas en el círculo aplicado a los tres niveles de análisis.
2. Interpretación general de las categorías.
3. Construir una red interpretativa intercategorial, trazando líneas de tráfico entre las categorías.
4. Representar la red en una imagen o matriz poliédrica o mapa conceptual.

Conforme a los enunciados anteriores, el hermeneuta amplía consecutivamente la red, desarrollando la discusión que aplicará el conocimiento pre - comprendido e interpretado en la integración de los componentes de aplicación, para construir el nuevo horizonte discursivo. Se trata de trascender la red construida, dando el salto cualitativo que permitirá abrir el círculo a nuevas posibilidades de comprensión. El proceso se ilustra en el gráfico 4.

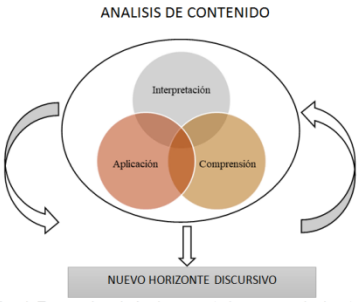


Gráfico 4. Trascender el círculo y construir un nuevo horizonte discursivo.
Fuente: Gadamer, 1998.

Paralelamente, y superando la pura descripción, en El Holograma (Gráfico 5) se trabaja con objetos y rasgos, intercambiando significaciones y perspectivas horizontales.

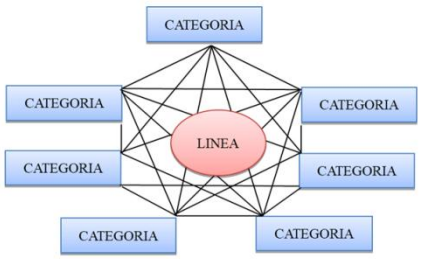


Gráfico 5. El Holograma.
Fuente: http://venus.javeriana.edu.co/qualitas/mayo97.html

Mapas Conceptuales

Son estrategias o insumos para el análisis, pues permiten representar un conjunto de significados conceptuales incluidos en una estructura de proposiciones, fotografiando el pensamiento del sujeto que habla en el relato y del sujeto que interpreta, "negociando" significados en el acto hermenéutico. En el mapa se organiza la información según la

relevancia y congruencia categorial, situando los más generales en la parte superior y los más específicos en la parte inferior. A medida que el mapa "crece" se abre más hacia el plano inferior. El tramado de red de relaciones se teje en la medida en que las categorías de análisis se subcategorizan y se codifican, según el criterio de inclusividad y la intención discursiva del hermeneuta.

Notas concluyentes: Sobre la validez o validación de la teoría

Respecto a la objetividad, discutida en la consideración de la Hermenéutica como dirección metodológica, Gadamer (1988) puntualiza la imposibilidad de obtención de un componente absolutamente objetivo del significado que parte de los significados, fundamentalmente de aquellos que salen de una condición de seres históricos. En virtud de ello, se adopta el principio de la inmanencia de validez de la teoría en su base más que en su expresión empírica, mediante la construcción de un Círculo Hermenéutico tentativo, que en el movimiento COMPRENSIÓN - INTERPRETACIÓN - APLICACIÓN - COMPRENSIÓN, toca los frentes de coherencia, comprensibilidad, congruencia discursiva, compenetración de horizontes en el análisis de los textos y prospectividad.

Métodos.

Esta investigación se justifica en lo cualitativo en función de las cualidades existente en las teorías de investigaciones documentales de otros investigadores en materia de hermenéutica gadameriana. La investigación cualitativa, trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. De aquí, que lo cualitativo (que es el todo integrado), se basa en la toma de muestras para llegar al por qué y el cómo de determinadas

situaciones, para ello se utilizó el análisis documental como técnica y como instrumento me base en la creación de mapas conceptuales que determina la ruta metodológica para el foco de la investigación en la tesis doctoral.

La investigación documental según Alfonso (1995), es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos. La investigación documental tiene la particularidad de utilizar como una fuente primaria de insumos, más no la única y exclusiva, el documento escrito en sus diferentes formas: documentos impresos, electrónicos y audiovisuales.

Resultados.

Enfoque de la investigación desde la hermenéutica

De esta perspectiva metodológica rescato los aportes más significativos para el diseño de la investigación, a través del siguiente gráfico.

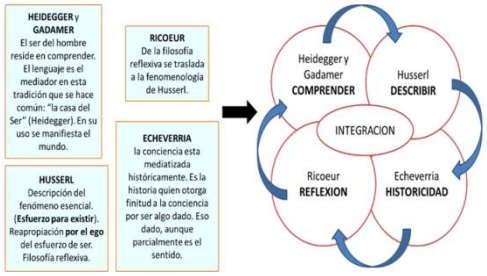


Gráfico 7. Enfoque de la investigación desde la Hermenéutica. Elaboración propia, 2024.

Las raíces filosóficas de la hermenéutica gadameriana vienen de la fenomenología husserliana la cual es reflexiva sobre el esfuerzo del ser por lo que busca su descripción, y por parte de la fenomenología heideggeriana es donde el hombre reside en comprender mediante el lenguaje mediador, es decir, un proceso dialógico que se manifiesta en el mundo.En cuanto a Echeverria busca ir hacia la historia como génesis de algo dado y lleva a relatar la historicidad como

experiencia significativa y en cuanto aRicoeur comparte las expresiones de Husserl y se traslada a esa fenomenológia pero en busca de un proceso más reflexivo sobre el ser y hacer.Todo esto como un todo integrado e hilvano.

Paradigma de la Investigación

Los paradigmas científicos han constituido a lo largo de la historia, la fuente fundamental explicativa por parte de la ciencia de los fenómenos y hechos que surgen por el constante devenir de las transformaciones, cambios y contradicciones de la realidad humana. En este sentido, la presente investigación se enfoca en el paradigma emergenteque Martínez (1997), señala como paradigma universal, el cual es un meta-sistema de referencia cuyo objetivo es guiar la interpretación de las interpretaciones y la explicación de las explicaciones; basándose en amplios postulados o principios básicos de apoyo, que evalúan la solidez de las reglas seguidas por nuestro propio pensamiento. (p.157)

Existe una diferencia muy notable entre el paradigma positivista cuantitativo y el cualitativo, donde el primero recoge y analiza datos cuantitativos sobre las variables y el segundo hace registro narrativo de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas o a profundidad, por esta razón esta investigación se enmarca dentro del paradigma cualitativo.

Tipo de Investigación

La investigación Cualitativa

Al respecto Pérez (1998) expresa que consiste en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables. Incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes,

creencias, pensamientos y reflexiones tal como son expresadas por ellos mismos y no como uno los describe. (p. 46).

La investigación cualitativa, trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. De aquí, que lo cualitativo (que es el todo integrado), se basa en la toma de muestras para llegar al porque y el cómo de determinadas situaciones.

Discusión.

Proceso de la investigación

Para dar respuesta a los propósitos de la investigación se desarrolló conjuntamente con los antecedentes el análisis de los referentes teóricos de la investigación, luego se planteó como enfoque investigativo la hermenéutica desde los postulados de Gadamer, Ricoeur y Echeverría, ahora expreso a través del siguiente gráfico la ruta metodológica que se debe desarrollara lo largo de la investigación.

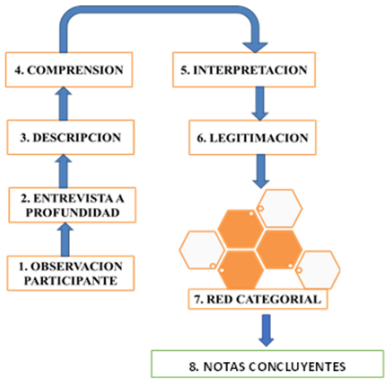


Gráfico 8. Ruta Metodológica de la Investigación
Elaboración propia, 2024.

Para el desarrollo de la investigación son dos las técnicas a implementar cada una con sus respectivos instrumentos de recolección de información, la observación participante que tiene elementos en común con la entrevista en profundidad. En este sentido, durante el periodo inicial, la recolección de datos se deja en un segundo plano, siendo prioritario el conocimiento de las personas y del lugar donde se va a realizar la investigación. Se puede decir que el investigador que utiliza cualquiera de las dos técnicas debe ir lentamente al comienzo,

formulando preguntas no directivas, estableciendo rapport y adaptándose a los participantes, antes que preocuparse de los objetivos de la investigación.

Sin embargo, la diferencia más importante entre ambas técnicas se refiere al contexto y situación donde se realizan. Mientras que los observadores participantes llevan a cabo sus estudios en el medio "natural", es decir, en el lugar donde se encuentran las personas observadas, las entrevistas se hacen en lugares especialmente preparados para ese fin.

1. **La Observación Participante:** Según Deslauliers (1991), la observación participante "es una técnica de investigación cualitativa, por la cual los investigadores reciben datos directos, sobre todo descriptivos, participando en la vida cotidiana del grupo, de una organización y de las personas que va a estudiar" (p.46). Tal como lo señala el autor, en la observación participante el observador llega a ser el principal instrumento de observación. De la misma manera en los postulados epistemológicos del paradigma interpretativo indicamos que el investigador está en condiciones de comprender el mundo social desde el interior porque el comparte la condición de los sujetos que observa. Esta técnica utilice como instrumento **Formato de la observación participante** según Cuevas (2009) citado por Hernández y otros (2010:414) señalan como investigadores debemos observar y anotar todo lo que consideramos pertinente y el formato puede ser tan simple como una hoja dividida en dos, un lado donde se registran las anotaciones descriptivas de la

observación y otra las interpretativas.

Como investigadoraal ser un actor social activo en la universidad, puedo acceder a las perspectivas de otros actores sociales, en el cual viven la misma realidad y están inmersos en situaciones similares. De esta forma la participación, es decir, la interacción observador-observado, está al servicio de la observación y tiene como objetivo recoger datos sobre las acciones, opiniones y perspectivas de los sujetos.

2. **La Entrevista en Profundidad:** Cuando se habla de métodos cualitativos uno de las técnicas que se utilizan es la entrevista, pero esta no es una entrevista con un instrumento estructurado, en este sentido, se habla de entrevista cualitativa o entrevista en profundidad, que según Buendía, Bravo y Hernández (1998), expresa que ésta técnica en conjunto con la observación participante, es una de la más utilizadas en la investigación cualitativa, dado a que la diferencias entre ambas es la artificialidad con la que se lleva a cabo la entrevista frente a los escenarios de observación. (p.275). La profundidad de la misma se hace a través de preguntas dirigidas a los actores sociales, donde se busca lo más resaltante y significativo para ellos y así descubrir acontecimientos y dimensiones subjetivas de las personas tales como son sus creencias, valores, pensamientos, sentimientos, emociones, etc, y que permita comprender la visión del mundo. Para esta técnica utilice dos instrumento los cuales son:

   - **Consentimiento Informado para el informante** que Vargas, L.; Flisser, A.; Kawa, S. (2007) citado por Mondragón, L (2009)

es un proceso, no solo un formato, que consiste en la manifestación expresa de una persona competente (cuya capacidad física, mental y moral le permite tomar una decisión) de participar en una investigación, en condiciones tales que pueda conocer los riesgos, beneficios, consecuencias o problemas que se puedan presentar durante el desarrollo de la investigación en la cual participar. (p.119). Este instrumento es de suma importancia porque me permitió como investigadora generar un compromiso bilateral como mis informantes claves donde a su vez se expresó las condiciones de la investigación y resguardo de sus identidades como informantes.

- **Guion para la entrevista** que Leon (2006) es una herramienta que permite realizar un trabajo reflexivo para la organización de los temas posibles que se abordaran en la entrevista. No constituye un protocolo estructurado de preguntas. Es una lista de tópicos y áreas generales, a partir de la cual se organizarán los temas sobre lo que se tratarán las preguntas (p.180). Este instrumento me permitió generar una guía con el fin de no dejar por fuera de la entrevista en

> profundidad ningún tema sobre las categorías de investigación.

En este orden de ideas, Buendía y otros, citado por Taylor y Bogdan (1994), expresa que la entrevista cualitativa aporta diferentes formulaciones, los cuales él lo diferencia en tres modalidades. 1. Historia de Vida o Autobiografía, donde el investigador busca conocer y aprender de las experiencias vividas por sus entrevistados; 2. El investigador busca en el entrevistado los acontecimientos y actividades que no se pueden observar directamente porque el entrevistado no solo revela su propio modo de ver las cosas, como las describe sino también como las ve su entorno, y 3. La finalidad de proporcionar un marco amplio de escenarios, situaciones y personas. Esta clasificación está guiada por el tipo de información que se centra. (p. 276).

En este sentido, en la investigación se tomará la entrevista en profundidad individual, porque permiten conocer las situaciones particulares de la cotidianidad que vive cada informante. Esta es la única forma de llegar a acceder a los diferentes patrones de cultura, dado a que se debe escuchar y observar lo que las personas dicen y hacen a partir del propio marco referencial que emplean los propios actores que son observados y entrevistados. Bonilla y Rodríguez (2007) expresa que este tipo de entrevista se centra en el conocimiento y opinión personal en la medida en que esta es representativa de su conocimiento cultural más amplio. Por esta razón, son el instrumento más adecuado cuando se han identificado a los actores sociales dentro de la comunidad los cuales son claves para la investigación. (p.163).

La aplicación de esta técnica será de forma abierta dejando espacio para que los informantes claves se expresen libremente todo lo que conocen con respecto al tema, es decir, se le

informara la razón de ser de la investigación, se realizaran preguntas que dieran paso a entretejer o hilvanar las respuestas según la perspectiva conceptual del fenómeno procurando no dejar incógnitas pendientes.

Informantes Claves:

Tomando en cuenta los postulados de Gadamer 1999 donde expresa que la fusión de horizontes en la relación sujeto, objeto, tiempo, es lo que permite llegar a la comprensión que lleva al conocimiento centrado en el Ser. Por tanto, los criterios que se toma para ser informante clave de la investigación es pertenecer a las Empresas Socio-Productivas de la UPT, sin importar el nivel jerárquico que ocupa dentro de la estructura, poseer conocimiento en el tema de investigación, experiencia en el área.

3. **Descripción:** Para lograr la descripción dentro de la ruta metodológica se procede a transcribir textualmente lo que expresen los informantes claves a través de la entrevista a profundidad utilizando un protocolo de entrevista con el propósito de conocer e identificar las categorías o los temas dentro de cada una las propiedades y atributos, para luego efectuar comparación constante entre lo aportado por el informante y lo establecido en el estado del arte del fenómeno estudiado, para así encontrar los hallazgos que permitan reducir la data en el proceso de comprensión.
4. **Comprensión:** De acuerdo con los postulados de Gadamer (1998) donde la comprensión analítica va en movimiento entre el todo de las partes y las partes del todo, es decir, se debe entender todo el contexto primero para luego entender cada segmento de ese todo (acá se utilizarán los cuadros de abordajes de los textos por pregunta). En

la investigación una vez transcripta la entrevista de cada informante clave durante el proceso de comprensión del todo se extraerá de cada uno los aspectos más resaltantes, es decir, extraer las categorías más comunes con fin de interpretarlos.

5. **Interpretación:** En concordancia con los postulados de Gadamer (1998) para una efectiva interpretación desde la hermenéutica se inicia con la gramática del relato con el fin de lograr la lógica de la narración para posteriormente efectuar conexiones temporales y obtener una sintaxis.
6. **Legitimación para la validez de la información:**En la investigación la objetividad, puntualiza la obtención de componentes absolutamente objetivo del significado de cada categoría extraída, la cual parte de los significados aportados por cada informante clave. En virtud de ello, se adopta el principio de validez de la teoría con base en su expresión empírica, mediante la construcción de un círculo hermenéutico tentativo, de descripción de la experiencia de cada informante, para reflexionar y luego comprender los hechos, todo esto en un proceso integrado que tocará los frentes de coherencia, congruencia discursiva, compenetración de horizontes en el análisis cada entrevista y la prospectividad futura.
7. **Red Categorial:** El proceso para la creación de la red se basará en las categorías que emerjan en las interpretaciones de cada informante clave con el fin de elaborar el mapa conceptual de acuerdo a los postulados de Gadamer 1998, para luego determinar su aplicación

en las empresas socio-productivas de la universidad.

8. **Notas Concluyentes:** Una vez elaborada la red categorial se procederá a relatar las conclusiones que surjandel todo el proceso de la ruta metodológica, cerrando así el proceso hermenéutico basado en los postulados de Gadamer 1998.

Reflexiones Finales.

Lo expuesto en el enfoque hermenéutico apreciando la experiencia de los diferentes autores del método como elemento fundante del proceso hermenéutico, se infiere que es un proceso integrado que desde el comprender, descubrir y reflexionar sobre la historicidad como fundamento ontológico que incorpora inevitablemente la dimensión temporal y con ello el reconocimiento histórico de esa experiencia. También permite captar la importancia a los elementos socioculturales que el autor o los autores otorgan al proceso de interpretación.

Aunque la hermenéutica pertenece al paradigma interpretativo, esto no quiere decir que no se develе alternativas de solución o cambio a los planteamientos que se presenten en una investigación, puesto que estas vienen dadas por parte de los mismos actores sociales los cuales son los agentes de cambio, que en este caso son los actores que intervienen en la gerencia socio-productiva de las empresas que se encuentran en las Universidades Politécnicas Territoriales y por ende revelan un interés particular por hacer funcionar eficientemente a la organización.

En ese sentido, aplicando las Fases del Giro Hermenéutico Gadameriano, en ese proceso de un devenir investigativo se podrá establecer las bases que dé solución a lo planteado en dicha organización, ya que, en esto se involucran el todo de las partes y la partes del todo tal

como lo reza los postulados gadamerianos.

El método hermenéutico gadameriano como abordaje en la gerencia socio-productiva conllevara a la reflexión sobre los procesos y procedimientos que se deben llevar a nivel gerencial, tomando en cuenta el conocimiento propio conjugado con el conocimiento científico y legal que le permita operar eficientemente.

Referencias.

Bertaux, D. (1993). *De la perspectiva de la historia de vida a la transformación de la práctica sociológica. En Marinas. J. y Satamaria. C. (eds), Historia oral: métodos y experiencias.*Madrid. Editorial Debate.

Bonilla, E y Rodríguez, P (2005*). Más Allá del Dilema de los Métodos. La investigación en Ciencias Sociales.* Grupo Editorial Norma.

Buendía, Bravo y Hernández (1998). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía.* Editorial McGraw-Hill. Interamericana de España, S.A.U.

Coreth, E (1972) *Cuestiones Fundamentales de Hermenéutica.* España: Editorial Herder.

Deslaulier, J.P. (1991). *Recherche Qualitative. Guide Practique*. Quebec: McGraw-Hill.

Dilthey, W. (1833-1911). Introducción a las Ciencias del Espíritu. Madrid: Alianza.

Echeverría, R (1997). *El Búho de Minerva.*Santiago: Ed. Dolmen.

Ferrarotti, F. (1993). *Sobre la autonomía del método biográfico. En Marinas. J. y Satamaria. C. (eds), Historia oral: métodos y experiencias.*Madrid. Editorial Debate.

Gadamer, H. (1988). *Verdad y Método. Fundamentos de una hermenéutica filosófica.* Salamanca, España.

Gadamer, H. (1998). *Verdad y Método II.*Disponible en: www.esnips.com/web/Linotipo.

Giannini, H (1998). *Breve Historia de la Filosofía.* Santiago: Ed. Universitaria.

Habermas, J. (1984). *El discurso filosófico de la Modernidad.* Madrid, Taurus.

Le Bortef, G. (1997). *Integración de las tecnologías hipertextuales multimediales a la investigación cualitativa, etnográfica.* Disponible en http://venus.javeriana.edu.co/qualitas/mayo97.html.

Martínez, M. (1997). *El Futuro de la Ciencia.* Revista Educación y ciencias Humanas. Año VIII. N. 14. Venezuela.

Piaget, J (1970) *"Problémes généraux de la recherche insterdisciplinare et mécanismes communs"* en UNESCO. Tendances principales de la recherche dans les sciences sociales et humaines. Premiére Partie: Sciences sociales. Paris: Unesco; Mouton: La Haye, p. 629-685. Traducido en PIAGET, Jean, Paul F. Lazersfeld, W.J.M. Mackenzie y otros. 1973. *Tendencias de la investigación en las ciencias sociales,* Madrid: Alianza/UNESCO, 633 p.

Perez, G (1998). *Investigación Cualitativa: retos e interrogantes.*Madrid: Editorial La Muralla.

Ricoeur, P. (1998), *"Discurso, metafísica y hermenéutica del sí-mismo"* en Anthropos.

Rusque, A.M. (2010). *De la Diversidad a la Unidad en la Investigación Cualitativa.*Editores Vadell hermanos.

Schlerimacher, F (1768-1834). *La Hermenéutica Metódica.* España. Prensas Universitarias.

Smith, A (1977). *Investigación sobre la Naturaleza y causas de la riqueza de las naciones.*Fondo de la Cultura Económica, México.

Taylor, S y Bodgan, R. (1994). *Introducción a los Métodos Cualitativos de la Investigación.* Ediciones Paides. Barcelona. Buenos Aires – México.

Toledo, U (1997). *"Giambatista Vico y la Hermenéutica Social"*. Cuadernos de Filosofía N° 15. Universidad de Concepción.

Vernant, J. (s-f). *Mito y sociedad en la Grecia antigua,* ed.cit. Disponible en http://www.uv.es/japastor/mitos/t-índice.htm.

Zemelman, H (1992). *Los horizontes de la razón. Uso crítico de la teoría*. Editorial el Hombre. Barcelona.

EL CLIMA ORGANZACIONAL COMO HERRAMIENTA CONVENIENTE DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

AUTORAS:

GÓMEZ ANAIS CRISTINA
MARTÍNEZ MARÍA VICTORIA
MIQUILENA RODRÍGUEZ LUZ MARÍA
GUTIÉRREZ SÁNCHEZ YAKELIN MARGOTH

RESUMEN

El clima organizacional, es un elemento indispensable en la vida de una organización, porque permite entender el ambiente de trabajo que viven los empleados así como sus motivaciones y comportamientos por alcanzar resultados positivos, por lo tanto, los integrantes de las instituciones de educación superior deben crear un ambiente agradable ya que de sus relaciones dependen la buena formación de ciudadanos capaces de afrontar los nuevos desafíos de la sociedad, en este sentido, considerar este elemento de gestión en la educación universitaria es parte fundamental de sus estrategias. El objetivo de este documento fue presentar reflexiones e interpretaciones sobre el clima organizacional como herramienta conveniente para una educación superior de calidad. La metodología utilizada fue la investigación documental, para ello se hizo una revisión de trabajos de investigación, artículos científicos que reposan en diversos repositorios electrónicos, y brindaron una amplia visión sobre la temática en estudio, como algunas definiciones claves del clima organizacional, enfoques, características, dimensiones, factores, el clima organizacional en las universidades y como agente eficiente, en función a diversos autores y la opinión de las investigadoras. Se concluye que el clima organizacional en las instituciones de educación superior es un elemento que tiene que ocupar un lugar prioritario de quienes las gestionan, sobre todo en la educación universitaria donde se busca formar profesionales en un

ambiente propicio, mediante la investigación cargados de valores así como de buenos principios.

Palabras claves: Clima organizacional, educación superior.

ASTRACT

The organizational climate is an indispensable element in the life of an organization, because it allows us to understand the work environment that employees experience as well as their motivations and behaviors to achieve positive results. Therefore, the members of higher education institutions must create a pleasant environment since the good training of citizens capable of facing the new challenges of society depends on their relationships. In this sense, considering this management element in university education is a fundamental part of its strategies. The objective of this document was to present reflections and interpretations on the organizational climate as a convenient tool for quality higher education. The methodology used was documentary research, for this a review of research works and scientific articles that reside in various repositories was carried out electronics, and provided a broad vision of the topic under study, such as some key definitions of the organizational climate, approaches, characteristics, dimensions, factors, the organizational climate in universities and as an efficient agent, based on various authors and the opinion of the researchers. It is concluded that the organizational climate in higher education institutions is an element that has to occupy a priority place for those who manage them, especially in university education where the aim is to train professionals in a favorable environment, through research loaded with values as well. as of good principles.

Keywords: Organizational climate, higher education.

INTRODUCCIÓN

La educación superior, se ha percibido como parte del proceso de formación formal del individuo, promueve en las personas entre otras cosas, el autodescubrimiento y aprendizaje sobre el mundo, fomenta el desarrollo personal y ayuda a las personas a ejercer un rol en la sociedad. Sin embargo, esta educación de hoy es más, es un compromiso para mejorar la sociedad, reforzando las comunidades y estimulando el progreso social. Esta realidad nos obliga a reconsiderar la misión de las instituciones de educación superior y el rol como educadores para construir un camino conjunto, que responda a estas nuevas necesidades.

Por lo antes mencionado, las instituciones de educación superior no deben limitarse a generar conocimientos disciplinares y desarrollar habilidades. Como parte de un sistema cultural más amplio, su rol es también el de enseñar, fomentar y desarrollar los valores morales y éticos requeridos por la sociedad. Las universidades deben preparar a futuros profesionales que deberían ser capaces de utilizar sus conocimientos no sólo en un contexto científico, tecnológico o económico, sino además poderlo aplicar a necesidades sociales y medioambientales para hacer del convivir, cooperación, integración socioafectivas una experiencia productiva en el hogar o trabajo donde pasamos más tiempo.

Significa entonces, que el sitio de trabajo de una persona, debe ser un lugar agradable, en el cual se respire paz, armonía, tranquilidad, unión y fraternidad, dando repuesta de esa manera a las necesidades afectivas que requiere una organización, en este caso el clima organizacional el elemento que da vida a las instituciones educativas por lo cual, Machado, Ávila (2019) establece que tiene un carácter

multifuncional y globalizador, en el cual muchos factores pueden ser agente determinante de la productividad, la eficiencia y la eficacia de los trabajadores que hacen vida en una institución.

Es por ello, que al ser el clima organizacional, clave para el convivir de los involucrados y la institución, en la cual se desarrolla indicando Campos, Paye y Arella (2012) que el mismo "se coloca como la base de la organización, las personas que la integran y cómo perciben la organización". Por lo cual esa concepción involucra diferentes las dimensiones organizacionales que posee la institución en el ámbito educativo las cuales integran: Ambiente físico, estructural, ambiente social, personal, y ambiente de comportamiento organizacional.

En este sentido, en las instituciones de educación superior, motivado a que el docente convive en la institución más tiempo junto a sus estudiantes, además de un colectivo que cumple funciones que el gerente debe coordinar y día a día, ese ambiente muchas veces se encuentra lleno de eventualidades originado por diversidad de criterios, se convierten estos en puntos neurálgico en el convivir de los que hacen vida en la institución, que en la mayoría de los casos pueden ser catalogados como rutinarias o frecuentes.

Por lo antes mencionado, el ambiente de trabajo donde se desenvuelven un conjunto de individuos, debe ser ideal y armónico para que generen satisfacción, motivación, buenas relaciones, compañerismo y productividad, en especial en las instituciones de educación superior donde el desempeño docente debe ir en función de una serie de actividades planificadas dirigidas a sus estudiantes, para un aprendizaje significativo, donde los conocimientos obtenidos sean en función de generar espacios acordes y llevaderos, capaces de utilizar los recursos que se tienen para un ambiente

favorables tolerantes, pacientes, dedicados, críticos constructivos, responsables sea lo mas acorde para liberar tensiones y buscar las soluciones a problemas cotidianos mediante un buen clima organizacional.

Es por ello que el presente estudio documental, busca analizar e interpretar al clima organizacional como herramienta conveniente en la educación superior, desde la revisión de documentos electrónicos, revistas, artículos científicos, trabajos de investigación, donde se encontraron diversos conceptos, características, enfoques, dimensiones sobre esta estrategia gerencial como lo es el clima organizacional en la educación universitaria y lo eficiente que es cuando es implementada de manera positiva, generando así mejor desempeño y ´productividad siendo un elemento que tiene que ocupar un lugar prioritario en la agenda de quienes la gestionan.

Marco Teórico Conceptual

El clima organizacional Solarte (2009)

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe tiene con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando el Clima Organizacional. Por ello, para que una persona pueda trabajar bien y ser más productiva debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella, lo cual confirma el principio de que "la gente feliz entrega mejores resultados", y es lo que se llama clima organizacional.

En este sentído, este concepto fue utilizado por primera vez en psicología industrial/organizacional por Gellerman en (1960). Y es tal vez por esa juventud que de su estudio no existe una unificación de definiciones y metodologías

que permitan elaborar una clara definición y distinción. Las descripciones varían desde factores organizacionales puramente objetivos, como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo, esto ha llevado a que los investigadores se hayan circunscrito más al aspecto metodológico que a la búsqueda de consenso en su definición, en sus orígenes teóricos, y en el papel que juega el clima en el desarrollo de la organización. En lo que sí se visualiza un consenso es en expresar que aspecto, tiene efectos sobre los resultados individuales debido a su impacto sobre el empleado, de acuerdo a su percepción.

Es de mencionar, que el clima organizacional, nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente. Méndez (2006) manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. Definiendo el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno.

Por lo antes expuesto, se puede decir que el clima organizacional es de vital importancia, debido a que es la herramienta de todo gerente debe de mantener de la mejor manera posible sobre todo en el área educativa, donde docentes, estudiantes, obreros y administrativo son un equipo,

cada uno con características, pensamientos, actitudes, dificultades y problemas distintos, además de cumplir con una función indispensable en l institución sobre todo universitaria, por lo tanto el comportamiento y apoyo de cada uno debe ser agradable para lograr cumplir con obtenidos planeados en la institución.

Tipos de clima organizacional. Sap (2021)

Existen diferentes tipos de clima organizacional dependiendo del enfoque que se aborde. Generalmente se clasifican en:

-**Orientado a las personas**: un clima organizacional enfocado en las personas es aquel que incluye un conjunto de valores y se preocupa por la responsabilidad de los resultados obtenidos por los empleados.

-**Orientado a resultados**: son aquellas empresas que tienen como principal objetivo refinar los procesos para obtener los mejores resultados posibles.

-**Orientado a la innovación**: este tipo de clima ocurre cuando se prioriza el tiempo y los esfuerzos en el desarrollo de herramientas y procesos nuevos e innovadores.

Enfoques del clima organizacional, Segredo (2011)

Se aprecian tendencias y regularidades especificadas de estudios en los que el clima organizacional se evidencia que existen tres enfoques o corrientes para su definición que están en dependencia de los aspectos que toman en cuenta los diferentes autores. Estos enfoques son: el estructuralista, el subjetivo y el de síntesis.

Donde en el enfoque estructuralista, se distinguen dos investigadores *Forehand* y *Gilmer* , los que definen el clima organizacional como "... el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de

otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman".

Por otro lado, el enfoque subjetivo, está representado por *Halpin* y *Crofts* que definieron el clima como "la opinión que el trabajador se forma de la organización". En el caso del enfoque de síntesis, es el más reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son *Litwin* y *Stringe*r, para ellos el clima es "el efecto subjetivo percibido del sistema, que forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, las creencias, los valores y la motivación de las personas que trabajan en una organización dada".

Es de acotar que, *Wather*, representante también del enfoque de síntesis, proporciona una definición que plantea sobre "el clima se forma de las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura". Alvares (2023). El elemento perceptual es la línea que se utiliza con mayor frecuencia por varios estudiosos del clima organizacional, entre ellos: Wather, Hall, Gibson, Litwin y Stringer, Brow y Moberg, Halpins y Crofts y más recientemente Goncalves y Segr edo Pérez.

La mayoría de los autores consultados concuerdan en que para realizar un estudio sobre clima organizacional es recomendable usar la técnica de *Litwin* y *Stringer*, ya que al hablar de percepciones se hace posible una medición a través de cuestionarios, técnica que permite obtener información directa. Por tanto, en función de

esta variedad de enfoques en el desarrollo de este tema se asume la definición de clima organizacional como aquel aspecto de gran importancia en cualquier organización sobre todo en las instituciones de educación superior ya que va permitir reflejar por parte de sus miembros las actitudes, valores, relaciones, conocimientos, trabajo, productividad, la cual se quiere través de la gestión y liderazgo sea de la mejor manera, se mantenga un ambiente saludable que se reflejara en una satisfacción y bienestar en el desempeño del personal.

De estas consideraciones se desprenden las diferentes definiciones de clima que se presentan a continuación.

Por su parte, Watters et al. citado en Dessler, (1976), define el término como "las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura." Watters y sus colaboradores identificaron cinco factores globales del clima: la estructura organizacional eficiente, autonomía de trabajo, supervisión rigurosa impersonal, ambiente abierto estimulante, y orientación centrada en el empleado.

Según Sudarsky (1977) el clima organizacional es un concepto integrado que permite determinar la manera como las políticas y prácticas administrativas, la tecnología, los procesos de toma de decisiones, etc., se traducen a través del clima y las motivaciones en el comportamiento de los equipos de trabajo y las personas que son influenciadas por ellas.

Álvarez (1995) define el clima organizacional como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y

organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y por lo tanto, en su creatividad y productividad.

Gonçalves (1997), considera que el clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento.

Chiavenato (2000), argumenta que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

Goncalves (2000), expone que los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos y dichos comportamientos inciden en la organización y en el clima, y así se completa el circuito.

El clima organizacional para García (2003), representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de variables o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras.

Las anteriores definiciones permiten establecer que el clima organizacional es la identificación de características que hacen los individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento y actuaciones en cualquier momento en el lugar del trabajo, lo que hace

necesario para su estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde la percepción del individuo dentro de su contexto organizacional es clave. Por lo tanto, para entender el clima de una organización es preciso comprender el comportamiento de las personas, la estructura de la organización y los procesos organizacionales.

Características del clima organizacional

-Es un concepto multidimensional: Es considerado un concepto en el cual las numerosas dimensiones que entran en juego pueden incluir el grado de conflicto, el estilo de liderazgo, la estructura de la autoridad y la naturaleza autónoma de la organización.

- Tiene una cualidad durable: se construye sobre un cierto período y es la representación de la cualidad perdurable del ambiente interno de la compañía, como es experimentado por los empleados.

- Es medible: Es un conjunto de propiedades que puede llegar a medirse por el instrumento adecuado.

- Es influenciado fuertemente por la estructura organizacional: Tiene que ver con el apoyo que los empleados sienten que reciben de la organización.

- Refleja el grado de motivación de los empleados: Tiene efectos positivos y negativos en el comportamiento de las personas en el espacio de trabajo, por lo que se relaciona con la calidad y sustentabilidad del trabajo.

Factores que influyen en el clima organizacional. Ortega (2009)

La teoría de los profesores Litwin y Stinger, establece nueve factores que a criterio de ellos, repercuten en la generación del Clima Organizacional, ellos son:

- **Estructura**: Hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel. Su fundamento tiene una relación directa con la composición orgánica, plasmada en el organigrama, y que comúnmente se conoce como Estructura Organizacional.

- **Responsabilidad**: Este aspecto necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores.

- **Recompensa**: ¿Qué se recibe a cambio del esfuerzo y dedicación y ante todo de los buenos resultados obtenidos en la realización del trabajo?

- **Desafío**: En la medida que la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un sano clima competitivo, necesario en toda organización.

- **Relaciones**: Estas se fundamentarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento y en base a la efectividad, productividad, utilidad, y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés, acoso laboral (mobbing) y otros

inconvenientes de este estilo.

- **Cooperación**: Está relacionado con el apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la empresa.

- **Estándares**: Un estándar, establece un parámetro o patrón que indica su alcance o cumplimiento. En la medida que los estándares sean fijados con sentido de racionalidad y ante todo de que puedan ser logrados sin exagerar los esfuerzos necesarios para ello, los miembros del grupo percibirán estos, con sentido de justicia o de equidad.

- **Conflicto**: El conflicto siempre será generado por las desavenencias entre los miembros de un grupo. Este sentimiento bien podrá ser generado por motivos diferentes: relacionados con el trabajo o bien con lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación con jefes o superiores.

- **Identidad**: Hoy día se lo conoce como Sentido de Pertenencia. Es el orgullo de pertenecer a la empresa y ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos para lograr los objetivos de la organización.

Es de mencionar, que haciendo otras revisiones se encontró que para Mejías, Reyes y Arzola (2006), el clima organizacional percibido por el personal de las instituciones de educación superior se puede dimensionar en tres (03) factores, la Gestión

Institucional, los Retos Personales y la Interacción entre esos dos factores; mientras que, para Martínez, Mapén & Ortega (2021), los factores que afectan en mayor proporción el clima organizacional son: el confort, la motivación, identidad, comunicación, estructura, toma de decisiones, liderazgo, recompensa, innovación y cooperación en la solución de conflictos. Bermúdez, Pedraza & Rincón (2015), a partir de la revisión de diferentes planteamientos teóricos respecto al clima organizacional en lo educativo, agruparon cuatro dimensiones: académica, socio-afectiva, administrativa y ética.

Además, Hernández, Garrido & Rico (2016), plantean tres (03) factores basados a su vez en los propuestos por Brunet (1987): Factores psicológicos individuales (Motivación intrínseca, Identidad, Autonomía), factores grupales (Trabajo en equipo, Apoyo, Administración del conflicto, Respeto, Percepción de la organización) y factores organizacionales (Objetivos: Visión, Estructura, Comunicación, Condiciones de trabajo, Innovación; Subjetivos: Reconocimiento, Salario, Capacitación y desarrollo, Promoción y carrera, Equidad, Presión). Mientras que Salazar, Peña, Ceja & Del Río (2015), proponen una estructura de dos categorías: Procesos organizacionales (Relaciones interpersonales, Cohesión de grupo, Trabajo en equipo, Calidad de vida laboral, Motivación) y Estructura organizacional (Políticas y reglamentación).

Las principales factores que influyen en el clima organizacional, basadas en la revisión documental, señaladas anteriormente por los diferentes autores toman en cuenta aspectos de acuerdo al tipo de organización existentes que pueden interferir en los miembros de una institución educativa, en este caso

universitaria estudiantes profesores, administrativo, obrero. Sabiendo que en dicho ambiente se puede percibir diferentes situaciones donde el clima puede cambiar e influir en el desempeño docente su trato, relaciones, comunicación, liderazgo, motivación, satisfacción, toma d decisiones, cumplimiento de actividades, socio afectivas y éticas en donde sus comportamientos, actitudes acciones ante tal situación tendrán resultados como consecuencias sobre la institución, por lo tanto como miembro activo se debe tener sentido de pertinencia y mantener un buen ambiente y evitar florecer cualquier factor negativo.

Educación Superior. Barriga (2016)

Las instituciones educativas superiores, son aquellas en las cuales se desarrollan organizaciones educativas que forman profesionales universitarios en diferentes áreas, los cuales al culminar sus estudios deban insertar al mercado laboral y se integren a la población económicamente activa. Es por ello que los docentes y la institución deben facilitar una formación basada en competencias, habilidades y destrezas para su desarrollo profesional. Siendo necesario para dicho fin, que exista un clima favorable a la función educativa que presta dicha institución.

Al respecto, Barriga (2026), Indica que la administración de una institución educativa, tiene que ser direccionada a la obtención de los fines educativos para la cual fue creada, procurando tener una calidad educativa, la cual se encuentre acompasada con la política educativa que emane del Estado docente.

Es por ello que, en una institución educativa, resulta de vital importancia el generar que el personal que presta sus servicios a la institución, al igual

que el personal en formación académica se vean identificados con el sentido de pertenencia, integración, identificación, colaboración, participación, afiliación, satisfacción, innovación entre otros actitudes, y conductas positivas, generando un clima institucional en el cual se sienta una atmosfera de convivencia, agradable y armoniosa, siendo agradable la estancia en la institución en el periodo de tiempo que en ella se encuentre.

Clima organizacional en las Universidades

El clima organizacional de la institución educativa se refiere a una serie de percepciones que pueden llegar a afectar el comportamiento y el rendimiento académico de sus integrantes. Hernández y Pozo (1999) afirman que en muchas ocasiones una manifestación del clima organizacional se puede ver reflejado en "la insatisfacción personal del estudiante, desmotivación e incluso baja autoestima ante la imposibilidad de concluir con éxito sus estudios" (p. 34). En el mismo sentido, Schneider (1975) refiere que debería existir una correlación entre las percepciones de los empleados y las de los clientes sobre el clima organizacional y que en la educación, los maestros y los alumnos deberían compartir expectativas frente a los procesos de enseñanza-aprendizaje, atención y cuidado.

La satisfacción del docente en el entorno laboral y su percepción de ese factor es proyectada hacia su quehacer, de acuerdo con Xiaofu y Qiwen (2007), la enseñanza se ve afectada por la percepción del clima, que incide a su vez en la calidad de la educación, la estabilidad emocional en la relación docente-estudiantes, así como su vivencia moral y salud mental. En términos de estos autores, la labor docente representa un alto grado de influencia dentro del clima organizacional de la

institución educativa y proponen cuatro dimensiones del clima organizacional: el administrativo, los procesos de enseñanza, los estudios y las relaciones interpersonales.

Dimensiones del clima Organizacional Universitario. Cañellas y Castellanos (2011)

Proponen tres dimensiones del clima organizacional: actitudinal, administrativo y pedagógico-curricular. La primera hace referencia a la disposición del personal, en todas las áreas de actividad y a todos los niveles de la organización, de asumir de manera decidida y permanente la promoción de mejoras en las actividades que desempeñan los miembros de la organización, incluye aspectos como liderazgo, disposición para la solución de problemas, creatividad, disciplina, solidaridad y sentido de pertenencia.

La segunda dimensión se refiere a la administración de los recursos materiales, financieros y humanos de que dispone la institución, se incorpora relaciones laborales, control escolar y cumplimiento de la normatividad. La tercera dimensión, pedagógico-curricular, abordar los procesos de enseñanza y de aprendizaje, como el desarrollo de las actividades académicas para atender los requerimientos de los planes y programas de estudio, las prácticas de enseñanza de los profesores y el rendimiento escolar de los estudiantes.

De lo antes expuesto, se entiende que el clima organizacional en las universidades como la percepción de los miembros de la comunidad educativa, estudiantes, profesores, directivos y administrativos referida a las dimensiones académica, socio-afectiva, administrativa y ética que convergen en el entorno de la institución e influyen sus acciones además sus comportamientos, conviene por tanto explorar

dichas dimensiones para lograr la mejor eficiencia y un trabajo en equipo donde prevalezca un buen liderazgo y por ende una gestión que permita que los miembros realicen su trabajo con satisfacción, gusto y vocación, circunstancia que influye en el ser y el hacer de cada uno de sus miembros, para consolidar imaginarios y percepciones que dan cuenta de la atmósfera de una institución.

El clima organizacional, eficiencia en las instituciones de educación superior

El fenómeno organizacional, es una necesidad de todos los profesionales que tengan alguna responsabilidad en el manejo de personas y recursos de la sociedad, en el cual el avance acelerado de la ciencia y la técnica hace que la sociedad moderna esté obligada a competir dentro de un mercado cuya dinámica está pautada fundamentalmente por el desarrollo.

Por tal motivo, las universidades deben enfrentar progresivas solicitudes de participación en una variedad de problemas que afectan a la sociedad y que seguramente serán cada vez superiores, ya que el mayor desafío de la universidad del futuro es su activa participación en la discusión de las grandes problemáticas sociales aportando investigaciones objetivas, identificando problemas y sugiriendo alternativas para superarlos.

Por ello, el clima organizacional le brinda vitalidad a los sistemas organizativos y permite una mayor productividad por su evidente vinculación con el recurso humano. En la actualidad este fenómeno se valora y ha tomado auge ante la necesidad de comprender todo lo que influye en el rendimiento de las personas, como condición ineludible en la obtención de la excelencia en el proceso del cambio y así lograr

una mayor eficiencia organizativa.

Por lo tanto, las instituciones de educación superior deben definir su misión de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de la sociedad, consciente de que la educación superior es esencial para que todo país o región alcance el nivel necesario de desarrollo económico y social sostenible y racional desde el punto de vista del medio ambiente, una creatividad cultural nutrida por un conocimiento y una mejor comprensión del patrimonio cultural, un nivel de vida más alto y la paz, la armonía internas e internacionales, fundamentada en los derechos humanos, la democracia, la tolerancia y el respeto mutuo.

En virtud de lo mencionado, en la conferencia Mundial sobre la Educación Superior, celebrada en París en octubre de (1998) se plantearon acciones prioritarias en el plano de los sistemas y las instituciones dentro de las cuales se encuentran: asegurar, especialmente en las universidades y en lo posible, que los miembros del cuerpo docente participen en actividades de enseñanza, investigación, dirección de estudiantes y dirección de asuntos institucionales; adoptar todas las medidas necesarias para reforzar el servicio que prestan a la comunidad, en particular sus actividades encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre y las enfermedades, por medio de un enfoque interdisciplinario y transdisciplinario aplicado al análisis de los desafíos, los problemas y los diversos temas.

En este sentido el clima organizacional en las instituciones de educación superior la eficiencia se precisa en cuanto al logro de los objetivos para los cuales se ha estructurado y depende fundamentalmente de los equipos humanos que la

conformen. Por lo tanto, constituye entonces un requisito indispensable estructurar los equipos de trabajo que funcionen para el logro de la productividad requerida por la institución a fin de alcanzar un progreso satisfactorio.

MÉTODO:

Se desarrolló una investigación documental, que Arias (2012), la define como "un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, critica e interpretación de datos secundarios, es decir los obtenidos y registrados por otros investigadores". Por lo tanto por ser una investigación documental se consultaron fuentes y documentos bibliógrafos de expertos en las temáticas como de trabajos de investigación, así como de artículos científicos que dan soporte teórico para el desarrollo de este trabajo, relacionados con el clima organizacional, y la educación universitaria. En tal sentido, se realizó el siguiente procedimiento:

- Arqueo de fuentes: se buscó todo el material posible y se seleccionó sobre el clima organizacional y la educación universitaria.

- Revisión: se descartó el material que no tenía relación para lograr el desarrollo de a investigación.

- Cotejo: en este apartado se comparo y se organizó el material encontrado a utilizar para tomar las citas textuales y referencias bibliográficas.

- Interpretación: se procedió a interpretar el material seleccionado para establecer las opiniones de las investigadoras en función del tema.

- Conclusiones: se establecen las conclusiones relacionadas con el tema.

RESULTADOS

Se presenta a continuación un cuadro de análisis, en el que se realizó una comparación de algunos trabajos relacionados con el tema de estudio.

ANÁLISIS

Denominación	**Autor/fecha**	**Objetivo**	**Tradición investigativa**	**Aporte a la nueva investigación**
Clima organizacional en la educación superior, Ecuador	Moreira (2016)	Valorar la importancia del clima organizacional en la formación de recursos humanos en la educación superior para el mejoramiento de su calidad académica.	Estudio descriptivo Correlacional	Permite identificar y establecer la necesidad de que exista un clima organizacional adecuado dentro de la educación superior, buscando siempre la comodidad y la buena organización de la institución.
El clima organizacional en las instituciones de educación superior: apuntes para su debate.	Viejó (2021)	Presentar algunas reflexiones para el debate de la importancia del clima organizacional en las instituciones de	Estudio Descriptivo Comparativo	Identifica definiciones claves del Clima Organizacional, sus dimensiones, sus características, las tendencias de investigación, y particularmente,

		educación superior.		su contextualización en el sector de instituciones de educación superior.
Satisfacción Laboral del Personal Docente y Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior	Rosales (2002)	Identificar las dimensiones de la Satisfacción Laboral, estratificadas por facultad, dedicación y género y del Clima Organizacional, y determinar la relación entre ellas.	Estudio descriptivo de campo ex post facto	Esta investigación permite comprobar que el desarrollo organizacional es fundamental para la eficacia y el logro de metas en común dentro de la educación ya que permite la estabilidad emocional y profesional del personal que lo conformen.
Correlación entra la satisfacción laboral y el clima organizacional en los empleados de la gerencia	Delgado (2016)	Señalar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral entre los trabajadores de la gerencia	Estudio cuantitativo diseño no experimental transversal.	Establece la importancia de las relaciones interpersonales y como estás son la base para el desarrollo y crecimiento de una institución.

regional de salud.		regional de salud.		
Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo en el personal directivo.	Hernández (2018)	Valorar la relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo directivo en el Colegio Público Benjamín Zelanda.	Investigación mixta cuantitativa con implicaciones cualitativas	Permite determinar la importancia que tiene el personal directivo y de cómo este debe de propiciar el clima organizacional dentro de la institución que lleva bajo su cargo.
El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente Reto de la función orientadora	Arenas (2017)	Analizar los factores del clima organizacional en el desempeño laboral de los del entes de la Unidad Educativa Mitisus, Municipio Cardenal Estado Mérida.	Investigación descripción de campo bajo el paradigma cuantitativo.	Se analiza la motivación como herramienta y punto fiscal del desarrollo y el éxito de una organización educativa.

DISCUSIÓN

El clima organizacional en las instituciones de educación superior, es un elemento que tiene que ocupar un lugar prioritario de quienes las gestionan, sobre todo en la educación universitaria donde se busca formar profesionales en un ambiente propicio, mediante la investigación cargados de valores así como de buenos principios. Tomando en cuenta las opiniones de diferentes autores como Moreira (2016) la cual señal que es de gran importancia el cambio organizacional en las instituciones de educación superior, como pilar Fundamental para el mejoramiento d ella calidad académica. Por lo tanto la gestión de la formación del recurso humano en estás instituciones es esencial para trazar estrategias y acciones pertinentes.

También Chiavenato (2000), cuando dice que el clima organizacional " son cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en el comportamiento de los empleados". Para alcanzar dicho cometido en lo que respecta en el ámbito universitario los docentes presentan un compromiso de procurar que sus estudiantes sean unos profesionales exitosos. Motivo por el cual buscan que el clima en la institución en la cual laboran sea agradable, razón por la cual procuran en lo posible cambiarlo, pero para conseguir ese logro debe haber un compromiso verdadero de todos los actores involucrados en la institución, especialmente de los directivos, quienes se suponen son los que llevan el liderazgo.

En este sentido, para lograr un buen clima organizacionallaboral se debe de tener claro hacia donde apunta la organización y hacia

donde están fijados los objetivos es decir, se debe de buscar siempre la forma de encontrar resultados positivos y concretos pero siempre teniendo en cuenta un buen manejo del recurso humano.

Por otro lado, Sánchez (2005), explica que la gestión universitaria influye en los individuos como parte indispensable de la estructura y su estado conductual repercutirá en el desarrollo de la institución, por lo que el colectivo educativo universitario docente, estudiantes administrativo y obreros nuestran día a día sus afectos, acciones, empatía inquietudes y percepciones dependiendo su accionar repercutirá en el ambiente, por lo que son transmitidos al grupo y de esta manera afectar positiva o negativamente en la convivencia e interrelaciones diarias así como en el desempeño laboral, de está manera desde la gerencia se debe tener control para que el ambiente y relaciones en el aula como en los pasillos fluya de la mejor manera ya que se trata de formar individuos críticos y constructivos de una sociedad.

Machado, Ávila (2019), establecen que el clima organizacional tiene un carácter multifuncional y globalizador en el cual, muchos factores pueden ser determinantes de la productividad eficiencia y eficacia de los trabajadores que hacen vida en una institución. Esos factores pueden ser motivación, liderazgo, toma de decisiones, comunicación, satisfacción, remuneración entre otras, lo que significa que el Clima organizacional es una buena herramienta para el vivir diario bien sea en el hogar, trabajo, comunidad donde hayan individuos compartiendo y que les afectan factores como señala Ortega (2009), que cada institución educativa sobre todo universitaria tomen en cuenta y que si existe algún descontrol, se aplique está estrategia como clave al cambio, ya que el buen

funcionamiento de las actividades dependen de las buenas relaciones y entendidos.

Por otro, se puede aceptar que cada integrante de una organización perciba y actúa en el medio que labora lo que involucra dimensiones que Cañellas y Castellanos (2001), señalan que lo físico, estructural, tanto social, personal y ambiente de comportamiento organizacional, indicando con esto que además de las relaciones entre el grupo también influye el modo como se encuentren la estructura color, ambientación, presentacion, recursos lo cual es importante ya que eso lleva al docente y estudiante a generar un aprendizaje acordé y de calidad como lo establece la ley, además de hacer sentir bien al colectivo educativo será propicio para la pertinencia laboral y por ende un buen desempeño propicio para el trabajo en equipo, colaboración, respeto, responsabilidad cooperación y ayuda mutua. De no se así habrá descontento, desmotivación, desacuerdos, deserción y abandono de las aulas lo que impedirá el alcance de los objetivos.

Sin duda alguna, después de analizar la información encontrada, sobre este aspecto principal sobre el clima organizacional como herramienta adecuada en la educación superior, es muy importante para toda institución conocer el ambiente laboral donde se trabaja y aplicarlo con mucho cuidado ya que la falta de motivación, autoestima, comunicación, satisfacción, decisión, dedicación genera ausentismo, abandono, mal trato y negación aceptar algún llamado, sobre todo en el proceso educativo docente alumno debe ser llevadero y sin conflictos ya que la deserción, abandono de carrera, falta de integración es muchas veces por la mala sintonía y desacuerdos que causa una mala formación.

Por tanto, promover la motivaciónen el personal estableciendo los canales pertinentes fomentando el trabajo en equipo la integración y participación activa de cada uno de los integrantes de la organización es propicio para un excelente clima laboral y buen desempeño para cumplir con los objetivos propuestos.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la revisión documental, existen muchas definiciones de clima organizacional, siendo el hombre el centro de estudio para que este elemento se convirtiera en una herramienta conveniente para generar un buen comportamiento y por ende acciones que se convertirán en un ambiente lleno de motivaciones producto de sus relaciones y trabajo. Además para entender el clima de una organización es preciso comprender el comportamiento de las personas, la estructura de la organización y los procesos organizacionales.

El ambiente de trabajo no solo es el espacio físico donde los empleados se desenvuelven profesionalmente y por lo cual reciben una recompensa monetaria. Por lo general, involucra otros factores relacionados con el lugar de empleo como la calidad del aire, el nivel de ruido o los beneficios adicionales que pueda generar su labor.

El clima organizacional se constituye en una valiosa herramienta diagnóstica para el cambio, en busca del logro de una mayor eficiencia en la institución, condición indispensable en la actualidad que apunten hacia un entorno productivo y diverso. Así, se podrá sembrar las raíces de un lugar exitoso basado en la creatividad y la innovación.

Los estudios del clima organizacional como herramienta fundamental en la educación superior permite

evidenciar las necesidades en relación con el futuro deseado dentro de la organización, haciéndonos ver las estrategias y acciones que se pueden tomar en cuenta para el mejorar el funcionamiento y la comodidad laboral del personal y por ende su desempeño.

En lo que respecta a la educación universitaria los docentes y la institución deben facilitar una formación basada en competencias, habilidades y destrezas para su desarrollo profesional. Siendo necesario para dicho fin, que exista un clima favorable a la función educativa que presta dicha institución.

El clima organizacional en las instituciones de educación superior es un elemento que tiene que ocupar un lugar prioritario en la agenda de quienes las gestionan, por tanto es una herramienta conveniente en cualquier institución sobre todo en la educación universitaria donde se buscar formar profesionales con miras a solventar situaciones mediante la investigación cargados de valores así como de buenos principios.

Es importante mencionar, que la capacitación de los docentes es responsabilidad de la institución al aplicarla, fomentará la integración, cooperación, participación y el rendimiento laboral, asi como también un clima organizacional integral, generando y reforzando buenas relaciones intrapersonales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias (2012). **El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica.**https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf

Aponte, Pedraza y Rincón**. El clima organizacional e las universidades de Bogotá desde**

la perspectiva de los estudianteshttps://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412015000300001#:~:text=El%20clima%20organizacional%20universitario%20se,y%20motivacionales%20que%20viven%20los

Barriga, R. D. (2016) **Clima organizacional y desempeño docente en la universidad** "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5177

Garrido, N. & Rico, M. (2016). **Diseño de Instrumento para evaluar Clima Organizacional de Universidades Públicas en México.**https://www.researchgate.net/publication/360543177_El_clima_organizacional_en_las_instituciones_de_educacion_superior_apuntes_para_su_debate

Gottifredi JC. (2006). **La pertinencia de la educación superior. Instituto de Investigaciones para la Industria Química**. INIQUI. Universidad Nacional de Salta, Argentina [CD Maestría de Educación Médica]. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013

Ortega (2009) **Clima organizacional, características e importancia**. https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/

Solarte (2009) **Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.**http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=El%20concepto%20de%20Clima%20Organizacional,organizacional%20por%20Gellerman%20en%201960.

Maritza Rosales, (2002), Tesis Doctoral. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Maracaibo, Venezuela. S**atisfacción Laboral del Personal Docente y Clima Organizacional en una**

Institución de Educación Superior, https://scholar.google.es/scholar?q=related:fwjjGVUfKdoJ:scholar.google.com/&hl=es&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&t=1716299577764&u=%23p%3DfwjjGVUfKdoJ

Mejías, A.; Reyes, O. y Arzola, M. (2006**). El clima organizacional en las instituciones de educación superior.** Measuring organizational climate on higher education institutions. https://www.researchgate.net/publication/360543177_El_clima_organizacional_en_las_instituciones_de_educacion_superior_apuntes_para_su_debate

Moncayo, Alcarado y Soto (2015). **El clima organizacional en la empresa**https://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html#_ftn9

Moreira-Moreira, L. M. (2016). **Clima Organizacional en la Educación Superior,** Ecuador. Dominio De Las Ciencias, 2(4), 296–307. https://doi.org/10.23857/dc.v2i4.255

GENERALIDADES DE LA RECREACIÓN PEDAGÓGICA

AUTOR:
GONZÁLEZ GONZÁLEZ YHON JOSÉ

RESUMEN

En presente ensayo aspira hacer comprender las generalidades de la Recreación desde un pensamiento pedagógico para la praxis en grupos de familias o con fines educativos desde la formación en valores, visualizando una potencial forma de gerenciar dicho sistema (la familia) con proyección a convertirla en una organización más productiva desde las funciones que cada miembro desempeña en el accionar de la misma, hasta su repercusión en la sociedad como elementos integrantes de otras organizaciones (instituciones, empresas, proyectos) donde su desempeño se basa también en la convivencia en valores humanos.

Se plantea entonces por medio de esta obra que la Recreación pedagógica, también llamada "Recrepedagogía" es un medio para la gerencia en la familia, considerando la familia según Alpuche D., (2021) como aquella que "tiene un papel fundamental en el desarrollo de sus integrantes, siendo el primer espacio donde aprendemos a desenvolvernos en la sociedad", argumentando en base a esto como algunas familias pueden alcanzar niveles de éxito en el desarrollo con propósito de sus integrantes como seres productivos en la sociedad donde se desenvuelven, integrándolos como parte de un colectivo, promoviendo en ellos desde la cultura de lo obvio de Cornejo, M. (2010) "acciones repetitivas, hábitos y costumbres para con ello el logro de una cultura" en este caso en "valores", para un sano vivir y convivir.

Palabras claves: Recreación, Pedagogía, Familia.

ABSTRACT

This essay aims to make the generalities of Recreation understood from a pedagogical thought for praxis in family groups or for educational purposes from the formation of values, visualizing a potential way of managing said system (the family) with a view to converting it into a more productive organization from the functions that each member plays in its actions, to its impact on society as constituent elements of other organizations (institutions, companies, projects) where their performance is also based on coexistence in human values.

It is then proposed through this work that Pedagogical Recreation, also called "Recrepedagogy" is a means for management in the family, considering the family according to Alpuche D., (2021) as one that "has a fundamental role in the development of its members, being the first space where we learn to function in society", arguing based on this how some families can achieve levels of success in the development with the purpose of their members as productive beings in the society where they operate, integrating them as part of a group, promoting in them from the culture of the obvious of Cornejo, M. (2010) "repetitive actions, habits and customs to thereby achieve a culture" in this case in "values", for a healthy living and coexist.

Keywords: Recreation, Pedagogy, Family.

INTRODUCCIÓN

la Recreación posee numerosas conceptuaciones que se relacionan a ella y que deben ser analizadas para su abordaje académico, una de ellas es el "Tiempo libre", concepto de origen europeo, que luego de aportes como los de Galpin, C. (1915), se concibe como "el periodo de tiempo disponible para una persona realizar actividades de carácter voluntario, cuya realización reportan una satisfacción y que no están relacionadas con obligaciones laborales", ante esta idea, es necesario también acotar que el otro tiempo restante, opuesto, o de labores, no es reconocido en términos puntuales, pero cada ser humano adicional a su tiempo libre posee ocupaciones o labores que lo ocupan en su obrar, en el caso de la mayoría de los líderes de familia, siempre tienen que dedicarse a labores u obras que le permitan administrar recursos para la funcionabilidad de su hogar o familia, para efectos de este análisis y por su contexto y propósito definimos entonces "Tiempo libre" y "Tiempo ocupado".

El concepto de Tiempo libre de esta referencia podríamos desarrollarlo etimológicamente por dos terminologías originarias del latín: *tempus* y *líber*. Los conceptos de Tiempo libre y Recreación están correspondidos entre sí. En este sentido, la Recreación no solo hace vida en el tiempo libre, ya que hay seres humanos que durante su tiempo ocupado durante sus deberes se recrean, proporcionando en esta condición mayores beneficios no solamente a la persona, sino también a la organización de la cual es parte, ejemplo la familia. En ambos tiempos nos podemos Recrear, el reto es hacerlo sin descuidar las responsabilidades que se nos presenten, eso eleva nuestro potencial creativo.

El Francés *Recreatĭo* que significa "*restaurar y renovar*"según la

teoría de la relajación de Lazarus, citado por Ramos, F. (2005), permite sostener la idea de cómo hay personas que restauran o renuevan sus energías al recrearse, debido a que es la Recreación la que les permite hacer el equilibrio compensador de las energías desgastadas, ejemplo de ello el adulto que luego de una jornada agotadora se recrea al llegar a casa compartiendo en familia, viendo televisión, escuchando música o degustando un alimento o hobby de su preferencia, y que al finalizar le permite sentir esa liberación de tensión, alcanzando la propuesta de descanso, diversión y desarrollo planteada por el sociólogo francés Joffre Dumazedier en 1964, en su Teoría de las tres "D".

Otro elemento que durante el Tiemposurge es un estado en la persona definido como Ocio, etimológicamente la palabra Ocio, que deriva del latín otium que significa reposo, y que en orígenes de su concepto implica situarse inicialmente en las civilizaciones griega y romana. Partiendo de los griegos, quienes le dan su carácter primigenio, el ocio, se reconoce a partir de Platón y Aristóteles fundamentalmente, configurados como ideal desde la suposición que los seres humanos somos más de lo que parecemos ser, Byron, D. (1991). El *ocio* permite el desarrollo de la potencialidad del ser humano, y en este sentido se configura en ideal. Es así como entendían los griegos (egoístamente) que los esclavos eran necesarios porque con su trabajo se cubrían las necesidades materiales de una sociedad, mientras otros dedicaban su tiempo y energía al intelecto activo, a la búsqueda de las verdades supremas. Si nos centramos en el modo de producción para otorgar mayor sentido al análisis, el *ocio* de los griegos solo podía existir en el espíritu de personas libres, no en aquellos de condición sometida o esclava, y los hombres libres solo podían

existir en tanto se mantuviera en Grecia la esclavitud.

Actualmente, para algunos en nuestra sociedad Venezolana la concepción de ocio tiene una connotación negativa, relativamente esto se debe a la capacidad de comprensión de un grupo, que considera ocio como un accionar vago, o no productivo, pero dicha concepción es una referencia de la idea popular de algunos, quienes estudiamos este elemento, planteamos ideas y percepciones como las del mismo Dumazedier, J. (1964) quien define el ocio como un estado mental que puede ser positivo o negativo dependiendo lo que se haga. A este aporte se le suma la idea de que dicho estado no solamente se da en el Tiempo libre, también hay ocio presente en el Tiempo ocupado, y es con la Recreación que éste estado de ocio puede producir acciones positivas.

Es muy posible que una persona que no posea una buena educación (Sobre todo en valores) difícilmente en su estado de Ocio pensará o actuará por y para el bien de sí mismo y los suyos, es por ello que en una sociedad es necesario emplear la Recreación en el ser humano, como un medio formador, que se pueda direccionar a favor de todos hasta sus estados de ocio.

Se comprende que el ser humano recreándose o no, podría estar en estado de ocio, el cual surge durante el Tiempo libre o el opuesto a éste, y en cualquiera de estos tiempos, es la buena Recreación la que puede canalizar los estados de ocio, el buen uso del tiempo libre y por ende el beneficio de la persona y su colectivo.

CONCEPTUALIZACIONES DE LA RECREACIÓN

La palabra Recreación, a nivel mundial posee una estrecha relación con otras como diversión, desarrollo, descanso,

en lo planteado por Dumazedier, J., (1964), del mismo modo en el contexto Venezolano, Ramos, F. (2003) en su libro Fundamentos de la Recreación, dice que "la palabra Recreación tiene una connotación directa con diversión", lo que nos confirma una clara idea de cómo la mayoría de la sociedad Venezolana la asimila.

En Venezuela el 28 de Diciembre de 2015 se promulga la Ley Orgánica de Recreación, la cual en su Capítulo I, Articulo 3, define Recreación como:

Todo proceso que facilita el ejercicio de la libertad, expresión, manifestación, actividad física o mental, que mediante prácticas pasivas o activas, induce al estímulo placentero del intelecto , la sana diversión, la canalización de los estados de ocio, realizado en forma individual o colectiva, que redunde en beneficio del buen vivir, la calidad de vida, la salud, la creatividad, la espiritualidad, el culto de valores y principios, que privilegien la vida y la paz, trascendiendo al ser en su integralidad.

Asumiendo la Recreación como una Política de Estado, se pretende que dinamice los procesos de aprendizaje para el desarrollo integral de los ciudadanos, ya que todo acto recreativo impacta en procesos vitales como la familia, la educación, fundamentando y fortaleciendo la cultura.

En una sociedad de libre pensamiento, y desde algunas experiencias en el hecho Educativo y familiar, se plantea referirnos al tema de la Recreación no solo como un derecho humano, o como sinónimo de diversión, siendo una didáctica moderna, personalmente como "*un Arte, por medio del cual promovemos participación, integración, satisfacción y aprendizaje pedagógico*, *asumiendo el aprendizaje pedagógico como una experiencia de formación*

positiva para el ser y su colectivo".

Recreatĭ, es el término en latín que origina la palabra **Recreación, la cual** según el Diccionario de la Lengua Española (D.L.E.) define como "***la acción y efecto de recrear".*** Por lo tanto, puede hacer referencia a crear **o producir de nuevo algo.** También se refiere a **"desarrollo, diversión y descanso", teoría planteada en la década de los 60` por Dumazedier, J.**, o como plantea Ramos, F. (2003), citando a Lazarus (1971) "Recreación es restaurar y renovar". Estas etimologías y primeras concepciones, atienden a la esencia de la Recreación como un medio para dar solución a una de las necesidades humanas planteadas por la Colombiana Sierra, L. (2010); la Lúdica.

Partiendo de esto, la Recreación desde sus inicios, inclusive en las sociedades primitivas, pautó su influencia de modo tal que el ser humano se vio envuelto en actividades recreativas por y para su sobrevivencia, y para sustentar esta idea es necesario destacar aportes como los de Gross, A. (1901) citado por Ramos, F. (2005), quien basado en la teoría Darwiniana, estableció que "En las especies de animales es una forma de preparar al cachorro para la vida", y que al prepararlo estaría despertando sentimientos de amor por el fin de la actividad. Este enfoque nos da la idea de cómo la Recreación a través de su diversidad de manifestaciones ha sido parte de los hábitos, costumbres y por ende cultura del ser humano desde el inicio de los tiempos.

Desde la filosofía, Platón, citado por Ramos, F. (1986) en su libro República, Tomo primero, enuncia la importancia que tenían las actividades recreativas para la juventud ya que estas formaban el carácter, la personalidad, y contribuirían a la educación del joven. Referente a esta formulación,

como producto de experiencias recreativas con jóvenes de educación media, se reflexiona que la competitividad es un aspecto fundamental en el desarrollo de una Recreación juvenil, ya que tras la definición de su personalidad, dicho aspecto estimula la participación del joven, rompiendo con la apatía y promoviendo su participación.

La Recreación se considera una estrategia esencial para mantener una buena salud. El recrearse permite al cuerpo y a la mente una "restauración" necesaria para tener una vida más alargada y de excelente calidad. Si ejecutáramos nuestras actividades sin parar y sin lugar para la Recreación, tanto el cuerpo como la mente alcanzarían un trastorno que toleraría a una sarta de padecimientos y posteriormente a la muerte. Debido a eso, la Recreación se discurre, socialmente, un elemento trascendental. Los beneficios de recrearse van más allá de una buena salud física y mental, sino un equilibrio de éstas con causas espirituales, emocionales y sociales. Una persona holísticamente saludable realiza sus actividades con mucha más eficacia que una persona enferma.

GENERALIDADES ESTRUCTURALES DE LA RECREACIÓN PEDAGÓGICA

En cuanto a los principios de la Recreación, la Asociación norteamericana de Recreación (1930), estableció unos principios universales por medio de los cuales se proponía que toda organización recreativa se tenía que regir. Dichos principios son:

- ✓ Toda persona necesita tomar actividades que favorezcan su desarrollo.
- ✓ Toda persona necesita conocer que actividades le brindan satisfacción.
- ✓ Toda persona necesita poseer

ciertas formas de recreo que ocupen poco espacio y puedan cumplirse en pequeñas fracciones de tiempo.

- ✓ Toda persona necesita de un sin número de actividades que le resulten agradables para que nunca haya un momento en que no sepa que hacer.
- ✓ Toda persona debe ser ayudada en el hábito de encontrar placer en la lectura.
- ✓ Toda persona necesita conocer buena música, para poder cantar cuando lo desee.
- ✓ Es importante educar el ritmo, ya que sin ritmo el ser humano es un ser incompleto.
- ✓ Hay que animar a una persona a que tenga uno o más hobbies.
- ✓ Toda persona debe aprender a hacer cosas bellas con el uso de las líneas, los dibujos, los sonidos y el uso armónico de su cuerpo.
- ✓ Toda persona debe aprender a tener costumbres activas.
- ✓ Alimentarnos debería ser un acontecimiento social, y en el hogar debería ser un acto ceremonial, cordial e íntimo.
- ✓ El descanso, el reposo, la reflexión y la contemplación son por si mismos formas de Recreación.
- ✓ Las actividades recreativas más importantes son las que la persona domina de modo más completo.

- ✓ La satisfacción suprema del recreo se obtiene por medio de algunas autorrealizaciones de cualquier clase que esta fuese.
- ✓ La persona habrá triunfado en su vida, en la medida en la que cree un espíritu de juego y un sentido del humor que en cierto modo se trasmita hasta en sus horas de trabajo.

Estos principios universales, atienden una realidad y unos propósitos planteados por dicha organización, sin embargo a través de estudios realizados en la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), en el Programa de Educación Física, Recreación y Entrenamiento Deportivo, en la Cátedra de Recreación I, Impartida en el año 2008 por el Profesor de Recreación Nelson Diez, y del accionar con la organización Recreativa Aldiantre Vos, adscrita al departamento de desarrollo estudiantil de la UNEFM, se reflexionó en aquella aula de clase, donde se establecieron los siguientes aportes como principios de la Recreación:

1. **Participación espontanea:** proceso que paralelo al conocimiento de la Recreación como un derecho y no como un deber, nos hace comprender que la Recreación no es obligada, que aunque el recreador sea conductista hay un límite entre el querer estar en la actividad y tener que hacerla, es por ello que desde la praxis invito a ser cuidadosos con la inclusión del beneficiario, comprendiendo que

hay seres humanos que al principio no se unen a la actividad, lo hacen en el transcurso o terminan disfrutando de manera pasiva, siendo clave la capacidad de establecimiento de confianza que posea el prestador del servicio (Recreador).

2. **Integración:** comprendiendo integración como la aproximación, agrupamiento, interacción y contacto del ser humano o colectivo con la actividad recreativa, este principio da inicio a otros procesos como lo es la socialización y refuerza valores como el compañerismo y aceptación de los otros. Hay integración cuando no hay discriminación, cuando participan todos pasiva o activamente, cuando la sensoperceptualidad de los beneficiarios esta de manifiesto en la actividad de manera espontánea.

3. **Satisfacción:** todos los autores a nivel nacional e internacional coinciden con las satisfacción del ser humano en la actividad recreativa, sin embargo es necesario ese diagnóstico (Investigación acción-participante) que es el que va a definir como poder satisfacer al beneficiario.

Indicadores tan sencillos como la sonrisa, la alegría y todas las expresiones de sus emociones son la comprobación de este principio.

4. **Aprendizaje Eficaz:** se vale aprender de lo bueno y de lo malo, en ambas escuelas podemos aprender, pero necesitamos apuntar a la escuela del éxito, para ser más eficaces en la formación de los seres humanos, es por ello que desde la praxis se sugiere que el propósito de cada actividad recreativa sea un aprendizaje eficaz que dé respuesta a las necesidades éticas del beneficiario.

La praxis de la Recreación en contextos como el familiar o colectivo, ha confirmado que se pueden comprender estos como los principios de la Recreación, teniendo incluso los universales relación trasversal con estos cuatro planteados, en cada una de las concepciones o conceptuaciones en las que se pueda clasificar la Recreación.

La Recreación en sí, posee amplias características que también son necesario analizar, entre ellas el hecho de que a ella se accede por libre Espontaneidad, siendo cada integrante detrás de su intención de disfrute el que cede espontáneamente, no siendo obligada. Ella genera diversión, con sentimientos y emociones encontrados como Alegría y sus dimensiones varias, adicional a ello propicia el compartir enla sociedad, generando espacios para una sana convivencia.

Otra característica es que ´permite la renovación y restauración de las energías del

ser humano, ya anteriormente se explicó desde el planteamiento de Lazarus, M. en su teoría de relajación, siendo detrás del proceso de relajación que hay una restauración o equilibrio de energías.

Se lleva a cabo durante el Tiempo, se puede uno recrear en un tiempo libre, o durante la jornada laboral, requiriendo de actividad, siendo una facultad de obrar, contemplando infinidad de actividades según el gusto de los beneficiarios: los diversos gustos definen diversidad de actividades, cada ser posee gustos diferentes.

Siendo un momento para la expresión creativa, a través de la expresión individual y colectiva, cada persona muestra su esencia como ser humano, y su capacidad de creación dependiendo la situación, con *acciones de hábitat humana,* percibiendo en el desarrollo la expresión humana o humanismo en la interacción de los elementos, con un sentido cosmopolita, universal, en todo el planeta, procurando circunstancias para el alivio, en un rol terapéutica, y con ello medicinal para el organismo, demandando seriedad y concentración para quienes la organizan y dirigen, requiriendo compromiso hasta por parte del beneficiario.

En relación con la clasificación de las actividades recreativas Mateo, J. (2014), indica que también existen varias tendencias a partir de los diferentes enfoques asumidos por los investigadores, a continuación se enuncian algunas de ellas:

Aguilar, L. (2000) refiriéndose a los diferentes tipos de actividades, las divide en cinco categorías:

- Esparcimiento.
- Las visitas culturales.
- Sitios naturales.
- Actividades deportivas.
- Asistencia a acontecimientos programados.

Referente a esta propuesta, se considera que las visitas culturales, sitios naturales, actividades deportivas y acontecimientos programados, son actividades de esparcimiento, lo que no indica precisamente que la autora este errada, ya que su concepción atiende a una realidad y cosmovisión distinta.

Pérez, A. (2003) con relación al interés predominante que satisfacen en el individuo, las clasifica en cuatro grupos:

- Actividades artísticas y de creación.
- Actividades de los medios de comunicación masiva.
- Actividades educativo físico deportivas.
- Actividades de alto nivel de consumo.

Con respecto a esta agrupación, el enfoque educativo no está presente solo en un área, puede estar presente en todas, interrelacionándose trasversalmente. Sin embargo, es un aporte que realizo consiente de que el autor posee una percepción aprobable de lo educativo físico deportivo.

A partir del análisis realizado, atendiendo a la diversidad de criterios y lo limitado de las propuestas, Mateo, J. (2014) propone, atendiendo al contenido de las actividades, la siguiente clasificación de las actividades recreativas:

1. **Actividades deportivas-recreativas:** prácticas, encuentros o competencias de alguna disciplina recreativa o deporte (en la variedad de deporte para todos, deporte popular o masivo).

2. **Actividades al aire libre:** actividades en pleno contacto con la naturaleza: actividades en tierra, actividades en el medio acuático y actividades en el aire.

3. **Actividades lúdicas:** todas las formas de juego: juegos de mesa, juegos de salón, juegos tradicionales, videojuegos, juegos de ordenador, entre otras.

4. **Actividades de creación artística y manual:** actividades individuales o en grupo relacionadas con la creación artística o manual.

5. **Actividades culturales participativas:** actividades culturales (de la cultura artística y de la cultura física) que propicien la participación protagónica de los participantes.

6. **Asistencia a espectáculos:** asistencia a espectáculos artísticos-culturales o deportivos.

7. **Visitas:** realización de visitas de interés: artístico-cultural, turístico-natural, histórico, social, físico-deportivo, entre otras.

8. **Actividades socio-familiares:** asistencia a fiestas, realizar visitas, encuentros y conversatorios con amigos y familiares, participación en actividades de la comunidad, entre otras.

9. **Actividades audio-visuales:** escuchar la radio o reproductor de música, ver la televisión y/o vídeos, entre otras.

10. **Actividades de lectura:** lectura de libros, revistas, periódicos, entre otras.

11. **Actividades de pasatiempos, aficiones o hobbies:** actividades individuales o en grupo dirigidas a las colecciones, la fotografía, el cuidado de plantas y jardinería doméstica, entre otras.

12. **Actividades de relajación**: meditación, auto relajación, masaje, auto masaje, entre otras.

La taxonomía empleada por este último autor está más diversificada, pero a modo de facilitar la comprensión de la clasificación de estas actividades, desde la experiencia y enfocándonos en el contexto educativo, establezco una taxonomía bastante básica en la cual enfocamos a la Recreación en Pedagógica y antipedagógica, siendo adaptables a otras clasificaciones del contexto venezolano.

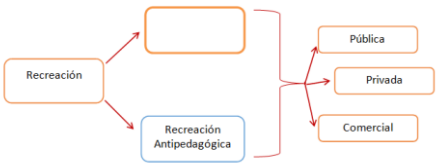
Ramos, F. (2005) clasifica en su obra la Recreación en Pública, Privada y Comercial, sea Pública, Pri6vada o Comercial podría ser Pedagógica y antipedagógica, ejemplo un plan vacacional privado dirigido por recreadores que desean generar aprendizajes eficaces para la vida, es Recreación Pedagógica Privada, a diferencia de un plan vacacional privado en donde el recreador desconozca el propósito o aprendizaje de un juego, o donde enseñe hábitos como matar, eliminar, golpear, entre otros, sería Recreación Antipedagógica Privada.

Particularmente he sido testigo de cómo algunos servidores de la Recreación cometen practicas erradas como no solicitar una formación de calidad, por ende las estrategias y actividades recreativas que ejecutan poseen debilidades como fallas en su metodología, déficit en la estimulación del ánimo, mensajes subliminales en los términos empleados, desarrollo de una mala competencia, cumplimiento de un objetivo y cantidad y no propósito y calidad, debilidad en el establecimiento del Rapport.

Según Villasmil, J. (2012) rapport es "el establecimiento de confianza que desarrolla un individuo con su entorno o con u colectivo, es decir romper el

hielo" entre otras, considerando la Recreación solo como un "hobby", dejando de interesarse por una Recreación con propósito, una Recreación científica, una Recreación aceptable para el bienestar del ser humano y su colectivo, con aprendizajes para la vida, y su convivencia con el ambiente, respetando los valores que rigen nuestra sociedad, que promueva educación de calidad, para hábitos de excelencia, costumbres eficaces y por ende una cultura de paz; una Recreación Pedagógica.

Desde otro estilo de aprendizaje expresamos esta taxonomía de la clasificación de la Recreación desde un enfoque educativo, a través del cuadro 1:



Un aporte esencial para la didáctica de la educación necesaria en nuestra sociedad, es que sea cual sea el empleo de la Recreación (Pública, Privada o Comercial) se requiere sea desde un enfoque Educativo, para una contribución positiva en la cultura que deseamos rescatar.

EXPERIENCIAS EN "RECREPEDAGOGÍA"

La recreación pedagógica posee como principal característica el empleo de propósitos educativos, formativos, en las distintas áreas de la recreación, siendo también característico su planificación, organización y metodología. No necesariamente debemos ser especialistas en educación para hacer recreación pedagógica, pero es a través del estudio de la educación que logramos comprender los componentes y habilidades educativas que se debe poseer.

El Grupo de Investigación en Recreación Aldiantre Vos de la UNEFM, en el año 2009, inició un trabajo bajo un enfoque de

Recreación Pedagógica, definida por como Recrepedagogía, y a través de sus prácticas se dirigen una serie de actividades basadas en el propósito educativo de cada dinámica, juego, o cualquier otra actividad recreativa de su variedad. El éxito de su Recrepedagogía radicó en dos elementos: la formación educativa de sus participantes y el estudio de los problemas de las comunidades y familias a abordar.

Esta experiencia de este colectivo en que tuve la oportunidad de fundar y coordinar, nos indica que solo a través del diagnóstico de los problemas de un ser humano o de un colectivo, podemos llegar a planificar la solución, que con la ejecución y reflexión permitirá saber si es factible la realización de estas actividades a ello, mostrando una diferencia entre las actitudes del antes en comparación con el después, para esto no basta con la simple acción eventual, se trata de sistematizar una seria de acciones repetitivas, que generen los hábitos y costumbres deseadas.

Por su parte, la recreación antipedagógica se identifica por su generación de diversión a los beneficiarios, sin proveer que sea con formación en valores, o en tal sin considerar realizar un aprendizaje significativo, en donde normalmente el recreador no cuenta con la formación previa, siendo también característico de ella su falta de planificación, organización, metodología, y responsabilidad en garantizar más que un aprendizaje eficaz. Este tipo de Recreación normalmente es promovida por personas que suelen promover actividades recreativas sin estar motivadas con ética y moral al desempeño de la profesión.

Entre sus principales características esta:

- ✓ La ausencia de un propósito educativo.

- ✓ El empleo de términos no adecuados al contexto.
- ✓ Casi siempre es improvisada.
- ✓ El deseo de cumplir con la demanda inconsciente y no con la ética y moral humana.
- ✓ Propicia un gusto por el individualismo y la competencia, siendo realmente la necesidad el compañerismo y el desarrollo del potencial.
- ✓ Es dirigida por personas no acreditadas, o formadas o motivada en el área de la Recreación.

Estas actividades se proponen sean realizadas en tres áreas que resumen el accionar recreativo para cualquier líder. En primer lugar se define el área Eco-recreativa o también llamada Recreación ecológica, comprendiendo Ecología según Diccionario de la Lengua Española, como "*la ciencia que estudia los seres vivos como los habitantes de un medio y las relaciones que mantienen entre sí y con el propio medio*", esta área de la Recreación comprende todo tipo de actividad recreativa que posea un propósito o relación con aprendizajes en ecología, bien sea para reducir, reciclar o aprovechamiento de residuos sólidos (ecopedagogia), o para la convivencia de vida al aire libre, incluyendo y resumiendo así, todos los temas concernientes en esta área; collages, ecojuegos, senderismo, excursionismo, exploración de fauna o flora, agricultura, artesanía, son algunas de las actividades recreativas ecológicas.

El área físico-recreativa, que contempla todo tipo de actividad recreativa que posee un propósito físico en el ser humano, con fines de salud

integral, ejercicio físico, deporte, u otra actividad física que genera diversión pero detrás del fin fisco. Entre ellas podemos nombrar caminatas, trote, gimnasio, deporte, juegos, fitness, bailoterapia, son algunas de las actividades físico-recreativas que se pueden realizar.

Para comprender el área Recre-artística,según el Diccionario de la Lengua Española se define Arte como "*la capacidad y habilidad de hacer algo*", en esta área de amplia clasificación, se comprende la práctica o realización de cualquier rama artística, como por ejemplo teatro, danza, el baile, la música, incluso la poesía, entre otras. Es una de las áreas más diversas aunque se interrelacionan las tres.

Las tres áreas pueden estar presentes en una actividad, ejemplo un juego de baile que posea carreras en un espacio al aire libre, por ser un juego de baile estaría presente el área Artística, por desarrollarse con carreras, fundamento básico de muchas disciplinas deportivas, estaría presente el área Física-recreativa, y al hacer el juego en un espacio al aire libre, estaría de manifiesto el área ecológica. De este modo podríamos convertir cada actividad en una experiencia integral, fusionando las tres áreas en una actividad, quedará ese reto en la creatividad de cada líder de grupo o familia.

En este sentido, en teorías se detalla que el ser humano desde que nace, utiliza el movimiento a favor de un desarrollo armónico, por naturaleza, la persona necesita actividad física y ésta se identifica desde los primeros estadios evolutivos con la actividad recreativa, como elemento imprescindible para el desarrollo y aprendizaje de multitud de factores. Todo actividad recreativa, al igual que cualquier actividad cotidiana, están condicionados en el espacio y en el tiempo, no obstante, como se puede

deducir de la secuencia, es el propio individuo el que estipula los factores espacio-temporales en función de la edad, las características del individuo y de los objetivos que se pretendan.

También se ha vivenciado que en algunas sociedades abordadas, se puede comprobar que las normas, leyes y pautas reglamentarias, presiden todo y a todos. En la actividad recreativa como hecho social que es, las normas son elementos imprescindibles que varían y se adaptan en función del grupo al que van destinados. Lo importante no es la existencia de un mayor o menor número de reglas, sino que éstas sean aceptadas por todos y cada uno de los participantes como hechos lógicos, comprensibles, que tienen una razón de ser y actúan en pro de un buen desarrollo de la actividad. Este es un factor muy positivo para la interpretación de las reglas.

Estas comprensiones articulan con el poder legan que posee el proceso social en Venezuela denominado RECREACIÓN, siendo desde un aspecto pedagógico considerado una didáctica, lo cual se define como una acción pedagógica que se ocupa de la sistematización e integración de los aspectos teóricos metodológicos del proceso de comunicación que tiene como propósito el enriquecimiento en la evolución del sujeto implicado en este proceso, según Álvarez N. (2003), potenciar la educación con el empleo de didáctica es garantizar el progreso de los individuos, lo cual es uno de los propósitos inmersos en la finalidad de esta investigación.

APORTES DE LA RECREACIÓN PEDAGÓGICA COMO DIDÁCTICA

Weniger (1962) considera la Didáctica una ciencia de la enseñanza y aprendizaje pero que implica más que la interacción entre docente y

estudiantes, profundizando en los efectos fundamentales del contenido educativo, abierto e imaginativo, que trabajamos. Hay que destacar que el gerente de una familia, día a día afronta retos no solo para formar, sino también para seguirse formando, lo cual a su vez es un proceso de autoaprendizaje, ya que se debe tener la capacidad de educarse para seguir educando a otros, y así lograr esa conexión que va más allá del rol de guía.

Klofki, W. (2000) avanza en su teoría de considerar las situaciones didácticas como esenciales para llegar a la construcción del pensamiento formal, al manifestar que existe una gran variedad de caminos para emerger lo elemental y lo fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta premisa permite considerar que uno de los caminos más esenciales para el logro de una gerencia de calidad y para cosechar ciudadanos más eficientes y eficaces en su laborar, es el camino que desde el hogar o la escuela se pueda orientar por parte del líder padre, madre, representante o maestro, por su impacto en el proceso de construcción del pensamiento.

Según Núñez, M. (2004) "A veces se piensa que la educación es información básica o que la Recreación son actividades contrarias a educación. Pero la Recreación es un concepto amplio y rico, que no puede ser desvinculado" partiendo de esta reflexión, se propone asumir la Recreación como la Didáctica moderna, que permitirá una educación de calidad, la misma que ha sido demandada por más de siete millones de Venezolanos en la última consulta por la calidad educativa, y asimilada por nuestro proceso de cambio curricular, siendo esta didáctica un medio para propiciar como lo llamaría Freire, P. "una pedagogía del amor, el ejemplo y la curiosidad" se estaría atendiendo a la solicitud de una

educación de calidad para todos.

Otra ventaja de la Recreación como didáctica moderna es que esta permitiría las acciones repetitivas promotoras de una cultura para el buen vivir, mejorando el estilo de vida, la formación en valores, el fomento de la autoestima del individuo, el fomento de habilidades y potenciales físicos y cognitivos entre otros. La Recreación en el ámbito educativo se convierte en elemento de protección pues promueve el progreso saludable para satisfacer necesidades como el autoestima, la pertenencia, la seguridad, la sana convivencia, entre otras.

Cabe destacar, que al referirnos a Recreación como didáctica moderna se expresa la idea de que sea en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo o familiar, siendo hasta la formación del educador o gerente de familia abarcada por esta didáctica, para poder ofrecer el día de mañana en los espacios educativos, incluyendo el hogar, la filosofía con la que él como estudiante fue formado; difícilmente podríamos dar felicidad si no somos felices.

Para establecer una clara importancia de esta propuesta de Recreación como Didáctica moderna, es necesario que se tomen en cuenta las siguientes consideraciones:

- ✓ Reconocer la dificultad de aprendizaje de algunos individuos, o las posibles debilidades que posean las actuales estrategias didácticas que usted como líder maneje.
- ✓ El uso de implementos dependerá de la creatividad que posea el educador, ya que para la realización de actividades

recreativas no se requiere obligatoriamente de material, este puede ser hasta imaginario, o creado con material de provecho.

- ✓ La necesidad de crear nuevas alternativas en las praxis didácticas no solo es una solicitud del contexto, hay que tener presente que nuestra labor en ocasiones es demandada por el contexto.
- ✓ El juego como actividad recreativa por excelencia, se convierte en un instrumento comprobado que el profesional debe emplear para el desarrollo formativo.
- ✓ La iniciativa de un líder puede terminar contagiando de querer innovar al resto del equipo, generando cambios para bien y así lograr la calidad de la educación que queremos para todos.
- ✓ La formación del líder para poseer el conocimiento de este arte y así lograr empoderamiento académico de él, dependerá en gran parte de todas las otras experiencias que se generen en la comunidad en general, experiencias enriquecedoras que permitan mayor memoria, para mayor creatividad, serán claves para un mejor desempeño.
- ✓ El diagnostico de las limitaciones del grupo que lidere es información clave para una buena praxis, casi siempre

las limitaciones físicas o mentales son oportunidades para desarrollar más nuestra creatividad en el proceso.

- ✓ Se recomienda escudriñar información sobre los gustos y preferencias, esto podrá determinar con exactitud las actividades a realizar.

generación de primeras e innovadoras propuestas es una necesidad de la sociedad.

Así como hoy en día algunos estudios hechos hace 20, 40 o 60 años caducan o pasan de obsoletos por haber atendido a otros contextos, agradezco a sus autores porque sin ellos no hubiese la base de la cual hoy partimos nuevos aportes, considerando también la gran relevancia que siguen teniendo cada uno de esos autores citados, y que hoy en dia también son referencia vigente.

REFLEXIONES FINALES

A modo de conclusión, el conocimiento no siendo absoluto, al no ser trasmitido no genera la oportunidad de avance o de ciencia, necesaria en la formación de una sociedad con un mañana. La invitación a todos los apasionados en el área a mejorar las propuestas ya plasmadas o incluso a la

Las reflexiones aquí plasmadas, son un conjunto de aportes, basados en casi 20 años de experiencias personales en el área, que no solo quieren transcribirse para efectos de investigaciones futuras, también es para servir de soporte a otras investigaciones del área que por su diversidad lo amerita, pero aunado a ello es una manera de reconocer el gran esfuerzo hecho algunos años por un

grupo de profesionales "humanos" que con mucha ética han dedicado algunos años de sus vida a la realización de actividades recreativas a lo largo y ancho del País, brindando de manera voluntaria los benéficos de la Recreación.

Sea cual sea el proyecto de vida "*aporta tu grano de arena para construir el médano con el que soñamos*", si cada quien en vez de *tener que hacer*, mejor que eso *quiere hacer* cada acción que le corresponda, aseguro que no solamente tendremos líderes de calidad con didácticas de calidad, también tendremos seres de calidad que el día de mañana podrán construir ese mundo mejor que soñamos.

Considerando lo que Cornejo, M. (1996) decía citando a Platón "*La motivación es el núcleo del ser humano*" hago saber que "*El recreador nace pero también se hace, solo basta con querer amar a tu todo, para tener la magia de la Recreación en tus manos, y esa es el secreto para recrear o para formar en Recreación; estar verdaderamente enamorado*".

BIBLIOGRAFIAS CONSULTADAS:

Aguilar, L. (2000): Clasificación de la Recreación.

Álvarez, N. (2003): Estrategia didáctica para la formación integral del estudiante de bachillerato mediante el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Física.

Asociación norteamericana de Recreación (1930): Principios Universales de la Recreación.

Diccionario de la Lengua Española (2015).

Diez, N. (2008): Recreación I, Programa de Educación Física, Recreación y Entrenamiento Deportivo, (UNEFM).

Dumazedier, J. (1968): OCIO Y SAOCIEDAD DE LAS CLASES.

Frederick Munne, (1990): PSICOLOGÍA DEL TIEMPO LIBRE.

Grupo de Investigación en Recreación Aldiantre Vos (2009).

Klofki, W. (1954-2000):Didáctica: tradición latino-sajona. Bases teóricas

Lazarus, A. (1971): New methods in psychotherapy: a case study.

Ley Orgánica de Recreación (2015): Capítulo I, Artículo 3.

Navarrete, G. y Blanco L. (2002):Consideraciones didácticas para la aplicación de los juegos.

Pérez, A. (2003): Recreación y Fundamentos Teóricos.

Platón, (427 a.C.): Republica, tomo primero.

Ramos, F. (2003) Fundamentos de la Recreación.

Real Academia Española (R.A.E.)

Weniger, (1962): Ciencia de la Enseñanza y aprendizaje.

POLYA EN LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA COMO HERRAMIENTA DE ENSEÑANZA EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

AUTORA:

MARTÍNEZ GÓMEZ, LINDA GUADALUPE

RESUMEN

La Estadística, es una ciencia matemática que busca reunir una información cuantitativa o cualitativa referente a individuos, grupos o una serie de hechos; La misma, es de suma importancia dentro del currículo educativo debido al uso que tiene en la vida posterior de un estudiante, ya que en muchas profesiones se precisan conocimientos básicos del tema y su estudio ayuda al desarrollo personal, fomento del razonamiento crítico basado en la valoración de la evidencia objetiva, permitiendo construir individuos capaces de usar los datos cuantitativos para controlar sus juicios e interpretar los de los demás. En cuanto a la enseñanza de la estadística se debe indicar que se les debe dar a los estudiantes situaciones académicas favorables que le permitan adquirir los conocimientos estadísticos de una forma sencilla y fácil de entender, sin obsesionarse en los conceptos, sino, favoreciendo los procedimientos y las actitudes y logrando así un aprendizaje significativo. La finalidad del presente ensayo es presentar mediante una revisión documental el estado del arte de la estadística y su enseñanza desde la metodología de resolución de Problemas, todo ello desde los aportes de: Polya (1945), Holmes (1980).Gagne (1980), Ausubel (1981), Skinner (1990) y Piaget (1971).

Palabras Claves: Estadística descriptiva, estrategias de aprendizaje, resolución de problemas.

ABSTRACT

Statistics is a mathematical science that seeks to gather quantitative or qualitative information regarding individuals, groups or a series of facts; It is of utmost importance within the educational curriculum due to the use it has in the later life of a student, since in many professions basic knowledge of the subject is required and its study helps personal development, promoting critical reasoning based on assessment of objective evidence, allowing the construction of individuals capable of using quantitative data to control their judgments and interpret those of

others. Regarding the teaching of statistics, it should be indicated that students should be given favorable academic situations that allow them to acquire statistical knowledge in a simple and easy to understand way, without obsessing over the concepts, but favoring procedures and attitudes and thus achieving significant learning. The purpose of this essay is to present, through a documentary review, the state of the art of statistics and its teaching from the methodology of problem solving, all from the contributions of: Polya (1945), Holmes (1980). Gagne (1980), Ausubel (1981), Skinner (1990) and Piaget (1971).

Keywords: Descriptive statistics, learning strategies, problem solving.

INTRODUCCIÓN

El campo de aplicaciones de la estadística es tan amplio que existe una tendencia a incluirla parcialmente dentro de otras disciplinas. Además, las diferentes definiciones de ella la ponen en contextos desde el propio al utilitario. Actualmente, la estadística es empleada en cualquier área profesional, esto incluye las áreas de informática, economía, medicina, física, ciencias sociales y son usadas en la toma de decisiones en áreas de negocios e instituciones gubernamentales.

Ante lo descrito surge el propósito de este ensayo que consiste en mostrar argumentos teóricos a través de una revisión documental como fuente de consulta y una revisión de diversos estudios realizados por otros autores para apoyarme en otras percepciones, comprensiones e interpretaciones y así presentar una visión actualizada del estado del arte sobre la importancia de fortalecer la enseñanza de la Estadística Descriptiva, mediante la capacitación y actualización docente sobre el uso de estrategias de enseñanza, que le proporcionen al estudiante la posibilidad de aprender de forma significativa, fomentando en ellos la participación activa de su propio aprendizaje y así mostrar elementos que estarían orientados en el desarrollo de esta producción.

DESARROLLO

El individuo actual tiene la necesidad de conocer más profundamente sobre la estadística ya que tiene una presencia indiscutible en la realidad de la sociedad reinante, la cual ha sido repetidamente señaladas por diversos autores, desde comienzo de la década de los ochenta. Al respecto Holmes, P señala que la estadística es, "una parte de la educación general deseable para los futuros ciudadanos adultos, quienes precisan adquirir la capacidad de lectura e interpretación de tablas y gráficos estadísticos que con frecuencia aparecen en los medios informativos", (1980:12), Lo anteriormente descrito permite observar como el individuo requiere orientarse en el mundo actual, ligado por las telecomunicaciones e interdependiente social, económica y políticamente, es preciso interpretar una amplia gama de información sobre los temas más variados.

Por ello, en el campo educativo cuando se enseña estadística, se presentan situaciones complejas al momento de resolver problemas estadísticos. Ahora bien, Cuando se hace referencia a un problema, Becerra lo define como:

Situación objetiva que se presenta y evidencia como dificultades cognoscitivas, carencias de información,

contradicciones ideativas, o necesidades diversas, no solucionables espontánea y trivialmente, sino superables sólo mediante un reflexivo estudio o investigación teórica, empírica o aplicada, que se efectué oportunamente. (1989:58).

Lo anteriormente planteado, hace referencia a que al enfrentar un problema se debe a varias circunstancias las cuales el alumno debe estar enterado; es decir, que plan de acción él va a ejecutar para encontrar la solución de la misma. Por otra parte, podemos decir que el problema debe ser utilizado como elemento gestor de aprendizaje, sin deterioro de los otros usos que se le pueden dar ha dicho recurso como la evaluación y la utilización de conocimientos ya adquiridos en otros campos. Quizás lo más importante sea tener en cuenta que el problema siempre debe tener un componente de obstáculo.

En la estadística, se aborda la resolución de problemas, caracterizándola como una vía eficaz para enseñar dicha asignatura, por ello, la importancia de la estadística dentro del currículo educativo y el uso de la resolución de problemas viene acompañado de la responsabilidad que tienen los docentes de brindar un proceso de enseñanza de calidad. Dicho de otro modo, la formación del profesorado, y en especial la formación en el ejercicio profesional, adquieren un papel relevante en el proceso educativo, puesto que, "es un instrumento de renovación, una necesidad estructural inherente al sistema educativo, inseparable de cualquier tipo de avance cualitativo del mismo". Sepúlveda, M (2000:87).

Es por ello, que se reconoce a la formación docente como elemento clave para una educación de calidad, la necesidad de atender a una formación básica consistente que permita al profesional de la docencia reciclarse continuamente para atender a las demandas de un entorno vertiginosamente cambiante. Al respecto, el Ministerio de Educación (2006:137), concibe la concepción de un perfil profesional en el contexto de una educación permanente, "que estimule el espíritu de superación y de búsqueda abierta hacia el cambio, y el cultivo de una práctica pedagógica como un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación personal y grupal". Es decir, que los docentes mediante la constante formación y actualización podrán utilizar en sus prácticas docentes, estrategias que faciliten y proporcionen un aprendizaje significativo.

Además de la resolución de problemas, es importante destacar el uso de las estrategias que facilitan el aprendizaje. Así mismo González, define las estrategias como:

Disposición armoniosa de todos los recursos con los cuales contamos para llevar a cabo alguna tarea, esta noción alude, además a un modo de actuación disciplinario durante el proceso de búsqueda de la solución a un problema que debemos resolver, proporciona un enfoque organizado del proceso visto como un todo, dividiendo en etapas las tareas mentales implicadas en el proceso global de resolución de problemas, (2005:105).

Esto quiere decir que el uso de estrategias de enseñanza innovadoras por parte de los docentes a través del la formación profesional, permitirá que los alumnos se integren y motiven a participar activamente en su proceso educativo, lo que permitirá ambientes educativos aptos para adquirir seguridad en el uso y dominio de técnicas, procedimientos y situaciones similares que lo ayuden en su proceso cognitivo.

Así mismo, es importante resaltar la presencia de la estrategia de resolución de problemas, tal como lo plantea el Nuevo Currículo Básico Nacional (1997:21), que "contribuye a la integración de áreas y ejes transversales, puesto que por naturaleza los problemas pueden tratar sobre cualquier tema, logrando con sus enunciados, cualquier globalización que pueda considerarse lógica". De igual forma, el alumno al resolver problemas es capaz de construir y reconstruir, sobre nuevas hipótesis, soluciones válidas; ampliando así una capacidad de creatividad inventiva, la cual promueve la autoestima y la motivación al logro.

Es por esto, que la enseñanza de la estadística a través del uso de estrategias bajo la resolución de problemas, se recomienda porque favorece la toma de decisiones como un papel fundamental, ya que en este, "el sujeto determina lo que quiere hacer y define las metas a alcanzar, escoge los pasos a seguir y busca la solución al problema". Polya, G (1999:87).
Ahora bien, las estrategias de enseñanza se basan en la metodología de Polya, que propone cuatro (4) fases como lo son: Comprender el problema, trazar un plan, ejecutar el plan y comprobar e interpretar los resultados obtenidos, es decir: que proporciona las ayudas necesarias que faciliten la actuación por parte del alumno en determinadas acciones.

Lo anteriormente expresado, permitirá poder enfatizar más en el pensamiento o razonamiento estadístico y menos en los cálculos numéricos, mostrar primeramente el uso de la estadística en la vida diaria, conocer distintas maneras de obtener datos y las condiciones necesarias para que éstos sean confiables y enfrentar al estudiante con la estadística de manera natural, presentando primeramente el problema de

investigación y los objetivos y alcances de ésta, los cuales conducirán de manera sencilla al planteamiento de las hipótesis estadísticas.

Sobre las consideraciones anteriores se ha indagado en algunas investigaciones para profundizar en algunos referentes previos para dar muestra de investigaciones relacionadas con la intensión de este ensayo, por ejemplo Camacho, L (2010), realizo una investigación en el área de post grado de la UNEFM, denominada Estrategias de enseñanza – aprendizaje centradas en el método de resolución de problemas de Polya, en los estudiantes de la asignatura Razonamiento Lógico de la Universidad del Zulia Núcleo Punto Fijo, donde verifico el uso de estas estrategias como solución para contribuir de forma significativa con la interpretación y comprensión de los problemas sobre inferencia lógica. Esta investigación permitió obtener información esencial sobre las estrategias de aprendizaje y sobre la metodología de Polya, permitiendo entender los tipos de estrategias de aprendizaje existentes y su relación favorable con la metodología de Polya.

También se tomo en cuenta en el ámbito de la Metodología de Polya el trabajo de Ramírez, M (2002: 23), titulado: "Las estrategias metacognitivas en la formulación de problemas para la enseñanza de la matemática". El objetivo principal de la investigación consistió en favorecer la creación de nuevos e interesantes problemas para los estudiantes desentrañando así los complejos procesos cognitivos que ocurren en el pensamiento durante la formulación de problemas. Las técnicas utilizadas fueron un grupo de instrumentos, encuestas, entrevistas con sus respectivos indicadores, y otros instrumentos diseñados específicamente para analizar los procesos de formulación de problemas por parte de los estudiantes. Se concluyo que los docentes presentan deficiencias en la formulación de problemas matemáticos, mostrando el nivel de incidencia que esto tiene sobre el educando.

En el ámbito educativo directamente relacionado con las prácticas y formación docente se tomo como aporte la investigación doctoral de Estrada, M (2002), titulada "Análisis de las actitudes y conocimientos estadísticos elementales en la Formación del Profesorado", la cual se realizó mediante un estudio exploratorio, en donde su principal propósito fue aportar conocimientos sobre las actitudes de los profesores en formación hacia la estadística donde se analizaron sus componentes, donde se destaca la importancia que ejerce el conocimiento y dominio de la estadística dentro de la formación docente y como está cada día juega un

papel fundamental dentro de las aulas de clases de educación.

En la misma tónica Urdaneta, G (2008), ejecuto una investigación en la UNERMB llamada "Gestión del conocimiento del profesor universitario". Esta investigación tuvo como propósito buscar la determinación del nivel de gestión del conocimiento del profesor en los institutos universitarios de tecnología de Maracaibo y Cabimas, utilizo una población de 663 profesores donde se determino la necesidad de un cambio de paradigma pedagógico en el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje y transformación en los medios organizativos de las instituciones académicas.

LA ESTADÍSTICA DENTRO DEL CURRICULUM BÁSICO

Un aspecto que fue ya señalado por Fischbein, E (1975:165), es el carácter determinista que el currículo de matemática ha tenido desde hace años y la necesidad de mostrar al alumno una imagen más equilibrada de la realidad. "En el mundo contemporáneo, la educación científica no puede reducirse a una interpretación unívoca y determinista de los sucesos. Una cultura científica eficiente reclama una educación en el pensamiento estadístico y probabilístico". Santaló, L (1990:112). Todas estas razones han impulsado la investigación y el desarrollo curricular en el campo específico de la estadística.

Por otro lado, el interés por la enseñanza y comprensión de la estadística no es exclusivo de la comunidad de educación matemática. La preocupación por las cuestiones didácticas y por la formación de profesionales y usuarios de la estadística ha sido una constante de los propios estadísticos, y las investigaciones sobre el razonamiento estocástico han tenido un gran auge en varios campos de investigación.

LOS FINES DE LA ENSEÑANZA DE LA ESTADÍSTICA

Basándonos en los conceptos de Holmes (1980:15), se pueden determinar los fines fundamentales de la enseñanza de la estadística:

- Que los alumnos lleguen a comprender y a apreciar el papel de la estadística en la sociedad, conociendo sus diferentes campos de aplicación y el modo en que la estadística ha contribuido a su desarrollo.

- Que los alumnos lleguen a comprender y a valorar el método estadístico, esto es, la clase de preguntas que un uso inteligente de la estadística puede responder, las formas básicas de razonamiento estadístico, su potencia y limitaciones.

Puesto que, como hemos dicho, estamos en presencia de una ciencia que cambia rápidamente, lo más importante no serán los contenidos específicos, sino el tratar de desarrollar en nuestros alumnos una actitud favorable, unas formas de razonamiento y un interés por completar posteriormente su aprendizaje.

La principal razón del estudio de la estadística es que los fenómenos aleatorios tienen una fuerte presencia en nuestro entorno. Tradicionalmente, la mayoría de las aplicaciones mostradas en el estudio de la probabilidad se refieren al campo de los juegos del azar, porque éste es familiar e interesante para los alumnos y porque los espacios muéstrales en estas aplicaciones son finitos. Sin embargo, si queremos que el alumno valore el papel de la probabilidad y estadística, es importante que los ejemplos que mostramos en la clase hagan ver de la forma más amplia posible esta fenomenología e incluyan aplicaciones de su mundo biológico, físico, social y político.

Sin renunciar a los juegos del azar, aplicaciones como las características genéticas, la previsión atmosférica, el resultado de las elecciones, el crecimiento de la población, la extinción de las especies, el efecto del tabaco o drogas sobre la salud, la extensión de epidemias, los resultados deportivos, el índice de precios o el censo de la población son cercanas a los intereses de los alumnos.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

La resolución de problemas matemáticos fue propuesta por Polya, G (1945:54) la cual dividió el proceso en cuatro fases:

Método de Resolución de Problemas

FASE I: Entender el Problema.

OBJETIVO DE LA FASE: Familiarizarse con el problema.

RECOMENDACIONES:

- Tratar de entender a fondo la situación.
- Mantener la calma y la tranquilidad.
- Controlar la impulsividad.
- Trabajar a ritmo.
- Jugar con la situación: Enmarcarla y contextualizarla.
- Perderle el miedo al problema.

FASE II: Elaborar un Plan.

OBJETIVO DE LA FASE: Buscar estrategias o guías que puedan conducir a la solución.

RECOMENDACIONES:

- Empezar por lo fácil.
- Experimentar con casos particulares.
- Hacer esquemas, figuras, diagramas.

- Escoger un lenguaje adecuado y notación apropiada.
- Buscar un problema semejante.

FASE III: Ejecutar el Plan

OBJETIVO DE LA FASE: Llevar adelante la estrategia.

RECOMENDACIONES:

- Seleccionar y poner en práctica las mejores ideas que se hayan ocurrido en la fase anterior.
- Actuar con flexibilidad.
- No desistir fácilmente.

FASE IV: Volver Atrás.

OBJETIVO DE LA FASE: Revisar el proceso y sacar consecuencias del mismo.

RECOMENDACIONES:

- Si se piensa que se ha resuelto el problema, examinar a fondo la solución alcanzada.
- Reflexionar sobre el propio proceso de pensamiento.

CONCLUSIÓN

El proceso investigativo desarrollado en el marco de este ensayo ha permitido concretar toda una serie de aprendizajes personales y colectivos. En este sentido, la investigadora parte de la premisa de que muchos docentes no son conscientes del nivel de conocimiento y de su capacidad de inventiva. Tal vez, esto se debe a la falta de motivación, de tiempo, de orientaciones que guíen su práctica.

En este sentido, iniciativas que coadyuven a dinamizar su práctica pedagógica al beneficio de una educación por y para la vida, son más que necesarias. De allí que el presente ensayo estuvo orientado a formular estrategias para la enseñanza de la estadística descriptiva bajo el enfoque de la Resolución de Problemas de Polya, dirigida a los docentes del ámbito universitario

La revisión bibliográfica inmersa en el desarrollo investigativo de este trabajo, ha permitido resaltar la necesidad de actualización constante y permanente del profesorado de una universidad, todo lo cual promueve el diseño y puesta en marcha de acciones que conduzcan a fortalecer dentro de la organización, los procesos de enseñanza y aprendizaje que coadyuven a una educación de calidad.

BIBLIOGRAFÍA

Becerra (1989). **Interacción didáctica en la enseñanza de las Matemáticas con estudiantes del Magisterio**, En Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado. AUFOP. Pag. 57-68.

Camacho, L (2010), **Estrategias de enseñanza – aprendizaje centradas en el método de resolución de problemas de Polya, en los estudiantes de la asignatura Razonamiento Lógico de la Universidad del Zulia Núcleo Punto Fijo.** UNEFM, Venezuela.

Estrada, M (2002). **Análisis de las actitudes y conocimientos estadísticos elementales en la Formación del Profesorado**. Barcelona: Bellaterra.

Fichebein, E. (1975). **The intuitive sources of probabilistic thinking in children. D. Reídle: Dordrecht.** Pag. 165.

González, (2005). **Desarrollo de actividades practicas en el aula que permitan afianzar el conocimiento teórico de la asignatura de física y matemática, impartida en el 5to año del Ciclo Diversificado en la Unidad Educativa Adaure, ubicada en la Península de Paraguana del Estado Falcón**, UNEFM, Venezuela. Pág. 105.

Holmes, P. (1980). **Teaching Statistics** 11 -16. Sloug: Foulsham Educational.

Ministerio de Educación (2006). **Plan Único Regional de Formación Integral y Permanente del Docente en Servicio y Demás Actores Sociales Comprometidos con la Construcción del Proyecto Educativo Bolivariano 2006 – 2008** . Coro Estado Falcón, Venezuela.

Ministerio de Educación (1997). **Nuevo Currículo Básico Nacional** . Pag. 21. Republica Bolivariana de Venezuela.

POLYA, G. (1999), **Como plantear y resolver problemas**. [Documento en línea]. Disponible: https://ia801006.us.archive.org/30/items/ComoPlantearYResolverProblemasPolyaG/Polya%20G%20-%20Como%20Plantear%20Y%20Resolver%20Problemas.pdf

Ramírez, M (2002). **"Las estrategias metacognitivas en la formulación de problemas para la enseñanza de la matemática**". Universidad de Holguín Pág. 23 -35.

Santaló,L (1990). **Formación de Formadores**. Madrid: Thomson. Pag. 112.

Sepúlveda, M. (2000): **Proyecto docente de desarrollo profesional del docente**. Acceso a Titularidad. Málaga. Universidad de Málaga.

Urdaneta, G (2008). **Gestión del conocimiento del profesor universitario.** UNERMB, Venezuela.

FELICIDAD ORGANIZACIONAL: PARA CREACIÓN DE ESPACIOS POSITIVOS HUMANÍSTICOS

AUTOR:
MOLINA BLANCO, OTTO JESÚS

RESUMEN

Este estudio analiza la importancia de construir entornos laborales positivoshumanísticos dentro de las organizaciones públicas, basado en las perspectivas de Rudi Dutschke (2013), Ignacio Fernández (2015) entre otros autores. El objetivo principal es identificar cómo el bienestar emocional de los empleados impacta en su satisfacción y eficiencia en el trabajo con la creación de espacios más humanísticos. Dutschke argumenta que la humanización de las instituciones públicas depende de la implementación de políticas emocionales que mejoren el bienestar de los empleados, mientras que Fernández resalta la importancia de un liderazgo empático y la adopción de prácticas que promuevan la felicidad organizacional. La contrastación teórica muestra que las perspectivas de los autores coinciden en que el bienestar emocional es crucial para mejorar el compromiso y la productividad de los empleados. Dutschke destaca la relación entre satisfacción emocional y eficiencia, mientras que Fernández enfatiza cómo las organizaciones que promueven la felicidad obtienen mayores beneficios operativos. En conclusión, la creación de entornos laborales positivos se basa en la implementación de políticas que equilibren el bienestar emocional y el desarrollo humano con los objetivos organizacionales. Este enfoque no solo mejora la satisfacción de los empleados, sino también la sostenibilidad y éxito de las organizaciones públicas.

Palabras clave: Entornos laborales, bienestar emocional, seguridad laboral, liderazgo humanizado, políticas de felicidad.

ABSTRACT

Thisstudy examines theimportanceofbuilding positive, humanisticworkenvironmentswithinpublicorganizations, drawingfromtheperspectivesof Rudi Dutschke (2013), Ignacio Fernández (2015), and otherauthors. Themainobjectiveistoidentifyhowemployees' emotionalwell-beingimpactstheirjobsatisfaction and efficiencythroughthecreationof more human-centeredspaces. Dutschke argues thatthehumanizationofpublicinstitutionsdependsontheimplementationof emotionalpoliciesthatenhanceemployeewell-being, while Fernández emphasizestheimportanceofempatheticleadership and theadoptionofpracticesthatfosterorganizationalhappiness.Thetheoretical comparisonrevealsthattheauthors' perspectivesalign in recognizingemotionalwell-being as crucial forimprovingemployeeengagement and productivity. Dutschkehighlightstheconnectionbetweenemotionalsatisfaction and efficiency, while Fernández stressesthatorganizationspromotinghappinessgaingreateroperationalbenefits.Inconclusion, thecreationof positive workenvironmentsisgrounded in theimplementationofpoliciesthat balance emotionalwell-being and human developmentwithorganizationalgoals. Thisapproachnotonlyimprovesemployeesatisfactionbutalsoenhancesthesustainability and successofpublicorganizations.

Keywords: Workenvironments, emotionalwell-being, jobsecurity, humanizedleadership, happinesspolicies.

Introducción

Las realidades complejas de las organizaciones, impulsadas por avances tecnológicos, culturales, políticos y sociales, han generado cambios significativos en sus dinámicas, creando entornos cada vez más desafiantes. En este contexto, el talento humano enfrenta diversas dificultades que afectan su competitividad, equilibrio emocional, desempeño y relaciones interpersonales. Por lo tanto, la gerencia debe centrar su atención en la creación de espacios que proporcionen ambientes favorables, fomentando sentimientos positivos y de felicidad en los trabajadores para inducirles al éxito en el trabajo.

Por lo tanto, en lasorganizaciones, especialmente en el ámbito público, los trabajadores enfrentan condiciones adversas que afectan su bienestar y su capacidad de desempeñar adecuadamente sus funciones, generando emociones como angustia, depresión y estrés. Así como preocupaciones por presión psicológica por el temor al despido y la carencia de estabilidad laboral, elementos que influyen negativamente en la motivación y el rendimiento. La inquietud principal radica en cómo gestionar de manera efectiva la felicidad de los empleados en un ambiente laboral que, en muchos casos, genera ansiedad y miedo, afectando la salud mental y la capacidad de los trabajadores para desarrollar su potencial.

El tema central de este artículo es la gerencia de la felicidad en las organizaciones, con un enfoque específico en el contexto de las organizaciones públicas. Se busca explorar cómo los entornos laborales pueden configurarse para promover la felicidad organizacional, un concepto que va más allá de la mera satisfacción laboral y que tiene el potencial de mejorar la eficiencia y el desempeño.

Metodológicamente, se realizó revisión de documentos relacionado a la gerencia de la felicidad proporcionando herramientas concretas para organizar y sistematizar información, aplicando técnicas de análisis documental.

El propósito esreflexionar sobre la importancia delafelicidad como elemento para potenciar las habilidades de los empleados en espacios favorecedores para aumentar la productividad de su gente. ¿Sera posible propiciar en las organizaciones espacios alegres y felices para potenciar habilidades en los empleados hacia el bienestar y felicidad subjetiva?

Felicidad Organizacional

El concepto de felicidad organizacional ha evolucionado significativamente a lo largo del tiempo, partiendo de un enfoque centrado exclusivamente en la productividad y el rendimiento, hacia uno más holístico que incorpora el bienestar emocional y social de los empleados. Durante las primeras décadas del siglo XX, las organizaciones se enfocaban casi exclusivamente en la eficiencia laboral sin prestar atención al estado emocional de sus trabajadores. Sin embargo, con la llegada del movimiento de las relaciones humanas en la década de 1930, liderado por Elton Mayo, se empezó a reconocer la importancia de los factores emocionales y sociales en el entorno laboral. Mayo (1933) destacó que las condiciones laborales humanas, como el apoyo social y la moral, eran claves para mejorar la productividad.

Este cambio fue seguido por la consolidación del concepto de "capital humano", promovido por autores como Gary Becker (1964), quienes destacaban que los empleados no solo aportaban fuerza laboral, sino que su bienestar y desarrollo personal eran activos valiosos para las organizaciones.

Posteriormente, las teorías de la psicología positiva, particularmente la obra de Martin Seligman (2002), influyeron en la evolución del concepto de felicidad organizacional, demostrando que las emociones positivas no solo tienen un impacto directo en la satisfacción personal, sino también en la productividad y el desempeño laboral.

En ese sentido, existe una relaciónentre el bienestar emocional y la productividad, considerado como objeto ennumerosos estudios que han demostrado su impacto significativo en los resultados organizacionales. De allí que, Proto y Sgroi (2015) reveló que los empleados que reportan sentirse más felices son un 12% más productivos que aquellos que no lo son. Esta evidencia es particularmente relevante en el sector público, donde los altos niveles de estrés y la burocracia pueden afectar negativamente el rendimiento y la eficiencia. En este contexto, la promoción de la felicidad en las organizaciones no solo mejora el clima laboral, sino que también puede influir positivamente en la productividad y los resultados generales.

Además, los empleados felices tienden a ser más creativos y mejores solucionadores de problemas, lo que contribuye a una mayor capacidad de innovación dentro de la organización. Por lo que, se considera que crear un entorno de trabajo positivo no solo beneficia a los empleados en términos emocionales, sino que también promueve una mayor adaptabilidad y eficiencia en las organizaciones.

La Importancia de la Felicidad Organizacional

Desde la perspectiva anteriormente señalada, la felicidad organizacional ha cobrado importancia en las últimas décadas, especialmente en el sector privado, aunque su implementación en el ámbito

público sigue siendo limitada. Según Fernández (2015:17) "la felicidad no solo se refiere a emociones positivas, sino también al uso de las fortalezas individuales para buscar gratificaciones genuinas y ponerlas al servicio de los demás para fomentar un "buen vivir organizacional". Así, la felicidad relacional y trascendente cobra significado en el día a día de las organizaciones. Las claves para desarrollar prácticas laborales saludables y positivas recaen tanto en las personas como en los directivos y en quienes formulan políticas nacionales e internacionales.

De allí que, Dutschke (2013:19) sostiene que "crear un entorno laboral armonioso abre un abanico de oportunidades para que el trabajo no solo sea placentero, sino también un reto que impulse el crecimiento profesional". Es decir, el impulso de condiciones favorables propicia un ambiente agradable favoreciendo el estado emocional de los trabajadores lo cual repercutirá en la satisfacción por el trabajo, generando motivos para la gestión del conocimiento en los empleados. Así mismo, Drucker (2006) enfatiza que una administración efectiva está estrechamente vinculada al bienestar de los empleados, señalando que el liderazgo exitoso radica en comprender, motivar y valorar a las personas, quienes son el recurso más valioso de cualquier organización.

Prosigue em ese orden, Gonzales, Ochoa y Cardona (2018:124) quienes afirman quela gestión de la felicidad en las organizaciones incluye emociones positivas, motivación, relaciones interpersonales y calidad de vida laboral. Según ellos, invertir en la felicidad de los empleados no solo mejora el clima organizacional, sino que también incrementa la productividad y satisfacción.

Por lo tanto, la gerencia debe favorecer y crear espacios

donde se generen emociones positivas, por considerarlo un vínculo potencial entre las habilidades emocionales en el bienestar de los empleados y la felicidad subjetiva. De allí que surge esa relación entre inteligencia emocional y felicidad. Alrespecto, Velázquez (2021:25) resalta la "importancia de la inteligencia emocional en la gestión de la felicidad, afirmando que las emociones positivas y el sentido de pertenencia pueden transformar el rendimiento de los equipos"

Relación entre la Inteligencia Emocional y la Felicidad Organizacional

La inteligencia emocional es un factor clave en la promoción de la felicidad dentro de las organizaciones. Mayer y Salovey (1997) argumentan que la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las emociones es esencial para el éxito en el trabajo. En su modelo, definen la regulación de las emociones como la habilidad para estar abierto a las emociones, así como la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud.

Además, incluyen la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento, la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional, y la habilidad para regular las emociones, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual tanto en los estados emocionales positivos como negativos. De allí, que se puede deducir que el éxito o la felicidad del ser humano en los empleados están acompasados a la aparición de ciertos estados de ánimo o emociones particulares (generalmente de tipo positivo) que a su vez pueden conllevar un mejor rendimiento individual. En efecto, Goleman (2018) amplió esta teoría, sugiriendo que los líderes con alta inteligencia emocional pueden crear ambientes de trabajo más

armoniosos, lo que tiene un impacto directo en el bienestar emocional y la productividad de los empleados, debiéndose a las competencias socio-emocionales relacionadas con el éxito en el ámbito laboral.

Desafíos de la felicidad en el contexto de las Organizaciones Públicas

¿Realmente se puede implementar la felicidad en las organizaciones?

Indudablemente la respuesta es positiva tomando en cuenta las organizaciones públicas en Latinoamérica es un terreno fértil para la implementación de prácticas que promuevan la felicidad organizacional. Sin embargo, existen múltiples desafíos que las organizaciones enfrentan. Entre los que se mencionan: las estructuras burocráticas rígidas y mecanicistas, la falta de recursos, la escasa formación en habilidades de liderazgo humanizado, resistencia al cambio de los gerentes, suelen ser obstáculos significativos. En ese sentido, la Organización naciones Unidas (ONU), a través de la resolución 66/281, insta a los estados miembros a promover medidas sobre la búsqueda de la felicidad y el bienestar como políticas de desarrollo global, utilizando las políticas públicas en cada estado miembro.

Por otro lado, las condiciones inherentes al trabajo relacionadas al tipo de organización, al contenido de la labor, ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar en forma positiva o negativa el bienestar y la salud del trabajador/a y sus condiciones de trabajo. (Minsal, 2017, citado por Minsal, 2022b, p. 6). Aunado a ello, los riesgos psicosociales a lo que es sometido el trabajador, generando la aparición de estrés y síndrome de burnout. Estos factores generan un entorno laboral poco propicio para la felicidad organizacional y la

productividad. Por lo tanto, es urgente que las instituciones públicas en Latinoamérica adopten enfoques más integrales y humanísticos en la gestión de sus recursos humanos.

Al respecto,
Chumacero, Hernández y Velazco, (2023:133) afirman "fomentar un entorno económico, social y político estable facilita a las organizaciones la creación de ambientes saludables para sus empleados, entornos que a su vez favorecen el desarrollo personal, familiar y profesional de los colaboradores".

Por lo tanto, los gobiernos de los diferentes países deben implementar políticas públicas que apuntalen hacia la implementación de estrategias para generar espacios felices, promoviendo el desarrollo económico sin menoscabar el bienestar social y organizacional. Al respecto, Chumacero, Hernández y Velazco (2023:127), declaran que la función primordial de los gobiernos es "redistribuir las riquezas, así como los valores económicos, recursos ambientales y sociales disponibles entre los diferentes grupos que conforman la sociedad".

Debe señalarse, que la implementación de políticas de felicidad organizacional varía según el contexto cultural, señalando que, en los países nórdicos, como Dinamarca y Noruega, la felicidad organizacional está profundamente integrada en la cultura laboral, gracias a políticas que priorizan el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como un fuerte apoyo a las políticas de bienestar social. Otro caso que se destaca esla región es Costa Rica, que ha logrado altos niveles de felicidad organizacional al integrar políticas de bienestar con un enfoque en la sostenibilidad y la equidad social Helliwell, Layard y Sachs, (2020). Sin embargo, en América latina, el desarrollo de

la gerencia de la felicidad está en etapas más tempranas, en parte debido a las condiciones laborales más desafiantes. ¿Sera posible la creación de espacios de la felicidad?

Creación de Espacios Humanísticos en la Gerencia de la Felicidad

Evidentemente, la creación de espacios humanísticos es fundamental para fomentar la felicidad organizacional. Esto implica diseñar entornos que promuevan la conexión humana, la colaboración y el apoyo emocional. Según González (2019), los espacios humanísticos son aquellos donde se fomenta el respeto, la empatía y la comunicación abierta. Estos espacios permiten a los empleados sentirse valorados y escuchados, lo que contribuye a su bienestar emocional.

Por lo tanto, la gerencia de la felicidad debe centrarse en el desarrollo de políticas que prioricen el bienestar integral de los empleados. Esto incluye la implementación de programas de salud mental, la promoción de un equilibrio entre la vida laboral, personal y el fomento de relaciones interpersonales positivas, así como el impulso de un liderazgo humanizado.

En ese sentido, este tipo de liderazgo se caracteriza por la empatía, la autenticidad y la capacidad de escuchar a los empleados. Según Goleman (2018), los líderes que practican la inteligencia emocional son más efectivos en la gestión de equipos, ya que comprenden las necesidades y emociones de sus colaboradores. El liderazgo humanizado también implica reconocer y valorar las contribuciones de cada empleado, promoviendo un sentido de pertenencia y comunidad. Este enfoque no solo mejora el clima organizacional, sino que también potencia la creatividad y la innovación, aspectos

fundamentales para el éxito en las organizaciones públicas.

También, refiere Goleman (2018:169)"el liderazgo no tiene que ver con el control de los demás sino con el arte de persuadirles para colaborar en la construcción de un objetivo común. Y, en lo que respecta a nuestro propio mundo interior, nada hay más esencial que poder reconocer nuestros sentimientos más profundos y saber lo que tenemos que hacer para estar más satisfechos con nuestro trabajo".

Cabe resaltar, que el liderazgo humanístico propicia la felicidad organizacional, tomando en cuanta que hacen uso de la empatía y la inteligencia emocional, facultándoles de habilidades para la promoción de contextos laborales cónsonos yagradables donde se valora al trabajador, se le reconoce como persona digna y fomenta la autoestima. Como lo refieren (Bass, 1998; Greenleaf, 1977) citado por Goleman (2018), donde afirman que los estilos de liderazgo transformacional y servicial, que se enfocan en el bienestar de los empleados y no solo en los resultados, han demostrado ser efectivos en la creación de climas organizacionales positivos. Por lo que las organizaciones deben establecer políticas para el bienestar integral de sus empleados.

Cabe resaltar que, para fomentar la felicidad organizacional, las organizaciones públicas deben implementar políticas de bienestar integral que aborden tanto las necesidades emocionales como las físicas de sus empleados. Esto puede incluir la oferta de programas de capacitación, apoyo psicológico y actividades recreativas que promuevan la cohesión grupal. Al respecto, Fernández (2015) menciona que las organizaciones que invierten en el bienestar de sus empleados tienden a observar un aumento en la retención del

talento y una disminución en la rotación. Esto es especialmente relevante en el sector público, donde la estabilidad laboral es crucial para mantener la calidad en la prestación de servicios.

Por su parte, Chumacero, Hernández y Velazco (2023:128) afirman que "buscando el bienestar de la población; deben estar legitimadas por el gobierno con la intención de redistribuir la riqueza: Social, económica y humana. Procurando: Equidad, bien común, calidad de vida, desarrollo: Social, económico, político, ambiental, cultural, inclusive organizacional". Lo que se traduce que el gobierno debe ocuparse de implementación de políticas que vayan en beneficio del bienestar de los trabajadores de las organizaciones.

Estrategias para Fomentar la Felicidad Organizacional

Para promover la felicidad organizacional, es fundamental implementar estrategias específicas que aborden las preocupaciones de los empleados y creen un entorno positivo. A continuación, se presentan algunas estrategias efectivas:

- Implementación de Programas de Reconocimiento: Los empleados se sienten valorados cuando sus esfuerzos son reconocidos. Esto puede incluir premios, menciones especiales o incentivos. Tal reconocimiento no solo mejora la moral, sino que también fomenta un ambiente competitivo saludable (Gonzales et al., 2018).
- Espacios de Diálogo Abierto: Crear espacios donde los empleados puedan expresar sus inquietudes y sugerencias es esencial. Esto puede realizarse a través de reuniones regulares, buzones de sugerencias o plataformas digitales que

fomenten la comunicación abierta y honesta (Goleman, 2018).

- Fomento de la Capacitación Continua: Invertir en la capacitación y desarrollo de habilidades no solo mejora la competencia laboral, sino que también eleva la autoestima y la confianza de los empleados (Drucker, 2006).
- Programas de Bienestar y Salud Mental: Implementar programas que ofrezcan apoyo psicológico y actividades de bienestar es crucial. La salud mental es un pilar fundamental para la felicidad organizacional y debe ser priorizada en todas las políticas laborales (Fernández, 2015).
- Flexibilidad Laboral: Promover la flexibilidad en los horarios de trabajo y la posibilidad de trabajar desde casa puede contribuir a un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, aumentando así la satisfacción y la productividad de los empleados (Dutschke, 2013).
- Construcción de Equipos Inclusivos: Promover un ambiente de trabajo inclusivo donde se valoren las diferencias individuales y se fomente la diversidad puede enriquecer las interacciones laborales y generar un sentido de pertenencia (Velázquez, 2021).

Se puede evidenciar, que las estrategias citadas, quizás no generen gastos operativos en las organizaciones por ser de fácil implementación.Además, se pueden incluir los salarios emocionales que generan satisfacción en los empleados por percibirsecomo persona que sonnecesarias e importantes para la ejecución de los procesos dentro de la organización propiciando eficacia en su desempeño.

Por lo tanto, la implementación de prácticas de gerencia de la felicidad tiene implicaciones para el desempeño organizacional. En primer lugar, un ambiente laboral positivo tiende a mejorar la motivación de los empleados, lo que se traduce en un mayor compromiso con sus tareas y una reducción de la rotación del personal.

Esto es particularmente relevante en el contexto de las organizaciones públicas, donde la continuidad en el servicio es esencial para garantizar la calidad en la atención al ciudadano. Como lo señala, Solano (2009:47)"existe una importante cantidad de evidencia empírica que señala que las prioridades que tienen las personas están en gran medida relacionadas con el bienestar que experimentan, y estas prioridades están a su vez determinadas por los objetivos vitales en el corto, mediano y largo plazo". Esto se debe a que los empleados felices tienden a brindar un mejor servicio, lo que genera una experiencia más positiva para los usuarios.

Por eso, la felicidad en el trabajo también está relacionada con una menor incidencia de problemas de salud mental, donde el estrés laboral es uno de los principales factores que contribuyen a enfermedades mentales como la ansiedad y la depresión. Según la Organización Mundial de la Salud (2020:12) indica que "debemos reorganizar las características físicas, sociales y económicas de los entornos en los hogares, las escuelas, los lugares de trabajo y la comunidad en general para proteger mejor la salud mental y prevenir los trastornos mentales".Sucedepues, que al crear un entorno que promueva la felicidad y el bienestar, las organizaciones pueden reducir el riesgo de ausentismo y aumentar la productividad general.

En otro orden de ideas, la cultura organizacional desempeña un papel fundamental en la promoción de la felicidad en el trabajo. Al respecto, Schein (2010) sostiene que la cultura de una organización involucrael conjunto de valores, creencias y comportamientos compartidos por sus miembros. Es decir, una cultura organizacional positiva que priorice la colaboración, el respeto y la inclusión puede ser un motor poderoso para fomentar la felicidad entre los empleados.

En habidas cuentas, para cultivar una cultura que promueva la felicidad organizacional, los líderes deben ser conscientes de los valores que desean fomentar esforzándose por crear un ambiente de apoyo y reconocimiento, donde los empleados se sientan seguros para expresar sus ideas y preocupaciones. Al hacerlo, se sientan las bases para un entorno laboral más feliz y productivo.Teniendo en cuenta lo expresado por Schein (2010:62) quien argumenta que "para funcionar en un ambiente complejo, tanto desde la perspectiva del individuo que busca ser productivo y sentirse satisfecho en su trabajo, como desde la del grupo que gestiona las relaciones laborales y personales, es indispensable analizar en algún momento las fuerzas culturales implicadas".

Beneficios Económicos y Financieros de la Gerencia de la Felicidad

El hecho de la implementación de políticas de felicidad organizacional no solo genera beneficios emocionales, sino que también tiene un impacto económico significativo. Empresas como Google y Zappos han sido ejemplos destacados en la incorporación de programas de bienestar, observando mejoras tanto en la satisfacción de sus empleados como en sus resultados financieros.

Consideran, Luthans y Youssef (2007), a través de estudios meta-analíticos, demostraron que el Comportamiento Organizativo Positivo puede influir entre un 4% y un 15% en la variación del rendimiento laboral. Estos autores calcularon el impacto económico en dos empresas participantes, concluyendo que el beneficio de aplicar la psicología positiva individual (como el optimismo, que tiene un impacto del 0.028, y la tenacidad, con un impacto del 0.055) al rendimiento de los empleados es significativo. Multiplicando estos valores por el salario promedio de 50.000 dólares y el número total de empleados (alrededor de 25.000), el resultado fue un aumento en las ganancias de 50 millones de dólares.

Además, los autorescitados estimanque los comportamientos positivos de los empleados, combinados con una cultura organizacional positiva, generan un impacto sustancial tanto en el rendimiento individual como en los resultados generales de la empresa. Estos efectos pueden ser más poderosos que los obtenidos al usar otros recursos materiales o modelos económicos tradicionales.

También sugirieron Luthans y Youssef (2007) que la combinación de estabilidad emocional y extroversión, reflejo de una personalidad feliz, conduce a resultados más significativos que comportamientos aislados. Los estudios muestran que las personas optimistas, alegres y entusiastas tienden a tener un mejor desempeño laboral en comparación con aquellas que experimentan emociones más negativas.

Nuevas Tendencias: Trabajo Remoto y Bienestar Digital

La felicidad organizacional adquiere una relevancia aún mayor en tiempos de crisis, como lo demostró la pandemia de COVID-19. Las organizaciones públicas enfrentaron desafíos sin

precedentes, lo que llevó a considerar el bienestar de los empleados a convertirse en una prioridad fundamental. Aquellas instituciones que habían implementado políticas de felicidad organizacional mostraron una notable capacidad de adaptación durante la crisis, evidenciando una mayor resiliencia y efectividad en su respuesta.

Esto resalta la necesidad de cultivar la felicidad organizacional como una estrategia a largo plazo, en lugar de considerarla únicamente una reacción a situaciones adversas. Al respecto, Al-Jubari, Mosbah y Salem (2022), determinaron que el bienestar de los empleados se veía positivamente influenciado por la adaptabilidad y la capacidad de respuesta de la organización, mientras que el conflicto entre la vida laboral y familiar tenía un impacto negativo. Además, se sugirió que estos efectos estaban mediados por los niveles de estrés

Es así como, la pandemia de COVID-19 aceleró la adopción del trabajo remoto, lo que trajo consigo tanto beneficios como desafíos en el ámbito de la felicidad organizacional. Esta nueva modalidad laboral ha proporcionado oportunidades significativas, como un aumento en la flexibilidad, lo que puede tener un impacto positivo en el bienestar de los empleados. En respuesta a esta situación, muchas organizaciones han comenzado a implementar estrategias de bienestar digital, utilizando herramientas como aplicaciones de salud mental y plataformas de colaboración para mejorar la comunicación y ofrecer apoyo emocional.

Sin embargo, la naturaleza devastadora de la pandemia exigió respuestas gubernamentales rápidas y contundentes para limitar las interacciones sociales, con el objetivo de frenar la propagación del virus y evitar la saturación de los sistemas de salud. La Organización

Internacional del Trabajo (2021:23) señala que "el paso del trabajo en la oficina al teletrabajo no fue una transición sencilla ni libre de obstáculos para todas las empresas y organizaciones públicas, especialmente para aquellas con una experiencia previa limitada en teletrabajo". Por ende, es necesario proporcionar asesoramiento, recursos informativos, seminarios virtuales y apoyo para una transición más fluida del trabajo en la oficina al teletrabajo o viceversa.

A medida que las organizaciones públicas en Latinoamérica continúan enfrentando desafíos, es crucial que las prácticas de gerencia de la felicidad evolucionen manteniendo un ritmo de máximo nivel ante las situaciones disruptivas del contexto.

Considerando, además que las organizaciones deben adaptarse a estos cambios, desarrollando estrategias que mantengan la conexión y el compromiso de los empleados, independientemente de su ubicación. La tecnología puede ser una aliada en este proceso, facilitando la comunicación y la colaboración a través de plataformas digitales ya que la digitalización y el trabajo remoto han transformado las dinámicas laborales.

Conclusión

El análisis de entornos laborales positivos humanísticos en las organizaciones públicas revela que el bienestar emocional, la seguridad laboral y el liderazgo humanizado son factores clave para mejorar la eficiencia y el sentido de pertenencia de los empleados. Las políticas de felicidad y motivación dentro de las instituciones resultan fundamentales para crear una cultura organizacional saludable, que no solo incrementa la productividad, sino que también favorece el desarrollo integral de los trabajadores.

Por ello, al crear espacios humanísticos y adoptar prácticas que prioricen la felicidad organizacional generan un cambio significativo en la cultura laboral. Sin embargo, el camino hacia la felicidad organizacional no es sencillo y requiere un compromiso genuino por parte de los líderes y las instituciones.

En ese sentido, al adoptar un enfoque proactivo y humanístico en la gerencia, se pueden superar los desafíos y construir un entorno laboral donde todos los empleados se sientan valorados y motivados procurando su bienestar y felicidad subjetiva. Constituyéndose el bienestar emocional como un detonante para mejorar el rendimiento y la satisfacción de los empleados, así como la eficiencia general de las instituciones.

Finalmente, la gerencia del siglo XXI se prepara para nuevos desafíos donde debe prevalecer el bienestar colectivo de los trabajadores por encima de los procesos operativos y la competitividad organizacional.

Referencias Consultadas

Al-Jubari, Mosbah y Salem (2022). Employee Well-Being During COVID-19 Pandemic: The Role of Adaptability, Work-Family Conflict, and Organizational https://www.researchgate.net/publication/362766137_Employee_Well-Being_During_COVID-19_Pandemic_The_Role_of_Adaptability_Work-Family_Conflict_and_Organizational_Response

Becker, G. (1964). Human Capital: A Theoretical and EmpiricalAnalysis, withSpecial Reference toEducation. Universityof Chicago Press.

Castro Solano, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 43-72. Universidad de Zaragoza

Chumaceiro, A. C., Hernández García deVelazco, J. J., y Velazco, J. C. (2023). Políticas públicas para la gestión de la Felicidad organizacional. Revista De Ciencias Sociales, 29(4), 125-138

Drucker, P. F. (2006). The Effective Executive. HarperCollins.

Dutschke, E. (2013). Felicidad y liderazgo: Cómo gestionar la felicidad en las organizaciones. Editorial X.

Fernández, I. (2015). Felicidad Organizacional cómo construir felicidad en el trabajo. Ediciones B Chile S.A.

Fundación Chile. (2023). Manual Bienestar y Salud Laboral de los Equipos Educativos: Estrategias desde la gestión y el liderazgo.https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-ontent/uploads/2023/04/Manual-Bienestar-Salud-Laboral-Equipos-Educativos.Marzo2023.pdf

Gallup. (2019). Stateofthe American Workplace. Gallup Press.

Goleman, D. (2018). Inteligencia emocional: Por qué puede importar más que el cociente intelectual. Editorial Kairós.

Gonzales, Ochoa, y Cardona (2018). Modelos de gestión de la felicidad. Revista de Psicología Organizacional, 12(3), 123-134.

González, P. (2019). Espacios humanísticos: Hacia una nueva cultura organizacional. Editorial Z.

Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2020). WorldHappinessReport. SustainableDevelopmentSolutions Network.

Luthans, F., Youssef, C. (2007). Emerging positive organizational behaviour. Journal of Management, 33 (3),321-349. Recuperado de https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=leadershipfacpub

Mayo, E. (1933). Los problemas humanos de una civilización industrial.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). La inteligencia emocional. En P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), EmotionalDevelopment and EmotionalIntelligence: EducationalImplications (pp. 3-31). HarperCollins.

Ministerio de Salud. (2022b). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo.

Ministerio de Salud. (2017) Plan Nacional de Salud Mental https://www.minsal.cl/wp-conten- t/uploads/2017/12/PDF-PLAN-NACIONAL-SALUD-MENTAL-2017-A-2025.-7-dic-2017.pdf

Oswald, A. J., Proto, E., y Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. Journalof Labor Economics, 33(4), 789-822.

Organización Mundial de la Salud (2020). Informe Mundial sobre la Salud Mental.https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356118/9789240051966-spa.pdf?sequence=1

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Teletrabajo y salud: Una guía de la OIT para el teletrabajo durante la pandemia *de COVID-19*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_761070/lang--es/index.htm

Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass.

Seligman, M. (2003). La auténtica felicidad: Usar la psicología positiva para alcanzar tu potencial máximo de felicidad duradera. Ediciones Zeta

Velázquez, M. (2021). Inteligencia emocional y felicidad organizacional. Editorial Y.

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

AUTORA:
PALENCIA O, HAIDDE C

RESUMEN

Para promover un ambiente de trabajo saludable y contribuir a la satisfacción laboral de los empleados se debe tomar en cuenta algunas teorías motivacionales, en este artículo se mencionan dos teorías como son la Teoría de las Necesidades Básicas de Maslow y la teoría de los los dos factores de Herzberg. La motivación es conocida como un proceso de acciones dirigidas para alcanzar metas en un momento determinado. Peiro, Rosario (2020:2), plantea que la "motivación es el impulso que lleva a realizar acciones y perseguir nuestros objetivos para satisfacer nuestras necesidades y alcanzar metas". Asimismo, dicho artículo es de enfoque cualitativo, mediante la memoria descriptiva, siendo esta una técnica que permitió recoger la información para escribir el ensayo, cuyo propósito es compartir y describir situaciones y estrategias motivacionales suscitadas postpandemia sobre la praxis docente y el clima laboral de los empleados en la comunidad universitaria. La presente investigación tiene la intención de aportar estrategias al proceso Resiliente, fomentando la capacidad de adaptación y recuperación ante las adversidades en el contexto laboral. Del mismo modo, este estudio analiza la importancia que tiene la acción motivadora, como elemento dinamizador que permite el bienestar de los empleados y el éxito laboral en las organizaciones. Considerando la motivación laboral como un puente que permite gestionar y garantizar la coherencia y la estabilidad en las operaciones laborales inmersas en el medio universitario, lo que permite una visión sobre los problemas interpersonales y cuales estrategias se pueden

aplicar para poner en marcha programas de bienestar laboral. Para el proceso investigativo del artículo, además, de la memoria descriptiva como técnica también se realizó la sistematización de experiencias como método, utilizando para ello la observación y la interpretación critica de las experiencias vividas en el contexto laboral por los empleados de la UNERMB, sede Coro.

Palabras Clave: Motivación. Estrategias. Resiliencia. Laboral y Contexto

ABSTRACT

To promote a healthy work environment and contribute to employee job satisfaction, some motivational theories must be taken into account. Two theories are mentioned in this article, such as Maslow's Basic Needs Theory and Herzberg's two-factor theory. Motivation is known as a process of actions directed to achieve goals at a given time. Peiro, Rosario (2020:2), states that motivation is the impulse that leads to carrying out actions and pursuing our objectives to satisfy our needs and achieve goals. Likewise, this article has a qualitative approach, through descriptive memory, this being a technique that allowed collecting information to write the essay, whose purpose is to share and describe motivational situations and strategies that arose after the pandemic on teaching praxis and the work environment of employees in the university community. This research aims to provide strategies to the Resilient process, promoting the ability to adapt and recover from adversity in the work context. Likewise, this study analyzes the importance of motivating action, as a dynamic element that allows employee well-being and work success in organizations. Considering work motivation as a bridge that allows managing and ensuring coherence and stability in work operations immersed in the university environment, which allows a vision of interpersonal problems and which strategies can be applied to implement work wellness programs. For the research process of the

article, in addition to the descriptive memory as a technique, the systematization of experiences was also carried out as a method. Using for this the observation and critical interpretation of the experiences lived in the work context by the employees of UNERMB, Coro headquarters.

Keywords: Motivation, strategies, Resilience. Work ando context.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral es aquel que va a determinar el ambiente interno que deben tener los empleados de una organización en este caso del contexto universitario, cuando los empleados de una universidad se sienten satisfechos de su trabajo, de buen ánimo, interesados en sus actividades laborales y dispuestos a colaborar con sus compañeros, quiere decir que están motivados, entonces su clima laboral va a mejorar considerablemente. Para efectos de la presente investigación, la misma se llevó a cabo a través de fases o etapas para la recolección de la información.

En la primera fase se realizó la observación, la cual consistió en evidenciar el comportamiento, actitudes, como eran las relaciones interpersonales de los empleados y su disponibilidad laboral. Luego, se llevaron a cabo entrevistas a los empleados de las diferentes áreas para conocer sus relaciones laborales, clima organizacional y cuales eran sus experiencias motivacionales en el ámbito laboral. Esto permitió detectar y diagnosticar la necesidad de ejecutar actividades necesarias para mejorar el clima laborar, ya que existían situaciones de desmotivación y apatía hacia el cumplimiento y desempeño de tareas por parte del personal.

Posteriormente, en la segunda fase se planifico un plan de acción con algunas estrategias y actividades motivacionales para mejorar ese clima laboral e introducir estrategias de motivación para la satisfacción laboral. Y, por último, ya para consolidar una tercera fase se ejecutó el plan de acción, obteniendo muy buenos resultados, mejorando considerablemente el clima laboral en la sede universitaria.

La motivación laboral, es tema esencial en la vida diaria de

toda institución. Éste es un factor importante dentro de una institución universitaria, por medio de ella, el ser humano puede interactuar y obtener satisfacción propia a través de metas o logros propuestos en su puesto de trabajo. Es entonces, donde el empleado o trabajador, descubre retos y pone en juego sus capacidades para mostrar su intelecto, lo que contribuye a que los empleados posean un talento humano y grandes equipos de trabajo, capaces de competir en diversos ámbitos y ocupar lugares de primer orden, dentro del recinto universitario, es por eso que es importante que la institución, reconozca al empleado como parte importante de la misma y que dicho trabajador mantenga una participación eficiente y activa en la universidad.

En relación a la resiliencia, es muy importante, ya que permite a los empleados enfrentar y resistir situaciones estresantes, en este caso afrontar situaciones desmotivadoras, desinterés e insatisfacción hacia sus competencias y funciones, inclusive afectando sus relaciones laborales, influyendo esto en su salud física y mental, si la actitud que tiene el personal, empleados o compañeros en el trabajo no es la adecuada, sumándole inseguridad en sus expectativas personales, va a traer como resultado que todo ello fluya de manera negativa y por ende en el buen funcionamiento de la institución. Asimismo, se puede evidenciar que aquellos empleados con altos grados de satisfacción laboral muestran actitudes positivas y emprendedoras en sus competencias laborales, en el caso opuesto se evidencia una actitud desinteresada cuando no está satisfecho ya que su nivel de motivación es mínimo, lo que influye tanto en su compromiso y funciones, como en su satisfacción laboral.

La motivación puede ser de dos tipos, se tiene la motivación

intrínseca y la extrínseca, estos tipos de motivación se manifiestan en las personas, cumpliendo roles muy importantes.

De igual modo, se menciona la Teoría de Herzberg, quien plantea que existen dos factores, los motivacionales e higiénicos. Dicha teoría se refiere a como la satisfacción laboral y la motivación afectan las relaciones sociales y el rendimiento de los trabajadores o empleados. También afirma que el rendimiento de las personas en sus trabajos va a de depender del nivel de satisfacción que experimentan en su entorno laboral. El propósito de este ensayo es compartir y describir situaciones y estrategias motivacionales suscitadas postpandemia sobre la praxis docente y el clima laboral de los empleados en la comunidad universitaria. Se mencionaran los aspectos mas importantes de las experiencias y definiciones conceptuales presentadas por la investigadora relacionadas a la motivación laborar en el contexto universitario de la UNERMB y de que manera deben accionarse estrategias para mejorar el estado emocional de dicho personal.

Teniendo presente lo planteado se pretende con esta investigación analizar la praxis de la motivación laboral del personal través de la sistematización de la memoria descriptiva y la revisión documental bibliográfica, así como información obtenida por la investigadora, constituyendo ello una estrategia para fortalecer la Resiliencia laboral universitaria en algunas instituciones de nuestro país postpandemia.

El presente ensayo científico se desarrollará tomando en cuenta la siguiente estructura: El desarrollo (contiene la fundamentación teórica y la sistematización de experiencias que preceden al estudio, metodología (contiene la metodología y procedimientos a

seguir, logros y resultados, consideraciones finales y referencias bibliográficas.

DESCRIPCIÓN DE LAS EXPERIENCIAS EN LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS

Fundamentación teórica de la experiencia.

A nivel mundial, en las instituciones educativas se han evidenciado varios factores que pueden afectar directamente la motivación y el compromiso de los empleados, disminuyendo su desempeño y contribuyendo a un ambiente laboral menos eficiente, por lo que se hace necesario llevar a cabo actividades motivadoras, que permitan abordar estas problemáticas de manera integral, implementando estrategias motivacionales que no solo consideren las condiciones tanto en lo microeconómico y macroeconómico, sino también que se enfoque en el desarrollo profesional, la gestión eficiente y el bienestar individual de los empleados en todas las áreas.

Después de la Pandemia COVID-19 a nivel mundial y específicamente en Venezuela, la desmotivación influyó directamente en la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo, lo cual trae como consecuencia un impacto significativo en las relaciones interpersonales y el clima laboral. La falta de recursos, la inestabilidad económica y las tensiones políticas que generó la pandemia impactan directamente en en el clima organizacional, generando una atmosfera laboral desafiante. Se pudo evidenciar que la motivación laboral es un tema ampliamente investigado y representa un factor de gran relevancia en las empresas e instituciones, así lo plantean Gallegos & Lara Hadi. (2008), en la medida en la que el trabajador se sienta satisfecho, contribuirá con mayor desempeño en el logro de los objetivos de las empresas.

Cabe destacar que la motivación laboral representa un tema de gran interés y controversia, conduciendo ello a numerosas investigaciones, lo que resalta el concepto de motivación como una influencia en el desempeño del docente y del resto del personal. Por un lado, se tiene la motivación intrínseca y la extrínseca, estos tipos de motivación cumplen un papel fundamental en las personas. Muchos expertos señalan que las recompensas externas tradicionales entierran cualquier motivación intrínseca que una persona pueda tener.

También se hace referencia a varias teorías, entre las cuales tenemos a Maslow, psicólogo humanista, quien fue el creador de la teoría de la Pirámide de las Necesidades Básicas de Maslow. Morlegan & Ayala (2011:5). plantean que las "personas generan su conducta para satisfacer necesidades, conscientes o inconscientes, por lo cual, su estudio es fundamental para comprender conductas, tanto de manera individual o en organizaciones."

De igual modo, se menciona la Teoría de Herzberg, quien plantea que existen dos factores, los motivacionales e higiénicos.

Dicha teoría se refiere a como la satisfacción laboral y la motivación afectan las relaciones sociales y el rendimiento de los trabajadores o empleados. También afirma que el rendimiento de las personas en sus trabajos va a de depender del nivel de satisfacción que experimentan en su entorno laboral.

Sistematización de las Experiencias. Como fueron tratadas?

A través del diagnóstico realizado por la investigadora, se pudo determinar que la motivación laboral está afectando al personal debido a muchos factores tantos internos como externos, dichos factores se han venido observando con

mayor incidencia después de superar la pandemia COVID-19, entre ellos están, un salario mínimo muy bajo que no contribuye a los gastos básicos, la falta de recursos en la universidad, la inestabilidad económica y las tensiones políticas que inciden en las relaciones interpersonales, generando una atmosfera laboral desafiante, desmotivadora e insatisfacción de las funciones y competencias laborales.

Todo esto motivado a la falta de programas efectivos de gestión del talento y desarrollo profesional, lo que trae como consecuencia la falta de perspectivas de crecimiento para los empleados en el área administrativa y académica en este sentido influye mucho la burocracia interna y la rigidez en los procesos generando en los empleados una frustración y un desinterés en la consecución de metas laborales.

Dada toda esta situación, se ha puesto en práctica una serie de estrategias de motivación laboral, tomando en cuenta las teorías de Maslow y de Herzberg, para impulsar y fortalecer los procesos que conlleven al mejoramiento del clima laboral de los trabajadores. Robbins & Jugge (2017:1) mencionan que la satisfacción laboral se define como "una sensación positiva sobre el trabajo propio y que surge de la evaluación de sus características,".. esto indica que una persona con alta satisfacción laboral por supuesto va a tener sentimientos positivos hacia su trabajo y hacia sus compañeros y colegas, y de manera contraria a una persona que posea insatisfacción laborar, la cual reflejará sentimientos negativos.

Después de evidenciar la situación de desmotivación y desinterés laboral predominante en el ambiente de trabajo del recinto universitario, en donde se observó que posterior a la Pandemia había poca

participación de estudiantes, Docentes, personal obrero y administrativo en las actividades académicas y laborales, aunado a ello había incumplimiento de los horarios establecidos, en su mayoría los docentes desarrollaban los contenidos de las asignaturas de manera virtual, inclusive las evaluaciones se aplicaban a través de la virtualidad, la estructura física e instalaciones del recinto universitario carecían de los servicios básicos (agua, luz, servicios de internet entre otros), el personal obrero solo asistía un día a la semana, todo un caos. Sin embargo, en medio de las deficiencias en materia relacionada a la tecnología y las deficiencias en cuanto a la conectividad y a los cambios generados por la pandemia en todo el sector se logró sobrevivir y sobreponernos a la crisis, los docentes se adaptaron a las diversas situaciones desfavorables que se presentaron en las instituciones universitarias, haciendo uso de sus potencialidades personales que permitieron convertir esos obstáculos y limitaciones en fortalezas.

Cabe destacar que también se implementaron una serie de acciones y estrategias en el personal para poder superar estas adversidades, entre las que mencionamos: Conversatorios sobre la puesta en práctica del Trabajo en equipo, que involucren activamente a los empleados de todas las áreas tanto en lo individual como en lo colectivo y así lograr la satisfacción laboral. Asimismo, se realizaron charlas sobre la inteligencia emocional, cuyo facilitador fue un Psicólogo; en la misma participaron los docentes de todos los programas de la sede, de igual forma hubo participación de los obreros y administrativos. El objetivo de esta charla fue estimular la comunicación para promover un ambiente en la que todos puedan sentirse cómodos para expresar sus ideas y preocupaciones sin llegar a herir susceptibilidades y que cada

quien pueda expresar y conocer sus propias emociones y las ajenas otorgándoles respuestas ante ellos.

También se llevaron a cabo conversatorios y talleres sobre inteligencias múltiples dirigidas a los estudiantes con el propósito de promover el aprendizaje autónomo de los mismos, para que tomen conciencia de las habilidades que poseen, facilitando con ello que puedan entender y procesar cualquier tema o concepto que se les presente en un momento dado. Otra estrategia que se realizó fue realizar actividades de relaciones sociales fuera del recinto laboral, encuentros como almuerzos, celebración de cumpleaños, fiestas navideñas entre otras para fortalecer los lazos entre los miembros del equipo.

Logros y Resultados de las Experiencias

Después de haber analizado y contrastado las respuestas de algunos empleados con lo propuesto en las teorías de Maslow y Herzberg sobre las necesidades básicas y factores motivacionales se considera que es necesario aplicar una serie de acciones y estrategias que surtan un efecto positivo en los niveles motivacionales de los empleados de la UNERMB, sede Coro, con el propósito de mejorar el clima laboral en el trabajo que estos llevan a cabo en dicha Universidad. No cabe duda que existen factores intrínsecos y extrínsecos que influyen de manera positiva para motivar a las personas en sus empleos, factores que incrementan la satisfacción laboral, lo que indica que las teorías de los factores de Herzberg afirman que la satisfacción y motivación en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña.

Durante las actividades que se desarrollaron contempladas en un plan de acción se analizaron,

discutieron conceptos que se explicaron de manera más detallada y con dichas actividades se reforzaron algunas opiniones.

Es de indicar que, mediante las actividades mejoraron algunos aspectos como la empatía, que contribuye a comprender a los demás, ponerse en el lugar de otros y captar lo que los demás esperan de la persona, esto ayuda a la tolerancia, fluidez en la comunicación y trato adecuado ante ciertas situaciones mediante la automotivación, estas habilidades están pocos desarrolladas en el personal, las cuales son de importancia porque les permite conocerse a sí mismo y regular tanto sus emociones como su motivación en el contexto laboral, y en cualquier sitio que se encuentren. Esta debilidad condujo a realizar actividades para fortalecer los estados motivacionales, lo que ocasionó que los empleados fortalecieran su confianza, seguridad y sentido de pertenencia a su entorno laboral.

En efecto, mediante la aplicación de estas actividades, se mejoraron las relaciones interpersonales, comunicación en el área de trabajo y la participación de los trabajadores, opinión que se relaciona con lo expuesto por la investigadora; así mismo, se mejoró la atención, la motivación, el aprendizaje, las relaciones sociales y el tratamiento de conflictos personales en la institución. Estos aspectos fueron tratados en la charla y conversatorios que se desarrollaron como una de las acciones planificadas.

CONSIDERACIONES FINALES

El impacto social que generara la investigación descrita en este ensayo es considerado de suma importancia, ya que de allí se derivarán acciones que a van fortalecer la dinámica del clima laboral en las universidades

venezolanas, también nos va a permitir atender a las necesidades motivacionales del entorno, ya sea en la región donde se inserta la institución universitaria o bien a nivel nacional. Así mismo, tanto la motivación como la resiliencia del ser humano deberá formar parte de la formación continua e integral del individuo como ciudadanos y miembros de la sociedad, de igual manera contribuye con aportaciones para fortalecer el desarrollo humano en los ciudadanos involucrados en la actividades laborales puesto que la misma se presenta en diferentes modalidades como son la educación continua, actualización y formación docente y extramuros, cuando se dirige a la comunidad en general, incluida la universitaria y extra cátedra y cuando es dirigida a la comunidad estudiantil universitaria contribuyendo a su formación académica.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Conde, H. (2016). La Productividad Laboral. Ed, Limusa, Colon Caldera, J (2018). Factores Motivacionales que mejoran la Productividad laboral en Empresas Industriales para la Universidad Rafael Belloso Chacín. Doctorado en Ciencias Gerenciales. Maracaibo. Zulia

Gallegos Muñoz & Lara Hadi, 2008. Motivación Laboral, un factor influyente en la reactivación económica durante la pandemia de Covid-19. Revista 593, Digital Publisher CEIT. Volumen.6-1 (2021), Edición Especial.

Herzberg. Teoría de Herzberg. ¿Qué es? Factores y ejemplos. (2021). Economipedia.com

Maslow, H. (1968). Teoría de la Autorrealización. Dimensiones Capital. Lima

Peiró, Rosario. Motivación: ¿Qué es y que tipos hay? Diciembre 2020. Economipedia.com

Morlegan & Ayala. Motivación Laboral. Universidad peruana Unión. http//repositorio.upeu.edu.pe

Robbins & Judge. (2017). Satisfacción Laboral y Clima Organizacional. https://cladea.org>paper-116

TRANSCOMPLEJIDAD DE LA GERENCIA DE PROYECTOS SOCIALALES, LA IAP Y LAS TIC's UNA APROXIMACIÓN A SU INTERRELACIÓN

AUTORAS:

PRIMERA CHIRINOS, JOELIS J

PRIMERA CHIRINOS, JOENIS

SALAZAR ORDOÑEZ YDANYS N

OSTEICOCHEA MARCO ANTONIO

RESUMEN

El artículo examina la interrelación entre la Gerencia de Proyectos Sociales, la Investigación Acción Participativa (IAP) y las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's), abordando su complejidad y la Transcomplejidad, mediante las sinergias que emergen de su integración. Se enfoca en cómo estas herramientas pueden contribuir a una gestión más efectiva y participativa en proyectos orientados al desarrollo social.Un proyecto es un esfuerzo temporal que se lleva a cabo para crear un producto, servicio o resultado único. Se orienta hacia la justicia social y el bienestar comunitario. Los gerentes de proyectos sociales deben ser capaces de planificar, organizar, dirigir y controlar recursos con el fin de alcanzar objetivos específicos que beneficien a dichas comunidades.Además, añade que la mejor forma de gerenciar un proyecto social es con una visión colectiva y participativa, por eso una opción viable para ello es la IA, porque promueve la participación activa de la comunidad en todas las etapas del proyecto, que es uno de los aspectos deseados en la Gerencia de Proyectos Sociales. Estametodología asegura que las intervenciones sean pertinentes y sostenibles. Por otro lado, las TIC's se identifican como herramientas cruciales para

potenciar la eficacia y alcance de los proyectos sociales. Su integración en la gerencia de proyectos permite una mejor coordinación, seguimiento y evaluación de las actividades. Las TIC's también facilitan la comunicación y participación de la comunidad, fortaleciendo la transparencia y la rendición de cuentas. Finalmente concluye que la integración de la IAP y las TIC's en la gerencia de proyectos sociales puede conducir a una gestión más efectiva y participativa. Esta combinación permite abordar la complejidad inherente a los proyectos sociales, promoviendo un desarrollo más inclusivo y sostenible. La sinergia entre estos elementos es esencial para enfrentar los desafíos contemporáneos de la Sociedad.

PALABRAS CLAVES: de Proyectos, Gerencia de Proyectos Sociales, TIC's, IAP, Complejidad y Transcomplejidad.

ABSTRACT

The article examines the interrelationship between Social Project Management, Participatory Action Research (PAR), and Information and Communication Technologies (ICTs), addressing their complexity and Transcomplexity, by means of the synergies that emerge from their integration. It focuses on how these tools can contribute to more effective and participatory management in projects aimed at social development. It presents that project management is defined as the application of knowledge, skills, tools, and techniques to project activities to meet their requirements. A project is a temporary effort undertaken to create a unique product, service, or result. This discipline involves the planning, organization, and management of resources to achieve project objectives, ensuring its success from start to finish. It also

states that, differing from business management, social project management focuses on generating a positive impact on society. It is oriented towards social justice and community well-being, managing resources and activities to improve the quality of life for vulnerable communities. Social project managers must be able to plan, organize, direct, and control resources to achieve specific objectives that benefit these communities. Additionally, it adds that the best way to manage a social project is with a collective and participatory vision of the social subject, which is why a viable option for this is PAR, which presents itself as a fundamental methodological and conceptual approach for social project management. Authors like Ezequiel Ander Egg and Joel Martí discuss PAR, showing how it promotes active community participation in all stages of the project, which is one of the desired aspects in Social Project Management. This approach facilitates the definition of objectives, identification of actors, and development of participatory action plans, ensuring that interventions are relevant and sustainable. On the other hand, ICTs are identified as crucial tools to enhance the effectiveness and reach of social projects. Their integration into project management allows for better coordination, monitoring, and evaluation of activities. ICTs also facilitate communication and community participation, strengthening transparency and accountability. Finally, it concludes that the integration of PAR and ICTs in social project management can lead to more effective and participatory management. This combination allows addressing the inherent complexity of social projects, promoting more inclusive and sustainable development. The synergy between these elements is essential to face contemporary challenges and improve the quality of life for the most vulnerable communities.

KEYWORDS: Project Management, Social Project Management,

INTRODUCCCIÓN

En el contexto contemporáneo, la Gerencia de Proyectos Sociales se enfrenta a desafíos complejos y dinámicos que requieren enfoques innovadores y colaborativos. La Gerencia de Proyectos se define como la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades del proyecto para cumplir con sus requisitos específicos (PMI 2017). Esta disciplina, tradicionalmente enfocada en la eficiencia y el cumplimiento de objetivos concretos, encuentra una nueva dimensión cuando se aplica al ámbito social, donde el objetivo principal es generar un impacto positivo y sostenible en la comunidad.

La Gerencia de Proyectos Sociales es vista por su compromiso con la justicia social y su orientación hacia el bienestar comunitario, diferenciándose significativamente de la gestión empresarial que se enfoca en la rentabilidad y el crecimiento económico (Dávila, 2003). En este sentido, veremos cómo los Gerentes de Proyectos Sociales deben ser capaces de planificar, organizar, dirigir y controlar recursos y actividades para alcanzar objetivos específicos que mejoren la calidad de vida de comunidades vulnerables y marginadas (Kliksberg, 2000).

Por otro lado, veremos cómo se engranan La Investigación Acción Participativa (IAP) emerge con su enfoque metodológico y conceptual fundamental dentro la Gerencia de Proyectos Sociales. Podremos observar, como la IAP promueve la participación activa de la comunidad en todas las etapas del proyecto, facilitando la definición de objetivos, la identificación de actores y la elaboración de planes de acción participativos. Este enfoque asegura que las intervenciones

sean pertinentes y sostenibles, adaptándose a las necesidades y realidades específicas de las comunidades involucradas (Ander-Egg, 2003; Martí, 2000).

Además, se estará tratando de cómo se suma a la integración, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) en la Gerencia de Proyectos Sociales presentando una herramienta crucial para potenciar la eficacia y el alcance de las intervenciones. Las TIC's permiten una mejor coordinación, seguimiento y evaluación de las actividades del proyecto, al tiempo que facilitan la comunicación y la participación de la comunidad y además va ser de vital importancia para el fortaleciendo la transparencia y la rendición de cuentas (Belloch, 2012).

Para finalizar, este artículo examina la interrelación entre la Gerencia de Proyectos Sociales, la IAP y las TIC's, abordando la complejidad y la Transcomplejidad que emergen de las sinergias que surgen de su integración. A través de un análisis exhaustivo, se explorarán las bases teóricas y metodológicas que sustentan estos enfoques, así como su aplicación práctica en proyectos orientados al desarrollo social. La combinación de estos elementos es esencial para enfrentar los desafíos contemporáneos y mejorar la calidad de vida de las comunidades más vulnerables.

I PARTE: BASES TEÓRICAS.

Gerencia de Proyectos

La gerencia de proyectos es la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades del proyecto para cumplir con sus requisitos. Según el Project Management Institute (PMI), un proyecto es un esfuerzo temporal que se lleva a cabo para crear un

producto, servicio o resultado único (PMI, 2017).

La gerencia de proyectos implica la planificación, organización y manejo de recursos para lograr los objetivos específicos del proyecto. Es un enfoque sistemático para asegurar que todos los aspectos del proyecto se manejen de manera efectiva, desde su inicio hasta su finalización (Turner, 2014).

La Gerencia proyectos Sociales.

La gerencia de proyectos sociales se define como la aplicación de técnicas y principios de gestión a programas y proyectos diseñados para generar un impacto positivo en la sociedad. Esta disciplina se distingue por su compromiso con la justicia social y su orientación hacia el bienestar comunitario, diferenciándose de la gestión empresarial que se enfoca en la rentabilidad y el crecimiento económico (Dávila, 2003). Los gerentes sociales deben ser capaces de planificar, organizar, dirigir y controlar recursos y actividades para alcanzar objetivos específicos que mejoren la calidad de vida de las comunidades vulnerables y marginadas (Kliksberg, 2000).

La Investigación Acción Participativa (IAP).

Para el desarrollo de un proyecto social con IAP, se propone un marco conceptual y metodológico sólido, tomando como base los trabajos de autores reconocidos en el campo:

- **Ezequiel Ander Egg (2003):** Su enfoque de la planificación estratégica participativa ([Ander-Egg, 2003]) proporciona herramientas para la definición de objetivos, la identificación de actores y la elaboración de planes de acción participativos.

- **Joel Martí (2000):** Su análisis del desarrollo local participativo ([Martí, 2000]) aporta elementos para la comprensión de la dinámica social y la construcción de procesos participativos efectivos en el contexto de proyectos sociales.
- **María Paz Sandín Esteban (2003):** Su trabajo sobre la investigación-acción participativa en educación ([Sandín Esteban, 2003]) ofrece metodologías para la recolección y análisis de datos cualitativos y la construcción de conocimiento colectivo en el marco de proyectos participativos.
- **Stephen Kemmis y Robin McTaggart (1992):** Su propuesta de ciclos de acción-investigación-acción ([Kemmis & McTaggart, 1992]) proporciona un marco sistemático para la implementación y evaluación de proyectos participativos, fomentando el aprendizaje continuo y la mejora constante del proyecto.
- **Aida Sanahuja, Lidón Moliner y Alicia Benet (2020):** Su análisis de la investigación-acción participativa en el ámbito de la salud pública ([Sanahuja, Moliner, & Benet, 2020]) aporta herramientas para la promoción de la salud y el bienestar social a través de procesos participativos, considerando las características específicas de este sector.

Las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Las TIC's son las tecnologías de la información y la comunicación, que se refieren al conjunto de herramientas, dispositivos, aplicaciones y medios que permiten el acceso, la producción,

el procesamiento, el almacenamiento y la transmisión de información en diferentes formatos, como texto, sonido, imagen, entre otros. Las TIC's tienen un gran impacto en la sociedad, la economía, la educación, la cultura y el desarrollo humano.

Según diferentes autores, las TIC's se pueden definir de diversas formas, dependiendo del enfoque, el contexto y el propósito de su uso. Algunas definiciones de las TIC según autores del año 2020 son las siguientes:

Comenzamos con un concepto muy básico y elemental de Las Tecnologías de la Información yComunicación – TIC's, relacionada con la administración pública, diciendo, que consiste en la adopción de diversas vías tecnológicasa través de las cuales se conecta einteractúa con los ciudadanos einstituciones de la administraciónpública (Criado y Ramilo, 2001).

Para Graells (2020), las TIC's son un conjunto de avances tecnológicos, posibilitados por la informática, las telecomunicaciones y las tecnologías audiovisuales, todas éstas proporcionan herramientas para el tratamiento y la difusión de la información y contar con diversos canales de comunicación. El elemento más poderoso que integra las TIC's es la Internet, que ha llevado a la configuración de la llamada Sociedad de la Información.

Para Thompson y Strickland (2020), las TIC's se basan en el uso de dispositivos, herramientas, equipos y componentes electrónicos, capaces de manipular información que soportan el desarrollo y crecimiento económico de cualquier organización.

Para Tello (2020), las TIC´s están relacionadas al conjunto de herramientas, soportes y canales para el proceso y acceso a la información, que forman nuevos

modelos de expresión, nuevas formas de acceso y recreación cultural.

Las TIC's, al ser herramientas ubicuas y versátiles, añaden un nivel adicional de complejidad a la gestión de proyectos sociales. Su implementación no solo facilita la gestión de información y la comunicación, sino que también transforma las dinámicas sociales, culturales y económicas (Cabero, 1998). Por lo tanto, la integración de las TIC's en los proyectos sociales debe ser abordada desde una perspectiva transcompleja, atravesando trasversalmente todas las dimensiones de la sociedad actual y es aplicado su uso en todos los aspectos de la vida diaria, por lo que debe considerarse un elemento transcomplejo de la sociedad, pero además sus potencialidades como sus desafíos nos lleva a un estudio más detallado, porque tiene un impacto cultural en la segunda década del siglo XXI muchísimo más trascendental que cualquier otra tecnología, solo las Inteligencias Artificiales (IA), parecer que podrá desplazarla en importancia, pero de seguro seguirán íntimamente ligados para el desarrollo de ambas tecnología, por lo que las TIC's y las IA dependerán cada vez más y más la una de la otra .

Complejidad.

La transcomplejidad es un concepto que reconoce la interrelación y la interdependencia de los sistemas sociales y tecnológicos. Según Edgar Morin, lo complejo no se reduce a la suma de sus partes, sino que emerge de la interacción entre ellas (Morin, 1999). En este sentido, la gerencia de proyectos sociales es transcompleja, ya que debe abordar la complejidad inherente de los sistemas sociales y la

integración de las TICs, que intervienen en toda la sociedad para diversos fines.

Transcomplejidad.

El pensamiento transcomplejo es entendido como un proceso bio-afectivo-cognitivo, pero también socio-cultural-institucional y político de producción de conocimientos complejos (Villegas y col, 2006). Posteriormente, se complementó esta definición asumiéndolo como actitud que reconoce la existencia de una pluralidad de aproximaciones que han sido relegadas, como lo cotidiano, lo imaginario, lo poético, entre otros (Villegas, 2012); por lo cual, La transcomplejidad es una cosmovisión paradigmática de complementariedad… Todo esto mediante un proceso de reflexión profunda que permita la sinergia entre las distintas disciplinas configurando una matriz epistémica multidimensional. (Villegas 2020)

Naturaleza Transcompleja de lo Social

La naturaleza de lo social es intrínsecamente compleja debido a la multiplicidad de actores, intereses y dinámicas que coexisten y se influyen mutuamente. Los proyectos sociales deben considerar estas interacciones para desarrollar soluciones que sean efectivas y sostenibles. Esta visión implica un enfoque sistémico que reconozca y aborde las múltiples dimensiones de la realidad social (Morin, 2008).

II PARTE: METODOLOGÍA.

Según Fidias Arias (2012, p 27), "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".

La metodología utilizada para el presente ensayo es de investigación documental de paradigma sociocrítico, por lo que se realizará un desmontaje epistémico, para luego construir colectivamente entre los investigadores en forma reflexiva una nueva visión integrada de forma holística y sistémica todas las categorías de estudio presentadas.

III PARTE: La Gerencia de Proyectos sociales, el IAP y las TIC's

La Gerencia de Proyectos

Los proyectos, en su forma más básica, han existido desde la antigüedad, con ejemplos notables como la construcción de las pirámides de Egipto, el Coliseo de Roma y la Gran Muralla China. Sin embargo, la gerencia de proyectos como disciplina profesional comenzó a desarrollarse en el siglo XX. Durante la Segunda Guerra Mundial, el desarrollo de proyectos complejos como el Proyecto Manhattan (desarrollo de la bomba atómica) impulsó la necesidad de técnicas y métodos más estructurados para manejar proyectos grandes y complejos (Kwak, 2005).

El manejo de proyectos, también conocido como gestión de proyectos, incluye una serie de actividades y procesos clave que son esenciales para el éxito del proyecto.

En un proyecto de construcción de una nueva escuela, el manejo del proyecto incluiría definir el objetivo (construir una escuela con capacidad para 500 estudiantes), planificar el cronograma y presupuesto, ejecutar la

construcción, monitorear el progreso y finalmente cerrar el proyecto una vez que la escuela esté construida y operativa (Heagney, 2016).

Tipos de Gerencia de Proyectos

Existen diferentes tipos de gerencia de proyectos, cada uno adecuado para diferentes tipos de proyectos y entornos:

1. Tradicional: Se centra en una secuencia lineal de fases (iniciación, planificación, ejecución, monitoreo y cierre). Es adecuado para proyectos con requisitos bien definidos y poco susceptibles a cambios (Kerzner, 2013).

2. Ágil: Un enfoque iterativo y flexible que permite adaptarse a cambios frecuentes en los requisitos del proyecto. Es ideal para proyectos de desarrollo de software y otros proyectos innovadores (Beck et al., 2001).

3. Enfocado: Orientado en la eliminación de desperdicios y la maximización del valor para el cliente. Se utiliza comúnmente en la manufactura y la producción (Womack & Jones, 2003).

4. Híbrido: Combina elementos de la gerencia de proyectos tradicional y ágil para aprovechar las fortalezas de ambos enfoques.

En un proyecto de desarrollo donde utilizamos una aplicación móvil de gestión de proyectos, las fases incluirían la definición de los requisitos de la aplicación (iniciación), el diseño y planificación de las características y funcionalidades (planificación), el desarrollo y pruebas de la aplicación (ejecución), la supervisión de las pruebas y ajustes necesarios (monitoreo y control), y finalmente el lanzamiento de la aplicación y la evaluación de su éxito (cierre) (Schwalbe, 2015).

La Gerencia de Proyectos y su Lugar en la Agenda de Gobierno

La gerencia de proyectos es fundamental en la administración pública y ocupa un lugar destacado en la agenda de gobierno. Los proyectos gubernamentales, que pueden incluir desde la construcción de infraestructura hasta la implementación de políticas públicas, requieren una gestión eficaz para asegurar que se cumplan los objetivos de manera eficiente y efectiva.

Ejemplo en el Contexto Venezolano: En Venezuela, la implementación de proyectos como la Misión Vivienda, que busca proporcionar viviendas asequibles a la población, depende de una gerencia de proyectos eficaz para coordinar los recursos, manejar los plazos y asegurar que los objetivos se cumplan a tiempo y dentro del presupuesto (Pérez, 2015).

Los gobiernos a menudo utilizan la gerencia de proyectos para mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia en la administración pública. El uso de herramientas y técnicas de gerencia de proyectos permite a los gobiernos planificar mejor, ejecutar y monitorear los proyectos, asegurando que los recursos públicos se utilicen de manera óptima para beneficiar a la población (Dinsmore & Cabanis-Brewin, 2014).

Características Principales de la Gerencia Social

Las características distintivas de la gerencia social incluyen:

1. Orientación al Servicio: Prioriza el bienestar de la comunidad y la satisfacción de necesidades básicas.

2. Participación Comunitaria: Fomenta la inclusión y participación activa de la

comunidad en la toma de decisiones.

3. Transparencia y Rendición de Cuentas: Promueve la transparencia en el uso de recursos y la rendición de cuentas a beneficiarios y patrocinadores.

4. Intersectorialidad: Involucra la cooperación entre sectores público, privado y sociedad civil para abordar problemas complejos (Bovaird & Löffler, 2009).

Existen diferencias significativas entre los gerentes sociales del sector público y privado. Los del sector público enfrentan desafíos como la burocracia y la rendición de cuentas a múltiples partes interesadas, mientras que los del sector privado gozan de mayor flexibilidad y suelen enfocarse en la innovación y eficiencia (Austin & Seitanidi, 2012).

Fundamentos de la IAP

La IAP, conceptualizada por Orlando Fals Borda, se caracteriza por ser un enfoque metodológico que combina la investigación científica con la acción social. Este método promueve la participación activa de las comunidades en el proceso de investigación, asegurando que los conocimientos generados sean relevantes y aplicables a las realidades locales (Fals Borda, 1986). Ezequiel Ander Egg destaca que la IAP no solo busca entender la realidad social, sino también transformarla a través de la intervención directa de los actores involucrados (Ander Egg, 1997).

Aplicación de la IAP en Proyectos Sociales

Metodología IAP para el Desarrollo del Proyecto Social:

El desarrollo del proyecto social con IAP se articula en las siguientes fases:

1. Selección del tema y diagnóstico de la situación:

- **Identificación de un problema o necesidad social relevante para la comunidad:** El problema debe ser lo suficientemente significativo para justificar la intervención del proyecto y tener potencial de solución a través de la acción participativa.
- **Realización de un diagnóstico de la situación** que permita comprender las causas y consecuencias del problema, así como las características del contexto social en el que se presenta. El diagnóstico debe ser participativo, involucrando a los miembros de la comunidad en la recolección y análisis de información; para aumentar la participación las TIC's poseen excelentes hermanitas de recolección de datos y socialización de la información.

2. Formulación del objetivo y las estrategias del proyecto:

- **Definición de un objetivo general** que represente el cambio deseado a lograr con el proyecto. El objetivo debe ser claro, específico, alcanzable, relevante y temporal.
- **Establecimiento de objetivos específicos**debe ser un proceso colectivo, sociocrítico, que describan los pasos concretos que se llevarán a cabo para alcanzar el objetivo general.
- **Diseño de estrategias de acción** que detallen las actividades, los recursos y los responsables de cada etapa del proyecto. Las estrategias deben ser participativas, considerando las ideas y aportes de los miembros de

la comunidad y además, involucrándolos en los procesos de trasformación de la realidad existente, según sus capacidades y posibilidades.

3. Implementación del proyecto:

- **Puesta en marcha de las estrategias de acción** de manera colectiva, organizada y sistemática, siguiendo el cronograma establecido.
- **Monitoreo y evaluación del progreso del proyecto** de forma continua, utilizando indicadores de desempeño previamente definidos.
- **Realización de ajustes y modificaciones** al proyecto en función de los resultados del monitoreo y la evaluación.

4. Sistematización y difusión de la experiencia:

- **Documentación del proceso de desarrollo del proyecto,** incluyendo las actividades realizadas, los resultados obtenidos, las lecciones aprendidas y los desafíos enfrentados y evaluar los resultados por medio de una crítica Reflexiva.
- **Difusión de la experiencia del proyecto** a través de diversos canales de comunicación, como publicaciones, presentaciones y eventos.
- **Compartiendo las lecciones aprendidas** con otras organizaciones y comunidades que puedan beneficiarse de ellas.

Fases de una IAP.

El IAP tiene Básicamente 4 fases:

1. Diagnóstico Participativo: Involucra a la comunidad en la identificación de problemas y necesidades, asegurando que las voces de los beneficiarios sean escuchadas y consideradas.

2. Planificación Colaborativa: Desarrolla planes de acción que reflejan las prioridades y soluciones propuestas por la comunidad.

3. Implementación Inclusiva: Asegura que la comunidad participe activamente en la ejecución de las actividades del proyecto.

4. Monitoreo y Evaluación Participativa: Involucra a la comunidad en el monitoreo y evaluación del proyecto, utilizando sus percepciones y experiencias para medir el impacto y realizar ajustes necesarios (Reason & Bradbury, 2008).

IV PARTE: REFLEXIÓN SOCIOCRÍTICA

La gerencia social, como disciplina, requiere no solo habilidades administrativas, sino también un profundo entendimiento de las dinámicas sociales y un fuerte compromiso con la justicia y el bienestar social. La implementación efectiva de proyectos sociales demanda una planificación meticulosa, una gestión eficiente de recursos y una evaluación continua del impacto.

La propuesta reflexiva para transformar los conceptos asociados a la gerencia de proyectos sociales se centra en:

1. Integración Holística: Adoptar un enfoque holístico que integre métodos cualitativos y cuantitativos para una comprensión más profunda de las necesidades y demandas de las comunidades.

2. Cooperación Intersectorial: Fomentar la cooperación entre sectores para abordar problemas complejos de manera más efectiva.

3. Innovación en la Gestión: Implementar estrategias innovadoras en la gestión de recursos y actividades para maximizar el impacto social.

4. Transparencia y Rendición de Cuentas: Aumentar la transparencia y la rendición de cuentas para fortalecer la confianza y la efectividad de los programas sociales.

La gerencia de proyectos es una disciplina esencial que se aplica en diversos contextos, desde la construcción y manufactura hasta el desarrollo de software y la administración pública. Comprender los orígenes, principios y prácticas de la gerencia de proyectos permite a los profesionales planificar y ejecutar proyectos de manera más efectiva, asegurando que los objetivos se alcancen de manera eficiente y dentro de los plazos y presupuestos establecidos

La preparación y planificación de proyectos sociales son esenciales para abordar eficazmente los problemas sociales. A través de un análisis detallado y una planificación estratégica, los proyectos pueden maximizar su impacto positivo en la comunidad. La utilización de herramientas como el árbol del problema y un enfoque sistemático en la evaluación aseguran que los proyectos no solo sean implementados correctamente, sino que también logren sus objetivos de manera sostenible y efectiva.

Este enfoque transformador busca no solo mejorar la gestión de proyectos sociales, sino también contribuir al desarrollo sostenible y equitativo de las comunidades, asegurando que los beneficios lleguen a quienes más lo necesitan.

El modelo venezolano de la Gestión de Proyectos Sociales.

La gestión de proyectos sociales bajo el modelo bolivariano se enfoca en la participación y el empoderamiento de las

comunidades. Este enfoque se alinea con los principios de la IAP, promoviendo un proceso de desarrollo que es inclusivo y equitativo. La combinación de las TICs con metodologías participativas ha permitido que las políticas públicas sean más receptivas a las necesidades de la población, aunque también enfrenta desafíos en términos de coordinación y sostenibilidad.

Para avanzar hacia una gestión de proyectos sociales más efectiva, se propone una integración profunda de las TICs con la IAP. Este enfoque dual puede potenciar la participación ciudadana y mejorar la toma de decisiones, asegurando que los proyectos no solo respondan a las necesidades inmediatas, sino que también contribuyan al desarrollo sostenible a largo plazo. La capacitación de las comunidades en el uso de tecnologías y la inclusión de sus voces en el proceso de planificación y ejecución son esenciales para lograr este objetivo.

Es fundamental reconfigurar los conceptos tradicionales de la gerencia de proyectos para incorporar elementos de justicia social, equidad y sostenibilidad. La gerencia de proyectos debe ser vista no solo como una herramienta administrativa, sino como un proceso dinámico y participativo que busca el bienestar colectivo. En este sentido, la teoría de sistemas puede ofrecer una perspectiva útil, considerando los proyectos como sistemas abiertos que interactúan continuamente con su entorno (Senge, 1990). La combinación de la IAP y las TICs crea un marco robusto para la gestión de proyectos sociales, que es participativo, inclusivo y eficiente. Este enfoque holístico y sistémico debe ser implementado de manera que se asegure la sostenibilidad y el impacto a largo

plazo de los proyectos, fomentando una mayor cohesión social y desarrollo comunitario.

Evolución o Estado del Arte de IAP.

En la década de 1950, con la creación de técnicas como el PERT (Program Evaluation Review Technique) y el CPM (Critical Path Method), la gerencia de proyectos empezó a formalizarse como una disciplina independiente. En 1969, la fundación del Project Management Institute (PMI) marcó un hito importante, estableciendo estándares y certificaciones que han guiado la práctica profesional de la gerencia de proyectos hasta la actualidad (Kerzner, 2013).Orlando Fals Borda gran defensor de este concepto y de la IAP como principal método para transformar la sociedad nos decía que una verdadera gestión que quiera garantizar una gestión pública eficaz y eficiente debe basar su proceso en competa armonía Dialógica con los ciudadanos y así lo demostró él mismo en innumerables proyectos sociales desarrollados. Ezequiel Ander Egg quien también es un teórico de IAP cita siempre a Fals Borda como ejemplo de gestionar y desarrollar con la gente, es verdaderamente gobernar, gerenciar desde lo social; el aporte que ofrecen estos dos personajes es importantísimo. Lamentablemente Fals Borda ya está fallecido, pero Ander Egg, aunque ya supera los 90 años sigue activo escribiendo y dando conferencias, teniendo en cuenta esa visual debemos fijarnos en la importancia que dentro de la gestión pública debemos tener un enfoque desde lo Social y desde la participación de la gente, el Dr Fidias Arias, venezolano, teórico sobre la investigación científica principalmente positivista, es decir cuantitativa, con varios textos y artículos sobre el tema, algunos muy vendidos y difundidos con

varias ediciones; hoy se ha volcado hacia lo cualitativo pero en espacial hacia el IAP; sumándose a los ya citados Ezequiel Ander Egg y Orlando Fals borda; porque señala que no se puede ver la realidad de la sociedad sino desde la visión social de la gente sobre los problemas, nadie conoce mejor un problema que quien lo padece, y las comunidades pueden presentar diversas formas de ver un mismo problema porque son distintos sujetos los que pueden estar involucrados y todas las opiniones son necesarias e importantes para buscar la solución más acertada.

Hay que profundizar en nuestra visión de gestión pública, desde lo social y una buena forma de hacerlo es ir a las calles, a las comunidades y empezar a desarrollar proyectos sociales los Gerentes públicos deben desarrollar proyectos sociales, para la gente efectivamente, pero además deben hacerlo con la gente; "Los poderes creadores del pueblo" dijo el poeta Aquiles Nazoa, debemos invocar esos poderes creadores y como gerentes conducirlos a puerto seguro, ayudándolos a canalizar esas capacidades, talentos y virtudes que están allí en la gente; esos saberes multi diversos, productos de distintas cosmovisiones y engranajes en un sistema complejo, holístico y sin duda alguna transformadores de la realidad, olvidemos el fordismo. Ni copia, ni calco, sino una creación heroica, como dijo Mariátegui.

Debemos tal vez partir de la multidisciplinariedad, pero después avanzar hacia la interdisciplinariedad con miras a llegar a la transdisciplinariedad, porque es imposible por métodos simples solucionar problemas complejos, no es simplemente al abordar una comunidad relacionar los talentos y virtudes de la gente como sumar partes, sino construir

un sistema holístico para dar resultados complejos.

La Investigación-Acción Participativa (IAP) se presenta como una metodología valiosa para la implementación de proyectos sociales efectivos y sostenibles en el ámbito de la Gerencia de Proyectos. Esta metodología permite involucrar activamente a los actores involucrados en el proceso de planificación, ejecución y evaluación del proyecto, promoviendo el empoderamiento de la comunidad y la generación de soluciones contextualizadas a problemas sociales relevantes.

Existen con claridad diversos elementos comunes entre la Gerencia, los Proyectos Sociales, el IAP y las TIC's que podemos no solo identificar, sino también conjugar, para poder integrarlas sistémicamente dentro de una propuesta de trabajo. Primero debemos señalar con tienden a la complejidad, el hecho que su paliación y desarrollo está íntimamente ligado a la interacción humana, la hace compleja, produciendo en su uso en forma periódica gradual, procesos transcomplejo, porque actúan en los seres humanos produciendo nuevos modelos culturales, construyendo imaginarios colectivos que producen una trasformación en la conducta de os individuos que accionan constantemente con los metidos asociados a las categorías de esta investigación, es decir una gerente de proyectos sociales, al ir aplicando vez tras vez sus métodos de trabajo, su cosmovisión es impactada y trasformada, al igual que la de su equipo de trabajo, produciéndose una cosmovisión colectiva con visión de gestión de lo social, impactando en el imaginario colectivo de la sociedad conde interactúa y por su pesto, los resultados de la ejecución de los proyectos sociales

van tras una trasformación no solo del objeto de estudio, sino también del sujeto social donde se realiza el proyecto, creando un nuevo imaginario colectivo sobre la visión colectiva de las cosas.

De la misma forma el IAP como metodología de investigación va haca la trasformación de la sociedad y del sujeto social de la investigación; donde investigadores y población, mediante la dialógica y el constructivismo van desarrollando un plan que termina en un proceso de critica reflexiva de trasformación, generando un nuevo conocimiento colectivo y socializado, que va dar como punto final una nueva cosmovisión y por ende un nuevo imaginario colectivo sobre la gestión colectiva de los problemas, necesidades y oportunidades de desarrollo de la sociedad.

De la misma forma el uso de las TIC's como herramienta Tecnológica comunicacional, ha generado una nueva cosmovisión en la sociedad, consistiéndose en un elemento sociocultural digno de estudio, viendo como los individuos van conjugando lo real y lo virtual a través de las TIC's, generando una nueva cosmovisión y generando hasta su propio lenguaje de interacción en muchas ocasiones, pero además, acortando distancias, tiempo y hasta barreras cognitivas o de conocimiento, permitiendo equilibrar y ajustas una interacción mucho las plana entre sus usuarios. Todo eso es un proceso transcomplejo en lo comunicacional y cognitivo; que según wittgenstein en el tractatus logico-philosophicus publicado en 1921, no deja ver que el lenguaje de un ser humano es el reflejo de su cosmovisión; por lo cual las TIC's hoy en día reflejan en la sociedad de hoy ser parte integral de la cosmovisión colectiva y por ende de su imaginario colectivo, y a su vez una de las principales herramienta de proyectarlo en la

sociedad, por lo que en 1973 naciera conceptualmente una idea llamada Sociedad de la información por Daniel Bell, pero que hoy 50 años después lo vemos desplegado en la sociedad gracias a las TIC's, ese imaginario colectivo, producto de la cosmovisión colectiva desarrollado por las TIC's en la Sociedad de la Información y el conocimiento, es multidimensional, trasversal en toda la sociedad, que lo hace complejo y transcomplejo.

V PARTE: CONCLUSIÓN.

La gerencia de proyectos sociales en Venezuela, vista a través del prisma de la IAP y complementada por las TICs y la transcomplejidad, representa un campo fértil para la innovación y la transformación social. La combinación de estos enfoques puede conducir a una administración pública más inclusiva, transparente y efectiva. Sin embargo, para lograr una verdadera transformación, es necesario un compromiso continuo con la participación ciudadana y la equidad social. Este ensayo subraya la importancia de construir modelos de gestión que no solo sean eficientes, sino que también promuevan el desarrollo integral y sostenible de las comunidades. Hermanitas TIC's como email, Whatsapp, Telegram, Zoom, Google meat, google froms, Instrgram, Facebook, entre muchos otros, son ampliamente utilizados en la gerencia, en la gestión de proyectos, donde por supuesto entonces en la Gerencia de Proyectos sociales.

Por todo lo visto podemos ver que la Gerencia de Proyectos Sociales, el IAP y las TIC's tienden a ser ecuaciones que se encuentran interconectados como si actuaran dentro del espacio -tiempo. Donde la observación de los fenómenos un objeto de estudio define su situación, por lo que hoy hablar de

Gerencia de proyectos sociales, la Investigación Acción Participativa y las Tecnologías de la Información y la Comunicación, están interconectadas y complejizadas entre sí, generando un sistema holístico de acción, indivisible en muchos casos y en el modelo venezolano de gerencia publica se va haciendo cada vez más férrea su unificación sistémica que tiende a hacerse monolítica. La segunda mitad de la década de los 20' del siglo XXI, parece que las IA vienen a hacerle compañía a las TIC's como herramientas trasversales de uso en la sociedad, sigámoslas de cerca, tal vez muy pronto serán parte integral también de la gerencia de proyectos sociales como hoy son las TIC's.

FUENTES DE INFORMACIÓN

ANDER-EGG, E. (1997). METODOLOGÍA Y PRÁCTICA DEL DESARROLLO COMUNITARIO. Editorial Humanitas. Argentina.

ARIAS, FIDEAS (2012).**EL PROYECTO DE INVESTIGACION.** 6ta Edición, Julio - 2012. Editorial Episteme CA. Venezuela.

AUSTIN, J. E., & SEITANIDI, M. M. (2012). CREACIÓN COLABORATIVA DE VALOR: UNA REVISIÓN DE LA ASOCIACIÓN ENTRE ORGANIZACIONES SIN FINES DE LUCRO Y EMPRESAS: PARTE 2. PROCESOS Y RESULTADOS DE LA ASOCIACIÓN. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 41(6), 929-968. Brasil.

BOVAIRD, T., & LÖFFLER, E. (2009). GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNANZA. Routledge. Reino Unido.

BELLOCH, CONSULELO (2012). **LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN.** Universidad de Valencia.

BRYMAN, A. (2012). MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL. Oxford University Press. Reino Unido.

CABERO JULIO (1998). **IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN.** Grupo Editorial Universitario. Granada.España.

CABERO, J. (1998). TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA EDUCACIÓN. Pearson Educación.España

CABERO, JULIO (2001).**TECNOLOGÍA EDUCATIVA.** Editorial Paidós Barcelona. España.

DÁVILA, C. (2003). GERENCIA SOCIAL: TEORÍA Y PRAXIS. Universidad de los Andes. Venezuela.

DINSMORE, P. C., & CABANIS-BREWIN, J. (2014).MANUAL DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE AMA. AMACOM. Estados Unidos.

FALS BORDA, O. (1986). CONOCIMIENTO Y PODER POPULAR: LECCIONES CON CAMPESINOS DE NICARAGUA, MÉXICO Y COLOMBIA. Editorial Siglo XXI. Colombia.

FALS BORDA, O. (1991). ACCIÓN Y CONOCIMIENTO: CÓMO ROMPER EL MONOPOLIO CON LA INVESTIGACIÓN-ACCIÓN PARTICIPATIVA. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales. Cuba.

HEAGNEY, J. (2016). FUNDAMENTOS DE LA GESTIÓN DE PROYECTOS. Amacom. Estados Unidos.

KERZNER, H. (2013). GESTIÓN DE PROYECTOS: UN ENFOQUE DE SISTEMAS PARA LA PLANIFICACIÓN, PROGRAMACIÓN Y CONTROL. John Wiley & Sons. Estados Unidos.

KLIKSBERG, B. (2000). MÁS ÉTICA, MÁS DESARROLLO. Fondo de Cultura Económica. Argentina.

LEONARD, D. (2007). EVALUACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES: CÓMO OBTENER RESULTADOS EN LA

INVERSIÓN SOCIAL (1ª ED.). Routledge. Reino Unido.

MARTÍ, J. (2000). **DESARROLLO LOCAL PARTICIPATIVO.** Editorial Humanitas. Barcelona, España.

MARTÍ, J., & ELIOT, J. (2013). REFLEXIVIDAD Y CAMBIO SOCIAL EN LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPATIVA. BARCELONA: EDITORIAL UOC. España.

MERTENS, D. M. (2014). INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN EN EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA: INTEGRANDO DIVERSIDAD CON MÉTODOS CUANTITATIVOS, CUALITATIVOS Y MIXTOS.SAGE Publications. Estados Unidnos

MORIN, E. (1999). LA CABEZA BIEN HECHA. Ediciones Nueva Visión. Argentina.

OSTEICOECHEA LOPEZ, M. A. (2024). TIC PARA LA GESTIÓN PÚBLICA COMO BASE DE UN NUEVO MODELO DE DESARROLLO. Revista Ciencias Sociales y Educativas de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Volumen XVII. Venezuela.

PÉREZ, J., & PALACIOS, J. (2015). GERENCIA PÚBLICA: RETOS Y OPORTUNIDADES. EDICIONES DEUSTO. España.

PMI (PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE). (2017). GUÍA DEL CONOCIMIENTO DE GESTIÓN DE PROYECTOS (GUÍA DEL PMBOK).PMI. Estados Unidos.

ROSSI, P. H., LIPSEY, M. W., & FREEMAN, H. E. (2004).EVALUACIÓN: UN ENFOQUE SISTEMÁTICO (7ª ED.). SAGE Publications. Estados Unidos.

SCHWALBE, K. (2015). GESTIÓN DE PROYECTOS DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN. Cengage Learning. Estados unidos.

TURNER, J. R. (2014). MANUAL DE GESTIÓN BASADA EN PROYECTOS: LIDERANDO EL CAMBIO ESTRATÉGICO EN LAS

ORGANIZACIONES. McGraw-Hill Education. Estados Unidos.

BECK, K., ET AL. (2001). MANIFIESTO PARA EL DESARROLLO ÁGIL DE SOFTWARE. Agile Alliance. Recuperado- Ander-Egg, E. (2003). *Metodología y práctica del desarrollo comunitario*. Editorial Humanitas. Barcelona España.

PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA EN ESCENARIOS VIRTUALES.
UNA MIRADA TEÓRICA

AUTORES:

REYES OSWALDO
CAMPOS JOSÉ
SUÁEZ MAGGER

RESUMEN

El desarrollo del mundo moderno exige enfrentar cambios de paradigmas y nuevos escenarios, la sociedad avanza en un constante progreso, así mismo, la educación se adelanta con esquemas propios apoyada en la tecnología bajo un entorno complejo y difícil. En base a lo descrito, se presenta esta propuesta de investigación la cual tiene como propósito fundamental generar un entramado teórico sobre la planificación didáctica en escenarios virtuales desde la visión de los docentes del Área Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda. El Paradigma asumido es el interpretativo, el enfoque cualitativo, introspectivo vivencial y como método la teoría fundamentada en los postulados de Strauss y Corbin. Como acto conclusivo relevante se destaca que tras la interpretación de los datos se muestra que la planificación didáctica para escenarios virtuales por parte de los docentes del Área Ciencias de la Educación de la UNEFM requiere ser ajustada a las exigencias de los entornos de aprendizajes que integran las tecnologías de relación, información y comunicación (TRIC´s) como elemento neurálgico de situaciones de aprendizaje.

.

Palabras Claves: Planificación didáctica – Escenarios Virtuales – Educación - UNEFM – Constructo Teórico

ABSTRACT

The development of the modern world requires facing paradigm changes and new scenarios, society advances in constant progress, likewise, education advances with its own schemes supported by technology under a complex and difficult environment. Based on what has been described, this research proposal is presented, the fundamental purpose of which is to generate a theoretical framework on didactic planning in virtual scenarios from the perspective of the teachers of the Educational Sciences Area of the Francisco de Miranda National Experimental University. The assumed Paradigm is the interpretive one, the qualitative, introspective experiential approach and as a method the theory based on the postulates of Strauss and Corbin. As a relevant conclusive act, it is highlighted that after the interpretation of the data it is shown that the didactic planning for virtual scenarios by the teachers of the Educational Sciences Area of the UNEFM requires being adjusted to the demands of the learning environments that integrate the relationship, information and communication technologies (TRIC's) as a neuralgic element of learning situations.

.

Keywords: Didactic planning – Virtual Scenarios – Education - UNEFM – Theoretical Construct

INTRODUCCIÓN

A partir de la década de los noventa, en la mayoría de países del mundo irrumpieron las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y sobre todo la Internet, lo cual causó un gran impacto en todos los ámbitos de la vida social y económica mundial. Se generó a partir de entonces un sinfín de expectativas respecto a sus usos, y los cambios y posibilidades de innovación que dichas tecnologías iban a provocar. En este ámbito mundial, la educación universitaria fue especialmente transformada, especialmente se originaron cambios en la misión esencial de la formación de profesionales altamente capacitados que ahora la nueva sociedad demandaría.

Al respecto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005), afirma que la formación de los diferentes recursos humanos, se erige en el desafío más importante en dicho nivel, que derive en un profesional de pensamiento y quehacer flexible, de conceptos novedosos, conducentes a optimizar el desempeño académico de quienes laboran como profesores, buscando así la eficiencia y eficacia en el proceso de aprendizaje.

Por su parte, Ramos (2012:23), expresa que, en el año 2000, después de la Conferencia Mundial de Educación para Todos, los países de América Latina, El Caribe y América del Norte, decidieron valorar los progresos alcanzados hasta ese momento en la Región, pero no solo hicieron eso, sino que planearon sus propósitos con las metas en los quince años subsiguientes en el denominado "Marco de Acción Regional de Educación para Todos". Entre los acuerdos se encuentra: "Aumentar la inversión de recursos y el acceso

a programas de desarrollo integral de los docentes con un enfoque centrado, principalmente, en sus competencias.

Por lo cual, muchas universidades han definido y orientado su misión institucional comprometiéndose a proporcionar, más que una formación técnica a sus estudiantes, de manera que se conviertan en ciudadanos bien informados, profundamente motivados, provistos de un sentido crítico, capaces de analizar los problemas, buscar soluciones, asumir responsabilidades; debido a que las tendencias actuales plantean que la Educación Universitaria demanda y genera expectativas significativas en el proceso de enseñanza.

Por otra parte, hoy en día la ciencia y la tecnología avanzan con rapidez, a su vez sus adelantos marcan un estilo de vida muy estricto dentro de la sociedad, la educación por ser parte fundamental de ésta, tiene la misión de dar respuestas a las exigencias que en su seno se presentan. De allí la necesidad de nuevos e innovadores modelos educativos que marchen al mismo ritmo de los cambios de la dinámica global humana actual.

Además, en el presente la educación experimenta una serie de transformaciones en cuanto a estrategias y planificación del proceso educativo. Al tomar en cuenta los avances tecnológicos en los últimos años y la situación con el COVID-19, se hace imprescindible introducir en la educación, las nuevas tecnologías que globalizan al mundo.

En esta situación marcada por el miedo y la incertidumbre frente a los acontecimientos sanitarios y sus consecuencias sociales, laborales y económicas, la figura del docente ha cumplido un rol fundamental que ha ido mucho más allá de los aspectos pedagógicos. Transformó su enseñanza presencial en

enseñanza remota desde su hogar y mediatizó materiales didácticos a fin de favorecer el aprendizaje de sus estudiantes. Al respecto, García (2020), afirma "Optar por la virtualidad en educación ofrece un modelo más flexible de enseñanza y aprendizaje, donde las buenas prácticas docentes son las facilitadoras de los procesos educativos mediante el uso de las TIC. (p.29)

En líneas generales, se debe considerar la Planificación Didáctica en Escenarios Virtuales, la cual comprende un conjunto de acciones desarrolladas por un grupo para lograr aprendizajes, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto. Precisamente, esta investigación gira en torno el escenario educativo virtual, al abordar el tema crucial de la planificación didáctica en el proceso de aprendizaje del estudiante universitario.

La planificación en escenarios virtuales representa un desafío para las universidades, especialmente para las que no han trabajado con la llamada educación virtual. De esta situación no escapa el contexto de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), donde se ha observado que los docentes en el proceso de planificación tratan de adecuar el plan regular de clases presenciales a la modalidad no presencial, sin embargo, esto se convierte en una preocupación por las grandes brechas digitales, en las zonas alejadas, y hasta muchos sectores de centros urbanos, que no tienen hoy acceso a internet como efecto de la larga crisis económica y social que ha marcado al país en los últimos años. Lo cual termina afectando irremediablemente la planificación didáctica en estos entornos virtuales.

En consecuencia, aun cuando la labor de planificación ha sido

imprescindible para el desarrollo de las experiencias de aprendizaje en entornos remotos en medio de la emergencia sanitaria del Covid-19, también es cierto que el uso de las tecnologías de la información y comunicación y la infraestructura tecnológica provista para tal fin, se ve limitada por la brecha digital en los estudiantes universitarios, pese a que la educación virtual ha sido más trabajada en el contexto universitario. Para Duart y Martínez (2017) la calidad de la planificación en entornos virtuales de aprendizaje, está basada en tres (3) pilares: el análisis interno de los procesos de aprendizaje, el análisis externo de los estudiantes y el análisis de los resultados de la actividad docente, de manera que se logre un sistema de mejora continúa de los procesos formativos.

Por su parte, Fernández (2020), señala que el reto de implementar un sistema educativo a distancia representa diversos desafíos en los distintos niveles, pero sobre todo en el ámbito universitario. Por tal razón, el investigador recalca que es necesario reflexionar sobre cómo se debería aprovechar el potencial de los nuevos entornos para que este tipo de educación pueda dar el salto que la sitúe como una alternativa educativa de máximo nivel en la formación de las personas a lo largo de la vida.

Sin embargo, la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), parece que no termina de dar ese salto, por un lado debido a limitaciones en cuanto a infraestructura tecnológica disponible para docentes y por otro por el poco desarrollo de competencias digitales que estos muestran, no sólo para la mediación pedagógica virtual en sí, sino también para organizar didácticamente situaciones de aprendizajes a partir de las tecnologías de relación, información y comunicación, todo

ello, a pesar de contar con una modalidad de educación a distancia, la cual integra una plataforma de aprendizaje dialógico interactivo (ADI).

Se debe destacar, que dicha plataforma tiene como propósito crear un espacio educativo virtual en los programas académicos para desarrollar actividades formativas, de investigación y extensión mediante el uso de herramientas que faciliten los procesos de enseñanza-aprendizaje a través de la red. No obstante, al momento de afrontar el desafío de un cambio vertiginoso de educación presencial hacia la modalidad educativa virtual debido a la cuarentena decretada por el Gobierno Nacional por consecuencias de la pandemia, ADI no se encontraba totalmente operativa, ya que su uso se orientaba mayoritariamente al programa de medicina, por ser el de mayor matricula en la universidad.

Consecuentemente, ni los docentes ni los estudiantes se encontraban preparados para asumir el reto que les imponía la nueva realidad de los entornos virtuales de aprendizaje, sin embargo, desde la universidad a través de su plataforma ADI-UNEFM se adelantaron esfuerzos para impulsar la formación en el dominio de competencias digitales para docentes, no solo de esta institución universitaria, sino de todas las universidades de Venezuela, dicha experiencia represento un precedente de gran impacto por su alcance a nivel nacional y por la oportunidad que brindó dicho esfuerzo representado en un diplomado para el desarrollo y fortalecimiento de la práctica docente a través de las tecnologías de relación, comunicación e información.

En este sentido, surge la necesidad de ahondar más sobre la situación presentada y se inicia un proceso de inmersión y análisis

de las interrelaciones que se suscitan en la realidad cotidiana. En efecto, se produjo conversatorios de manera informal a través de la plataforma WhatsApp con algunos docentes del Área Académica Ciencias de la Educación entre los días 3 y 5 de mayo del año en curso, en el cual se le pedio a cada uno que compartieran sus planificaciones y comentaran sobre su experiencia en cuanto a la organización de los aprendizajes, atendiendo el contexto del enfoque educativo virtual apoyado en medios y recursos TIC (ver evidencias en la sección de anexos).

No obstante, durante estos encuentros se percibe que existen debilidades en la planificación didáctica para escenarios virtuales, pues no se observa que se contemple la obtención de conocimientos basados en las propias expectativas y necesidades de los estudiantes, no se aprecia una organización abierta para el aprendizaje, como consecuencia limitando que pueda ser este significativo, por ejemplo, no se evidencia un enfoque pedagógico para alcanzar un aprendizaje donde el verbo comprender sea más elemental que conocer, de acuerdo al contexto en que se desarrolla el aprendizaje.

Por lo tanto, se destacan las debilidades en los conocimientos del docente sobre teorías actuales del aprendizaje y métodos pedagógicos acordes con este nuevo tiempo, así como, en habilidades y experiencia docente para asumir la planificación conforme requiere la educación virtual, es decir, con una nueva didáctica, pedagogía y forma de valorar los aprendizajes.

MÉTODO

Se asumió para esta investigación una postura de consenso y negociación por parte de los investigadores dentro de

una dimensión dialógica y filosófica como parte de una racionalidad comunicativa con los informantes clave, es decir, docentes de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, estado Falcón, orientada a la planificación didáctica en escenarios virtuales de la educación universitaria.

Por tal motivo, el estudio se abordó desde el enfoque cualitativo por cuanto, permite la descripción de procesos complejos desde un medio natural, con énfasis en el contexto donde se buscan respuestas a las interrogantes que se le plantean en la cotidianeidad. Se abordaron las experiencias de las personas desde un punto de vista holístico y el propio investigador se constituye en el instrumento principal a través de la interacción de la realidad. Se precisa con exactitud sus características en Báez (2014:249), cuando expresa:

> La investigación cualitativa se rige por los principios de precisión y fidelidad en la recogida de los datos y el rigor en el análisis y la síntesis. No es un análisis impresionista, informal, basado en una mirada superficial a un escenario o a personas. Es una pieza de investigación sistemática conducida con procedimientos rigurosos, aunque no necesariamente estandarizados". El investigador cualitativo debe desarrollar una sensibilidad hacia situaciones o experiencias consideradas en su globalidad y hacia las cualidades que las regula.

Ante las ideas precedentes, la postura epistemológica establece la vía mediante el cual, los investigadores asumen la forma como se genera el conocimiento de la investigación. En este caso específico, estos consideraron oportuno a partir de la descripción ontológica de la realidad expuesta y el propósito de la investigación,

asumir la matriz epistémica desde el paradigma Interpretativo.

Desde el referente cualitativo de la investigación, la visión ontológica que alude a la forma de concebir el conocimiento y la realidad, consideró la existencia de múltiples realidades educativas en la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda del Estado Falcón. Tal como lo señala Astete (2016:06), "el sentido cualitativo de la investigación constituye cualidades esenciales en la constitución de la sociedad en general. Subyacen en ellas la esencialidad de la cualidad ontológica".

Por tanto, el investigador cualitativo ve al escenario y a las personas desde una perspectiva holística, y no a través de variables; es sensible a los efectos que causa sobre las personas en estudio y trata de comprenderlas dentro del marco de referencia de ellas mismas, suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones, considera que todas las perspectivas son valiosas y todos los escenarios son dignos de estudio y da énfasis a la validez en su investigación.

Cabe destacar, que se concibe como método la Teoría fundamentada que de acuerdo con Strauss y Corbin (2002:13), "Se deriva de la recolección de datos de manera sistemática y analizada por medio de un proceso de investigación". En consecuencia, considera, en primer lugar, que el diseño debe ir emergiendo como resultado de la interacción con los investigados y, en segundo lugar, que los métodos y técnicas se adaptan al contexto, para así conocer y reconstruir el significado a partir de los actores.

En definitiva, según García (2005:8) los supuestos ontológicos y metodológicos del paradigma cualitativo se resumen así: la resistencia a la "naturalización" del mundo social, la relevancia del concepto mundo de vida, la

comprensión del sentido de la acción social (desde el contexto, la perspectiva de los participantes o actores sociales, la perspectiva del investigador) y la importancia acordada a las relaciones intersubjetivas. Se trata de una forma de acercarse a la realidad. Así se plantean los supuestos de esta investigación:

Desde lo ontológico: La dimensión ontológica se refiere, de acuerdo con de Heidegger., citato por Astete (2016:35), a la naturaleza de los fenómenos sociales y se interroga sobre si la realidad social es algo externo al investigador o si, por el contrario, él forma parte de ella. Por su parte, García (ob.cit.), la define como "aquella en la que se especifica cuál es la forma y la naturaleza de la realidad social y natural. Desde este nivel, la investigación cualitativa se define por considerar la realidad como dinámica, global y construida en un proceso de interacción con la misma". Esta investigación promulga al igual que Heidergger, que el ser humano es interpretativo ya que la propia naturaleza humana es así.

Desde lo epistémico: Es importante resaltar que el investigador debe desarrollar una imaginación efectiva, que lo ayude a estudiar varios campos de la investigación, debe ser un innovador, que lleve consigo herramientas de transformación y cambio en el campo de estudio donde se desenvuelva el tema planteado. La realidad radica en el apasionamiento que el sujeto investigador, en querer vivir la realidad de estudio, aplicando los filos del ser direccionado a los hallazgos o en los cumplimientos de los objetivos propuestos por este.

Desde lo axiológico: Los planteamientos de este estudio se orientan a resaltar la importancia del ámbito axiológico en la educación universitaria. No obstante, la formación universitaria, en la práctica, se orienta a los

aspectos del hacer y del conocer, lo cual, en muchos casos continúa. Es decir, una formación dirigida hacia la profesionalización, la cual, presta escasa atención a los ámbitos del ser y el vivir juntos, aspectos estos últimos necesarios en la formación del egresado universitario, como profesional, que ejerce su acción en las comunidades.

Desde lo gnoseológicos: En este caso, tomando en cuenta la trascendencia de la verdad vista como proceso de correspondencia y reproducción ideal del objeto y su imagen a través de sus componentes absoluto y relativo, objetivo y subjetivo, e histórico-concreto: apreciamos entonces toda la importancia y necesidad de reconocer y aplicar el hecho de que la educación se basa gnoseológica y éticamente en la veracidad del acompañamiento pedagógico fundamentada en la diversidad de aspectos y momentos de la verdad; la importancia de la toma en consideración y del empleo de la práctica en su dimensión absoluta y relativa durante el proceso educativo.

Desde lo metodológico: Este trabajo aborda la competencia comunicativa escrita desde el método de la Teoría Fundamentada, el cual es sistemático que permite producir conocimiento a partir de la interacción entre el investigador y los datos recabados de la realidad estudiada, manteniendo un equilibrio entre objetividad y sensibilidad que permitan una representación imparcial del problema que estudia y a la vez, ser creativos.

Desde lo teleológico, se pretende configurar una aproximación teórica a partir de los sentidos y significados que los participantes asignan a la planificación de los aprendizajes en escenarios virtuales en el contexto de la Universidad Nacional

Experimental Francisco de Miranda, estado Falcón.

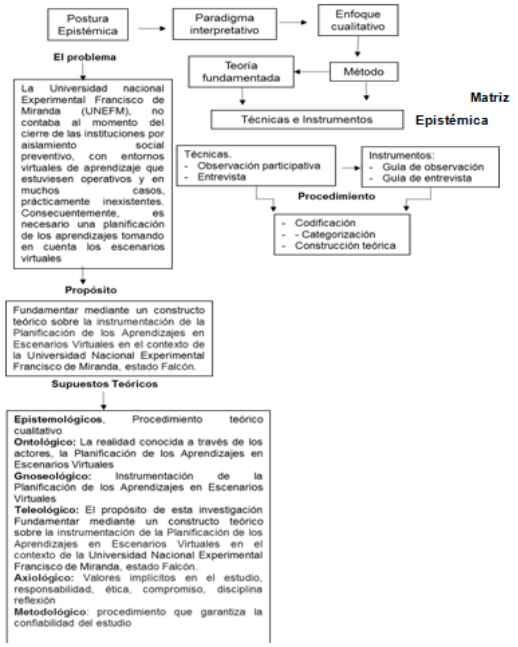
Es necesario destacar, que el desarrollo de la metodología de Teoría Fundamentada se debe a la necesidad de salir al campo para descubrir lo que sucede en realidad. Se destaca que el objetivo principal de la teoría fundamentada es la generación de teoría de datos. Su base metodológica es la comparación constante, compara cada sección de datos con cada dato a lo largo del estudio para establecer similitudes, diferencias y conexiones. Todos los datos son codificados y categorizados y de este proceso se forman conceptos mayores y estructuras.

En cuanto, a los supuestos ontológicos, epistemológicos y metodológicos sobre los que se asienta la investigación, éstos parten de la Teoría Fundamentada, por las siguientes razones: el autor posee información, así como vivencias importantes y significativas de la realidad social que se investiga, de tal modo, que el concepto de realidad como supuesto ontológico, es clave para comprender e interpretar la postura frente al conocimiento del tema, así como las complejas y cambiantes relaciones que se puedan producir.

Por otra parte, desde la perspectiva del método se definió el propósito de la investigación ante hechos comunes o extraños, es decir, la singularidad, el sentido propio, el hilo conductor del proceso. Para ello, se trabajó en los siguientes momentos: (a) análisis del discurso escrito para arribar a una síntesis integradora de las evidencias textuales presentes en los documentos (b) aplicación de los procesos de análisis e interpretación; (c) construcción de los argumentos teóricos que sustentan la planificación didáctica en escenarios virtuales.

Por otra parte, la perspectiva epistemológica, que buscó explicar

la naturaleza de la relación entre la realidad a investigar y los investigados, nos indicó, que esto sólo fue posible mediante la cooperación estrecha entre investigadores y los informantes clave que a través de su interacción comunicativa logran construir perspectivas de comprensión más completas, coherentes, organizadas y de transformación.



Informantes Clave

Los informantes clave son aquellas personas que, por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo apadrinan al investigador se convierten en una fuente importante de información, a la vez, que les abre el acceso a otras personas y a nuevos escenarios. Son participantes que tienen conocimientos, estatus o destrezas comunicativas esenciales y que están dispuestos a colaborar con el investigador.

En este estudio para la selección de los informantes clave se recurrió al muestreo teórico en el cual, para Glaser, citado por Pérez (2018:7), el investigador no conoce inicialmente el tamaño final de la muestra; además de la saturación. En este sentido, se irán sumando informantes en la medida que sean estos requeridos como elementos de extracción de datos.

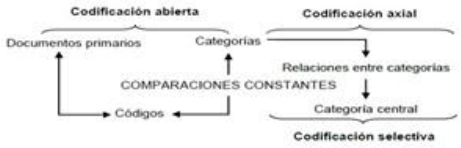
Se debe resaltar, que entre los aspectos característicos de los informantes claves se tiene que son estos profesionales en muchos casos con postgrados y con reconocidos años de experiencia docente, pues cumplen desde algunos años funciones académicas (docencia, investigación y extensión) en el Área Ciencias de la Educación de la UNEFM, la cual se estructura en 9 departamentos, siendo uno de ellos el de Ciencias Pedagógicas, de donde justo fueron seleccionados los sujetos significantes, pues es en este Departamento en el que se incluyen 73 docentes entre contratados por servicios profesionales y ganadores de concurso de oposición.

En este sentido, se fueron seleccionando para la obtención de datos profesores adscritos al departamento mencionado, conforme a la necesidad de información, lo que permitió el mayor nivel de precisión y refinamiento del constructo teórico en desarrollo, el cual emerge desde la interpretación que se hace de las ideas expuestas sobre lo que dicen los docentes respecto a la planificación de los aprendizajes en escenarios virtuales.

Validación

Para la validación del estudio, se adoptó el criterio de confiabilidad de Lincoln y Guba (2005), que responde a dos aspectos: credibilidad y dependibilidad; el primero tiene que ver con formas técnicas de indagación y procedimientos utilizados (observación, entrevista, codificación, categorización). El segundo, dependibilidad, referido a la documentación aportada, que da fe del abordaje intelectual realizado en las transcripciones de las entrevistas. En estos mismos términos, se puede hacer referencia al método a utilizado, el

cual refleja análisis y comparación permanente entre incidencias, conceptos y categorías.



Fuente: Cantero, D. (2014) a partir de Strauss y Corbin (2002).

Aplicación del Método

Para el análisis de la información y construcción de categorías, se recurrió al método comparativo continuo (MCC) en la versión de Strauss y Corbin (2002), cuya aplicación a través de técnicas y procedimientos derivó en la construcción teórica del estudio, que se constituye en un aporte significativo para el docente y la universidad, por cuanto a partir de un pensamiento introspectivo vivencial, se develó considerando las categorías emergidas, como asumen los docentes del Área Ciencias de la Educación de la UNEFM la planificación de los aprendizajes en escenarios virtuales.

Figura 1. Proceso de Investigación de Teoría Fundamentada

ANÁLISIS DE LOS DATOS

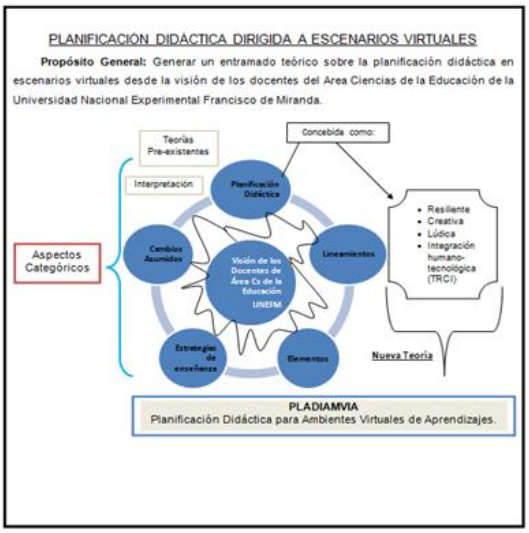
Se recurrió a un proceso de codificación de los datos (abierta, axial y selectica); luego a la categorización que junto al análisis y la interpretación de los contenidos no son actividades mentales separables. Exige esta una condición previa: el esfuerzo de "sumergirse" mentalmente, del modo más intenso posible, en la realidad ahí expresada. Por tanto, se hizo una revisión exhaustiva de la información extraída del proceso de entrevista permitiendo esto captar desde la interpretación la emergencia de categorías.

- ✓ Planificación Didáctica
- ✓ Lineamientos

Planificación Didáctica

- ✓ Elementos de la Planificación Didáctica
- ✓ Estrategias de Enseñanza
- ✓ Cambios Asumidos en la Planificación Didáctica

Construcción Teórica



Al fundamentar la acción docente en este tiempo en el cual la tecnología se asocia como un aspecto esencial de todas las áreas del hacer social del hombre (incluyendo la educativa) es imprescindible, considerar la planificación didáctica dirigida a escenarios virtuales desde la visión de quienes ejercen funciones en el ámbito de la mediación pedagógica virtual, pues está, a juicio del sistematizador de esta producción puede permitir una dinámica didáctica conforme a las necesidades educativas de los sujetos de aprendizajes inmersos en un mundo global, de constantes cambios, complejo y lleno de contrariedades.

En este sentido, los docentes del Área Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda" particularmente quienes se encentran adscritos al Departamento de Ciencias Pedagógicas, comprenden la planificación didáctica como un proceso o herramienta fundamental, desde donde se establecen prioridades, se ordena y organiza el proceso de enseñanza y aprendizaje, constituyéndose

como un entramado de relaciones y situaciones que guían la acción del docente incorporando las tecnologías de relación, información y comunicación (TRIC´s).

De igual forma, comprenden los docentes del espacio académico antes mencionado que la planificación didáctica dirigida a escenarios virtuales implica asumir nuevos enfoques, la selección de contenidos, recursos, metodologías y evaluaciones adecuadas al entorno digital, integrando al estudiante para su elaboración, teniendo en cuenta, cómo se va a actuar, cómo se va a enseñar y qué se va a enseñar, sin dejar de lado, el aspecto vinculado a la distribución del tiempo.

No obstante, las ideas develadas sobre como comprenden los docentes la planificación didáctica, contrastan con la realidad mostrada en cuanto al acceso de permisos para el uso de la plataforma virtual de aprendizaje ADI-UNEFM, pues solo un docente de los 60 que conforman el equipo académico del departamento antes mencionado, tiene otorgado permisos para acceder y configurar su aula virtual de aprendizaje; previo a un proceso de indagación con los administradores de dicha plataforma, fue posible conocer, que muchos de los docentes no ajustan su planificación didáctica a las exigencias normativas establecidas conforme a los estándares internacionales para la administración de aulas virtuales de aprendizajes (AVA) , limitando esto, el otorgamiento de permisos a dicha plataforma, en la cual se configuran los referidos espacios virtuales.

Conviene resaltar, que en ideas de Aburto (2021:4) la planificación didáctica es un instrumento que diseña el docente en el que desarrollan sus intenciones educativas, de carácter académico-

administrativas que pretende compartir con sus estudiantes en un determinado ciclo académico. Sobre lo referido, hay que resaltar que la planificación didáctica dirigida a escenarios virtuales no es por parte de los docentes del Área Ciencias de la Educación de la UNEFM la más apropiada, entre tanto, por no ajustar el tipo o función de las estrategias a una dinámica interactiva variada en la cual puedan mostrase actividades de representación (infografía digital interactiva), producción (cuestionario) y discusión (video-foro).

En este orden de ideas, es posible considerar que los lineamientos asumidos por los docentes al momento de desarrollar su planificación didáctica para escenarios virtuales es un aspecto fundamental para que pueda está, adecuarse a las exigencias de la plataforma ADI-UNEFM. Por tanto, desde la perspectiva de los docentes, se asumen lineamientos consolidados en su trayectoria profesional en el ámbito académico, orientados en el aprender haciendo, no dejando de lado, las directrices que por la institución se estructuran metódicamente.

Sin embargo, se puede evidenciar cierta resistencia por parte de los docentes para ajustar su planificación didáctica a los lineamientos definidos por el equipo que administra la plataforma virtual de aprendizaje de la UNEFM, pues desde su comprensión, se invade la autonomía docente al tener que trabajar en el ajuste de las estrategias didácticas que tradicionalmente han venido implementado en su práctica de mediación pedagógica, para adecuar estas, a los entornos virtuales de aprendizajes.

Otro aspecto interesante, respecto a los lineamientos que asumen los docentes en el marco del desarrollo de su planificación

didáctica para escenarios virtuales, es el hecho de establecer objetivos claros que puedan guiar de forma coherente, organizada y creativa situaciones de aprendizajes conforme a las demandas educativas de los estudiantes y requerimientos de una educación marcada por la emergencia de cambios de manera permanente.

No obstante, conforme a las ideas expuestas por Carneiro, Toscano y Díaz (2021:7) se evidencian algunos aspectos de los lineamientos de la planificación didáctica en escenarios virtuales expuestos por estos autores, que no son considerados por los docentes del Área Ciencias de la Educación de la UNEFM, entre estos: revisión de los planes, definición de competencias, actitudes y destrezas, definición de los grupos, preparación de los programas y finalmente la preparación de las pruebas; así mismo, se muestra una práctica en la acción docente de planificar para ambientes virtuales de aprendizajes, alejada de las directrices definidas a partir del equipo ADI-UNEFM.

Dicha realidad, incide en que los docentes no obtengan como antes se dijo el permiso por parte del equipo administrador de ADI-UNEFM para configurar sus aulas virtuales de aprendizaje, esto debido a no ajustar su planificación didáctica a los lineamientos definidos por la referida dependencia académica-administrativa de la nombrada universidad, a criterio de los docentes, el modelo de planificación exigido es engorroso, repetitivo y demasiado rebuscado, situación que limita cabalmente su instrumentación.

Por otra parte, sobre los elementos que consideran los docentes para el desarrollo de su planificación didáctica en escenarios virtuales se encuentran en primer lugar realizar un análisis de la unidad curricular en su esencia, luego considerar

estrategias y actividades que apunten a la práctica, para fortalecer con ello, el aprender haciendo, no dejando de lado la investigación y la reflexión como enfoques pedagógicos, además del aprendizaje basado en problemas y proyectos.

Hay que resaltar, entre otros elementos considerados, las herramientas y recursos tecnológicos; sin embargo, estos desde la perspectiva de los docentes presentan limitaciones en cuanto a disponibilidad y acceso no solo para ellos, sino también para sus estudiantes, pues la realidad del entorno, condiciones socioeconómicas y oportunidades presentadas son elementos considerados al establecer la planificación didáctica. Habría que decir también, son integrados dentro de estos elementos las aplicaciones, plataformas educativas, el tiempo, la evaluación y como aspecto novedoso la inteligencia artificial.

Por otro lado, en lo que respecta a las estrategias de enseñanza que los docentes del Departamento de Ciencias Pedagógicas de la UNEFM incorporan en su planificación didáctica para la mediación pedagógica virtual, es posible destacar que estás, enfatizan en el aprender haciendo, aprendizaje practico y en el aprender desarrollando procesos, involucran a su vez, la reflexión continua y sistemática, la inclusión de recursos y herramientas tecnológicas considerando limitaciones en cuanto a su disponibilidad y acceso.

Habría también que referir, que estas estrategias contemplan en su esencia el aprendizaje colaborativo en línea, incluyendo foros, la gamificación, organizadores gráficos, mapas mentales, conceptuales y redes semánticas. Otro aspecto de gran interés en el marco de estas estrategias es el promover la

interacción social para conocer, a partir de la formulación de preguntas, la lectura y exposiciones. A su vez, en la dinámica de interacción social trabajan los docentes en el aprovechamiento de la zona de desarrollo próximo de sus estudiantes.

Por otro lado, en lo que respecta a los cambios asumidos en la planificación didáctica por parte de los docentes del Área Ciencias de la Educación de la UNEFM es posible mencionar la incorporación de algunas herramientas tecnológicas, además, de integrar estrategias del enfoque educativo multimodal, lo que ha permitido adaptar los contenidos para un formato digital, así mismo, se ha fomentando desde estos cambios, mayor autonomía del estudiante en su proceso de aprendizaje y mayor atención a la diversidad e inclusión. Hay que destacar, también el trabajo que desde la planificación didáctica se ha realizado para lograr una mayor participación de los estudiantes a través de la interacción de estos, por otras plataformas de comunicación digital distintas a la institucional.

En síntesis, se puede afirmar que la planificación didáctica dirigida a escenarios virtuales implica por parte de los docentes asumir la dinámica constante de cambios propia de situaciones de aprendizaje desde la resiliencia, la creatividad, lo lúdico e incluso considerando la dualidad entre lo tecnológico y lo humano, aspecto que hoy en día da la oportunidad de aflorar lo mejor de las personas, al organizar desde dicha planificación el aprendizaje acorde a las demandas educativas de los estudiantes y a su entorno, signado por las tecnologías de relación, comunicación e información.

CONCLUSIONES

La planificación didáctica por parte de los docentes del Área Ciencias de la Educación de la UNEFM para los escenarios virtuales, no integra estrategias que sean cónsonas con mediar el aprendizaje a partir de las tecnologías de relación, información y comunicación (TRIC´s), hecho que limita el otorgamiento de permisos en la plataforma ADI-UNEFM para configurar sus aulas virtuales de aprendizaje.

Tras el análisis de los datos emergen como elementos categóricos de interés: la planificación didáctica dirigida a escenarios virtuales, lineamientos, elementos, estrategias de enseñanza y cambios asumidos en estos entornos virtuales de aprendizaje.

Al relacionar categorías emergentes se muestran falencias desde lo conceptual, procedimental y actitudinal entorno a las estrategias didácticas asumidas por los docentes para el desarrollo de la planificación didáctica dirigida a los entornos virtuales de aprendizaje.

Tras la interpretación de datos se muestra que la planificación didáctica para escenarios virtuales por parte de los docentes del Área Ciencias de la Educación de la UNEFM requiere ser ajustada a las exigencias de los entornos de aprendizajes que integran las tecnologías de relación, información y comunicación (TRIC´s) como elemento neurálgico de situaciones de aprendizaje.

BIBLIOGRAFIA

Aburto, P. (2021). La Planificación Didáctica. URL: https://www.unan.edu.ni/wp-

content/uploads/planeamiento-didactico-060421-1421.pdf

Astete, C. (2016). La dimensión ontológica de la investigación cualitativa en la educación y pedagogía. Horizonte de la Ciencia, vol. 6, núm. 10, pp. 98-104, 2016.Universidad Nacional del Centro del Perú

Báez (2014). El método cualitativo de investigación desde la perspectiva de marketing: el caso de las universidades públicas de Madrid, Universidad Complutense de Madrid

Cantero, D. (2014). Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. URL: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412014000100008&lng=es&nrm=iso&tlng=es#f1

Carneiro, R.; Toscano, J. y Díaz, T. (2021), Los desafíos de las TIC para el cambio educativo. Metas educativas. Fundación Santillana. España

Duart, J. M.; Martínez, M. J. (2017). Evaluación de la calidad docente en entornos virtuales de aprendizaje. uoc. Universitat Oberta de Catalunya. [Documento en línea]. Disponible: [Consulta: 2022, mayo 30].

Fernández. (2020). La formación inicial y permanente del profesorado en la era de la información y de la comunicación: nuevas demandas, nuevos retos. Segovia: Universidad de Valladolid, E. U. de Magisterio de Segovia.

García, M. (2020). La docencia desde el hogar. Una alternativa necesaria en tiempos del COVID 19. Polo del Conocimiento: Revista científico-Académica Multidisciplinaria, 5(4), 304-324. [Documento en línea] Disponible: https://doi.org/10.23857/pc.v5i4.1386. [Consulta: 2021, Diciembre 01].

García, V. (2005). La Ética Gerencial. Caracas: Planeta

Lincoln y Guba. (2005). Naturalistic Inquiry. E.U.A.: California Sage Publication, Newbury Park.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2005). Informe de seguimiento de la

Educación para Todos en el mundo. El imperativo de la calidad. UNESCO/ París.[Documento en línea] Disponible: http://www.unesco.org/delegates/colombia/ex.encia4.htm [Consulta: 2021, Diciembre, 01].

Pérez (2018). Formación permanente del docente en el marco de la planificación en Educación Virtual. Universidad Fermín Toro

Ramos, E. (2012). Sociología de la educación. Fedupel. Caracas

Strauss, A. & Corbin, J. (2002) Bases de la Investigación Cualitativa. Técnicas y Procedimientos para Desarrollar la Teoría Fundamentada. Bogotá - Colombia: CONTUS - Editorial Universidad de Antioquia. URL: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=6258402&pid=S1607-40412014000100008000038&lng=es

EL MODELO INTEGRAL DE KEN WILBER COMO PILAR DE LA GERENCIA EN LAS UNIVERSIDADES

AUTORA:
REYES TORRES MAGLY EVALÍZ

Resumen

La evolución no solo se aplicaal campo de los seres vivos también se refiere a muchas realidades.Se puede aplicar a las personas, cuando transfiguran su postura, su conducta o su intención, o cuando modifican su profundidad espiritual. Wilber ha creado una teoría integral donde la evolución forma parte de las dimensiones de la realidad y de la forma como se relacionan entre sí de manera comprensiva, cohesiva y holística, aplicando a distintos ámbitos laborales como es la gerencia universitaria. Esta investigación tiene como propósito principal reflexionar sobre el modelo integral de Wilber como pilar de la gerencia universitaria, enfocándome en los modelos AQAL y la Dinámica Espiral, conceptos clave para entender lavisión integral. La metodología está enfocada en lo cualitativo, un estudio de tipo revisión bibliográfica y fundamentada en la técnica de interpretación de contenido. Luego del análisis y considerando la teoría de Wilber, se propone una gerencia integral para las organizaciones universitarias eliminando la rigidez estructural y piramidal, la autoridad, el manejo del poder, entre otras, y emigrar a la integración de lo tangible, normativo, procedimental, físico, cultural, psicológico y espiritual.La gerencia integral busca que el líder pueda diagnosticar, reconocer, comprender, evolucionar, enfrentarse en los cambios disruptivos que hoy están ocurriendo para que pueda aplicar estrategias innovadoras, que sean útiles en cualquier momento, y se adapte

en lo humano, cultural y social, dentro de los deberes éticos, y tomando en consideración al ser humano como un ser único a la organización y al entorno.

Palabras clave: Gerencia integral – Espiritual – Modelo de Wilber – Pilar – Ser humano.

Abstract

Evolutionnotonlyappliestothefield of living beings, italsoreferstomanyrealities. It can be appliedtopeoplewhenthey transfigure theirposture, theirbehaviorortheirintention, orwhentheymodifytheir spiritual depth. Wilber has created a comprehensivetheorywhereevolutionispart of thedimensions of reality and thewaythey relate toeachother in a comprehensive, cohesive and holisticway, applyingtodifferentworkareassuch as universitymanagement. The mainpurpose of thisresearchistoreflectonWilber's integral model as a pillar of universitymanagement, focusingonthe AQAL models and Spiral Dynamics, keyconceptstounderstandthe integral vision. The methodologyisfocusedonqualitative, a bibliographicreviewtypestudy and basedonthecontentinterpretationtechnique. Aftertheanalysis and consideringWilber'stheory, a comprehensivemanagementisproposedforuniversityorganizations, eliminatingstructural and pyramidalrigidity, authority, powermanagement, amongothers, and migratingtotheintegration of the tangible, normative, procedural, physical, cultural, psychological and spiritual. Comprehensivemanagementseekstoenablethe leader todiagnose, recognize, understand, evolve, and confrontthedisruptive changes that are occurringtoday so that he orshe can applyinnovativestrategiesthat are useful

at any time, and adaptto human, cultural, and social aspects. withinethicalduties, and takingintoconsiderationthe human being as a beinguniquetotheorganization and theenvironment.

Keywords: Comprehensive management – Spiritual – Wilber model – Pilar – Human being.

Introducción

Las universidades están consignadas a la formación académica y profesional que provee conocimientos especializados, en distintas ramas del saber; así como también, confiere grados académicos correspondientes. Según la Ley de Universidades venezolana (1970:1), estas son "instituciones al servicio de la Nación y a ellas corresponde colaborar en la orientación de la vida del país mediante su contribución doctrinaria en el esclarecimiento de los problemas nacionales". Estas organizaciones tienen vital importancia en el desarrollo de un país, ya que generan conocimiento en áreas específicas, siendo el acelerador del sistema universitario, además de suscitar el ascenso social de una nación.

Por otro lado, para que lo anterior se cumpla, funcione y se despliegue eficientemente todos los procesos universitarios, debe existir una gestión que se ocupe de realizarlos acertadamente. Caira et al. (2021:37), expresan que la gerencia universitaria,es definida como "un conjunto de capacidades, habilidades y recursos, descritos como funciones de apoyo disponibles para que la institución cumpla con sus funciones básicas de docencia, investigación y extensión mediante procesos de planeación, organización, dirección y control". En esta responsabilidad implica a distintos actores clave de la gerencia universitariacomo lo sonalta, media y gerencia de primera líneay que encuentra su razón de ser en los propósitos a los que sirve para su sostenibilidad y desarrollo organizativo.

La gerencia debe destacar en su actividad operativa dentro de la organización, centrada en mecanismos administrativos,

académicos y en especial en la holónicacon el fin de añadir excelencia, cambio y evolución según a los requerimientos de la sociedad. De acuerdo a Montilva et al. (2008), la holónica son las relaciones que existen entre los holones, los cuales constituyen un sistema,por lo que un holón se refiere a una unidad completa, pero que al mismo momento es parte de unaorganización, que trabajan con autonomía y cooperación.

Por ello, es que en la actualidad las instituciones universitarias se encuentran en un ambiente dinámico y competitivo, donde se requiere de una gerencia que propicie este nuevo enfoque que permita examinar, entender, afrontar y adaptarse a los cambios disruptivos de índole social, económico, político, ambiental, cultural, espiritual y sanitarios, especialmente por los impactos que ha tenido la pandemia del Covid 19 en la educación como el cierre masivo de clases presenciales en las instituciones educativas; convirtiéndose en un nuevo reto para ellas, por tanto, hay que hacer un cambio en los procesos, no se pueden seguir alcanzando las metas a través de procedimientos o acciones empleando el mismo pensamiento que se usó en el primer momento que se creó, ni optar una estandarización para buscar la eficiencia.

Sin embargo, en muchas organizaciones universitarias la gerencia enfrenta múltiples barreras que detienen la evolución, como es la cultura del narcisismo, caracterizada por la composición de un yo fragmentado, un pluralismo intelectual y un egocentrismo emocional (Sánchez y Camejo, 2018).Estas características que pueda tener un gerente universitario obstaculizan el desarrollo del talento humano, ya

que aun teniendo una gran capacidad de innovación y elpotencial para impulsar a la academia a través de sus nociones sobresalientes, también pueden carecer de habilidades blandas, trayendo la inexistencia de una visión holónica en la gerencia así como un enfoquefraccionado de la realidad, y como consecuencia la división en su funcionamiento generando problemas de armonía, comunicación y gestión; falta de sinergia entre diferentes áreas que coexisten en la universidad, acortando su potencial de cambio y desarrollo además de dificultad para adaptarse alasinnovaciones del entorno, lo que sitúa en alarma de obsolescencia.

En relación a lo planteado, esta gerencia conviene estar influenciada por el conocimiento humano y la integración de éste con el entorno, por lo que es necesario reflexionar que la realidad, el universo y la existencia están vinculados y relacionadas entre sí, pues los hallazgos encontrados instigan a desplegar la conciencia, considerando que la existencia verdadera y la humanidad, se mueve en un conjunto de diversas acciones, interrelacionadas entre sí. Una gerencia dirigida por seres humanos quienes avalan el equilibrio en intervalos de incertidumbre y que deben tener los conocimientos y las habilidades blandas para proceder de modo notable, tolerante, factible, con respeto y espiritualidad.

Por el contrario, Sánchez y Camejo (2018:21), develan que "apreciar lo múltiple, variada, dinámica e interactiva que es la realidad, entendiendo que como individuos debemos esforzarnos en superar las condiciones que nos encasillan en una sociedad individualista y fragmentaria". Por tanto, en la búsqueda de esta comprensión donde se integre el ser humano, el

universo y los discernimientos, que conduzcan a una evolución del cuerpo, la mente y el alma, Wilber (2001) ha sido osado al exponer y desarrollar un nuevo paradigma para comprender los procesos naturales, los vínculos interpersonales, las gestiones intelectuales, entre otras. Estas investigaciones han revelado que existe una nueva manera de percibir el mundo, que concede relacionar las creencias sobre el progreso de la humanidad, así como también plantear una filosofía integral vista desde todos los diferentes ángulos posibles, que sigue evolucionando y mejorando.

Wilber (2001), nos presenta que estos procesos deben estar dirigidos con una disposición hacia lo integral, que incluya el espíritu, la mente, el alma y por supuesto el cuerpo, porque es una transformación constante a través del yo, de la espiritualidad, la cultura y la naturaleza con una perspectiva inclusiva, comprehensiva y equilibrada. Esta filosofía dentro de la gerencia en las universidades implica indagar de una forma integral y cóncava de la correspondencia de las partes del todo de la realidad, fundamentada en el desarrollo del conocimiento, mediante una relación entre individuo y entorno porque ambos son indivisibles.

Desde este contexto, el propósito de este artículo es reflexionar sobre el modelo integral de Wilber como pilar de la gerencia en las universidades, pues en el recorrido investigativo devela hallazgos conducentes a minimizar la brecha teórica existente con las aportaciones de autores y posturas que sustentan el estado del arte, en torno a la gerencia universitaria. Debido a que es una teoría que brinda una perspectiva holista, precisa y profunda del pensamiento que totaliza el cuerpo, la mente, el alma y el espíritu, cohesionando el universo

de la ciencia y el de la religión. El producto investigativo contribuirá como referente conceptual para el desarrollo de la gerencia de las organizaciones universitarias al estar vinculados con lo humano, social y cultural desde lo interior y exterior del escenario institucional.

Metodología

Este artículo de investigación se desenvuelve bajo un enfoque cualitativo, de tipo revisión bibliográfica y fundamentada en la técnica de interpretación de contenido. Hernández y Mendoza (2018), sostienen que una investigación cualitativa busca "comprender fenómenos desde la perspectiva de quienes los viven y cuando buscamos patrones y diferencias en estas experiencias y su significado" (p. 9). Se persigue distinguir la gerencia en las organizaciones universitarias según un nuevo enfoque en estos tiempos de resiliencia, para ello se describe y consideran los aspectos fundamentales sobre el tema, utilizando documentos arbitrados para obtener información apropiada y elaborar aportes pertinentes. De igual manera, se empleó el método inductivo, con el cual se lograron resultados generales a partir conocimientos particulares. (Rodríguez y Pérez, 2017). Para su análisis se realizó a partir de una interpretación crítica de datos obtenidos y registrados por otros investigadores.

Desarrollo

A continuación, se realiza un análisis e interpretación de resultados obtenidos de otros investigadores referentes a la gerencia en las universidades y al modelo de Ken Wilber.

La gerencia en las organizaciones universitarias

Como primer concepto a analizar es la gerencia, por lo que comenzaré indicando que Fayol (1949) es considerado como el padre de la administración moderna, enfatizando que la gerencia es mirar hacia el futuro, para lo cual había que planear un proceso de dirección y control de recursos, es decir, consiste en administrar una empresa hacia su objetivo, manejándola para obtener el mejor provecho de su capital humano y financiero.

Cabe destacar que hasta la década de los cuarenta, la gerencia se entendía como administración de objetos, y solo se acentuaba el dominio del manejo de recursos y procesos físicos. En los años cincuenta, comenzaron a propiciarse cambios gerenciales en las organizaciones, solo en los países industrializados: ahora no solo era gerenciar cosas, también había que gerenciar a los recursos humanos.A medida que las décadas han pasado se han adoptado otros enfoques de la gerencia.

Por otro lado, Luna (2008) señala que la gerencia organizacional abarca tanto conocimientos, habilidades y herramientas, con la finalidad de enfrentarse a los distintos desafíos de la actualidad, de la supervivencia y las competencias. En esta definición, el autor plantea que la gerencia no es solo planificar y ejecutar, va más allá de las habilidades. Un concepto más reciente de gerencia lo define Rodríguez (2019), como un proceso social cuyas responsabilidades son la de planificar, organizar, administrar, inspeccionar, evaluar y ejecutar acciones en una organización con el fin de alcanzar un propósito previamente establecido.

Urdaneta y Ríos (2019), sugieren que la gerencia moderna dentro de la complejidad creciente de

una sociedad globalizada, emerge una nueva gerencia que se encargue de manejar todo tipo de organizaciones incluyendo las educativas. Actualmente, se necesita de una gerencia participativa e integradora, que coordine relaciones internas y externas de la institución, además de centrar su desempeño en planificar, tomar decisiones, controlar y evaluar, es indispensable que también la gerencia sea creativa, innovadora, que haya comunicación asertiva con su talento humano, que se trabaje en equipo, que haya motivación de parte del líder, es decir, que el gerente debe poseer además de las habilidades duras, debe tener habilidades blandas.

Dentro de una institución universitaria la gerencia, es el pilar estructural de operación que articula a múltiples áreas, y que se encarga además del empleo efectivo y eficaz de los recursos disponibles incluyendo al talento humano, a los fines de obtener los resultados planificados. Hoy en día, guiar una organización implica más que el logro de los objetivos y metas planteadas, también involucra un amplio conocimiento, saberes y experiencias para dirigir una institución hacia la excelencia. La gerencia de hoy, ha empleado múltiples métodos para alcanzar sus metas, donde deben integrar sus procesos para alcanzar elpropósito planeado.

Sobre Ken Wilber

Kenneth Earl Wilber Junior, conocido mejor como Ken Wilber, nació en la ciudad de Oklahoma, Estados Unidos, el 31 de enero de 1949, escritor, filósofo y místico. Sus publicaciones sobrepasan los veinte libros centrados en espiritualidad y ciencia, traducidos en diversos idiomas y publicados en más de veintidós países. En 1977, escribió su primer libro titulado: El

espectro de la conciencia, el cual fue muy admitido, estableciendo su reputación, "como un pensador original al integrar la ciencia con la espiritualidad" (Medina, 2018:1).

Es considerado como uno de los eruditos que ha integrado la psicología, la ciencia y la espiritualidad como filosofía, por su pensamiento profundo y particular, además actualmente es respetado como uno de los colosales y emblemáticos escritores de psicología, siendo la primera persona que describe una teoría de campo unificado de la conciencia humana. Sus hallazgos exponen su postura, con una tendencia abierta e integral, cuyo interés reincide esencialmente en la espiritualidad, ecología, religiones contrastadas y misticismo, es decir, Wilber se conecta esencialmente en la inserción de la dimensión mística del ser humano.

Las investigaciones de este filósofo, se han centrado primordialmente en la producción de una teoría integral del conocimiento. Medina (2018), expone que en este postulado se asientan las visiones del misticismo, el posmodernismo, las ciencias y otros sistemas hasta crear un pensamiento coherente del Cosmo. Por lo antes expuesto, Wilber es un auténtico filósofo de la actualidad. Entre sus obras más relevantes están: la conciencia sin fronteras (1985); cuestiones cuánticas (1987); psicología integral (1994); sexo, ecología, espiritualidad (1995); breve historia de todas las cosas (1996); el ojo del espíritu (1998); el cuarto giro, la visión integral (2000); Una teoría del todo (2001), la práctica integral de vida (2010); Boomeritis: un camino hacia la liberación (2004), meditación integral (2020), entre otras obras.

Enfoque de Ken Wilber

Hoy en día, la humanidad se desarrolla en un mundo donde todo está interrelacionado, hay una analogía entre seres humanos y el entorno en el cual se encuentran (Sánchez y Camejo, 2019). Por ello, existe un postulado que lo explique todo, que integra diversas dimensiones del conocimiento así como el aprendizaje humano en una percepción cohesiva y holística. Wilber (2001), explica que es "una teoría destinada a unificar todas las leyes conocidas del universo en un único y omniabarcador modelo que explicaría literalmente la totalidad de la existencia" (p. 9). El filósofo describe en una extensa variedad de paradigmas y disciplinas separadas en un único marco interrelacionado, convidándonos a adoptar un pensamiento integral para la percepción, visión, toma de decisiones, entre otras.

Por tanto, el mundo actual se caracteriza por una tendencia hacia el aumento de la interdependencia en las relaciones económicas y políticas entre las naciones, y un mundo de materialismo científico y de visión plana y descolorida del cosmos. Por lo cual han emergido amplias diversidades de teorías que permiten integrar todos los elementos que incluyen el universo, es decir, lo físico, mental, emocional y espiritual, o como Wilber lo denomina "el Kosmos" (Kornman, 1996).

El Kosmos, lo denominó Pitágoras como el universo conjugado de manera ordenada y armoniosa, considerando al individuo como parte de él. Este filósofo quien vivió 500 años antes de Cristo, describía que la armonía cósmica fue una conclusión madura e intrépida de la observación de la coherencia de la ciencia en la naturaleza, con conceptos sobre el alma, los astros

y la deidad (Guzmán, 2023). Sin embargo, el hombre le cambia su expresión original cuando define el cosmos como el universo físico. Ken Wilber (2001:39), rescata el término "Kosmos" que comprende el "cosmos (fisiosfera), la bios (biosfera), la psique o nous (noosfera) y la theos (la teósfera o el dominio divino)".

Dentro de la Kosmología indica Wilber (2001:40), que existen varios principios fundamentales. Como primer principio es que "la realidad está compuesta de totalidades/partes, u holones". Holón, es una palabra griega combinada, "holos" que representa el todo y el sufijo "ón" que significa parte; siendo Arthur Koestler en el año 1967 quien utilizó por primera vez este término. Entonces, un holón es parte esencial de un sistema, pero al mismo tiempo en un sistema mayor. En este sentido, los holones de acuerdo a Wilber (1996) también comparten algunas peculiaridades considerando que cada holón comprende dos "impulsos" como la proclividad a mantener su totalidad y a conservar su parcialidad. Por lo que, los holones tienen la capacidad de mantener su propia totalidad, identidad, autonomía, actividad e integridad, de lo contrario dejan de existir frente a tensiones externas, siendo una de sus características principales la *individualidad*.

Considerando que un holón no es nada más una totalidad, sino que también es parte de otro sistema de alguna otra totalidad, deben tener la facultad de adaptarse a su entorno en su *comunión* porque si fallan en una de estas dos funciones sencillamente se extinguen y dejan de existir. Por lo que "si un holón fracasa en el intento de conservar su integridad y las relaciones que mantiene con otras individualidades, termina destruyéndose y, cuando tal cosa

ocurre, el holón termina disgregándose en los subholones que lo componen" (Wilber, 1996: 44), es decir, estos holones terminan *autodisolviéndose*.

Del mismo modo Wilber (1996:48),deduce que otra capacidad de los holones es que la evolución en ellos es un proceso transcendente, y "el impulso a la *autotrascendencia* se halla inmerso en el mismo entramado del Kosmos". La gerencia en las universidades es un holón ya que promueven la autonomía, la adaptabilidad y la resiliencia, emergiendo y demostrando que pueden mantenerse, a la vez evolucionan y afrontan las demandas, desafíos y dificultades a los cuales se enfrentan las universidades para autotranscender y evitar autodisolverse. Del mismo modo, este autor, detalla que los holones emergen y lo hacen de manera holoárquica, la cual se entiende como una jerarquía libre de cualquier superioridad.

Dentro de este orden de ideas, el término holón, a su vez se conecta con lo holístico, comprendiendo un conocimiento establecido en la interconectividad trascendente que abarca todas las dimensiones y partes del Kosmos, que integra tanto la percepción como la razón. Sánchez y Camejo (2018:26), exponen que "no existe un único modelo de holismo integral. Todos los modelos son aproximaciones para descubrir y entender el todo que significa el ser humano (conciencia, interioridad, cerebro, psiquis, sentimientos, acción, espíritu) íntimamente relacionado con el universo".

Modelo AQAL de Wilber para las organizaciones universitarias

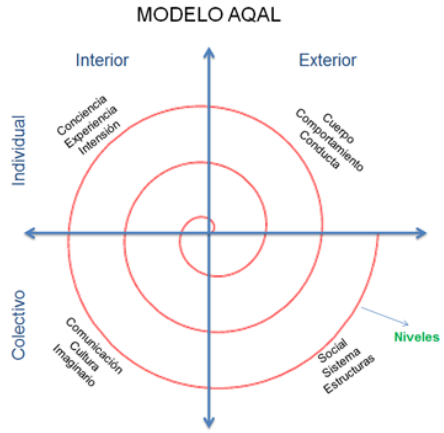
El modelo de Wilber representa un viaducto que enlaza las diferentes disciplinas del conocimiento y las

dimensiones de la gestión humana, que en realidadpersigueproyectar la individualidaddentro de la diversidad, brindándonos la alternativa de acoger un pensamiento integral para eldiscernimiento y comprensión en relación a la toma de decisiones. De esta manera, se entiende que ladinámica humana desde la ciencia hasta el mundo corporativo la miramos a partir de la visión de un holón, que desde el punto de vista de Wilber (1996) comprende cuatro niveles, definidos en cuatro cuadrantes, con la finalidad de encontrar una visión de la conciencia para perfeccionar la existencia humana, denominado por el autor modelo AQAL.

En la figura 1 se muestra los cuadrantes como lo son: Individual-Interior, Colectivo-Interior, Individual-Exterior y Colectivo-Exterior; considerando que es imprescindible resaltar que todos ellos son necesarios ya que forman el Kosmos y una realidad esencial.

Figura 1

Los cuatro cuadrantes del modelo AQAL



Fuente: Wilber (2001).

El modelo AQAL forma un elemento indispensable en la Teoría Integral. A su vez, provee de una gama de conocimientos para percibir las dimensiones de la realidad y de la manera como se relacionan entre sí. El cuadrante Individual-Interior, se centra en los pensamientos, las emociones, limitaciones, las creencias, la conciencia personal y las experiencias subjetivas. En el cuadrante Colectivo-Interior

comprende las creencias culturales del grupo, los valores, normas, símbolos, y sistemas sociales compartidos. El cuadrante Individual-Exterior aborda los aspectos como las destrezas, competencias, comportamientos, conducta y máximo nivel de rendimiento del ser humano, de acuerdo al entorno; y en el cuadrante Colectivo-Exterior, abarca las políticas, sistemas y el diseño institucional que dan estructura a la sociedad.

Cabe considerar que, en todos los sistemas (familiar, profesional, organizacional, entre otros) están presentes estos cuadrantes y tienen en común que se encuentran en constante evolución, es decir, viven estos cambios de manera permanente, y este modelo de visión integral que nos presenta Wilber puede ejercer desde lo interno, externo, a nivel individual y colectivo, los pensamientos necesarios y aumentar el cambio que se quiere desarrollar, desde una comprensión más plena y matizada.

En la gerencia universitaria, este modelo nos permite conocer de una manera extensa la realidad, siendo muy ventajosa para los líderes de cada área de trabajo porque tienen que tomar decisiones constantemente, así como solucionar conflictos de varias índoles. Por lo tanto los cuatro cuadrantes viene siendo una herramienta efectiva para entender la complejidad del universo que nos rodea, permitiendo adoptar un pensamiento integral, rompiendo las restricciones de una perspectiva única que convergen de forma negativa.

No obstante, la teoría propuesta por Wilber (2001) tiene una limitación para adquirir una visión integral que implique la naturaleza y el espíritu, y es la cultura del narcisismo, exponiendo el sentido

excesivo de egocentrismo y nada de empatía hacia el prójimo. En la gerencia universitaria se observa la carencia de un enfoque holístico lo cual está formando algunas dificultades tales como una realidad fragmentada, entropía entre los distintos departamentos, objeciones para adaptarse al cambio, entre otras.

La dinámica espiral de Wilber

Continuando con el modelo AQAL, se exponen los metaniveles generales de desarrollo de la conciencia, ajustable al desarrollo emocional, interpersonal, espiritual, entre otros. De acuerdo a Edwards (2021),Wilber cotejó muchos modelos, pero el que mejor se ajustó a su investigación fue la espiral de Clare W. Graves, presentado por Christopher Cowan y Don Beck, quienes impulsaron estos estudios en áreassociales, culturales y organizacionales y que está centrada en la psicología, en el comportamiento y en los valores. Edwards (2024) declara que la dinámica espiral es un modelo de desarrollo que explica cómo los seres humanos evolucionan en los distintos niveles a medida que transcurre su vida. La dinámica espiral, sintetiza las visiones del mundo que emergen y circulan a través de los seres humanos de manera individual y colectiva, por los diversos sistemas bio-psico-socio-culturales de manera espiral ascendente.

La dinámica espiral tiene ocho grandes niveles, también conocidos como memes u olas de existencia, que están presentes en los humanos y se adaptan tanto de manera individual como grupal. Chabreuil y Chabreuil (2010) distinguen que en relación a los primeros seis niveles son los de subsistencia, enmarcados en el pensamiento de primer grado descrito por Graves y los dos últimos

niveles denominados pensamientos de segundo grado.Hinojosa (2023), añade que los memes son reconocidos por colores particulares (figura 2)y se podrían diferenciar en cada uno de los cuadrantes definidos por Wilber.

Figura 2
Dinámica Espiral

Fuente: Elaboración propia (2024). Adaptado de Wilber (2001).

Los niveles de conciencia propuestas por la Dinámica Espiral, las explica de manera sencilla Carrión (2009) y se definen de la siguiente manera:

- Beige: denominado el nivel de supervivencia básica, donde la prioridad son los alimentos, el agua, el calor, el sexo y la seguridad, en el que la supervivencia depende de los hábitos y de los instintos, cuyo foco se encuentra en el "yo".
- Púrpura: este es un estado mágico-místico, que diferencia el bien y el mal. Los seres humanos buscan el nivel de armonía y seguridad entre los espíritus, enaltecer a sus ascendencias, protección, supersticiones, lazos consanguíneos, entre otros. Tiende a confundir con lo holístico. Su foco está en el "nosotros".
- Rojo:En este meme, surge un yo centrado en el poder egocéntrico, impulsivo, autoritario y heroico. Su foco se centra en el "yo". En este nivel se encuentran algunos jefes de organizaciones.
- Azul: este nivel es el de la estabilidad y orden, la vida tiene una dirección, una finalidad, un sentido asignado por un todopoderoso, que atribuye un código de conducta fundamentado en preceptos

absolutistas que premia al bueno y sanciona al malo. Asociado a jerarquías sociales rígidas y paternalistas. Su foco se concentra en el "nosotros". En este meme se encuentran muchas organizaciones burocráticas.

- Naranja: en este nivel su foco se encuentra en el "yo", se refiere a los logros, a la búsqueda de la verdad y del significado de manera individual. Es un meme experimental, objetivo, mecánico y científico. Existen seres humanos atrapados en este sistema que tienen extrema orientación a objetivos y al privilegio material. Existen gerentes que emergen en la búsqueda del éxito y en el materialismo integral.
- Verde: este meme es de conciencia y de unión, centrada en la comunidad, entre los vínculos que existen entre los seres humanos, en la comprensión ecológica. Existe respecto hacia el prójimo, instituyendo relaciones y uniones laterales, y se opone a las jerarquías. En este nivel la persona es igualitaria, con valores plurales (complementario, recíproco, solidario, con justicia social, entre otros), multiculturales. Es un nivel subjetivo y su foco está en el "nosotros". Los líderes de las organizaciones universitarias alcanzan un nivel que fomentan la cordialidad entre su talento humano, son sensibles y respetuosos, inclusivos con valores éticos, relativistasy están a favor de la construcción social. Lamentablemente apenas el 10% de la población mundial ha alcanzado este meme (Orrego, 2013).
- Amarillo: en un meme integrador a su vez flexible, fluido, interdependiente, sistémico, funcional y holístico. En las organizaciones a las personas les importa desarrollar

su conocimiento y evolucionar. Su foco es el "yo". Según Orrego (2013), solo el 1% de los seres humanos han alcanzado esta ola de existencia.

- Turquesa: Es un nivel holístico, que provee un pensamiento integral. Impregna al ser humano de sentimiento y del conocimiento a través de diversos niveles integrados en un sistema en beneficio de la vida presente y futura. Concibe un orden consciente y vivo, sin reglas externas ni en vínculos grupales. Este nivel, emplea todos los memes de la espiral, es espiritual, e interconectada armoniosamente. El 1% de los seres humanos que han alcanzado esta ola (Orrego, 2013), tienen como función reponer la armonía global que en la actualidad se encuentra en peligro. Su foco está en "nosotros".

Como se puede apreciar la espiral que Wilber (1996) propone, un modelo que se puede adaptar muy bien a cualquier organización. Desde el punto de vista de Executive Excellence (2024), revelan que en la sociedad occidental los líderes de organizaciones están distribuidos básicamente en los memes Violeta, Azul, Naranja y Verde. Los seres humanos no deberían quedarse en un solo nivel deben evolucionar de una ola a otra. Muchas veces las organizaciones fracasan porque sus líderes no evolucionan y se estancan en la misma gestión, y se olvidan que en los actuales momentos nos encontramos en una época de transición social, cultural, económica, política, tecnológica, científica, académica, entre muchas otras, y las organizaciones deben estar en vanguardia para no desaparecer del sistema.

Por lo antes expuesto, el talento humano de cualquier organización necesita estar dirigidas por líderes de una forma diferente a la que se está acostumbrado, y que deberían estar dispuestas a evolucionar. Como se aprecia, la dinámica en espiral permite que las personas puedan ayudar a su desarrollo personal y crecimiento organizacional, y comprender los conflictos, cambios sociales y culturales dentro de una institución, ayudando a alcanzar un sistema en equilibrio sinérgico.

La gerencia integral en las organizaciones universitarias

Como ya se ha visto en los apartados anteriores la gerencia debe englobar aspectos que incluya conocimientos y capacidades blandas, además de estrategias y cultura, y que se articulan en una acción global. En este sentido, dispongo el término gerencia hacia lo integral de acuerdo a la nueva visión del mundo de Wilber (2001), que integra y unifica creencias que explican el desarrollo del ser humano, proyectando una filosofía integral desde los distintos puntos de vista existente; desde un enfoque de relaciones interpersonales, agilidades intelectuales, procesos naturales, influenciadas por consideraciones holísticas.

Desde el punto de vista de Román et al. (2012:57), plantea que la gerencia integral es el "sistema general que planea, direcciona, establece, ejecuta, despliega y controla el alcance de las metas fundamentales y el modo como provee los medios correspondientes para asegurar su logro en todos los niveles de la organización". Sin embargo, la gerencia integral no solo se basa en lo que respecta al conocimientos duros, ellos ofrecen soluciones a problemas técnicos, pero no todas las dificultades

dentro de las organizaciones se resuelven de esa manera, sino que son más bien de tipo humana y espiritual.

Wilber (2001), devela que la disposición hacia lo integrativo, comprende además de los saberes, el cuerpo, la mente, el alma y el espíritu; una evolución del yo a través de la cultura, la espiritualidad y la naturaleza. Por su parte, Sánchez y Camejo (2018), exponen que esta teoría de Wilber, está orientada hacia la búsqueda de juicios que ubiquen en la vía de una visión comprehensiva, equilibrada e inclusiva.

La gerencia integral que se propone para las organizaciones universitarias y considerando la teoría de Wilber, es que hay que eliminar la rigidez estructural, la estructura piramidal, la autoridad, el manejo del poder, entre otras, y emigrar a la integración de lo tangible, normativo, procedimental, físico, cultural, psicológico y espiritual. Para el ser humano nada funciona por separado y el verdadero bienestar únicamente llega cuando estamos en equilibro en todas nuestras dimensiones, en correspondencia con su contexto socio- humano-gerencial.

Por tanto, los actores sociales principales en la gerencia universitaria son el personal docente y administrativo que velan por la excelencia académica. Las instituciones universitarias deben prevalecer estructuras flexibles y humanas, las cuales se encuentran en constante evolución. Por lo que es necesario que el gerente también se encuentre con una alta capacidad de abstracción, imaginación, espiritualidad, sensibilidad humana, y lógicamente con creatividad e innovación, surgiendo la gerencia holónica o integral necesaria para colmar distintas corrientes del saber

y optimizar la toma de decisiones, las metas, los planes y las estrategias a seguir basado en la incorporación del Modelo AQAL y la Dinámica Espiral de Ken Wilber.

En la gerencia universitaria es primordial que haya una conexión entre aspectos individuales, culturales, colectivos e intersubjetivos que enaltezcan al ser humano en la evolución institucional (González, 2007). Las universidades se establecen en la sociedad, dirigida al desarrollo de la capacidad creativa y liberadora del ser humano, fundamentada a través de la ley de Universidades, siendo el pilar fundamental en la formación académica y profesional, que funciona de manera organizada. Villafuerte et al. (2017), revelan que la mayor responsabilidad de las universidades es formar profesionales que satisfagan los requerimientos de la humanidad, exhortando a una apropiada concepción y estructuración de los currículos a nivel universitario, diseñadas sobre fundamentos científicos, para que los actores sociales alcancen un nivel de desarrollo preeminente, y que puedan afrontar los cambios sociales y económicos que demanda la nación.

Reflexiones finales

En los actuales momentos, el modelo integral de Wilber representa la mejor alternativa para que una organización educativa a nivel universitario progrese, en cuanto a sus procesos académicos, administrativos, y apegadas a su contexto incluyendo actividades de desarrollo social, económico, político, científico y tecnológico, con la finalidad de propiciar cambios individuales y colectivos de manera holística.

En la gerencia integral según Wilber, busca que el líder pueda

diagnosticar, reconocer, comprender, enfrentarse en los cambios disruptivos que hoy están ocurriendo en las universidades, y que pueda aplicar estrategias innovadoras, que sean útiles en cualquier momento, y se aplique en lo humano, cultural y social, dentro de los deberes éticos, y tomando en consideración al ser humano como un ser único a la organización y al entorno.

La gerencia de las organizaciones universitarias son diferentes unas con otras, sin embargo necesitan de la colaboración de otras instituciones para fortalecerse y evolucionar para que trasciendan o se disuelven. Por lo tanto, cuando se establezca el modelo AQAL de Wilber en una institución educativa como herramienta practica se comprenderá a su talento humano desde diversas perspectivas posibles y podrá ayudar a resolver conflictos de índoles intelectuales, sociales y culturales orientadas a soluciones integradoras.

La dinámica espiral, es un modelo adecuado para que los líderes de las organizaciones universitarias conozcan a su talento humano, ya que nos proporciona una perspectiva sagaz del pensamiento de cada uno de ellos conociéndolos y adaptando estrategias de acuerdo a sus necesidades específicas. Además, permite a los líderes adaptar el estilo de comunicación y enfocarse en los distintos pensamientos, conciencia y valores de su personal a cargo, estableciendo un vínculo más profundo, amplio y comprensivode los distintos puntos de vista, facilitando y adaptando la búsqueda de soluciones bilaterales y favorables para ambas partes, siendo la clave del éxito a la organización.

Referencias bibliográficas

Caira-Tovar, N. M., Lescher-Soto, I. S., y Sánchez-Morles, J. G. (2021). Significado de la gerencia universitaria pública venezolana: perspectiva rectoral. Revista Venezolana De Gerencia, 26(Número Especial 5), 32-50. https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.3. [Consultado: 2023, noviembre 3].

Carrión, J. (2009). Spiral Dynamics, Wilber y la búsqueda del desarrollo integral. https://juancarrion.wordpress.com/2009/04/29/spiral-dynamics-en-busca-del-desarrollo-integral/. [Consultado: 2024, abril 16].

Chabreuil, F. y Chabreuil, P. (2010). La dinámica espiral: comprender como se organizan y por qué cambian los seres humanos. Editorial: Vesica Piscis. ISBN:9788493639952.

Edwards (2021). La dinámica espiral. Serie Dinámica Espiral. Psicología Profunda. https://deep-psychology.com/category/spiral-dynamics-course/. [Consultado: 2024, marzo 30].

Edwards (2024). El modelo de dinámica espiral y sus trampas. Serie Dinámica Espiral. Psicología Profunda. https://deep-psychology.com/category/spiral-dynamics-course/.[Consultado: 2024, febrero 21].

Executive Excellence (2024). La dinámica espiral. https://www.eexcellence.es/expertos/sylvie-duran

Fayol, H. (1949). General and Industrial Management.Sir Isaac Pitman & Sons Ltd. ISBN 0273408348, 9780273408345

González, F. (2007). La intersubjetividad del docente hacia su otredad o realidad de alteridad. Educere, 13 (46), 709-717.

Guzmán, M. (2023). Algunos fragmentos de la enseñanza pitagórica. Universidad Complutense Madrid. https://blogs.mat.ucm.es/catedramdeguzman/algunos-fragmentos-de-la-ensenanza-pitagorica/. [Consultado: 2024, febrero 21].

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Hinojosa, D. (2023). Enfoque Integral Holónico-Holístico para el desarrollo de las organizaciones de acuerdo al Modelo de Ken Wilber. https://acortar.link/5ZDiiW. En línea. [Consultado: 2024, agosto 02].

Kornman, R. (1996). The Kosmos According to Ken Wilber, Shambhala Sun.

Ley de Universidades (1970). Normas Legales, Gaceta Oficial No. 1429, Extraordinario, del 8 de septiembre de 1970).

Luna, A. (2008). Proceso administrativo. México, D.F: Patria, S.A de C.V.

Medina, G. (2018). El enfoque integral holónico de Ken Wilber, otra visión a la hora de investigar. Salus, vol. 22, núm. 1, pp. 8-11, 2018. Universidad de Carabobo. https://www.redalyc.org/journal/3759/375956270003/html/. [Consultado: 2024, febrero 21].

Montilva, J.; Rivero, M.; Barrios, J.; Martínez, A.; Besembel, I. y Sandia, B. Un modelo organizacional holónico para la gestión de programas de formación profesional. https://www.revistaespacios.com/a08v29n03/08290301.html#:~:text=En%20el%20contexto%20industrial%2C%20la,la%20autonom%C3%ADa%20

y%20la%20cooperaci%C3%B3n.[Consultado: 2024, febrero 21].

Orrego, I. (2013). El Spiritual Management y las aplicaciones de la Espiral Dinámica (Segunda parte de Sabiduría y Liderazgo). https://pmo2winblog.wordpress.com/2013/05/14/el-spiritual-management-y-las-aplicaciones-de-la-espiral-segunda-parte-de-sabiduria-y-liderazgo/. [Consultado: 2024, febrero 21].

Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. ev. esc.adm.neg. No. 82. Enero-Junio de 2017DOI: https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647. [Consultado: 2024, febrero 22].

Rodríguez, R. (2019). Condiciones de la gerencia universitaria en la educación abierta y a distancia. Educ@ción en Contexto, Vol. VI, N° 11, Enero-Junio, 2020. ISSN 2477-9296.https://www.researchgate.net/publication/339214043_Condiciones_de_la_gerencia_universitaria_en_la_educacion_abierta_y_a_distancia. [Consultado: 2024, febrero 20].

Román, O; Arbeláez, G. y Patiño, C. (2012). Gerencia integral desde la perspectiva de un modelo de planeación estratégica. Gestión & Desarrollo, 9 (1), 51-78. Recuperado el 13 de junio de 2022 de: https://www.usbcali.edu.co/sites/default/files/004_gerenciaintegral.pdf. [Consultado: 2024, agosto 02].

Sánchez, Y. y Camejo, L. (2018). La teoría del todo de Ken Wilber: una visión holística para estudiar las organizaciones. https://acortar.link/KBw1oZ. En línea. [Consulta: 2023, mayo 11].

Urdaneta y Ríos (2019). Gerencia integral como fundamento de la innovación sostenible en

organizaciones educativas universitarias. "Gestión del Conocimiento. Perspectiva Multidisciplinaria", Volumen 16. Versión digital. Depósito legal: FA2019000040 ISBN: 978-980-7494-92-2. Recuperado el 13 de junio de 2022 de: https://www.researchgate.net/publication/349757517_Gerencia_integral_como_fundamento_de_la_innovacion_sostenible_en_organizaciones_educativas_universitarias[Consultado: 2024, agosto 05].

Villafuerte, J. Benítez, R. y Franco, O. (2017). *Formación vocacional y los retos de la educación del siglo XXI*. Didasc@lia: Didáctica y Educación. ISSN 2224-2643. Recuperado el 14 de junio de 2022 de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6595084 [Consultado: 2024, agosto 02].

Wilber, K. (1996) Breve historia de todas las cosas. Editorial Kairós, S.A. ISBN: 84-7245-365-0

Wilber, K. (2001). Una Teoría del Todo. Una visión integral de la ciencia, la política, la empresa y la espiritualidad. Barcelona: Kairós. ISBN 978-84-7245-495-8.

GESTIÓN PÚBLICA LOCAL CENTRADA EN EL CIUDADANO

AUTORA:

RODRÍGUEZ FRANCIA NOHELY

RESUMEN

Este artículo científico está dirigido a realizar un análisis crítico constructivo sobre la gestión pública local centrada en el ciudadano; considerando para ello la investigación documental. Donde los teóricos consultados, destacan que la gestión pública local es indispensable para la construcción de sociedades igualitarias y equitativas y es aquí donde reside la inigualable función que esta tiene; pues está enfocada en la administración eficiente de todos los recursos con los que cuenta una localidad, con la finalidad de dar respuesta a las demandas de sus habitantes, a la vez que garantizar el desarrollo del país. El análisis realizado permitió referir que la gestión pública local se ha convertido en la principal palanca de cambio que es necesario activar para garantizarles a los ciudadanos una atención directamente vinculada a sus requerimientos para mejorar sus niveles de calidad de vida. Las consideraciones finales de la gestión pública local centrada en el ciudadano, es el poder del pueblo organizado, con las más diversas y disímiles formas de participación, para la toma de decisiones en todos los ámbitos (político, social, ambiental, educativo, tecnológico), para el ejercicio pleno de su soberanía; lo cual enfatiza en elpoder popular, la diversidad de formas organizativas con las cuales el ciudadano puede ejercer la toma de decisiones en distintos ámbitos de la vida pública y el carácter soberano o autónomo que está en el hacer de una gestión pública que realmente

atienda las necesidades de la localidad para su bienestar y desarrollo integral, considerando esencial la participación ciudadana de manera integral.

Palabras Claves: Gestión Pública Local – Ciudadano – Participación

ABSTRACT

This scientific article is aimed at carrying out a constructive critical analysis of local public management centered on the citizen; considering documentary research for this. Where the theorists consulted highlight that local public management is essential for the construction of egalitarian and equitable societies and this is where the unparalleled function it has lies; since it is focused on the efficient administration of all the resources that a locality has, with the purpose of responding to the demands of its inhabitants, while guaranteeing the development of the country. The analysis carried out allowed us to report that local public management has become the main lever of change that needs to be activated to guarantee citizens attention directly linked to their requirements to improve their quality of life levels. The final considerations of local public management centered on the citizen is the power of the organized people, with the most diverse and dissimilar forms of participation, for decision-making in all areas (political, social, environmental, educational, technological). , for the full exercise of its sovereignty; which emphasizes popular power, the diversity of organizational forms with which citizens can exercise decision-making in different areas of public life, and the sovereign or autonomous nature of public management that truly addresses the needs of society. needs of the locality for its well-being and

comprehensive development, considering comprehensive citizen participation essential.

Keywords: Local Public Management – Citizen – Participation

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones, se encuentran inmersas en una época que demandan cambios acelerados, generados primordialmente por el auge de las tecnologías de información y las telecomunicaciones, que han venido adquiriendo de forma creciente una importancia fundamental en la configuración de la sociedad actual, hasta el punto que se ha popularizado la expresión sociedad de la información. Sin embargo,las tecnologías de información no son más que un medio de transmitir contenidos y gestionar eficazmente datos, información y conocimiento; lo realmente importante hoy en día es la gestión pública que hagan las instituciones a nivel local en beneficio del ciudadano para el cual prestan servicio.

Específicamente, la gestión pública involucra la planificación y toma de decisiones con el objeto de satisfacer necesidades de la sociedad. Las decisiones pasan por un proceso específico dependiendo del paradigma administrativo que se practique; es decir que la gestión pública, como proceso, ejecuta decisiones, administra y distribuye recursos como respuesta a las demandas colectivas y se supone que su ejercicio debe acompañarse de un compromiso y sensibilidad social. Sus elementos de acción, entre otros, implican, poder formular y aplicar políticas sociales coherentes con las realidades del contexto; definir objetivos a mediano y largo plazo para articularse con programas de amplio alcance y operar con diversos actores involucrados en el quehacer público. Entre estos actores se incluye al ciudadano común, que debe involucrarse enérgicamente en las actividades públicas, pero siempre y cuando sea reconocido con la plenitud de sus derechos y deberes, al incluirse

en la definición y resolución de los problemas que son de su interés, individual y comunitario.

Desde este contexto, de una u otra forma los criterios con los cuales se ejerce la gestión pública local, determinan positiva o negativamente las posibilidades de participación de los ciudadanos en su gestión. Considerando la participación en la medida en que los ciudadanos tengan capacidad de decidir, controlar, ejecutar y evaluar los procesos de la gestión, de lo contrario serian ciudadanos pasivos, simples receptores de las decisiones y políticas diseñadas por otros; sobre todo cuando se considera que para lo público su piso de justificación son las decisiones sociales, y por ende, más que considerar la relación costo-beneficio debe prevalecer el criterio de una amplia cobertura con el propósito de satisfacer las exigencias del mayor número de ciudadanos posible, es decir la eficacia más el servicio social.

En tal sentido, la importancia actual de la gestión pública local está dada al ser considerada como la instancia más cercana a los ciudadanos, debiendo ser aprovechada para que los problemas vinculados a los servicios públicos puedan ser resueltos con la prioridad requerida; así como elaborar políticas públicas locales efectivas, o de muy alto impacto; generando planes integrales que viabilicen una calidad de vida sustentada en servicios públicos eficientes.

Básicamente, deacuerdo con Vázquez Barquero(2019), la gestión pública local representa la oportunidad colectiva que tienen los ciudadanos de manifestar sus intereses y demandas a través de actos y actitudes legales a fin de influir en la formulación y toma de decisiones gubernamentales de los diferentes niveles: nacional, regional o local; contribuyendo de esa manera a mejorar la gestión pública y la calidad de vida de los

ciudadanos; institucionalizándose la gestión pública local como una forma efectiva de ampliar y aumentar la voz de los ciudadanos en el proceso de formulación de políticas acordes a su crecimiento y desarrollo integral.

En concordancia con lo anterior, el objetivo del presente artículo es analizar el enfoque de la gestión pública local centrada en el ciudadano, con la finalidad de hacer un análisis crítico constructivo entorno al deber ser de la gestión pública local desde el contexto del apoyo que demandan los ciudadanos para mejorar sus niveles de crecimiento y desarrollo social; lo cual será abordado desde la realidad de la administración pública, analizada en bibliografías e investigaciones del área y desde la perspectiva teórica de la intervención del ciudadano en los asuntos públicos, contenida en la normativa constitucional venezolana específicamente relacionada con el contexto municipal.

GESTIÓN PÚBLICA LOCAL CENTRADA EN EL CIUDADANO

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Los recientes cambios políticos, económicos y sociales han dado cabida a cambios eminentemente significativos en el proceso de organización de las comunidades, destacando el hecho de que la participación comunitaria en la gestión pública sea más importante en el proceso de construcción de la sociedad; de allí que la participación comunitaria se convierte entonces en la acción permanente que se debe activar para asegurar la coherencia y el enriquecimiento cultural; por cuanto esta participación desarrolla la responsabilidad y la capacidad de dialogar, de planificar, de aprender y de trabajar en equipo, desde un contexto comunitario.

Para ello, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) se propuso, a mediados de los años noventa, una tendencia denominada nueva gestión pública como forma de oxigenar a los gobiernos en el manejo de los recursos y el diseño de sus políticas públicas hasta los niveles de mayor descentralización político-administrativa, lo cual permitiera llegar hasta las bases de la administración local niveles aceptables de eficiencia y transparencia; buscando con ello viabilizar la transparencia y la eficacia en la gestión pública desde lo local.

En tal sentido, la gestión pública local está enfocada en la administración eficiente de todos los recursos con los que cuenta una localidad, con la finalidad de dar respuesta a las demandas de sus habitantes, a la vez que garantizar el desarrollo del país.Esta especialidad se materializa a través de las entidades gubernamentales, por medio de los procesos por los que el Estado proyecta y efectúa políticas, distribuye bienes y servicios y, aplica disposiciones, orientadas a regular sus funciones. De hecho, la implicación de la gestión pública local en el Estado es alta e indispensable, ya que de ella dependerá un buen entendimiento y relación entre la empresa privada y el gobierno, desprendida de las estrategias y respuestas dadas a problemáticas que surgen a diario en los espacios sociales de las comunidades a nivel local.

Al respecto, Van Hemelryck (2020), refiere que hoy en día, la gestión pública local adquiere una dimensión única, abordando los desafíos específicos del país como la infraestructura deficiente, las disparidades en la educación y las carencias en los servicios de salud, además de enfrentar el reto constante de promover la transparencia y la participación ciudadana. Sin embargo, la gestión

pública local va más allá de la simple provisión de bienes y servicios. Implica también el desarrollo de estrategias para garantizar que los recursos públicos se utilicen de manera eficiente, equitativa y sostenible, para mantener la calidad de vida de cada ciudadano en una determinada localidad.

De hecho, la gestión pública local es indispensable para la construcción de sociedades igualitarias y equitativas y es aquí donde reside la inigualable función que esta tiene; pues está enfocada en la administración eficiente de todos los recursos con los que cuenta una localidad, con la finalidad de dar respuesta a las demandas de sus habitantes, a la vez que garantizar el desarrollo del país.

Dentro de este marco, para Vázquez Barquero(2019), la gestión pública local implica: planificar, movilizar, desplegar, organizar y transformar recursos financieros, humanos, materiales, tecnológicos y metodológicos, desde cada localidad, para proveer, asignar y distribuir bienes y servicios públicos tangibles e intangibles, solucionando problemas o satisfaciendo necesidades, originando resultados significativos para la sociedad y el país, consistentes con los objetivos gubernamentales, en forma eficiente, eficaz y equitativa, creando valor público para la sociedad como un colectivo.

Es así, que el ciclo de gestión pública local para el desarrollo contempla desde la planificación y su financiamiento hasta la producción de los bienes y servicios públicos, incluyendo las funciones públicas de regulación y provisión directa de servicios públicos, y la internalización en la sociedad del cambio originado por el accionar público (valor público), como también la rendición de cuentas al respecto. En este contexto, una gestión pública de calidad debe

aprender de lo que hace, por lo que la función de seguimiento y evaluación se vuelve transversal, retroalimentando los procesos de planificación, presupuesto y ejecución/producción de bienes y servicios, y proporcionando insumos a la rendición de cuentas hacia la ciudadanía, el parlamento y los actores de la sociedad civil. En este sentido una gestión pública local de calidad se innova sobre sí misma, buscando niveles crecientes de efectividad para el desarrollo.

Por su parte, Machín, Sánchez, López y Puentes (2019), consideran que para una gestión de calidad hacia los ciudadanos, se hace necesario un redimensionamiento en la gestión de los gobiernos locales hacia políticas que coadyuven a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, lo cual permitirá establecer y estrechar los vínculos que se establecen entre ambos. Si se tienen como base propuestas por parte de la ciudadanía para la solución de temas cotidianos y relevantes, aumenta la confianza de los ciudadanos en sus gobernantes, puesto que la proximidad, el conocimiento y las relaciones institucionales explican y justifican el grado de compromiso de los gobiernos locales en este desafío.

Hay, sin embargo, muchos argumentos comunes en torno a que el nivel local, territorial o municipal, como indistintamente se le denomina, es el marco propicio para mejorar los servicios que se prestan, es la escala en la cual las personas se encuentran cara a cara, se potencia la posibilidad de crear asociaciones, encontrar sinergias y articular actores para el apoyo mutuo en el diseño de estrategias que se conviertan en un traje, a la medida, para la localidad.

En este contexto, es importante hacer referencia a un planteamiento de Arrollo y Lucca

(2019), quienes consideran que en una gestión pública local de calidad, lo primero a tener en cuenta es la historicidad de lo local como espacio de desarrollo, la necesidad de entender desde una perspectiva histórica las manifestaciones territoriales del desarrollo socioeconómico en general desde un territorio en particular, en tanto, constituyen reflejo de determinados comportamientos y tendencias del pasado más reciente y del grado de desarrollo que ha ido alcanzando el sistema de relaciones sociales de producción en el momento actual. Por ello, la institucionalización,
contextualización y entendimiento del desarrollo local resulta complejo, pero a su vez se constituye en un gran reto para el pensamiento económico, unido a la necesidad de más autonomía para emprender estilos propios de desarrollo y aplicar políticas territoriales endógenas.

Así mismo refieren Arrollo y Lucca (2019), que la gestión pública local debe entenderse como un proceso que procura condiciones y oportunidades para elevar la competitividad de las economías locales, implementando estrategias orientadas al fortalecimiento y crecimiento del sector básico de las economías y la mejora de los niveles de acumulación local, incrementando las riquezas, optimizando el uso de los recursos existentes y creando condiciones para un desarrollo efectivo y equilibrado de las localidades o territorios. Su objetivo central es el bienestar generalizado y equitativo de las poblaciones a nivel local. Por ello, la promoción de la gestión pública local está ligada a procesos de construcción de gobernabilidad y legitimidad, creación de espacios de democracia directa, autonomía social para enfrentar problemas del territorio local, autogestión política para la conducción del desarrollo.

Desde esta perspectiva, Arias, Reyes y Torres (2019), destacan que la gestión pública local no es sólo desarrollo endógeno. Muchas iniciativas de desarrollo local se pueden basar también en el aprovechamiento de oportunidades de dinamismo exógeno. Lo importante es saber endogeneizar dichas oportunidades externas dentro de una estrategia de desarrollo decidida localmente y que fomente encadenamientos productivos que incrementen el valor agregado de las producciones locales.

Consideran éstos autores que la gestión pública local es en sí un enfoque territorial y de abajo-arriba, pero debe buscar también intervenciones de los restantes niveles decisionales del Estado (provincia, región y nivel central) que faciliten el logro de los objetivos de la estrategia de desarrollo local. Se precisa, pues, de una eficiente coordinación de los diferentes niveles territoriales de las administraciones públicas y de un contexto integrado coherente de las diferentes políticas de desarrollo entre esos niveles. Las decisiones de arriba-abajo son también importantes para el enfoque del desarrollo local.

Sostienen Arias, Reyes y Torres (2019), que la gestión pública local se limita exclusivamente al desarrollo económico. Se trata de un enfoque integrado en el cual deben considerarse igualmente los aspectos naturales, culturales, sociales, político - administrativos e institucionales del ámbito territorial respectivo. Las visiones que enfatizan al máximo el factor económico en los procesos de desarrollo local, obvian el hecho de que los actuales patrones de producción y de consumo son incompatibles con la vida de las generaciones futuras.

Según éstos autores, la gestión pública local debe entenderse como un proceso que procura

condiciones y oportunidades para elevar la competitividad de las economías locales, implementando estrategias orientadas al fortalecimiento y crecimiento del sector básico de las economías y la mejora de los niveles de acumulación local, incrementando las riquezas, optimizando el uso de los recursos existentes y creando condiciones para un desarrollo efectivo y equilibrado de las localidades o territorios. Su objetivo central es el bienestar generalizado y equitativo de los ciudadanos, por el mejoramiento equitativo de su calidad de vida integral.

En palabras de Vázquez Barquero(2019), la gestión pública local implicaque "la participación local es un mecanismo para la representación, un medio por el cual los gobernantes son informados de las preferencias y necesidades del ciudadano y son inducidos a responder a esas preferencias y necesidades" (p.55); por lo tanto, la gestión pública local es una dinámica mediante la cual los ciudadanos se involucran en forma consciente y voluntaria en todos los procesos que les afecta directa o indirectamente; pues permite la participación de los ciudadanos en las diferentes fases del proceso de formulación de políticas públicas, en principio, deseables y convenientes. Esta cuestión reviste especial importancia en un escenario como el actual, en el que la ciudadanía secaracteriza por adoptar posturas críticas hacia lo público. Ello provoca que resulte más importante buscarnuevas formas de gestionar, siendo fundamental la figura tanto de los actores políticos como del personalde la Administración y el establecimiento de mediosque garanticen la consecución de objetivos.

De acuerdo con Vázquez Barquero(2019), la participación ciudadana en la gestión pública implica un proceso de construcción

social de las políticas públicas. Es un derecho, una responsabilidad y un complemento de los mecanismos tradicionales de representación política. Es un deber y un derecho el que la ciudadanía deba y pueda participar en todas las etapas del ciclo de gestión de políticas públicas (Diseño y Formulación, Planificación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación). Más aún, para mejorar la calidad de las políticas públicas es de gran importancia que la participación ciudadana sea temprana y oportuna, es decir, que la misma esté presente desde el momento del diagnóstico de las problemáticas sociales que buscan solucionar las políticas públicas; lo que conlleva a destacar la importancia de garantizar el acceso a la información de la ciudadanía para que pueda formar parte en igualdad de condiciones en los procesos de toma de decisiones públicas; sin dudas es un prerrequisito esencial para el éxito de la participación ciudadana.

Básicamente, lo que se espera es que la gestión pública local sea más eficaz, pues en su esencia es un fenómeno de resultados, que, tras su carácter multi, inter y transdisciplinar, dé respuesta a necesidades del Estado, de los ciudadanos y de las colectividades; pues hay que tener en cuenta que los gobiernos y la administración local han demostrado ser un campo fértil para la puesta en práctica de experiencias innovadoras en materia de gestión pública, independientemente de que los procesos orientados a mejorar la prestación de servicios a la ciudadanía requieren nuevos ámbitos de análisis, donde impere una gestión colectiva para ofrecer respuestas adaptadas a problemas particulares de cada comunidad y en atención a la calidad de vida de sus ciudadanos. Sin embargo, la gestión pública local va más allá

de la simple provisión de bienes y servicios. Implica también el desarrollo de estrategias para garantizar que los recursos públicos se utilicen de manera eficiente, equitativa y sostenible, en beneficio del ciudadano común.

METODOLOGÍA

Dada las características del estudio, se consideraron los criterios de una investigación documental, teniendo en cuenta que la información recopilada fue tomada de diversas fuentes tales como libros, revistas, periódicos, investigaciones, reportes de casos, informes en línea, y otros. Según Balestrini (2010), la investigación documental constituye:

...una variante de la investigación científica cuyo objetivo fundamental es el análisis de los diferentes fenómenos (de orden histórico, psicológicos, sociológicos, etc) de la realidad a través de la indagación exhaustiva, sistemática y rigurosa, utilizando técnicas muy precisas de la documentación existente que directa o indirectamente aporta la información atinente al fenómeno que estudiamos. (p.72)

En este estudio se realiza una revisión de las diversas teorías y enfoques sobre los desafíos actuales de la gestión pública local centrada en los ciudadanos, sus generalidades y direccionamiento, así como su aplicabilidad para el mejoramiento de la calidad de vida, considerando la opinión de diversos teóricos.

En función de la direccionalidad del estudio y el tipo de investigación establecido, se consideró para esta investigación un diseño bibliográfico, a través del cual según Balestrini (2010), las informaciones y/o datos son tomados de fuentes que anteceden a la investigación, de teorías y enfoques ya establecidos,

que el investigador contextualiza en función del análisis que realiza.

En tal sentido por ser ésta una investigación documental, las fuentes de información están representadas por los diferentes reportes teóricos que se han escrito entorno a los desafíos de la gestión pública local centrada en los ciudadanos; considerando como fuentes documentales los textos, revistas, periódicos, material impreso, información digital, en función de la organización de las diversas teorías que determinan los aspectos filosóficos, conceptuales y procedimentales que establecen comentarios sobre los desafíos de la dinámica de la gerencia pública local actual. Por lo tanto, se realizó una indagación bibliográfica a través de los servicios de Internet, utilizando como técnicas el resumen crítico y analítico, para organizar de forma coherente la recopilación de la información.

DISCUSIÓN DOCUMENTAL

El análisis documental realizado permite referir que son diversos los desafíos actuales de la gestión pública local centrada en el ciudadano, en el marco del desarrollo de la gerencia del Siglo XXI, caracterizado por los avances a través de la innovación, los sistemas digitales de información, la gestión del conocimiento y el uso productivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), como grandes retos que deben afrontar los ciudadanos para lograr con eficiencia y eficacia sus objetivos y metas.

Desde esta perspectiva, la gestión pública local se ha convertido en la principal palanca de cambio que es necesario activar para garantizarles a los ciudadanos una atención directamente vinculada a sus requerimientos para mejorar sus niveles de calidad de vida; vista la gestión pública local como un proceso activador de la economía y dinamizador de la sociedad local, que mediante el aprovechamiento

de los recursos existentes en un determinado territorio, se pone en capacidad de estimular y fomentar el desarrollo económico y social, garantizando la sostenibilidad de los procesos, creando empleo y riqueza y poniendo ésta en función de mejorar la calidad de vida y la satisfacción de las necesidades siempre crecientes de las comunidades locales.

La direccionalidad de la gestión pública local apuesta tanto por el desarrollo comunitario como por el económico, como elemento dinamizador de todas las dimensiones del desarrollo local, que intenta conseguir un crecimiento equilibrado y de la producción, el comercio y los servicios; que satisfaga las necesidades y eleve el nivel de vida de la población por medio de la dinamización de la economía local.

Tal direccionalidad de la gestión pública local, vista desde diferentes horizontes de tiempo ha ido evolucionando desde la concepción de verla como un proceso de creación de riquezas y progreso que genera desarrollo económico y social, mejorando el nivel de vida de los ciudadanos en determinadas localidades; aprovechando los recursos endógenos, hasta considerarla un proceso de cambio estructural y descentralizado utilizando la gestión del conocimiento, la Innovación tecnológica, la gestión de proyectos y el liderazgo entre otros elementos, como sustento a los procesos de gestión del desarrollo.Técnicamente, la gestión pública local representa un conjunto de procesos destinados a administrar los recursos provenientes de organizaciones o entidades públicas, lo que implica que debe responsabilizarse por la identificación de problemas existentes o necesidades a ser cubiertas en sus respectivas comunidades; persiguiendo un determinado nivel de eficiencia en

la gestión de los recursos y saber repartirlos de forma equitativa, teniendo en cuenta que, frecuentemente, las entidades públicas no solo obedecen a criterios económicos, sino también a motivaciones políticas.

Desde este contexto la gestión pública local debe tener un enfoque claro en el desarrollo sostenible, lo que implica asegurar que las políticas implementadas no solo resuelvan problemas inmediatos, sino que también promuevan impactos positivos a largo plazo en el bienestar de la población. Esto incluye el desarrollo económico, la protección del medio ambiente y la promoción de la equidad social; además, alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es fundamental para garantizar que el progreso de la localidad esté en sintonía con las metas globales de sostenibilidad.

Un elemento clave que subyace en la gestión pública local es la calidad de las finanzas públicas, esto implica asegurar que los recursos fiscales se utilicen de manera eficaz para aumentar el potencial de crecimiento económico y promover una mayor equidad distributiva. El manejo adecuado del gasto público debe orientarse a mejorar la infraestructura, fortalecer el sistema educativo y optimizar los servicios de salud, sectores que son pilares del desarrollo nacional. Además, una política fiscal sólida es esencial para mantener la estabilidad económica de cada localidad y generar un crecimiento sostenible.

En el contexto mundial actual cada localidad, las ciudades juegan, en su conjunto, un papel vital para sus países. En la medida que éstas estén preparadas o no para hacer frente a los numerosos cambios del mercado, que le permitan a su vez poder enfrentarse en ventaja a la competencia creciente entre ellas, se podrá hablar de un mayor o

menor desarrollo. Cada localidad o municipio es el resultado de una historia en la que se ha ido configurando el entorno institucional, económico y organizativo. Este es el espacio donde las iniciativas de los diferentes sectores de la economía y sociedad se hacen realidad, sin embargo, las potencialidades endógenas de uno y otros hacen que existan intereses diferenciados de acuerdo a los atractivos y ventajas que cada uno ofrece. En muchas ocasiones incluso el desconocimiento de la realidad socioeconómica de una localidad o su deteriorada imagen, no atrae a inversionistas extranjeros, ni a turistas en áreas con potencialidades naturales tal vez desconocidas o nunca gestionadas adecuadamente.

Es en este contexto donde la gestión pública local centrada en el ciudadano cobra vida e importancia en el acompañamiento de los procesos del desarrollo de los municipios; dado que puede contribuir a los procesos de comunicación y promoción de oportunidades de negocios existentes, a mejorar las ventajas competitivas de las instituciones y del municipio como localidad, utilizando estrategias orientadas a las necesidades, deseos y expectativas de los clientes nacionales y extranjeros, además facilitaría un mejor posicionamiento de la localidad, así como construir un municipio con capacidad de acogida de capitales e inversiones, turistas y tecnologías.

Básicamente, la gestión pública local centrada en el ciudadano, viene a representar la estrategia de cambio que deben asumir las instituciones públicas, a fin de canalizar oportunamente los recursos asignados por el bienestar de todos los ciudadanos, gestionando éstos recursos no solo con eficiencia, sino también con una visión de largo plazo que

maximice los impactos positivos en la sociedad, atendiendo a metas globales como la reducción de la pobreza, el acceso universal a la educación y la acción contra el cambio climático; una gestión encaminada hacia la el desarrollo local, dando respuesta efectiva a las exigencias que impone la sociedad, las cuales se concretan en un sistema de aspiraciones económicas y sociopolíticas que se plasman en los criterios de la política económica y social del gobierno, en pro de la calidad de vida de los ciudadanos.

CONSIDERACIONES FINALES

En términos generales, la gestión pública local, como proceso, ejecuta decisiones, administra y distribuye recursos como respuesta a las demandas colectivas y se supone su ejercicio debe acompañarse de un compromiso y sensibilidad social. Sus elementos de acción, entre otros, implican, poder formular y aplicar políticas sociales coherentes con las realidades del contexto; definir objetivos a mediano y largo plazo para articularse con programas de amplio alcance y operar con diversos actores involucrados en el quehacer público.

Entre estos actores se incluye al ciudadano común, que debe involucrarse enérgicamente en las actividades públicas, pero siempre y cuando sea reconocido con la plenitud de sus derechos y deberes, al incluirse en la definición y resolución de los problemas que son de su interés, individual y comunitario.

Lógicamente el modelo actual de administración pública no coincide con las características de esa gerencia pública local, antes descrita: social, coherente, articulada e incluyente; por el contrario percibimos divergencias, que son las que destinan la realidad y se desvirtúa el deber ser de una real gerencia pública local, que debe caracterizase por la

participación activa de los ciudadanos en busca de .dar respuesta oportuna a sus necesidades colectivas por alcanzar el bienestar social; pues el ciudadano solo busca hacerse oír y ser tomado en cuenta directamente cuando las autoridades se aprestan a actuar en cuestiones de afectación general e interés público.

De una u otra forma los criterios con los cuales se ejerce la gestión pública local, determinan positiva o negativamente las posibilidades de participación de los ciudadanos en su gestión; pues se da la participación en la medida en que los ciudadanos tengan capacidad de decidir, controlar, ejecutar y evaluar los procesos de la gestión, de lo contrario serian ciudadanos pasivos, simples receptores de las decisiones y políticas diseñadas por otros; sobre todo cuando se considera que para lo público su piso de justificación son las decisiones sociales, y por ende, más que considerar la relación costo-beneficio debe prevalecer el criterio de satisfacer las exigencias del mayor número de ciudadanos posible.

En consecuencia, se hace necesario un redimensionamiento en la gestión de los gobiernos locales hacia políticas que coadyuven a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, lo cual permitirá establecer y estrechar los vínculos que se establecen entre ambos. Si se tienen como base propuestas por parte de la ciudadanía para la solución de temas cotidianos y relevantes, aumenta la confianza de los ciudadanos en sus gobernantes, puesto que la proximidad, el conocimiento y las relaciones institucionales explican y justifican el grado de compromiso de los gobiernos locales en este desafío.

Hay, sin embargo, muchos argumentos comunes en torno a que el nivel local, territorial o

municipal, como indistintamente se le denomina, es el marco propicio para mejorar los servicios que se prestan, es la escala en la cual las personas se encuentran cara a cara, se potencia la posibilidad de crear asociaciones, encontrar sinergias y articular actores para el apoyo mutuo en el diseño de estrategias que se conviertan en un traje, a la medida, para la localidad; lo que caracteriza la real gestión pública local centrada en el ciudadano.

De esta forma, pienso que urge la necesidad, de que los gobiernos locales abandonen el papel pasivo, dependiente y subalterno de otras épocas, donde se limitaban a crear las infraestructuras y servicios requeridos por las decisiones exógenas para adquirir un papel de propuesta, de iniciativa autónoma, de impulso a los factores susceptibles de potenciación de un desarrollo endógeno, caracterizado por la participación ciudadana; una gestión pública local que realmente atienda las necesidades de la localidad, y busque alternativas de solución con el apoyo directo de los ciudadanos, que esperan un bienestar colectivo.

Sin embargo, connsiidero que se hace necesario argumentar que la mayor autonomía y competencias de los municipios, en materia de organización, gestión y financiación para estimular y mantener el desarrollo económico local, no implica que se pueda sustituir a otras intervenciones gubernamentales nacionales en favor de los agentes locales, más bien constituye una vía para ayudar a las colectividades a responsabilizarse de la gestión que realizan y los resultados que van alcanzando por sí mismas. Un aspecto de interés a destacar es que las experiencias exitosas, en un ámbito territorial específico, en una determinada localidad, no tienen

por qué dar similares resultados en contextos diferentes; porque cada localidad debe ser gerenciada en atención a su entorno sociocultural. En fin, la gestión pública local centrada en el ciudadano, viene a representar el poder del pueblo organizado, con las más diversas y disímiles formas de participación, para la toma de decisiones en todos los ámbitos (político, social, ambiental, educativo, organizativo, internacional y otros), para el ejercicio pleno de su soberanía; lo cual enfatiza para el poder popular, la diversidad de formas organizativas con las cuales el ciudadano puede ejercer la toma de decisiones en distintos ámbitos de la vida pública y el carácter soberano o autónomo que está en el hacer de una gestión pública que realmente atienda las necesidades de la localidad para su bienestar y desarrollo integral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, M., Reyes, R., y Torres, C. (2019), La gestión pública del desarrollo local desde el enfoque metodológico de marketing. Universidad de Guantánamo. Cuba. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218 - 36202018000300008

Arrollo, A y Lucca, M (2019), Gobernanza Colaborativa y Participación Ciudadana https://colombia.unir.net/actualidad-unir/gestion-publica/

Balestrini, M. (2010)Como se Elabora el Proyecto de Investigación.Caracas: BL Consultores Asociados.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) Panorama de la Gestión Pública https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/

Machín, M., Sánchez, B., López, M., y Puentes (2019), La gestión pública local como garante de la eficacia en la administración pública cubana http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid

Van Hemelryck, L, (2020). El enfoque sistémico del desarrollo local, Escuela de Planificadores Sociales. www.gestiopolis.com

Vázquez Barquero, A. (2019). Política económica local: la respuesta de las ciudades a los desafíos del ajuste productivo Madrid, Editorial Pirámide.

LA TRANSFORMACIÓN GERENCIAL HACIA LA MODERNIDAD EN EL MARCO DEL PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

AUTOR:

RUEDA OLIVIERI EDDY RAMÓN

Resumen

Se presenta el resultado de una revisión sistemática cuyo objetivo fue analizar la transformación gerencial desde una perspectiva crítica, considerando la heterogeneidad de la región, la cultura y la colonialidad del poder, haciendo énfasis en la última década y en el ámbito latinoamericano. La metodología consistió en la aplicación de la hermenéutica fundamentándose en la técnica PRISMA. Se encontró una amplia variedad de literatura conformada por libros, informes y artículos con fundamentos válidos en su contenido. En cuanto a los resultados, se organizaron los principales hallazgos encontrando la heterogeneidad en Latinoamérica es una característica fundamental que influye en la transformación gerencial en la región, mientras que la cultura desempeña un papel crucial en esos cambios. Sin embargo, la colonialidad del poder sigue siendo una fuerza estructural que condiciona la transformación manifestándose en las estructuras de poder de organizaciones públicas y privadas limitando la autonomía y capacidad de autogestión.

Palabras Claves: Perspectiva Crítica, Transformación, Gerencia, Modernidad, Cultura y Colonialidad.

Abstract

The result of a systematic review is presented whose objective was to analyze the managerial transformation from a critical perspective, considering the heterogeneity of the region, the culture and the coloniality of power, emphasizing the last decade and in the Latin American sphere. The methodology consisted of the application of hermeneutics based on the PRISMA technique. A wide variety of literature was found, consisting of books, reports and articles with valid foundations in their content. Regarding the results, the main findings were organized, finding that heterogeneity in Latin America is a fundamental characteristic that influences managerial transformation in the region, while culture plays a crucial role in these changes. However, the coloniality of power continues to be a structural force that conditions the transformation, manifesting itself in the power structures of public and private organizations, limiting autonomy and the capacity for self-management.

Keywords: Critical Perspective, Transformation, Management, Modernity, Culture and Coloniality.

Introducción

La vertiginosa evolución del entorno empresarial, caracterizada por la globalización, la disrupción tecnológica y la creciente complejidad de los mercados, ha exigido una transformación radical en las prácticas gerenciales. Las organizaciones que aspiran a mantenerse competitivas en este nuevo paradigma deben adoptar una visión estratégica que les permita anticipar los cambios, identificar oportunidades y responder de manera ágil y efectiva a los desafíos. En este contexto, la presente investigación documental-interpretativa se propone analizar la transformación gerencial hacia la modernidad en el marco del pensamiento estratégico.

El pensamiento estratégico, entendido como la capacidad de concebir el futuro de la organización y diseñar las acciones necesarias para alcanzarlo, ha dejado de ser una opción para convertirse en una necesidad imperiosa. Sin embargo, la implementación de una gestión estratégica no es un proceso sencillo, pues implica una profunda transformación cultural y organizacional. Los modelos gerenciales tradicionales, centrados en la eficiencia y el control, se muestran cada vez más obsoletos ante la demanda de flexibilidad, innovación y orientación al cliente.

La investigación documental-interpretativa se revela como una metodología idónea para explorar este fenómeno complejo y multifacético. A través de la revisión exhaustiva de la literatura científica, se busca dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿De qué manera el pensamiento estratégico ha influido en la transformación de las prácticas gerenciales y cuáles son los resultados obtenidos en términos de eficiencia, innovación y adaptación al cambio?

Desde esa perspectiva, el presente estudio se justifica por la relevancia que tiene la transformación gerencial para el futuro de las organizaciones. Al comprender los factores que impulsan y condicionan este proceso, se podrán diseñar estrategias más efectivas para impulsar el cambio y mejorar el desempeño organizacional. Además, los resultados de esta investigación pueden servir como guía para los directivos y líderes empresariales que buscan actualizar sus competencias y habilidades para enfrentar los desafíos del siglo XXI.

Objetivo de la Investigación

Analizar el impacto del pensamiento estratégico en la transformación gerencial, identificando los principales factores que facilitan o dificultan su implementación y sus contribuciones a la mejora del desempeño organizacional.

Realidad Contextual

El mundo empresarial ha experimentado una transformación radical en las últimas décadas, impulsada por la globalización, la revolución tecnológica y la creciente complejidad del entorno competitivo. En este contexto dinámico, las organizaciones se enfrentan a nuevos desafíos que exigen una revisión profunda de sus modelos de gestión. La investigación documental-interpretativa titulada "La transformación gerencial hacia la modernidad en el marco del pensamiento estratégico" se inscribe en este debate crucial, explorando cómo las empresas están adaptando sus prácticas gerenciales para responder a las demandas del siglo XXI.

Según Eduardo Sterling (2019), las nuevas corrientes económicas mundiales han desencadenado una transformación radical en el

tejido empresarial, derribando las fronteras tradicionales y dando lugar a un nuevo orden económico basado en la competencia global. La irrupción de las tecnologías de la información ha amplificado esta tendencia, facilitando el acceso a información y conocimiento a escala mundial y generando una mayor exigencia por parte de los consumidores.

Por supuesto, históricamente, la gestión empresarial se caracterizó por enfoques más tradicionales y burocráticos, centrados en la eficiencia operativa y la planificación a largo plazo. Sin embargo, la creciente volatilidad del mercado, así como la irrupción tecnológica asociado también con la aparición de nuevos competidores han obligado a las organizaciones a adoptar una perspectiva más ágil y flexible, de esa manera, el pensamiento estratégico ha emergido como una herramienta fundamental para navegar en este entorno cambiante, permitiendo a las empresas anticipar tendencias, identificar oportunidades y tomar decisiones informadas.

En este escenario, las empresas que desean mantenerse a la vanguardia deben adoptar un enfoque estratégico que les permita anticipar los cambios del mercado, identificar nuevas oportunidades y desarrollar ventajas competitivas sostenibles. El pensamiento estratégico, tal y como lo define Sterling (2019), implica una visión a largo plazo, la capacidad de analizar el entorno y tomar decisiones informadas, así como la habilidad para movilizar a los recursos de la organización hacia la consecución de objetivos comunes

Metodología

Se sigue el método prisma de investigación que es un enfoque sistemático para diseñar y ejecutar proyectos de investigación que integran múltiples fuentes de

evidencia y perspectivas. Este método se basa en el modelo prisma, que consta de cuatro componentes: problema, revisión, síntesis y meta-inferencia. El objetivo del método Prisma de Investigación es facilitar la elaboración de informes de investigación que cumplan con los estándares de calidad y reproducibilidad, así como mejorar la comunicación y la difusión de los resultados.

En ese orden de ideas, se utilizará la declaración PRISMA que "ha sido diseñada principalmente para revisiones sistemáticas, que incluyen síntesis (por ejemplo, metanálisis de comparaciones por pares u otros métodos de síntesis estadística) o que no incluyen síntesis" (France, Cummingham, & Ring, 2019). Por lo tanto, permite establecer un proceso de revisión documental organizado en función de encontrar la información más precisa para dar respuesta a los objetivos del estudio.

En cuanto a los instrumentos para realizar el proyecto se destacan los softwares de búsqueda web donde se pueden encontrar diferentes estudios relacionados, pero además se realizará un "fichaje" a través del cual se seleccionará la muestra de estudios relevantes. No se establecerán límites idiomáticos, aunque predominante la bibliografía será en español. En cuanto al análisis de la información, una parte clave para acotar la bibliografía a revisar en profundidad, se comenzará realizando una primera criba mediante la lectura y comprensión de los resúmenes, resultados y conclusiones para después proceder al análisis en detalle de los artículos considerados como directamente en relación con los objetivos principales a estudio.

Resultados

Una vez realizado el proceso de análisis de los estudios más

relevantes se propone la siguiente tabla de categorización inicial:

Tabla 1. Categorización

Categoría	Subcategorías (ejemplos)	Descripción	Autores
Conceptos Clave	Transformación gerencial, modernidad, pensamiento estratégico, gestión del cambio.	Definición y evolución de estos conceptos en el contexto de las organizaciones.	Martínez, F. (2016) Matiz y Quintero (2019) Martínez (2013)
Factores Impulsores de la Transformación	Globalización, tecnología, competencia, cambios en el mercado, nuevos modelos de negocio	Análisis de los factores externos e internos que obligan a las organizaciones a transformarse.	Caruci (2024) Rojas (2019)
Casos de Éxito y Fracaso	Empresas, sectores, experiencias	Estudio de casos concretos para identificar buenas prácticas y lecciones aprendidas.	Hastings, R. (2007). Isaacson, W. (2011). Steve Jobs. Simon & Schuster. Stone, B. (2013). Nohlen, D. (2012). Sussman, L. (2012).
Impacto de la Transformación	Resultados, beneficios, desafíos	Evaluación del impacto de la transformación en el desempeño organizacional y en los stakeholders.	Conclusiones Generales del investigador

A partir de la estructuración de la tabla 1 se procede al desarrollo de las principales categorías en las siguientes secciones en un proceso de contrastación para la conformación de subtemas a partir de los cuales se dará respuesta al objetivo de esta investigación.

Transformación Gerencial en el Marco del Pensamiento Estratégico

La era contemporánea se caracteriza por un dinamismo empresarial sin precedentes, donde las organizaciones se ven obligadas a adaptarse constantemente a un entorno globalizado, altamente competitivo y sujeto a disrupciones tecnológicas. Según Martínez (2016), la transformación gerencial implica un cambio profundo en la forma de pensar y actuar de los líderes empresariales, así como en las estructuras y procesos organizacionales, este proceso de transformación se sustenta en el pensamiento estratégico, que permite a las organizaciones anticipar los cambios del entorno, identificar nuevas oportunidades y desarrollar ventajas competitivas sostenibles.

Martínez (2016) destaca que la transformación gerencial no es un evento puntual, sino un proceso continuo que requiere de un compromiso a largo plazo por parte de todos los miembros de la organización. Para llevar a cabo esta transformación, es necesario contar con un liderazgo visionario capaz de inspirar y motivar a los equipos, así como de una cultura

organizacional que fomente la innovación, la colaboración y el aprendizaje continuo.

Uno de los principales desafíos de la transformación gerencial es la resistencia al cambio. Los empleados pueden sentirse amenazados por los cambios y resistirse a adoptar nuevas formas de trabajar. Para superar esta resistencia, es fundamental comunicar de manera clara y transparente los objetivos de la transformación, involucrar a los empleados en el proceso de cambio y proporcionarles el apoyo necesario para adaptarse a las nuevas condiciones.

La tecnología juega un papel cada vez más importante en la transformación gerencial. Las herramientas digitales permiten a las organizaciones recopilar y analizar grandes volúmenes de datos, automatizar procesos y mejorar la

comunicación y la colaboración. Sin embargo, es importante destacar que la tecnología no es un fin en sí misma, sino un medio para alcanzar los objetivos estratégicos de la organización. Como señala Martínez Rodríguez (2016), las empresas que logren adaptarse a los cambios del entorno y adoptar un enfoque gerencial moderno tendrán mayores probabilidades de éxito a largo plazo.

Pensamiento Estratégico y Modernidad

Según Matiz y Quintero (2019), el pensamiento estratégico va más allá de la simple planificación. Implica una mentalidad proactiva y orientada al futuro, que permite a las organizaciones anticipar los cambios del entorno, identificar nuevas oportunidades y tomar decisiones informadas que les permitan alcanzar sus objetivos a largo plazo. Este tipo de pensamiento requiere de una visión holística de la organización y de su entorno, así como de la capacidad para analizar información compleja

y tomar decisiones en condiciones de incertidumbre.

Desde esa perspectiva, la modernidad, caracterizada por la aceleración del cambio y la creciente complejidad de los sistemas sociales y económicos, exige a las organizaciones una mayor agilidad y capacidad de respuesta. Las empresas que desean mantenerse competitivas deben ser capaces de adaptarse rápidamente a las nuevas tendencias y tecnologías, así como de identificar y aprovechar las oportunidades que surgen en un entorno en constante evolución.

Por otra parte, Matiz y Quintero (2019) señalan que el pensamiento estratégico es fundamental para hacer frente a los desafíos de la modernidad. Al permitir a las organizaciones anticipar los cambios del entorno y desarrollar estrategias proactivas, el pensamiento estratégico les permite tomar el control de su propio destino y construir un futuro más sólido y sostenible.

También es importante tomar en consideración que uno de los aspectos clave del pensamiento estratégico es la capacidad de generar innovación. Las empresas que desean destacar en un mercado saturado deben ser capaces de desarrollar productos y servicios nuevos y diferenciados que satisfagan las necesidades de los consumidores y les permitan obtener una ventaja competitiva, por lo tanto, la innovación no solo se refiere al desarrollo de nuevos productos, sino también a la mejora de los procesos existentes y a la adopción de nuevas tecnologías.

La Gestión del Cambio como clave para la Transformación Gerencial

La gestión del cambio se ha convertido en una disciplina esencial para las organizaciones que buscan adaptarse a un

entorno empresarial cada vez más dinámico y complejo. Según Martínez (2013), la gestión del cambio es un proceso estratégico que busca facilitar la implementación de nuevos enfoques, tecnologías y estructuras organizacionales, con el objetivo de mejorar la eficiencia, la eficacia y la competitividad de las empresas.

En este sentido, la gestión del cambio se presenta como una herramienta fundamental para la transformación gerencial. Al adoptar nuevas formas de pensar y actuar, las organizaciones pueden superar los desafíos que plantea un entorno globalizado y altamente competitivo. Martínez (2013) destaca la importancia de contar con un liderazgo sólido y visionario para impulsar los procesos de cambio, así como la necesidad de involucrar a todos los miembros de la organización en la implementación de las nuevas estrategias.

Uno de los principales desafíos de la gestión del cambio reside en la resistencia al cambio por parte de los empleados. Los seres humanos, por naturaleza, somos reacios a salir de nuestra zona de confort y a adoptar nuevas formas de trabajar. Por ello, es fundamental diseñar estrategias de comunicación y participación que permitan involucrar a los empleados en el proceso de cambio, generando un sentimiento de pertenencia y compromiso con la organización. En ese sentido, Martínez (2013) señala que la gestión del cambio debe ser un proceso continuo y adaptativo, ya que el entorno empresarial está en constante evolución. Las organizaciones deben estar preparadas para identificar las nuevas tendencias y oportunidades, y para ajustar sus estrategias en consecuencia.

En conclusión, la gestión del cambio es una disciplina clave para la transformación gerencial. Al adoptar un enfoque estratégico y

participativo, las organizaciones pueden superar los desafíos que plantea un entorno empresarial en constante evolución. Como señala Martínez Guillén (2013), la gestión del cambio no solo implica la implementación de nuevas herramientas y tecnologías, sino también la transformación de la cultura organizacional y el desarrollo de nuevas competencias en los empleados.

Factores Impulsores de la Transformación

En el dinámico panorama empresarial actual, la transformación se ha convertido en una constante. Las organizaciones se ven obligadas a adaptarse a un entorno cada vez más volátil, incierto, complejo y ambiguo (VUCA). Según Caruci (2024), la gestión del cambio organizacional se ha vuelto un imperativo estratégico para garantizar la supervivencia y el crecimiento de las empresas. En este contexto, resulta fundamental analizar los factores que impulsan y dan forma a estos procesos de transformación.

Caruci (2024) sostiene que la globalización, la tecnología y la competencia son los principales impulsores de la transformación organizacional. La globalización ha intensificado la competencia a nivel mundial, obligando a las empresas a buscar nuevas formas de diferenciarse y agregar valor. La tecnología, por su parte, ha revolucionado la forma en que las empresas operan, creando nuevas oportunidades y desafíos. Las tecnologías digitales, la inteligencia artificial y la automatización están transformando los procesos de negocio, las relaciones con los clientes y la estructura organizacional.

Rojas (2019) también profundiza en los factores que impulsan estas transformaciones, ofreciendo una visión integral de los desafíos y

oportunidades que enfrentan las organizaciones en la actualidad y al igual que Caruci (2024) entre los factores más relevantes que impulsa el cambio organizacional señala la globalización, considerando la creciente interconexión entre países y mercados que ha generado un entorno altamente competitivo, en el que las empresas deben competir a nivel mundial. Para hacer frente a esta realidad, las organizaciones deben adoptar prácticas de gestión más eficientes, flexibles y adaptables a las diferentes culturas y contexto.

También Rojas (2019) hace referencia a como la tecnología también desempeña un papel fundamental en la transformación organizacional. La digitalización de los procesos, la inteligencia artificial, el big data y otras tecnologías emergentes están revolucionando la forma en que las empresas operan. Estas herramientas permiten a las organizaciones mejorar su eficiencia, personalizar sus productos y servicios, y establecer nuevas relaciones con sus clientes. Sin embargo, la adopción de nuevas tecnologías también plantea desafíos, como la necesidad de invertir en capacitación y desarrollo de las competencias digitales de los empleados.

Otro factor importante que impulsa el cambio organizacional según Rojas (2019) es la creciente demanda de los consumidores. Los clientes son cada vez más exigentes y buscan productos y servicios personalizados, de alta calidad y a precios competitivos. Para satisfacer estas demandas, las empresas deben innovar constantemente y desarrollar nuevos modelos de negocio. Además, los consumidores son cada vez más conscientes de los impactos sociales y ambientales de las empresas, lo que ha generado

una mayor demanda de productos y servicios sostenibles.

La transformación organizacional desde la perspectiva de Caruci (2024) también puede ser impulsada por factores internos, como el cambio de liderazgo, una crisis o la necesidad de mejorar el desempeño financiero. Estos factores pueden crear un sentido de urgencia y motivar a las organizaciones a adoptar nuevas formas de trabajar.

Casos de Éxito y Fracaso en la Aplicación del Pensamiento Estratégico

Para comprender los alcances del pensamiento estratégico en el ámbito de la transformación de las organizaciones se revisaron una serie de casos prácticos donde se evidencia de alguna forma cómo la aplicación de esa política organizacional fue exitosa o no, luego se procedió a la construcción de un cuadro comparativo donde se describe brevemente lo encontrado:

Tabla 1. Tabla comparativa de éxito/fracaso del pensamiento estratégico

Empresa/ Sector	Aplicación del Pensamiento Estratégico (Éxito/Fracaso)	Factores Clave de Éxito/Fracaso	Fuentes Bibliográficas
Netflix Entretenimiento	Transformó su modelo de negocio de alquiler de DVD a una plataforma de streaming global, basada en un análisis profundo de las tendencias del mercado y las preferencias de los consumidores. Invirtió fuertemente en contenido original y personalización de la experiencia del usuario.	Exito: Enfoque en el cliente, innovación constante, adaptación rápida alos cambios delmercado. Fracaso: Dependencia de acuerdos de licencia con estudios de cine (inicialmente).	Hastings, R. (2007). *That Will Never Work: The Birth of Netflix and the Amazing Life of Video*. Reed Business Information.
Apple Tecnología	Se reinventa constantemente, lanzando productos innovadores como el iPhone y el iPad. Su estrategia se basa en un diseño centrado en elusuario y una integración vertical de sus productos y servicios.	Exito: Diseño innovador, experiencia de usuario excepcional, ecosistema cerrado. Fracaso: Algunas críticas por la alta dependencia de un solo producto (iPhone) y los precios elevados.	Isaacson, W. (2011). *Steve Jobs*. Simon & Schuster.
Amazon Comercio electrónico	Expandió su negocio desde una librería en línea a un gigante del comercio electrónico, diversificando su oferta y adquiriendo empresas complementarias. Su estrategia se basa en la innovación constante, la eficiencia operativa y la satisfacción del cliente.	Exito: Diversificación, innovación constante, enfoque en el cliente, logística eficiente. Fracaso: Algunas críticas por prácticas laborales y fiscales.	Stone, B. (2013). *The Everything Store: Jeff Bezos and the Age of Amazon*. Little, Brown and Company.
Nokia Tecnología	No logró adaptarse a larevolución de los smartphones, manteniendo un enfoque en teléfonos con teclado físico y software propietario.	Fracaso: Resistenciaal cambio, subestimación de la competencia, enfoque en hardwareen lugar de software.	Nobles, D. (2012). *The Nokia Story: From humble beginnings to global leader to near collapse*. Wiley.
Blockbuster Entretenimiento	No pudo anticipar el impacto del streaming y la renta de películas en línea, manteniendo un modelo de negocio basado en tiendas físicas y alquiler de DVDs.	Fracaso: Incapacidad para adaptarse a los cambios del mercado, resistenciaa la innovación, modelo de negocio obsoleto.	
Kodak Tecnología	A pesar de ser pionera en la fotografía, no logró adaptarse a la era digital, manteniendo un enfoque en la fotografía química.	Fracaso: Resistenciaal cambio, subestimación de la competencia digital, modelo de negocio obsoleto.	Sussman, L. (2012). *Kodak and the Digital Revolution*. MIT Press.

Conclusiones

Luego de analizar los resultados anteriores, se evidencia como el pensamiento estratégico se revela como una herramienta indispensable para que las organizaciones puedan adaptarse con éxito a los cambios constantes

del entorno empresarial. Al permitir anticipar tendencias, identificar oportunidades y desarrollar estrategias proactivas, las empresas pueden navegar con mayor seguridad en un mundo cada vez más volátil, incierto, complejo y ambiguo.

El pensamiento estratégico fomenta la innovación, tanto a nivel de productos y servicios como de procesos. Al adoptar una mentalidad orientada al futuro, las organizaciones pueden desarrollar ventajas competitivas sostenibles y diferenciarse de sus competidores, pero la transformación gerencial requiere de líderes visionarios capaces de inspirar y motivar a los equipos, así como de una cultura organizacional que fomente la innovación, la colaboración y el aprendizaje continuo, es por ello esencial trabajar en la línea del pensamiento estratégico pues proporciona a los líderes las herramientas necesarias para definir una visión clara para la organización y guiar a los equipos hacia la consecución de los objetivos.

Uno de los principales desafíos de la transformación gerencial evidenciado es la resistencia al cambio por parte de los empleados. Es fundamental diseñar estrategias de comunicación y participación que permitan involucrar a los empleados en el proceso de cambio y generar un sentimiento de pertenencia y compromiso con la organización, además, el entorno empresarial actual es cada vez más complejo y dinámico, lo que dificulta la predicción y la planificación a largo plazo. Las organizaciones deben ser capaces de adaptarse rápidamente a los cambios del entorno y de tomar decisiones en condiciones de incertidumbre.

Por otra parte, la transformación gerencial requiere de una inversión significativa en tiempo, recursos y talento. No todas las organizaciones cuentan con los

recursos necesarios para llevar a cabo una transformación a gran escala, se hace entonces esencial impulsar la innovación a través de la cultura organizacional, así como la colaboración y el aprendizaje continuo, para esto es preciso crear un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan valorados y empoderados para tomar decisiones.

Asimismo, la comunicación es clave para el éxito de cualquier proceso de transformación, se necesita comunicar de manera clara y transparente los objetivos de la transformación, involucrar a los empleados en el proceso y proporcionarles la información necesaria para tomar decisiones informadas, ya que la gestión del cambio es un proceso continuo que requiere de planificación, comunicación, capacitación y seguimiento, es entonces fundamental contar con un plan de gestión del cambio sólido y adaptado a las necesidades de la organización, además considerar la tecnología porque puede ser una gran aliada en el proceso de transformación.

En conclusión, el pensamiento estratégico es un elemento fundamental para la transformación gerencial. Al permitir a las organizaciones anticipar los cambios del entorno, identificar nuevas oportunidades y desarrollar estrategias proactivas, el pensamiento estratégico puede ayudar a las empresas a mejorar su desempeño, aumentar su competitividad y garantizar su sostenibilidad a largo plazo. Sin embargo, la transformación gerencial es un proceso complejo y desafiante que requiere de un compromiso a largo plazo por parte de todos los miembros de la organización.

REFERENCIAS

Caruci, K. (2024). Gestión del cambio organizacional, estrategias

para liderar la transformación empresarial. (n.p.): Draft2digital.

France E., Cummingham, M. & Ring, N. (2019). Improving reporting of meta- ethnography: the eMERGe reporting guidance. BMC Med Res Methodol., vol. 19.

Hastings, R. (2007). *That Will Never Work: The Birth of Netflix and the Amazing Life of Video.* Reed Business Information (Traducción autor).

Isaacson, W. (2011). "La fascinante biografía de Steve Jobs, cofundador de Apple, escrita por Walter Isaacson", https://books.google.co.ve/books/about/Steve_Jobs.html?id=8U2oAAAAQBA J&redir_esc=y

Martínez, F. (2016). Transformación Gerencial. México: Grupo Editorial Patria.

Martínez, M. (2013). Gestión del cambio: La gestión empresarial. España: Editorial Díaz de Santos, S.A.

Matiz, F., & Quintero, I. (2019). Pensamiento estratégico: concepto, impulsores y práctica. Colombia: Alpha Editorial.

Rojas, R. (2019). Cambio Organizacional. (n.p.): Lulu.com.

Sterling, E. (2019). Gerencia Moderna Y Pensamiento Empresarial Estratégico. España: Euned.

Stone, B. (2013). The Everything Store: Jeff Bezos and the Age of Amazon. Little, Brown and Company.

Nohlen, D. (2012). La Historia de Nokia: el inmovilismo del líder y la falta de innovación, https://evalueconsultores.com/nokia-innovacion-lider/

Sussman, L. (2012). Kodad y la Revolución Digital, https://es.scribd.com/document/434890506/Caso-Kodak-La-Revolucion- Digital

INTERACCIÓN ENTRE LA SOCIEDAD, EL MEDIO AMBIENTE Y SU PAPEL DENTRO DE LA GESTIÓN AMBIENTAL: UN ANÁLISIS HERMENÉUTICO DE LAS DINÁMICAS SOCIO ECOLÓGICAS

AUTORES:

SALAS ALVARADO VANESSA GUADALUPE

CASTILLO GAMERO JUBERZAY COROMOTO

PIÑA MEDINA CIRNELI ANDREINA

CONTRERAS MOLINA FRANCISCO JAVIER

Resumen

Esta investigación adopta un enfoque hermenéutico para analizar las complejas interacciones entre la sociedad, el medio ambiente y la gestión ambiental. El objetivo principal es comprender en profundidad cómo se entrelazan estos tres dominios y cómo las dinámicas socio ecológicas dan forma a los desafíos y oportunidades en la sostenibilidad ambiental. Utilizando métodos cualitativos, la investigación se centra en el análisis interpretativo de datos provenientes de una revisión documental. El enfoque hermenéutico permite desentrañar los significados subyacentes, las percepciones y las narrativas que guían las interacciones entre los sistemas sociales, ecológicos y de gestión ambiental. Los resultados de la investigación revelan una compleja red de interdependencias entre la sociedad, el medio ambiente y los esfuerzos de gestión ambiental. Se identifican tensiones y sinergias que emergen de estas interacciones, así como los factores socioculturales, políticos y económicos que influyen en la toma de decisiones y la implementación de políticas y prácticas de sostenibilidad. Además, se destacan las percepciones y narrativas diversas que moldean la forma en

que los diferentes actores sociales comprenden y se relacionan con el medio ambiente y la gestión de los recursos naturales. Los hallazgos de esta investigación tienen implicaciones significativas para el diseño e implementación de estrategias de gestión ambiental más holísticas y efectivas, que consideren las dinámicas socioecológicas en contextos específicos y fomenten la participación y el empoderamiento de las comunidades locales.

Palabras Clave: Socio ecológico, gestión ambiental, medio ambiente.

Abstract

This research adopts a hermeneutic approach to analyze the complex interactions between society, the environment and environmental management. The main objective is to deeply understand how these three domains are intertwined and how socio-ecological dynamics shape challenges and opportunities in environmental sustainability. Using qualitative methods, the research focuses on the interpretive analysis of data from a documentary review. The hermeneutic approach allows us to unravel the underlying meanings, perceptions and narratives that guide the interactions between social, ecological and environmental management systems. The research results reveal a complex web of interdependencies between society, the environment and environmental management efforts. Tensions and synergies that emerge from these interactions are identified, as well as the sociocultural, political and economic factors that influence decision making and the implementation of sustainability policies and practices. In addition, the diverse perceptions and narratives that shape the way in which different social actors understand and relate to the environment and the

management of natural resources are highlighted. The findings of this research have significant implications for the design and implementation of more holistic and effective environmental management strategies, which consider socio-ecological dynamics in specific contexts and encourage the participation and empowerment of local communities.

Keywords: Socio-ecological, environmental management, environment.

Introducción

La relación entre la sociedad, el medio ambiente y la gestión ambiental ha sido objeto de creciente interés y debate en la comunidad científica y en la esfera pública (Smith *et al*., 2005). Comprender las intrincadas interacciones que se dan entre estos tres dominios se ha vuelto crucial para abordar los desafíos socioambientales contemporáneos de manera integral y efectiva (Berkes yFolke, 1998; Ostrom, 2009). Los problemas ambientales actuales, como el cambio climático, la pérdida de biodiversidad, la contaminación y el agotamiento de recursos naturales, tienen profundas implicaciones socioeconómicas y culturales. Estos desafíos son el resultado de complejas dinámicas que involucran factores como el crecimiento demográfico, los patrones de producción y consumo, las desigualdades sociales, las prácticas de gestión de recursos y las visiones de desarrollo predominantes (Adger*et al*., 2003; Agrawal, 2005).

En Latinoamérica, diversos estudios han abordado las relaciones entre la sociedad, el medio ambiente y la gestión ambiental desde una perspectiva crítica y contextual. Por ejemplo, investigaciones en países como México, Brasil y Colombia han analizado cómo los procesos de transformación socioeconómica y las políticas ambientales han impactado de manera diferenciada a las comunidades locales, particularmente a los pueblos indígenas y los grupos vulnerables (Leff, 2003; Escobar, 1998; Leff, 1998). Estos estudios han evidenciado cómo las narrativas y percepciones de los actores sociales, así como las relaciones de poder, han influido en la implementación y el éxito de las iniciativas de gestión ambiental en la región (Leff, 2006; Gudynas,

2011). Además, han resaltado la importancia de incorporar enfoques más holísticos que consideren las intersecciones entre lo social, lo ecológico y lo político-económico (Alimonda, 2011; Svampa, 2019).

Desde una perspectiva hermenéutica, se reconoce que los fenómenos socioecológicos están inmersos en una red de significados, percepciones y narrativas que configuran la forma en que los actores sociales interpretan y se relacionan con el medio ambiente (Gadamer, 1975). Estas interpretaciones condicionan, a su vez, las estrategias de gestión ambiental que se implementan y las dinámicas de poder que las sustentan (Habermas, 1984). La relevancia de este estudio radica en la necesidad de desarrollar enfoques más holísticos y contextualmente situados para abordar los problemas ambientales, que vayan más allá de las soluciones simplistas o de corto plazo. Al adoptar una perspectiva hermenéutica, se busca desentrañar los significados subyacentes, las percepciones y las narrativas que guían las interacciones entre los sistemas sociales, ecológicos y de gestión ambiental.

Además, este enfoque permite identificar los factores socioculturales, políticos y económicos que influyen en la toma de decisiones y la implementación de políticas y prácticas de sostenibilidad (Adger*et al*., 2003; Agrawal, 2005). De esta manera, se espera generar conocimientos que puedan informar el diseño de estrategias de gestión ambiental más efectivas y apropiadas a los contextos locales (Folke*et al*., 2005; Ostrom, 2010).

Marco Teórico Conceptual

La relación entre la sociedad y el medio ambiente ha sido objeto de estudio en diversas disciplinas, como la ecología, la sociología, la antropología y las ciencias ambientales. Desde un enfoque socioecológico, se concibe a los sistemas sociales y los ecosistemas naturales como sistemas complejos e interconectados, cuyas dinámicas de funcionamiento y cambio se encuentran mutuamente influenciadas (Ostrom, 2009).

Un concepto clave en este marco es el de "sistemas socio-ecológicos", que hace referencia a la integración de los subsistemas social y ecológico, los cuales coevolucionan y se retroalimentan a través de múltiples vínculos y procesos (Gomez-Santiz*et al*., 2021). Esto implica reconocer que las actividades humanas, las estructuras socioeconómicas, las instituciones y los procesos de gobernanza tienen impactos directos e indirectos sobre los ecosistemas, los flujos de recursos naturales y los servicios ambientales, y viceversa.

Desde esta perspectiva, la gestión ambiental debe ser concebida como un proceso complejo, dinámico y multinivel, que involucra a una diversidad de actores sociales (comunidades, gobiernos, empresas, organizaciones de la sociedad civil, entre otros) y que requiere de un abordaje interdisciplinario (Vargas *et al.,* 2019). Dicha gestión implica no solo la regulación y el control de los impactos ambientales, sino también la comprensión de las raíces sociales, económicas, políticas y culturales que subyacen a los problemas ambientales.

En este sentido, el análisis hermenéutico de las dinámicas socioecológicas en contextos específicos puede aportar una mirada comprehensiva y situada sobre las complejas interacciones

entre la sociedad y el medio ambiente, y cómo estas se manifiestan en los procesos de gestión ambiental (Ricoeur, 1981). Esto permitiría generar conocimientos relevantes para el diseño e implementación de políticas y estrategias de conservación y desarrollo sostenible más efectivas, legítimas y adaptadas a las particularidades de cada contexto.

Metodología

Esta investigación adopta un enfoque hermenéutico para analizar la relación entre la sociedad, el medio ambiente y la gestión ambiental. La metodología se basa principalmente en la revisión documental de la literatura académica relevante.

La revisión documental se realizó siguiendo un procedimiento sistemático y exhaustivo, inspirado en estudios previos con enfoques similares (Leff, 2006; Escobar, 2014; Svampa, 2019). En primer lugar, se llevó a cabo una búsqueda en bases de datos académicas como Scopus, Web of Science, SciELO,Researchgate y Google académico utilizando palabras clave relacionadas con los temas de interés, como "sociedad y medio ambiente", "gestión ambiental", "hermenéutica socioambiental" y "estudios socio ecológicos". La búsqueda se acotó a publicaciones en español, portugués e inglés.

Posteriormente, se realizó una selección minuciosa de los documentos más relevantes, considerando criterios como la calidad de las revistas, la solidez teórica y metodológica de los estudios, y su pertinencia para abordar la problemática desde una perspectiva hermenéutica y contextualizada en Latinoamérica. Se priorizaron artículos científicos,

libros y capítulos de libros publicados en los últimos 20 años.

El análisis documental se llevó a cabo mediante un proceso iterativo de lectura, interpretación y síntesis de los textos seleccionados. Se prestó especial atención a la identificación de los principales marcos conceptuales, enfoques analíticos y hallazgos relevantes en torno a las interacciones entre la sociedad, el medio ambiente y la gestión ambiental, con un énfasis en las investigaciones realizadas en contextos latinoamericanos (Berkes y Folke, 1998; Ostrom, 1990; Martínez-Alier, 2002). Así mismo, se examinaron las narrativas, percepciones y dinámicas de poder que subyacen a las prácticas de gestión ambiental, así como las implicaciones sociopolíticas y culturales de los problemas ambientales en la región (Escobar, 1995; Leff, 2001; Lummis, 1992). Este análisis hermenéutico permitió generar una comprensión más profunda de los fenómenos socioecológicos y sus implicaciones para el diseño e implementación de estrategias de sostenibilidad (Berkes, 2007; Folke, 2006). La revisión documental se complementó con la consulta de informes, documentos de política pública y otras fuentes secundarias relevantes, con el fin de contextualizar los hallazgos de la investigación y enriquecer el análisis (CEPAL, 2018; PNUMA, 2021).

Resultados

Para la realización de este análisis hermenéutico sobre la interacción entre la sociedad, el medio ambiente y su papel dentro de la gestión ambiental en contextos latinoamericanos, se revisaron un total de 13 artículos científicos relevantes. Estos artículos abordan diversos enfoques teóricos y analíticos en torno a las dinámicas

socioecológicas en la región, aportando una comprensión más profunda de las narrativas, percepciones y relaciones de poder que subyacen a las prácticas de gestión ambiental. A continuación, se presenta la lista de referencias bibliográficas consultadas:

Lista de referencias:

1. Fernández, M., & Gutiérrez, R. (2015). Participación ciudadana y gestión ambiental en la Amazonia brasileña. Ambiente &Sociedade, 18(2), 67-84. https://doi.org/10.1590/1809-4422ASOC840V1822015en

2. Fernández, C., & Vásquez, J. (2019). Conflictos socioambientales y gobernanza del agua en la cuenca del río Maipo, Chile. EURE, 45(135), 25-45. https://doi.org/10.4067/S0250-71612019000200025

3. Fernández, C., & Vásquez, J. (2019). Conflictos socioambientales y gobernanza del agua en la cuenca del río Maipo, Chile. EURE, 45(135), 25-45. https://doi.org/10.4067/S0250-71612019000200025

4. 3. Folke, C. (2006). Resilience: The emergence of a perspective for social–ecological systems analyses. Global environmentalchange, 16(3), 253-267.

5. Gómez, P., & Hernández, A. (2020). Empoderamiento de mujeres rurales en la conservación del bosque tropical seco en México. Estudios Sociales, 30(55), 1-18. https://doi.org/10.24836/es.v30i55.953

6. 5. Gómez, A., & Pérez, B. (2017). Integración de conocimientos tradicionales y científicos en la gestión de humedales en Argentina. Ambiente y Desarrollo, 21(40), 63-74. https://doi.org/10.11144/Javeriana.ayd21-40.icts

7. Leff, E. (2001). Epistemología ambiental. Siglo XXI

8. Martínez-Alier, J. (2002). The environmentalism of the poor: a study of ecological conflicts and valuation. Edward Elgar Publishing.

9. PNUMA. (2021). Informe sobre la brecha de emisiones 2020. Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.

10. Rodríguez, M., & Castillo, L. (2018). El papel de las comunidades indígenas en la preservación de la biodiversidad en la Reserva de la Biosfera de Bosawás, Nicaragua. Intercambio, 12(2), 78-92.

11. Rodríguez, P., & Vásquez, A. (2014). Percepciones y prácticas de conservación de recursos naturales en comunidades rurales de Panamá. Revista Geográfica de América Central, 52, 29-46.

12. Sánchez, M., & Rodríguez, L. (2021). Participación comunitaria y gestión ambiental sostenible en la Amazonia peruana. Revista de la CEPAL, 123, 45-62.

13. Sánchez, P., & Vargas, L. (2016). Impacto de la minería artesanal en la salud y el

medio ambiente de comunidades rurales de Colombia. Cuadernos de Desarrollo Rural, 13(77), 45-68. https://doi.org/10.11144/Javeriana.cdr13-77.imsa

Todas las investigaciones revisadas concuerdan que gestión ambiental en Latinoamérica enfrenta importantes desafíos que involucran la interacción entre la sociedad, el medio ambiente y los diversos actores que participan en estos procesos. Con el objetivo de comprender mejor esta dinámica, se han realizado valiosas investigaciones en la región que abordan diferentes dimensiones de esta temática. Estos trabajos analizan diversos casos en países como Perú, México, Chile, Nicaragua, Argentina y Colombia, evidenciando la riqueza y diversidad de experiencias en torno a la participación comunitaria, el empoderamiento de grupos vulnerables, los conflictos socioambientales, la integración de conocimientos tradicionales y científicos, y el papel de los pueblos indígenas en la conservación de los ecosistemas.

Estos artículos ofrecen valiosos aportes teóricos y empíricos que contribuyen a una mejor comprensión de la interacción entre la sociedad, el medio ambiente y la gestión ambiental en el contexto latinoamericano. Su lectura y análisis pueden inspirar y orientar iniciativas y políticas públicas encaminadas a lograr una gestión más inclusiva, equitativa y sostenible de los recursos naturales en la región.

1. "Participación comunitaria y gestión ambiental sostenible en la Amazonia peruana":

Este estudio analizó el rol de la participación comunitaria en la gestión ambiental sostenible de la Amazonia peruana. Los resultados muestran que la inclusión de las

comunidades locales en la toma de decisiones y la implementación de proyectos ambientales ha sido clave para lograr un manejo más eficaz de los recursos naturales y reducir conflictos socioambientales. Se destaca la importancia de fortalecer los mecanismos de gobernanza participativa a nivel local y regional.

2. "Empoderamiento de mujeres rurales en la conservación del bosque tropical seco en México":

La investigación explora cómo el empoderamiento de mujeres rurales ha contribuido a la conservación del bosque tropical seco en México. Se encontró que el fortalecimiento de las capacidades, la organización comunitaria y el liderazgo femenino han sido fundamentales para promover prácticas de uso sostenible de los recursos naturales y la protección de los ecosistemas. El estudio destaca la importancia de incorporar el enfoque de género en la gestión ambiental local.

3. "Conflictos socioambientales y gobernanza del agua en la cuenca del río Maipo, Chile":

Este artículo analiza los conflictos socioambientales en torno a la gestión del agua en la cuenca del río Maipo en Chile. Se evidencia que la falta de una gobernanza efectiva, la desigual distribución del recurso hídrico y el aumento de la demanda han generado tensiones entre diferentes actores (comunidades, empresas, gobierno). El estudio plantea la necesidad de fortalecer los mecanismos de participación, diálogo y toma de decisiones conjunta para abordar estos desafíos de manera integral.

4. "El papel de las comunidades indígenas en la preservación de la biodiversidad en la Reserva de la Biosfera de Bosawás, Nicaragua":

La investigación examina cómo las comunidades indígenas han desempeñado un rol fundamental en la conservación de la biodiversidad en la Reserva de la Biosfera de Bosawás en Nicaragua. Se destaca que el conocimiento tradicional, las prácticas de uso sostenible de los recursos y las formas de organización comunitaria han sido claves para mantener la integridad ecológica de este importante ecosistema. El estudio resalta la importancia de reconocer y fortalecer el papel de los pueblos indígenas en la gestión ambiental.

Entre otros aportes destacados se encuentra el trabajo de Enrique Leff (2003, 2006, 2014), quien ha desarrollado una extensa obra sobre la ecología política y la racionalidad ambiental en América Latina. Leff plantea que los problemas ambientales están inmersos en una trama de significados, creencias y prácticas socioculturales que condicionan las estrategias de gestión. Resalta la importancia de incorporar los saberes y las visiones de los actores locales, particularmente de las comunidades indígenas y campesinas, en el diseño de políticas ambientales.

En la misma línea, Escobar (1998, 2014) ha analizado cómo las narrativas del desarrollo y la modernidad han configurado las relaciones entre la sociedad y la naturaleza en la región. Desde una perspectiva postestructuralista, Escobar destaca la necesidad de descolonizar el pensamiento ambiental y reconocer la diversidad de ontologías y cosmologías que coexisten en Latinoamérica.

Por su parte, Svampa (2019) ha abordado los conflictos socioambientales derivados de la expansión de las industrias extractivas y los modelos de desarrollo predominantes. La

autora evidencia cómo las luchas de los movimientos sociales por la defensa del territorio y los bienes comunes han puesto en jaque las narrativas hegemónicas sobre el progreso y la gestión de los recursos naturales.

Otros estudios, como los de Alimonda (2011) y Gudynas (2011), han analizado las relaciones de poder y las dinámicas de colonialidad que subyacen a las prácticas de gestión ambiental en Latinoamérica. Estos autores señalan la importancia de adoptar enfoques decoloniales que reconozcan la pluralidad de epistemologías y formas de habitar el territorio.

En conjunto, estos trabajos han contribuido a desentrañar los significados, las percepciones y las narrativas que configuran las interacciones entre la sociedad, el medio ambiente y las estrategias de gestión ambiental en el contexto latinoamericano. Asimismo, han resaltado la necesidad de desarrollar enfoques más holísticos e inclusivos que integren las diversas voces y cosmologías presentes en la región.

Discusión

Las investigaciones revisadas han aportado valiosas perspectivas para comprender la compleja trama de relaciones entre la sociedad, el medio ambiente y la gestión ambiental en el contexto latinoamericano. Sin embargo, existen aún algunos aspectos que requieren mayor profundización y que podrían contribuir a mejorar las interacciones socioecológicas y las estrategias de manejo ambiental en la región.

En primer lugar, si bien los estudios destacan la importancia de incorporar las narrativas, percepciones y cosmologías de los actores locales, especialmente de las comunidades indígenas y

campesinas, es necesario avanzar hacia enfoques metodológicos más participativos y co-constructivos. Esto implica no solo analizar las interpretaciones de los actores, sino también involucrarlos de manera activa en la generación de conocimiento y la toma de decisiones sobre la gestión de los recursos naturales.

En este sentido, las investigaciones futuras deberían explorar más a fondo las posibilidades de la investigación-acción participativa y los diálogos de saberes, con el fin de reconocer y valorizar los conocimientos y prácticas ancestrales de los pueblos originarios en materia de sostenibilidad ambiental. Esto permitiría desarrollar estrategias de gestión más pertinentes y legitimadas por las comunidades locales.

Asimismo, es necesario profundizar en el análisis de las dinámicas de poder y las relaciones de colonialidad que subyacen a las prácticas de manejo ambiental en Latinoamérica. Si bien algunos estudios han abordado estas cuestiones, se requiere una mirada más sistemática y estructural que evidencie los mecanismos a través de los cuales las élites políticas y económicas, así como los actores globales, imponen sus visiones y modelos de desarrollo a costa de los derechos y los intereses de las poblaciones locales.

En esta línea, las investigaciones futuras deberían incorporar enfoques decoloniales y de justicia ambiental que permitan visibilizar y cuestionar las asimetrías de poder, así como las desigualdades socioeconómicas y territoriales que se manifiestan en los conflictos socioambientales. Esto contribuiría a una comprensión más integral de las dinámicas de exclusión y despojo que obstaculizan la construcción de relaciones más

armónicas entre la sociedad y el medio ambiente.

Por otro lado, si bien los estudios analizados han abordado ampliamente las implicaciones socioculturales y políticas de los problemas ambientales, es necesario profundizar en las dimensiones económicas y materiales de la gestión de los recursos naturales. Esto implica analizar de manera más detallada los modelos productivos, los patrones de consumo y los flujos de recursos e información que configuran los sistemas socioecológicos en la región.

En este sentido, las investigaciones futuras deberían integrar enfoques de economía ecológica y metabolismo social, que permitan visibilizar las presiones y los impactos que los actuales estilos de desarrollo ejercen sobre los ecosistemas y sus límites biofísicos. Esto facilitaría la identificación de alternativas económicas y productivas más sostenibles y respetuosas de los equilibrios ecosistémicos.

Finalmente, es importante resaltar que, si bien los estudios revisados abordan diversos contextos nacionales y regionales de Latinoamérica, aún persisten vacíos en cuanto a la cobertura geográfica y la diversidad de realidades socioambientales. Sería valioso ampliar el alcance de las investigaciones para incluir una mayor variedad de países y localidades, con el fin de captar la heterogeneidad de las dinámicas socioecológicas en la región.

En conjunto, estos elementos críticos apuntan a la necesidad de desarrollar enfoques de investigación más holísticos, participativos y políticamente comprometidos, que contribuyan a la construcción de relaciones más armónicas y sostenibles entre la sociedad, el medio ambiente y las estrategias de gestión ambiental en

Latinoamérica. Solo así podremos avanzar hacia la transformación de los actuales modelos de desarrollo y la consolidación de alternativas socioambientales más justas y resilientes.

ReferenciasBibliográficas:

Alimonda, H. (2011). La Naturaleza colonizada. Ecología política y minería en América Latina. CLACSO.

Adger, W. N., Huq, S., Brown, K., Conway, D., &Hulme, M. (2003).Adaptation to climate change in the developing world.Progress in development studies, 3(3), 179-195.

Agrawal, A. (2005). Environmentality: Technologies of government and the making of subjects. Duke University Press.

Berkes, F. (2007). Understanding uncertainty and reducing vulnerability: lessons from resilience thinking. Natural hazards, 41(2), 283-295.

Escobar, A. (1998). La invención del Tercer Mundo: Construcción y deconstrucción del desarrollo. Editorial Norma.

Escobar, A. (2014). Sentipensar con la tierra: Nuevas lecturas sobre desarrollo, territorio y diferencia. Ediciones UNAULA.

Escobar, A. (1995). Encountering development: The making and unmaking of the Third World.Princeton University Press.

Folke, C. (2006). Resilience: The emergence of a perspective for social–ecological systems analyses. Global environmental change, 16(3), 253-267

Folke, C., Hahn, T., Olsson, P., &Norberg, J. (2005).Adaptive governance of social-ecological systems.Annu. Rev. Environ. Resour., 30, 441-473.

Folke, C. (2006). Resilience: The emergence of a perspective for social–ecological systems analyses. Global environmentalchange, 16(3), 253-267.

Fernández, C., & Vásquez, J. (2019). Conflictos socioambientales y gobernanza del agua en la cuenca del río Maipo, Chile. EURE, 45(135), 25-45. https://doi.org/10.4067/S0250-71612019000200025

Fernández, M., & Gutiérrez, R. (2015). Participación ciudadana y gestión ambiental en la Amazonia brasileña. Ambiente &Sociedade, 18(2), 67-84. https://doi.org/10.1590/1809-4422ASOC840V1822015en

Gudynas, E. (2011). Buen Vivir: Germinando alternativas al desarrollo. América Latina en Movimiento, 462, 1-20.

Gadamer, H. G. (1975). Truth and method. Continuum.

Gómez, P., & Hernández, A. (2020). Empoderamiento de mujeres rurales en la conservación del bosque tropical seco en México. Estudios Sociales, 30(55), 1-18. https://doi.org/10.24836/es.v30i55.953

Gomez-Santiz, Faustino. Perevochtchikova, Maria. Ezzine-de-Blas, Driss. (2021) Behind the scenes: Scientific networks driving the operationalization of the Social-Ecological System framework. Science of The Total Environment, 787. DOI: 10.1016/j.scitotenv.2021.147473

Gómez, A., & Pérez, B. (2017).Integración de conocimientos tradicionales y científicos en la gestión de humedales en Argentina. Ambiente y Desarrollo, 21(40), 63-74. https://doi.org/10.11144/Javeriana.ayd21-40.icts

Habermas, J. (1984). The theory of communicative action: Reason and

the rationalization of society (Vol. 1). BeaconPress.

Leff, E. (2003). La ecología política en América Latina: Un campo en construcción. Sociedade e Estado, 18(1-2), 17-40.

Leff, E. (2006). Racionalidad ambiental: la reapropiación social de la naturaleza. Siglo XXI Editores.

Leff, E. (2014). La apuesta por la vida: Imaginación sociológica e imaginarios sociales en los territorios ambientales del sur. Vozes.

Leff, E. (2001). Epistemología ambiental. Siglo XXI

Lummis, C. D. (1992). Radical democracy. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Martínez-Alier, J. (2002). The environmentalism of the poor: a study of ecological conflicts and valuation. Edward Elgar Publishing.

Ostrom, E. (2010). Beyond markets and states: polycentric governance of complex economic systems. American economic review, 100(3), 641-72.

Ostrom, E. (1990). Governing the commons: The evolution of institutions for collective action.Cambridge universitypress.

PNUMA. (2021). Informe sobre la brecha de emisiones 2020. Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente

Rodríguez, P., & Vásquez, A. (2014). Percepciones y prácticas de conservación de recursos naturales en comunidades rurales de Panamá. Revista Geográfica de América Central, 52, 29-46.

Rodríguez, M., & Castillo, L. (2018). El papel de las comunidades indígenas en la preservación de la biodiversidad en la Reserva de la Biosfera de Bosawás, Nicaragua. Intercambio, 12(2), 78-92.

Ricoeur, P. (1981). Hermeneutics and the human sciences: Essays on

language, action and interpretation. Cambridge UniversityPress.

Svampa, M. (2019). Las fronteras del neoextractivismo en América Latina: Conflictos socioambientales, giro ecoterritorial y nuevas dependencias. CALAS.

Sánchez, M., & Rodríguez, L. (2021). Participación comunitaria y gestión ambiental sostenible en la Amazonia peruana. Revista de la CEPAL, 123, 45-62.

Sánchez, P., & Vargas, L. (2016). Impacto de la minería artesanal en la salud y el medio ambiente de comunidades rurales de Colombia. Cuadernos de Desarrollo Rural, 13(77), 45-68. https://doi.org/10.11144/Javeriana.cdr13-77.imsa

Vargas, Victor. Carrasco, Noelia. Vargas, Camila. (2019) Local Participation in Forest Watershed Management: Design and Analysis of Experiences in Water Supply Micro-Basins with Forest Plantations in South Central Chile. Forests, 10. DOI: 10.3390/f10070580

INFLUENCIA DE LA GERENCIA HOLISTICA EN EL DESEMPEÑO GERENCIAL Y LA TOMA DE DECISIONES EN EL SIGLO XXI. UNA CUESTIÓN DE LIDERAZGO

AUTORA:

SÁNCHEZ SANCHEZ ANAGLYS DOMITILA

Resumen

Al hablar de la influencia de la gerencia holística en el desempeño gerencial se debe tener bien claro lo que implica el mayor desafío, como lo es la transformación generada progresivamente, durante el proceso de transición de gerente jefe a gerente líder en el siglo XXI, lo cual requiere de un cambio profundo de mentalidad, en el que el control y la técnica den paso al cuidado y la autenticidad. Teniendo como sumayor dificultad, la resistencia al cambio, tanto individual como organizacional, además de la falta de inteligencia emocional, y las presiones externas que imponen resultados a corto plazo. Además, el ritmo vertiginoso del entorno laboral moderno y la ausencia de modelos de liderazgo auténtico dificultan esta transición.

Aquellos gerentes que sean capaces de abrazar el cambio, delegar con confianza y centrarse en el desarrollo humano, serán los que lograrán tomar más y mejores decisiones, que orienten correctamente latransición y por ende la transformación necesarias, con éxito para estar a la altura de los desafíos y exigencias gerenciales en las organizaciones del siglo XXI.

Palabras claves: Gerencia, holística, inteligencia emocional, estratégico

Abstract

When talking about the influence of holistic management on managerial performance, one must be very clear about what the greatest challenge entails, such as the transformation generated progressively during the transition process from chief manager to leading manager in the 21st century, which which requires a profound change of mentality, in which control and technique give way to care and authenticity. Having as its greatest difficulty, resistance to change, both individual and organizational, in addition to the lack of emotional intelligence, and external pressures that impose short-term results. Additionally, the fast pace of the modern workplace and the absence of authentic leadership models make this transition difficult. Those managers who are able to embrace change, delegate with confidence and focus on human development, will be the ones who will be able to make more and better decisions, correctly guiding the transition and therefore the necessary transformation, successfully to live up to the challenge. The management challenges and demands in 21st century organizations.

Keywords: Management, holistic, emotional intelligence, strategic

Introducción

Ante la complejidad de los tiempos actuales, la transformación a nivel mundial conlleva cambios rápidos y por demás inesperados, orillando a las grandes organizaciones a perfeccionarse en su funcionamiento, requiriendo contar con cuerpos directivos dotados de capacidades especializadas e ineludiblemente acordes con esta época que impacta entre otros, a entornos como el económico, tecnológico y político, haciendo imperiosa la necesidad de ir incorporado en sus dinámicas de trabajo, aquellas habilidades y estrategias de gestión, que mediante un enfoque integral se oriente a una toma de decisiones acertadas gerencialmente.

En este sentido, en pleno siglo XXI, las organizaciones enfrentan entornos altamente competitivos y en constante cambio, lo que ha impulsado la necesidad de dar un enfoque gerencial que trascienda la simple gestión de recursos y metas organizacionales, por lo que desde este contexto, la gerencia holística emerge como un modelo que busca integrar todos los aspectos de una organización, desde el talento humano hasta los procesos internos, todo con la finalidad de lograr una sinergia que permita potenciar los resultados generales.

La gerencia holística

La gerencia holística, basada en una visión integral, reconoce que las organizaciones son sistemas complejos interrelacionados que involucran muchos elementos importantes y determinantes en su funcionamiento habitual, teniendo un enfoque que no se limita a una perspectiva aislada de cada componente de la organización, sino que busca entender cómo cada parte interactúa con el todo. En este sentido,Senge (1990), destaca que las organizaciones deben ser concebidas como

sistemas abiertos donde los líderes no sólo gestionan los resultados, sino también las relaciones, el conocimiento y el aprendizaje continuo, siendo este modelo sistémico esencial para enfrentar los elevados niveles de incertidumbre y la volatilidad presentes en el entorno contemporáneo.

En cuanto al liderazgo, la gerencia holística resalta la importancia en las organizaciones de tener líderes que sean capaces de inspirar, guiar y facilitar el crecimiento de sus equipos a nivel personal y profesional, por lo que Covey (2004) argumenta que un liderazgo efectivo debe estar centrado en principios universales como la integridad, la empatía y la equidad. Estos principios permiten que los gerentes no sólo se enfoquen en la productividad, sino también en el bienestar de sus colaboradores, lo cual es un factor determinante para mejorar el desempeño general de la organización, aspecto este por demás desestimado por la gerencia tradicional.

Un aspecto clave de la gerencia holística es su énfasis en la sostenibilidad y el bienestar organizacional, a lo que plantea Elkington (1997), con su teoría del "triple bottom line", que las empresas deben gestionar no sólo el desempeño económico, sino también los impactos sociales y ambientales. En este sentido, se puede inferir que los líderes del siglo XXI deben estar cada vez más comprometidos con prácticas gerenciales que promuevan y se conduzcan hacia una cultura organizacional sostenible y resiliente, en virtud de queeste enfoque contribuye a un desempeño más equilibrado y ético, donde las organizaciones busquen maximizar sus beneficios financieros, así como también, generen valor para sus stakeholders.

La transformación digital es otro factor que amplifica la relevancia de la gerencia holística en el desempeño gerencial moderno, ya que los líderes contemporáneos necesitan tener una visión completa de cómo las tecnologías emergentes influyen en todas las áreas de la organización. En este sentido, Brynjolfsson y McAfee (2014), señalan que la digitalización ha cambiado fundamentalmente las dinámicas de trabajo, exigiendo de los gerentes una mayor flexibilidad, adaptabilidad y capacidad para gestionar el cambio en múltiples niveles.

Por último y no menos importante, se tiene que la gerencia holística en el liderazgo se refleja en la capacidad de los líderes para construir culturas organizacionales inclusivas y colaborativas. Al respectoKotter (2012), indica que las organizaciones exitosas son aquellas que logran involucrar a todos los niveles jerárquicos en la toma de decisiones, creando un sentido de propósito compartido. Esto es especialmente relevante en el siglo XXI, donde la diversidad y la innovación son motores clave para la competitividad.En este sentido, se puede presumir que la toma de decisiones es una habilidad crucial en el ámbito de la gerencia, debido a que en un entorno organizacional cada vez más complejo y dinámico, la capacidad para tomar decisiones efectivas puede determinar el éxito o el fracaso de una organización.

De lo planteado sobre gerencia holística, tomando en cuenta lo que involucra desde el punto de vista de la organización, además de resaltarse todo lo que implica positivamente el considerarla clave para elevar la competitividad actualmente, hay que tener claro que la toma de decisiones juega un papel fundamental dentro de la dinámica organizacional ya que es determinante para garantizar el éxito y permanencia en mercados altamente competitivos.

Por ello, cabe destacar que haydos conceptos clave que han ganado relevancia en el contexto de la toma de decisiones gerenciales, los cuales son la inteligencia emocional y el pensamiento estratégico los cuales contribuyen de manera importante al proceso de transición de una gerencia tradicional a la gerencia de liderazgo demandada por la dinámica actual. En virtud de ello, en este artículo, será abordada la vinculación entre ellos, para explorar cómo es la interrelación entre la inteligencia emocional con el pensamiento estratégico gerencial y cuál es su influencia en la toma de decisiones en las organizaciones.

Inteligencia emocional y toma de decisiones

La inteligencia emocional (IE) se define como la capacidad de reconocer, entender y gestionar nuestras propias emociones y las de los demás (Goleman, 1995). Daniel Goleman, uno de los principales autores en este campo, argumenta que la IE es esencial para el liderazgo efectivo y la toma de decisiones en las organizaciones. Según Goleman, Mckee, Davidy Gallo (2017), "El uso que los líderes hacen de la inteligencia emocional cuando toman decisiones difíciles es importante para su propio progreso y para el de sus organizaciones" (p. 12). Esto se debe a que las emociones pueden influir en el proceso de toma de decisiones, ya sea a través del aumento de la percepción de riesgo o la capacidad de anticipar las respuestas emocionales de los demás.De ahí la importancia en el manejo de la IEcomo una herramienta en la gestión exitosa de las organizaciones en manos de los líderes, ya que se ha demostrado que su uso la convierte en un factor crucial en la toma de decisiones eficaces y efectivas.

Las organizaciones que promueven la inteligencia emocional entre sus

líderes, al estar en conocimiento del indudable beneficio que esto representa, se abocan a fomentar tanto la autoconciencia emocional como la gestión efectiva de conflictos, en pro de vencer situaciones de alta presión y gran ambigüedad, mediante lasprácticas de escucha activa y autocontrol emocional, teniendo clara la importancia de la resiliencia ante la adversidad, sin dejar de incorporar el feedbackcomo estrategia en la identificación de áreas críticas a ser atendidas, con lo que se mantiene el aprendizaje y el crecimiento constante y determinante de los líderes en su transformación a emocionalmente inteligentes.

Pensamiento estratégico gerencial

El pensamiento estratégico es otro componente clave en la toma de decisiones. Según Mintzberg (1994), "el pensamiento estratégico es la capacidad de ver el panorama general y anticipar el impacto de las decisiones en el largo plazo" (p. 107). Este enfoque no sólo se centra en el análisis de datos y la planificación, sino también en la interpretación de tendencias y la adaptación a cambios en el entorno. Un pensamiento estratégico sólido permite a los gerentes integrar la información emocional y racional para tomar decisiones más equilibradas.

Interrelación entre inteligencia emocional y pensamiento estratégico

De la combinación entre la IE y el pensamiento estratégico se puede lograr una mejora verdaderamente significativamente en el proceso de toma de decisiones acertadas y efectivas. En este sentido, los autores Giner Crespo, Iniesta-Alemán y Suárez (2022) plantean que la IE permite a los líderes interpretar mejor toda la información recibida en la cotidianidad de la organización, lo que a su vez enriquece el proceso

de pensamiento estratégico, ante lo cual refieren que "La inteligencia emocional a través de su atributo o aptitud principal, el autoconocimiento, puede influir positivamente en las decisiones estratégicas." (Giner Crespo, Iniesta-Alemán y Suárez, 2022, p. 408). De allí se deriva la importancia de conocerse a sí mismo y saber actuar como un gerente líder, ya que al manejar la información de modoholístico, existe una enorme garantía de atinar efectivamente con la solución más pertinente.

Aplicación en la gerencia organizacional

En el contexto organizacional, la habilidad para aplicar tanto la IE como el pensamiento estratégico puede tener un impacto directo en la calidad de las decisiones. Según Drucker (2001), "los líderes efectivos no sólo deben poseer un pensamiento estratégico agudo, sino también una alta inteligencia emocional para gestionar las dinámicas de equipo y responder adecuadamente a los cambios en el entorno" (p. 82). La integración de estos dos aspectos representa un impacto significativo ya que permite a los gerentes anticipar problemas potenciales, gestionar conflictos y facilitar una comunicación efectiva, todo lo cual contribuye a una toma de decisiones más informada y adaptable a entornos con niveles de incertidumbre elevados, que limitan el avance fluido de los procesos internos de funcionamiento.

Al dirigir el enfoque hacia la empatía, la autoconciencia y la gestión de las emociones, tanto el éxito como el crecimiento sostenido, serán parte de los beneficios a los que será acreedora cualquier organización, y para quienes tienen como objetivo claro el convertirse en líderes efectivos, es fundamental e indiscutiblemente necesaria la

práctica constante de la autorreflexión, la escucha activa y el manejo de una forma constructiva de las emociones. Ello combinado con acciones estratégicas como el diseño e inversión de programas abocados al desarrollo a nivel personal, la creación de mejores y positivos ambientes laborales donde se valoren las emociones y promueva la colaboración, pueden ser un punto focal clave para potenciar la habilidad de la IE, tan crucial en la actualidad para el liderazgo moderno.

La toma de conciencia sobre los beneficios y ventajas de la aplicación de la IE dada la importancia para una crucial gestión organizacional, genera un impacto positivo en la toma de decisiones estratégicas más acertadas creando relaciones más sólidas en el entorno laboral, ya que permite una adaptación rápida ante las necesidades del mercado competitivo, traduciéndose en altos niveles de satisfacción. Es decir, la toma de decisiones en equipo, mejora drásticamente cuando se promueve un clima organizacional positivo basado en estrategias que permitan cultivar ambientes de trabajo en los que se fomente la expresión de las emociones de forma constructiva, esta libertad del Ser es clave en la transformación positiva del entorno laboral cada vez más cambiante y complejo en la actualidad.

Integración de las habilidades de inteligencia emocional (IE) con el pensamiento estratégico

Las diversas formas en que las habilidades de inteligencia emocional (IE) y el pensamiento estratégico pueden ser combinadas para transformar significativamente la toma de decisiones por parte la gerencia en las organizaciones, haciéndolas más efectivas y adaptativas, se exponen a continuación:

1. **Autoconocimiento y claridad estratégica**

Autoconocimiento: La IE empieza con el autoconocimiento, que implica entender las propias emociones y cómo estas afectan el comportamiento y la toma de decisiones. Este autoconocimiento permite a los gerentes identificar sesgos emocionales que pueden influir en sus decisiones. De tal manera, que al desarrollarse progresivamente la capacidad de detectar situaciones en el entorno laboral y que van más allá de lo conductual por ser de tipo emocional, se genera una formaauténtica de interconectarse con el equipo de trabajo, debido a que con el desarrollo de habilidades como la autoconciencia, gestión emocional y la empatía, se garantiza el logro de toma de decisionesmás estratégicas, acertadas, innovadoras y muy exitosas.

Aplicación en pensamiento estratégico: Cuando los gerentes son conscientes de sus emociones, pueden tomar decisiones más racionales y menos influenciadas por estados emocionales momentáneos. Por ejemplo, un gerente que reconozca que está actuando bajo estrés puede hacer una pausa y considerar el impacto a largo plazo de sus decisiones en lugar de actuar impulsivamente.

2. Empatía y comprensión del entorno

Empatía: Consiste en establecer una verdadera conexión con la necesidad del otro, una solidaridad que crea vínculo entre dos personasy permite a los gerentes comprender mejor las necesidades, preocupaciones y motivaciones de sus empleados y partes interesadas. Esto facilita una comunicación más efectiva y una gestión de relaciones más armoniosa, siendo crucial el desarrollo de la inteligencia emocional, promoviendo la empatía y la confianza en la organización, tomando en consideración

aspectos tanto racionales como emocionales que influyan en la toma de decisiones estratégicas.

Aplicación en pensamiento estratégico: Con una mayor empatía, los gerentes pueden anticipar cómo las decisiones estratégicas impactarán a diferentes partes interesadas y ajustar sus estrategias para abordar preocupaciones y obtener apoyo. Por ejemplo, un gerente que entiende las preocupaciones de sus empleados puede adaptar un plan estratégico para incluir iniciativas que mejoren el compromiso y la moral, pues trata de estar allí presente y consciente de las debilidades de su equipo, ideando estrategias para forjar fortalezas en ellos.

3. Regulación emocional y resiliencia estratégica

Regulación emocional: La capacidad para regular las propias emociones permite a los gerentes mantener la calma bajo presión y tomar decisiones con una mente clara, evitando que el pánico o el entusiasmo influyan de manera negativa en el juicio. La capacidad de comprensión y la gestión emocionaljuega un papel fundamental en la toma de decisionesestratégicasclave, por partede los líderes en las organizaciones, al incrementar los niveles de compromiso, creatividad y rendimiento en las mismas, al permitir que dicha sensibilidad emocional impulse iniciativas y se creen ambientes acogedores y de confianza para laborar.

La experiencia ha revelado que en situaciones críticas, darse el tiempo como gerente líder de escuchar las preocupaciones de los miembros de la organización, gestionando eficientemente las emociones de cada afectado, da una información relevante que contribuye al fortalecimiento de la resiliencia organizacional priorizando el bienestar de empleados y clientes según sea el tipo de organización, lo cual

conduce al éxito y por consiguiente facilita la adaptabilidad en un mercado competitivo siendo estos entornos cambiantes.

Aplicación en pensamiento estratégico: Esta habilidad es crucial durante el análisis profundo y la planificación a largo plazo. Un gerente capaz de regular sus emociones puede evaluar de manera objetiva los riesgos y beneficios de diferentes estrategias, ajustando los planes según sea necesario sin dejarse llevar por reacciones emocionales inmediatas.

4. Habilidades de comunicación e implementación estratégica

Habilidades de comunicación: La IE también incluye la habilidad de comunicarse eficazmente, lo que es fundamental para transmitir visiones y estrategias de manera clara y motivadora.

Aplicación en pensamiento estratégico: Los gerentes deben ser capaces de comunicar sus estrategias de manera efectiva para asegurar la alineación de todo el equipo. Una comunicación clara y emocionalmente inteligente puede facilitar la implementación de estrategias, asegurar el compromiso del equipo y fomentar una cultura organizacional positiva.

5. **Resolución de conflictos y adaptabilidad**

Resolución de conflictos: La IE facilita la resolución de conflictos de manera constructiva debido a que los gerentes que manejan bien las relaciones interpersonales pueden abordar disputas y desacuerdos de manera efectiva, lo que ayuda a mantener la cohesión del equipo y la efectividad organizacional, erradicando de esta manera cualquier foco de conflicto que pudiera presentarse.

Aplicación en pensamiento estratégico: La capacidad para manejar conflictos y adaptarse a las circunstancias cambiantes es esencial para ajustar las estrategias en respuesta a nuevos desafíos y

oportunidades. En este sentido, es importante desatacar que los gerentes que integran la IE con el pensamiento estratégico pueden pivotar sus enfoques según sea necesario y mantener la flexibilidad en sus planes.

Ejemplo de integración en la práctica

Imaginemos un gerente de producto en una empresa tecnológica que enfrenta la decisión de lanzar una nueva línea de productos. El gerente utiliza su *autoconocimiento* para reconocer su entusiasmo inicial por el proyecto y se asegura de que no deje que este entusiasmo nuble su juicio. Emplea su *empatía* para entender las preocupaciones del equipo de desarrollo y de los clientes potenciales, y utiliza esta información para ajustar la estrategia de lanzamiento. Del mismo modo, el gerente también *regula sus emociones* para mantenerse calmado durante la fase de evaluación de riesgos y utiliza sus *habilidades de comunicación* para presentar el plan de manera que motive al equipo y garantice su compromiso. Finalmente, se enfrenta a un conflicto con un proveedor y utiliza su *habilidad en resolución de conflictos* para encontrar una solución que minimice el impacto en el proyecto.

Una vez comprendida la eficacia y efectividad de combinar la IE y el pensamiento estratégico gerencial, y su influencia positiva para idear un abordaje especifico, especialmente en la resolución de conflictos de cualquier tipo, mediante la toma de decisiones acertadas que garanticen la competitividad de la organización, es preciso destacar con mucha responsabilidad, que todo lo anterior queda sin efecto, si no se le presta la debida atención o se subestima la importancia que representa la adecuada conducta que debe adoptar un gerente, ya

que es una cuestión de liderazgo el hecho de ser gerente líder en pleno Siglo XXI y dejar atrás los viejos paradigmas del aún existente gerente jefe. Allí radica lo verdaderamente impactante de los desafíos que implica dicha transición gerencial en pro de las organizaciones, sobretodo en medio de contextos altamente competitivos e inciertos que inciden directamente en la toma de decisiones acertadas y efectivas.

En virtud de lo expuesto anteriormente, se puede inferir que la transición de un "gerente jefe" a un "gerente líder" en pleno siglo XXI enfrenta una serie de desafíos complejos que impiden o ralentizan este cambio fundamental en muchas organizaciones, teniendo en cuenta que este proceso no es sólo un cambio de título o responsabilidades, sino un giro profundo en la mentalidad, en la forma de ejercer el poder, en la relación con los empleados y en la capacidad para adaptarse a un entorno laboral en constante evolución.

A continuación, se presentan los principales desafíos que dificultan esta transición:

1. Mentalidad de control y micro management

Una de las mayores barreras es la persistente mentalidad de **control** que caracteriza al gerente tradicional o jefe. Este enfoque inauténtico, centrado en el poder jerárquico y el control absoluto de cada detalle, ha sido dominante durante décadas y se caracteriza porque el gerente jefe tiende a imponer soluciones desde arriba, manteniendo un enfoque en la supervisión directa, que limita la autonomía y la iniciativa de los empleados.

Por ello, para que se dé la transición a un **"gerente líder",** es preciso soltar este control y empezar a mejorar la confianza dada al equipo de trabajo,

empoderando a los colaboradores para que tomen decisiones y asuman más responsabilidad, lo cual implica una **delegación efectiva** y la creación de un entorno donde la innovación, la creatividad y el pensamiento crítico puedan florecer. Sin embargo, muchos gerentes jefes luchan por dejar de lado esta necesidad de control, ya que perciben la delegación como una pérdida de poder o una señal de debilidad.

2. Falta de desarrollo emocional e inteligencia emocional

El **gerente líder** moderno necesita desarrollar *inteligencia emocional* (Goleman, 1995), una competencia que implica la autoconciencia, la empatía, la autorregulación, la motivación y las habilidades sociales. Siendo estos los factores clave para construir relaciones sólidas, influir de manera positiva en los equipos y gestionar conflictos de manera eficaz, ya que al saber gestionar estos factores la garantía del éxito en la gerencia organizacional está por demás asegurada.

Muchos **gerentes jefes** no han recibido la formación o no han desarrollado estas habilidades blandas y se han mantenido verdaderamente estancados replicando una y otra vez, conductas que ya no encajan con las demandas actuales, debido a que tradicionalmente, el éxito en la gerencia se ha enfocado básicamente en la formación académica, en el dominio de conocimientos técnicos y en las habilidades duras, sin considerar importante las habilidades blanda, lo cual es contrario a lo que demanda el liderazgo del siglo XXI, pues el mismo depende en gran medida, de cómo un gerente interactúa y motiva a su equipo, siendo la falta de desarrollo emocional una barrera significativa que limita la transición hacia el liderazgo.

3. Resistencia al cambio organizacional y cultural

El paso de gerente jefe a líder requiere un **cambio cultural** dentro de la organización, y muchas empresas no están preparadas para ello. En muchas organizaciones, los valores y estructuras de poder tradicionales se mantienen, lo que genera una resistencia generalizada al cambio. Esta resistencia puede venir de la propia alta dirección, que ve en el liderazgo horizontal o participativo una amenaza a su poder, o de los mismos gerentes, que se sienten inseguros o incómodos con el nuevo enfoque.Además, las estructuras organizacionales jerárquicas, que se basan en una cadena de mando rígida, refuerzan la idea de que el poder debe concentrarse en las posiciones más altas, cuya práctica es por ende castrante para el resto de los involucrados en los procesos internos de la organización, lo que choca drásticamente con el modelo de liderazgo distribuido y colaborativo que demanda el siglo XXI.

4. Sobrecarga de información y cambios rápidos

El ritmo de los cambios tecnológicos y la cantidad de información que un gerente debe procesar en el siglo XXI es abrumador. Las transformaciones tecnológicas constantes exigen a los gerentes que se mantengan actualizados y flexibles, lo cual puede resultar difícil para aquellos que están acostumbrados a enfoques más estáticos y predecibles, pues existen muchos gerentes tradicionales que reaccionan negativamente ante cualquier cambio en su área funcional, pues ello implica en muchos casos salir de su zona de confort..

La transición de un gerente jefe a un gerente líder implica una mentalidad de aprendizaje continuo y la capacidad de

adaptarse rápidamente a nuevas herramientas, tecnologías y formas de trabajar. Sin embargo, muchos gerentes se sienten sobrecargados por la cantidad de cambios y la velocidad a la que ocurren, lo que dificulta su capacidad para enfocarse en el desarrollo del liderazgo y la mejora de las habilidades interpersonales, conllevando con ello a retrasos o incompetencia a nivel gerencial que frenan o limitan el desarrollo de potencialidades en pro del avance y competitividad de la organización.

5. Foco en resultados a corto plazo

Los "gerentes jefes" suelen estar orientados a los resultados inmediatos, con una fuerte presión por cumplir con metas financieras y operativas en el corto plazo. Esta obsesión por el corto plazo dificulta que se invierta tiempo y recursos en el desarrollo de las capacidades de liderazgo, que a menudo requieren una perspectiva más amplia y de largo plazo.

El "gerente líder", por otro lado, necesita enfocarse en el desarrollo de las personas, la cultura organizacional y la creación de un entorno que favorezca la colaboración y el bienestar de los empleados. Sin embargo, las presiones de las organizaciones por obtener resultados rápidos pueden desincentivar esta inversión en el desarrollo humano, ya que los beneficios de un liderazgo efectivo no son siempre visibles de manera inmediata.

6. Inseguridad y miedo al fracaso

Muchos "gerentes jefes" han construido su carrera a partir de un enfoque tradicional basado en el control del todo y de las partes, en lo cual a la larga se pierde objetividad de la supervisión, resultando muy incómodo e incierto toda la transformación debido a que el proceso de cambio hacia un liderazgo más

colaborativo y centrado en las personas saca al gerente jefe de su zona confort. Siendo el miedo a perder autoridad, a cometer errores o a no cumplir con las expectativas,una gran limitante que puede frenar el avance hacia un liderazgo más inclusivo y participativo.

Heidegger hablaba del concepto de la **"angustia"** (*Angst*) como una característica inherente de la existencia humana. Aplicado al contexto gerencial, podríamos decir que la transición hacia el liderazgo moderno conlleva enfrentar la angustia de la incertidumbre, del cambio y de la vulnerabilidad, factores muy comunes en la actualidad, por lo que el "gerente líder" debe estar siempre dispuesto a "abrazar la incertidumbre" y ser consciente de su propia finitud y limitaciones, algo que muchos líderes encuentran desafiante, pero que es crucial en esta época de cambios.

7. Falta de modelos de liderazgo auténtico

En muchas organizaciones, existen pocos modelos de liderazgo auténtico a seguir, situación debida a que los gerentes tradicionales, tienden a emular a sus superiores, desconociendo las nuevas demandas a nivel gerencial que se exige en pleno Siglo XXI, siendo esta falta de formación y actualización de la forma de gerenciar y su evolución, lo que sigue perpetuando estilos de liderazgo que no promueven la colaboración o el empoderamiento del equipo de trabajo. La falta de **"mentores"** o ejemplos de líderes que hayan realizado con éxito esta transición, representa una barrera muy significativadebido a que impide avanzar a la par de la evolución y transformación holística de la que es objeto la gerencia en la actualidad.

Los modelos de liderazgo tradicional basados en la autoridad

jerárquica continúan dominando en muchas organizaciones generando un gran estancamiento, así como también, desmotivación, pérdida del capital o talento humano, obsolescencia de los conocimientos, por la escaza formación o inadecuada actualización de saberes,creándose con ello un enorme vacío de ejemplos positivos de líderes que hayan adoptado enfoques más holísticos y participativos. Es por ello que sin referencias claras y adecuadas, muchos de los llamados"gerentes jefes" pueden sentir que no tienen un camino claro hacia el desarrollo de un liderazgo auténtico.

Perspectiva heideggeriana sobre el gerente jefe

Desde una perspectiva heideggeriana, el**gerente jefe** o el **gerente tradicional**, viene a ser un **gerente dominador y mecanicista** con una influencia profundamente negativa sobre el medio ambiente laboral que afecta el desempeño del talento humano, siendo necesario explorar algunos conceptos claves de la filosofía de Martin Heidegger, como el "Gestell" (enfrentamiento) y el "Ser-ahí" (**Dasein**) para poder comprenderlo. En este contexto, un gerente que adopta un enfoque **mecanicista,** tiende a ver tanto a las personas como a los recursos de la organización como simples medios empleados para un fin, lo que Heidegger describiría como un enfoque inauténtico y alienante, planteando entonces cinco (05) conceptos que describen actitudes de esta gerencia tradicional y la afectación negativa que genera su aplicación en los entornos laborales.

1. El concepto de "Gestell" y la deshumanización del trabajo

Heidegger utiliza el término **Gestell** o "enfrentamiento" para describir la actitud que predomina en la modernidad, en la cual el ser humano enfrenta el mundo,

incluidas las personas, como un recurso que puede ser explotado o controlado (Heidegger, 1954, p. 20). Este enfoque mecanicista convierte a las personas en meros **instrumentos** o "recursos", una visión que deshumaniza el trabajo y priva a los empleados de su **ser auténtico**. Desde este punto de vista, un **gerente dominador** refuerza esta alienación, lo que lleva a una inevitable y profunda desconexión entre los empleados y el propósito de su trabajo.

En este contexto, el **desempeño**del talento humano se ve afectado porque los empleados no se sienten reconocidos como personas en su totalidad, sino sólo por su utilidad dentro del sistema productivo, generando con ello una gran insatisfacción, falta de compromiso y una disminución en la productividad. Esta es la razón por la que los empleados, tratados como objetos o "recursos humanos", pierden la motivación para realizar su trabajo de manera creativa o innovadora, ya que no perciben que su aporte tenga un significado más allá del cumplimiento de tareas, alejándose así del sentido de pertenencia con su entorno laboral y de su compromiso en pro del éxito organizacional.

Cita: *"El hombre es, de hecho, 'emplazado' por la técnica moderna a hacer de la naturaleza un recurso. Todo, incluso el ser humano, se convierte en un mero objeto dispuesto para su explotación"* (Heidegger, 1954, p. 22).

2. El impacto sobre el "Dasein" y la autenticidad en el trabajo

Heidegger también introduce el concepto del **Ser-ahí** ("Dasein"), que implica que los seres humanos no son entes aislados, sino seres que existen en el mundo con otros y en relación con su entorno. El "Dasein" auténtico se caracteriza por una forma de existencia que

reconoce esta interconexión y el sentido del ser, mientras que la inautenticidad surge cuando la vida se reduce a una serie de roles predefinidos y estructuras que despojan al individuo de su libertad de ser.

Es por ello, que en un ambiente laboral gestionado por un **gerente dominador y mecanicista**, los empleados experimentan un estado de **inautenticidad**, ya que no se les permite ser seres completos y libres en el trabajo, sino que se les reduce a una función específica dentro de la máquina organizacional. Este tipo de liderazgo, tiene como característica resaltante impedir que el empleado experimente su trabajo como una extensión auténtica de su "Dasein" (Heidegger, 1927/2003, p. 78), por lo que en lugar de ver el trabajo como una forma de realización personal y de relación con el mundo, los empleados lo perciben como un peso impuesto desde el exterior.

Cita: "El 'Dasein' en su existencia inauténtica se aleja de su ser, dejándose absorber por el mundo circundante de las ocupaciones cotidianas, perdiendo así su sentido profundo" (Heidegger, 1927/2003, p. 220).

3. La ausencia de cuidado ("Sorge") y sus efectos sobre el bienestar

Otro concepto crucial en Heidegger es el de **Sorge** o "cuidado", para el que Heidegger argumenta que el ser humano no sólo está "en el mundo", sino que su ser está definido por su capacidad de cuidar de los demás y del entorno. El cuidado es fundamental para el bienestar humano, y cuando éste cuidado está ausente, los individuos sufren una desconexión profunda con su ser y con el mundo.

En este sentido, en el ámbito organizacional, un **gerente mecanicista** que se enfoca en el control y en la maximización de la eficiencia, a menudo **ignora** el aspecto del cuidado, tanto en lo que respecta al desarrollo de las personas como al entorno de trabajo en su conjunto, debido a que este tipo de liderazgo tiende a centrarse en métricas y resultados, en lugar de darle valor a las relaciones humanas, afectando negativamente con ello el bienestar y la satisfacción de los empleados.

Cabe destacar, que sin un entorno de cuidado, los empleados experimentan altos niveles de **estrés**, **agotamiento** y **desconexión emocional** del trabajo, lo que a largo plazo afecta no sólo su desempeño, sino también la "cultura organizacional" (Heidegger, 1927/2003, p. 211).

Cita: "El hombre, en tanto 'Ser-ahí', siempre ya está comprometido en una relación de cuidado con su mundo, y es en esa relación donde encuentra su sentido más profundo" (Heidegger, 1927/2003, p. 241).

4. El desencadenamiento de la alienación y la pérdida de significado

El **gerente dominador** tiende a imponer estructuras rígidas y procedimientos que refuerzan la alienación de los empleados. Este tipo de gestión impone una forma de trabajo en la que el individuo no puede encontrar significado ni conexión con su propia experiencia en el entorno laboral. Desde una perspectiva heideggeriana, esto no sólo afecta el rendimiento, sino que también impide el desarrollo del **potencial humano** y el florecimiento del individuo.

En un contexto donde se espera que los empleados sigan órdenes sin cuestionarlas, y donde se valora más la eficiencia mecánica que la creatividad, los trabajadores pierden la oportunidad de

desarrollar una conexión auténtica con su trabajo y con los demás. Esta alienación puede llevar a la "**rotación de personal**", la falta de innovación y, en última instancia, a una disminución del **desempeño** general de la organización (Heidegger, 1927/2003, p. 156).

Cita: "El hombre se convierte en un extraño para sí mismo cuando su existencia es alienada, reducida a un mero instrumento de la producción y el control, incapaz de encontrar en su trabajo un sentido auténtico" (Heidegger, 1927/2003, p. 156).

5. La falta de apertura hacia el des-ocultamiento ("Aletheia")

Heidegger introduce el concepto de **Aletheia** o "des-ocultamiento", que se refiere al proceso de revelar la verdad oculta. Siendo que en el contexto organizacional, un **gerente líder** debe ser capaz de crear un entorno donde se revele lo oculto: donde los empleados puedan expresar ideas, innovar y ser auténticos en sus interacciones, mientras que un **gerente mecanicista**, por el contrario, inhibe este proceso, imponiendo un marco rígido que oculta las posibilidades creativas y limita la participación activa de los empleados en el desarrollo organizacional.

Este enfoque de ocultación inhibe la innovación y la **mejora continua**, ya que las personas no se sienten seguras ni motivadas para expresar su verdadero potencial., por lo que en lugar de fomentar una cultura de apertura y crecimiento, se impone una cultura de silencio y conformidad, lo que a largo plazo deteriora el desempeño organizacional y la satisfacción laboral (Heidegger, 1954, p. 29).

Cita: "La esencia de la verdad es el des-ocultamiento, y en el ámbito laboral, esto se traduce en permitir que emerjan nuevas ideas y posibilidades, algo que el control

rígido y mecanicista suprime activamente" (Heidegger, 1954, p. 29).

En cada una de las citas extraídas del pensamiento heideggeriano, se puede resaltar, que el mismo se centra en el Ser inmerso en un contexto con el que interactúa en lo cotidiano, siendo éste referido al contexto organizacional o ambiente laboral, y del que va a depender su libertad de ser y pensar o su frustración por ver coartada su capacidad de innovar y crear, además de sentirse utilizado para cumplir propósitos sin considerar su aporte en el desempeño laboral, sintiéndose escasamente valorado y sobretodo dominado, sin derecho a integrarse en la toma de decisiones, la cual está condicionada según la jerarquía y líneas de mando.

Conclusión

Al finalizar este abordajese tiene que la gerencia holística, con su enfoque sistémico, ético y centrado en el ser humano, ha demostrado tener una influencia significativa en el desempeño gerencial en el siglo XXI, dejando clara evidencia que los líderes que adoptan este enfoque, no sólo mejoran los resultados operacionales, sino que también fomentan el bienestar organizacional y la resiliencia frente a los desafíos modernos.

En cuanto a la inteligencia emocional y el pensamiento estratégico, se puede concluir que son componentes críticos en la toma de decisiones gerenciales, por lo que la investigación muestra que la IE es un factorcrucial en el liderazgo efectivo, ya que proporciona las habilidades necesarias para gestionar las propias emociones, comprender las emociones de los demás y establecer mejores relaciones interpersonales, mientras que el

pensamiento estratégico permite a los líderes una visión a largo plazo y un análisis profundo que les permite tomar decisiones más efectivas y adaptativas en las organizaciones.

Es por ello, que quienes han priorizado esta interrelación entre la IE y el pensamiento estratégico, además de fomentarno sólo la empatía en la relaciones interpersonales,también han propiciado y mantenido la comunicación efectiva como factor importante para una adecuada gestión emocional, con lo que se ha logrado una significativa transformación y por ende la creación deambientes de trabajo con elevados niveles de positivismo y buena vibra, trayendo en consecuencia un aumento tanto en las actitudes proactivascomo colaborativasentre los miembros que forman parte de la organización.

La combinación de las habilidades que proporcionan la Inteligencia Emocional y el pensamiento estratégico, no sólo mejora la calidad de las decisiones, ofreciendo una ventaja competitiva significativa, sino que también facilita una implementación más fluida y efectiva de las estrategias organizacionales, además de mejorar el rendimiento organizacional.

Sin embargo, el mayor desafío en la gerencia holística se encuentra en la transición de **gerente jefe a gerente líder en el siglo XXI,** ya que radica en la necesidad de un cambio profundo de mentalidad, en el que el control y la técnica den paso al **cuidado** y la **autenticidad**. La dificultad que se debe afrontar está asociada a la resistencia al cambio, tanto a nivel individual como el organizacional, además de la falta de inteligencia emocional, y a las presiones externas que imponen resultados a corto plazo. El ritmo vertiginoso del entorno laboral moderno y la

ausencia de modelos de liderazgo auténtico, también dificultan esta transición, ya que sólo aquellos gerentes que sean capaces de abrazar el cambio, delegar con confianza y centrarse en el desarrollo humano lograrán realizar esta transformación con éxito y estar a la altura de los desafíos del siglo XXI.

Y para finalizar, reflexionando a través de una perspectiva más filosófica, se puede mencionar cual es la perspectiva o postura heideggeriana, ante un gerente dominador y mecanicista, el cual sin lugar a dudas, afecta negativamente y de modo significativo el desempeño del talento humano, al reducir a las personas a simples herramientas de producción, privándolas de su autenticidad y de la capacidad de experimentar el trabajo como una extensión significativa de su "Ser". La falta de cuidado, la alienación, y la imposición de un control excesivo crean un ambiente en el que el potencial humano se ve sofocado y el desempeño disminuye debido a la desconexión emocional y la pérdida de sentido.

Concluyendo entonces que para que el talento humano florezca en el siglo XXI, se necesita un enfoque de liderazgo más auténtico, basado en el "cuidado" y la "apertura" hacia la verdad y la creatividad.

Referencias Bibliográficas

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). ***The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies***. W. W. Norton & Company.

Covey, S. (2004). ***The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change***. Free Press.

Drucker, P. F. (2001). ***The essential Drucker: The best sixty years of Peter Drucker's essential writings on management***. HarperBusiness.

Elkington, J. (1997). ***Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st-century business***. Capstone.

Giner Crespo, Vicente, Iniesta-Alemán, I. y Suárez, L. (2022). ***La influencia de la inteligencia emocional en las decisiones estratégicas: la lección de Delfos***. En: Bermúdez Vásquez, M. y Chaves Montero, A. (Coords.) (2022). ***Investigación y transferencia de las ciencias sociales frente a un mundo en crisis***. Capítulo 17. p. 394-413. Dykinson, S.L. Madrid, España. Tomado de: https://www.researchgate.net/publication/363947367_La_influencia_de_la_inteligencia_emocional_en_las_decisiones_estrategicas_la_leccion_de_Delfos_Capitulo_17_p_394-413

Goleman, D., Mckee, A., David, S. y Gallo, A. (2017). ***Inteligencia emocional***. Editorial Reverté, S. A. Barcelona, España.

Heidegger, M. (1927/2003). ***Ser y tiempo***. (J. E. Rivera, Trad.). Santiago de Chile: Editorial Universitaria.

Heidegger, M. (1954). ***La pregunta por la técnica***. Buenos Aires: Losada.

Kotter, J. P. (2012). ***Leading change***. Harvard Business Review Press.

Mintzberg, H. (1994). ***La estructura de la organización: Un enfoque de gestión estratégica***. Editorial McGraw-Hill.

Mintzberg, H. (1994). ***The rise and fall of strategic planning: Reconceiving roles for planning, plans, and planners***. Free Press.

Senge, P. M. (1990). ***The fifth discipline: The art and practice of the learning organization***. Doubleday.

OPTIMIZACIÓN Y GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTOS SOCIALES: ESTRATEGIAS Y DESAFÍOS PARA EL DESARROLLO COMUNITARIO SOSTENIBLE

AUTORAS:

SANGRONIS DOMELYS
REQUENA GLORMARY
CASTILLO C.PIERANGEL

RESUMEN

El ensayo explora la compleja naturaleza de la gerencia de proyectos sociales, destacando la importancia de un enfoque integral que incluya la participación comunitaria, la transparencia y la sostenibilidad. Comienza con una introducción sobre la relevancia y los desafíos inherentes a los proyectos sociales, seguida por una discusión detallada sobre la planificación y diseño de proyectos, gestión de recursos, monitoreo y evaluación, y el uso de tecnologías de información y comunicación (TIC).
El ensayo concluye con una reflexión sobre la necesidad de enfoques adaptativos y centrados en las personas, ofreciendo recomendaciones para mejorar la efectividad y sostenibilidad de los proyectos sociales. Se enfatiza la importancia de adoptar metodologías participativas, fortalecer el monitoreo y evaluación, promover la sostenibilidad y fomentar alianzas estratégicas.

Palabras claves: Optimización, Gestión de proyectos, Proyectos sociales, Desarrollo comunitario, Sostenibilidad, Participación comunitaria, Tecnologías de información y comunicación (TIC), Planificación estratégica, Monitoreo y evaluación (M&E), Innovación, Intervenciones sociales

ABSTRACT

The essay explores the complex nature of social project management, highlighting the importance of a comprehensive approach that includes community participation, transparency, and sustainability. It begins with an introduction on the relevance and inherent challenges of social projects, followed by a detailed discussion on project planning and design, resource management, monitoring and evaluation, and the use of information and communication technologies (ICT).

The essay concludes with a reflection on the need for adaptive and people-centered approaches, offering recommendations to improve the effectiveness and sustainability of social projects. It emphasizes the importance of adopting participatory methodologies, strengthening monitoring and evaluation, promoting sustainability, and fostering strategic partnerships.

Keywords: Optimization, Project management, Social projects, Community development, Sustainability, Community participation, Information and communication technologies (ICT), Strategic planning, Monitoring and evaluation (M&E), Innovation, Social interventions

En un mundo cada vez más interconectado y diverso, los proyectos sociales han emergido como herramientas esenciales para abordar las necesidades y desafíos de las comunidades en todo el mundo. Estas iniciativas son cruciales para hacer frente a la creciente desigualdad y complejidad social que caracteriza a muchas regiones. Los proyectos sociales buscan promover el bienestar y el desarrollo integral de las comunidades a través de una variedad de enfoques, abarcando aspectos como la educación, la salud, la infraestructura y el empoderamiento económico. Según el informe de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la globalización ha llevado a un aumento en la interdependencia entre naciones, lo que ha creado nuevas oportunidades y desafíos para el desarrollo social (ONU, 2015). Esto resalta la importancia de los proyectos sociales como respuestas adaptativas a problemas complejos que afectan a diversas poblaciones.En este sentido, su contexto y relevancia se vuelven aún más evidentes.

Contexto y relevancia

En el contexto actual, la desigualdad social y económica sigue siendo un problema persistente y multifacético. Según el Banco Mundial (2021), más de 700 millones de personas viven en condiciones de extrema pobreza, y muchas comunidades enfrentan barreras significativas para acceder a servicios básicos y oportunidades de desarrollo. Los proyectos sociales juegan un papel crucial en la mitigación de estas desigualdades, proporcionando recursos y apoyo que pueden transformar vidas y fortalecer comunidades, (Balcázar et al., 2003). Esto no solo promueve la relevancia de las intervenciones, sino que también fomenta un sentido de pertenencia y

responsabilidad entre los miembros de la comunidad.Por lo tanto, es fundamental comprender los objetivos específicos de estos proyectos sociales, que están diseñados para abordar las diversas necesidades de las comunidades afectadas.

Los objetivos de los proyectos sociales son diversos y abarcan múltiples dimensiones del desarrollo comunitario. Entre ellos se destacan:

- Mejorar el acceso y la calidad de la educación en comunidades desfavorecidas. Esto incluye la construcción de escuelas, la formación de docentes y el suministro de materiales educativos.
- Aumentar el acceso a servicios de salud básicos y especializados, promover campañas de vacunación, y mejorar la infraestructura sanitaria.
- Desarrollar y mejorar la infraestructura local, incluyendo la construcción de viviendas, sistemas de agua potable, y redes de transporte.
- Fomentar la creación de empleo, apoyar el emprendimiento local y proporcionar formación en habilidades técnicas y financieras.

Para lograr estos objetivos, es fundamental una gestión efectiva de los proyectos sociales, la cual implica mucho más que la simple ejecución de actividades planificadas. Requiere una planificación meticulosa, la movilización eficiente de recursos, y la implementación de estrategias de monitoreo y evaluación robustas para asegurar que los objetivos del proyecto se cumplan de manera efectiva y sostenible. Un aspecto fundamental de esta gestión es la capacidad de

adaptar las estrategias y tácticas en respuesta a los cambios y desafíos que puedan surgir durante la implementación del proyecto.

Según Matteo, C. &Graterol, E. (2017), "la gerencia de proyectos sociales requiere una combinación de habilidades técnicas, sensibilidad cultural y capacidad de adaptación para enfrentar los complejos desafíos del desarrollo comunitario".Esto implica una comprensión profunda de las dinámicas sociales y económicas locales, así como la capacidad de trabajar de manera colaborativa con diversos actores, incluyendo gobiernos, organizaciones no gubernamentales y la comunidad misma.Además, un componente crítico en la gestión de estos proyectos es la evaluación del impacto y la sostenibilidad a largo plazo.

Según Chen (1990), la evaluación del impacto ayuda a determinar si un proyecto ha logrado sus objetivos y cómo ha influido en el bienestar de los beneficiarios.La evaluación del impacto y la sostenibilidad a largo plazo de los proyectos sociales es otro componente crítico. Es esencial no solo medir los resultados inmediatos, sino también evaluar cómo los cambios introducidos afectan a la comunidad en el tiempo.

Esta evaluación debe considerar factores como la participación comunitaria, la capacidad local para mantener las mejoras realizadas, y la alineación de los proyectos con las necesidades y prioridades de la comunidad.En este contexto, surge la necesidad de un análisis más profundo sobre cómo optimizar estas evaluaciones para garantizar resultados duraderos.

Este ensayo explora las estrategias de optimización y gestión integral de proyectos sociales, destacando los desafíos que enfrentan y

proponiendo soluciones para superarlos. A través de un análisis detallado, se examinan casos prácticos y se presentan recomendaciones basadas en la evidencia para mejorar la eficacia y el impacto de los proyectos sociales. Al abordar temas como la planificación estratégica, la implementación adaptativa, y la evaluación de impacto, este ensayo proporciona una guía comprensiva para gestores de proyectos y otros actores involucrados en el desarrollo comunitario.Para contextualizar estas estrategias, es fundamental entender el marco teórico que sustenta la gerencia de proyectos sociales.

Marco teórico de la gerencia de proyectos sociales

La gerencia de proyectos sociales es un campo especializado de la administración de proyectos que se centra en la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas para planificar, ejecutar y evaluar iniciativas que buscan mejorar la calidad de vida y el bienestar de comunidades específicas.A diferencia de los proyectos convencionales, que suelen enfocarse en la obtención de resultados económicos o materiales concretos, los proyectos sociales adoptan un enfoque más holístico y centrado en las personas, priorizando tanto los resultados tangibles como el fortalecimiento del tejido social y el desarrollo sostenible.Según el Project Management Institute (PMI, 2017), la gestión de proyectos implica un enfoque sistemático que permite alcanzar objetivos definidos, lo que es especialmente relevante en el contexto social donde los resultados pueden ser complejos y multifacéticos.Para entender mejor este enfoque, es importante considerar la conceptualización de los proyectos sociales.

Los proyectos sociales se definen como intervenciones organizadas y

planificadas que buscan resolver problemas específicos de una comunidad o grupo de personas, a través de acciones coordinadas que promuevan cambios positivos en el entorno social, económico y ambiental. (Balcázar et al., 2003). La definición implica que estos proyectos no son meras actividades aisladas, sino que son parte de un proceso sistemático diseñado para abordar necesidades identificadas a través de diagnósticos participativos.

Estas iniciativas pueden abordar una amplia gama de temas, incluyendo educación, salud, vivienda, desarrollo económico, medio ambiente y derechos humanos.Para lograr un impacto significativo, es fundamental adoptar un enfoque holístico y centrado en las personas, en este sentido la gerencia de proyectos sociales implica considerar no solo los aspectos técnicos y logísticos de la implementación del proyecto, sino también las dimensiones sociales, culturales y emocionales de los beneficiarios. Este enfoque reconoce que los problemas sociales son complejos y multifacéticos, y que las soluciones efectivas deben abordar tanto las causas subyacentes como los síntomas visibles de estos problemas.

Mokate, K & Saavedra, J (2006) señala que "la gerencia de proyectos sociales debe enfocarse en el desarrollo de capacidades locales y la generación de condiciones sostenibles para el bienestar de la comunidad". Esto implica no solo la entrega de servicios o infraestructura, sino también el empoderamiento de las comunidades para que puedan mantener y construir sobre los logros del proyecto a largo plazo.

La gerencia de proyectos sociales se basa en una serie de principios y metodologías que guían la planificación, ejecución y evaluación de estas iniciativas, tales como:

- Participación Comunitaria: La inclusión activa de los miembros de la comunidad en todas las etapas del proyecto es crucial. La participación comunitaria asegura que las intervenciones sean relevantes y aceptadas por los beneficiarios, y fomenta un sentido de propiedad y compromiso con el éxito del proyecto. Según Catalan, M. (2022), "la participación de la comunidad no solo mejora la eficacia del proyecto, sino que también fortalece la cohesión social y el capital social de la comunidad."
- Enfoque Basado en Derechos: Este enfoque considera a los beneficiarios del proyecto como titulares de derechos, en lugar de meros receptores de ayuda. Esto implica garantizar que las intervenciones respeten y promuevan los derechos humanos y la dignidad de todas las personas involucradas. Según el PNUD (2018), "un enfoque basado en derechos asegura que los proyectos sociales no perpetúen desigualdades ni exclusiones, sino que promuevan la equidad y la justicia social."
- Planificación Participativa y Estratégica: La planificación de proyectos sociales debe ser participativa y estratégica, involucrando a todos los actores relevantes y utilizando herramientas como el análisis FODA, los marcos lógicos y las matrices de involucrados. Este proceso ayuda a identificar las necesidades y prioridades de la comunidad, así como los recursos y capacidades disponibles para abordar estas necesidades.
- Monitoreo y Evaluación (M&E): Los sistemas robustos

de monitoreo y evaluación son esenciales para medir el progreso y el impacto de los proyectos sociales. Estos sistemas deben incluir indicadores cualitativos y cuantitativos, y deben ser capaces de capturar tanto los resultados inmediatos como los efectos a largo plazo de las intervenciones. Según Pasquetti, C. & Salas, C. (2016), "un sistema de M&E bien diseñado permite ajustes oportunos y basados en evidencia, aumentando la probabilidad de éxito del proyecto."

La gerencia de proyectos sociales enfrenta una serie de desafíos únicos, que requieren soluciones innovadoras y adaptativas:

- Contextos dinámicos y complejos: Las condiciones sociales, políticas y económicas en las que operan los proyectos sociales son a menudo volátiles y cambiantes. Para enfrentar este desafío, los gestores de proyectos deben ser capaces de adaptarse rápidamente a nuevas circunstancias, utilizando un enfoque de gestión ágil y flexible
- Limitaciones de recursos: Los proyectos sociales a menudo operan con presupuestos limitados y recursos escasos. Para superar esta limitación, es crucial maximizar la eficiencia en el uso de recursos y buscar alianzas estratégicas con otras organizaciones y actores del desarrollo. Cunill-Grau, N., et al. (2013)sugiere que "las alianzas y la colaboración intersectorial pueden aumentar significativamente la capacidad de los proyectos sociales para lograr sus objetivos."

- Sostenibilidad a largo plazo: Asegurar que los beneficios de los proyectos sociales perduren después de que la intervención haya terminado es un desafío constante. Esto requiere un enfoque en la construcción de capacidades locales y la promoción de la autosuficiencia. Para abordar estos desafíos, un enfoque participativo y comunitario se presenta como una estrategia clave.

Una característica distintiva de los proyectos sociales exitosos es el enfoque participativo, que involucra a la comunidad en todas las etapas del proyecto. Este enfoque asegura que las intervenciones sean relevantes y sostenibles, ya que los beneficiarios están directamente involucrados en la identificación de necesidades, diseño de soluciones y evaluación de resultados.Según Balcázar, F. (2003), "el enfoque participativo no solo aumenta la pertinencia de las intervenciones, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y responsabilidad de la comunidad hacia el proyecto".

Este enfoque participativo es especialmente relevante en el contexto del ciclo de vida del proyecto social, que comprende varias fases interrelacionadas.

Según el Project Management Institute (PMI, 2017), el ciclo de vida de un proyecto incluye fases como la iniciación, planificación, ejecución, monitoreo y control, y cierre.El ciclo de vida de un proyecto social comprende varias fases, cada una con sus características y objetivos específicos. Estas fases incluyen la identificación y diseño del proyecto, la planificación detallada, la implementación, el monitoreo y evaluación, y finalmente, el cierre y la sostenibilidad. A continuación, se

detalla cada una de estas fases de manera más específica.

- **Identificación y diseño del proyecto**

- Diagnóstico participativo: La fase inicial de identificación y diseño del proyecto comienza con un diagnóstico participativo. Este proceso implica la recopilación de datos a través de métodos cualitativos y cuantitativos, como encuestas, entrevistas, grupos focales y observación directa. La participación activa de la comunidad es crucial en esta etapa para garantizar que las necesidades identificadas sean genuinas y reflejen las prioridades de los beneficiarios.
- Análisis de problemas: Una vez recopilados los datos, se realiza un análisis de problemas para identificar las causas y efectos de las necesidades detectadas. Herramientas como el árbol de problemas y el análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) son útiles para estructurar este análisis y definir claramente los desafíos a abordar.
- Formulación de objetivos: Basado en el diagnóstico y el análisis de problemas, se formulan los objetivos generales y específicos del proyecto. Estos objetivos deben ser claros, alcanzables y medibles, estableciendo la dirección para las acciones futuras.
- Diseño preliminar: El diseño preliminar del proyecto incluye la definición de las principales actividades y estrategias para alcanzar los objetivos. Este diseño debe considerar la viabilidad técnica, financiera y social del proyecto, asegurando

que las intervenciones propuestas sean sostenibles y adecuadas al contexto local.

- **Planificación detallada**

- Desarrollo de planes operativos: La planificación detallada implica la elaboración de planes operativos que desglosen las actividades en tareas específicas, asignando responsabilidades y estableciendo cronogramas detallados. Estos planes deben incluir un calendario de actividades, un presupuesto detallado y un plan de recursos.
- Asignación de recursos: En esta fase se asignan los recursos necesarios para la implementación del proyecto. Esto incluye la identificación de fuentes de financiamiento, la gestión de fondos, y la movilización de recursos humanos, materiales y tecnológicos.
- Establecimiento de indicadores de desempeño: Se desarrollan indicadores de desempeño para medir el progreso hacia los objetivos del proyecto. Estos indicadores deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales (SMART), permitiendo una evaluación continua de la eficacia y eficiencia de las actividades.
- Gestión de riesgos: La planificación detallada también incluye la identificación y gestión de riesgos. Se elabora un plan de gestión de riesgos que anticipe posibles desafíos y establezca estrategias de mitigación para minimizar su impacto.

- **Implementación**

- Ejecución de Actividades: La fase de implementación es donde se llevan a cabo las actividades planificadas. Esta

fase requiere una coordinación efectiva de los recursos y una gestión cuidadosa de las operaciones diarias para asegurar que las tareas se completen según el cronograma y dentro del presupuesto.

- Monitoreo Continuo: Durante la implementación, se lleva a cabo un monitoreo continuo para supervisar el progreso de las actividades. Este monitoreo permite identificar desviaciones respecto al plan original y realizar ajustes necesarios para mantener el proyecto en el camino correcto.
- Gestión de la Calidad: La gestión de la calidad es fundamental durante la implementación. Se deben aplicar estándares y procedimientos de control de calidad para asegurar que los resultados del proyecto cumplan con los requisitos y expectativas establecidos.

▪ **Monitoreo y evaluación**

- Monitoreo de Proceso: El monitoreo de proceso se centra en el seguimiento de las actividades y la gestión diaria del proyecto. Se utilizan informes de progreso, reuniones de seguimiento y visitas de campo para evaluar la ejecución de las tareas y resolver problemas en tiempo real.
- Evaluación de Resultados: La evaluación de resultados mide el impacto del proyecto en relación con los objetivos establecidos. Se utilizan métodos cualitativos y cuantitativos para evaluar los cambios en la comunidad y determinar la efectividad de las intervenciones. La evaluación puede ser formativa (durante la

implementación) o sumativa (al final del proyecto).

- Lecciones Aprendidas: La fase de monitoreo y evaluación también implica la recopilación de lecciones aprendidas. Esto incluye la documentación de éxitos y desafíos, así como recomendaciones para futuros proyectos. Este conocimiento es valioso para mejorar la gestión de proyectos sociales en el futuro.

- **Cierre y sostenibilidad**

- Conclusión de Actividades: La fase de cierre implica la finalización de todas las actividades del proyecto, asegurando que se hayan cumplido los objetivos y que todos los recursos se hayan utilizado adecuadamente. Se elaboran informes finales que resumen los logros y el impacto del proyecto.
- Transición y Entrega: Se establece un plan de transición para entregar las responsabilidades a las partes interesadas locales o a la comunidad, asegurando la continuidad de los beneficios del proyecto. Esta transición puede incluir la capacitación de personal local y la transferencia de conocimientos.
- Planificación de la Sostenibilidad: Para que un proyecto social sea exitoso a largo plazo, debe ser sostenible y, si es posible, escalable. La sostenibilidad se refiere a la capacidad del proyecto para mantener sus beneficios después de que la intervención haya finalizado. Esto puede lograrse a través de la capacitación y empoderamiento de la comunidad, la creación de alianzas estratégicas y la diversificación de fuentes de

financiamiento. La sostenibilidad a largo plazo del proyecto es un aspecto crucial. Se desarrollan mecanismos para garantizar que los beneficios del proyecto perduren en el tiempo. Esto puede incluir la creación de asociaciones con organizaciones locales, el establecimiento de fondos de mantenimiento y la promoción de la autosuficiencia comunitaria.

- Evaluación Final: Una evaluación final del proyecto revisa todos los aspectos del ciclo de vida del proyecto, desde la identificación hasta el cierre. Esta evaluación proporciona una visión integral del impacto del proyecto y ofrece recomendaciones para futuras iniciativas.

Sin embargo, la gestión de proyectos sociales enfrenta varios desafíos significativos que pueden afectar cada una de estas fases, como lo son:

Limitaciones financieras

Uno de los mayores desafíos en la gestión de proyectos sociales es la disponibilidad y gestión de recursos financieros. Las ONGs y otros actores del desarrollo a menudo dependen de donaciones y subvenciones, que pueden ser inestables y sujetas a cambios políticos y económicos.

- Diversificación de Fuentes de Financiamiento: Estrategias para diversificar las fuentes de financiamiento incluyen la colaboración con empresas privadas, la búsqueda de subvenciones internacionales y la implementación de programas de autofinanciamiento.
- Gestión Eficiente de Recursos: La implementación de sistemas de gestión financiera rigurosos y transparentes es crucial para

maximizar el uso de los recursos disponibles.

Complejidad social y cultural

La implementación de proyectos sociales en comunidades diversas implica enfrentar una variedad de complejidades sociales y culturales. Los gestores deben ser sensibles a las dinámicas locales, evitando imponer soluciones externas y, en cambio, trabajando en colaboración con la comunidad para desarrollar intervenciones culturalmente apropiadas.Según UCLG. (2021), "comprender y respetar las culturas locales es fundamental para el éxito de cualquier proyecto social, ya que promueve la aceptación y la participación activa de la comunidad".

Evaluación del impacto

Medir el impacto de los proyectos sociales puede ser complicado debido a la naturaleza cualitativa de muchos de sus objetivos. Sin embargo, es crucial para demostrar el valor del proyecto y asegurar el apoyo continuo de financiadores y otras partes interesadas. Métodos mixtos de evaluación, que combinan enfoques cualitativos y cuantitativos, pueden proporcionar una visión más completa del impacto del proyecto.

- Métodos Cualitativos: Entrevistas, grupos focales y estudios de caso.
- Métodos Cuantitativos: Encuestas, análisis estadísticos y comparación de indicadores antes y después de la intervención.

Para enfrentar estos desafíos, es esencial adoptar innovaciones en metodologías de intervención que mejoren la eficacia y sostenibilidad de los proyectos sociales, tales como:

Uso de tecnologías emergentes

La adopción de tecnologías emergentes ha transformado la forma en que se gestionan los proyectos sociales. Herramientas

digitales como plataformas de gestión de proyectos, aplicaciones móviles para la recolección de datos y sistemas de información geográfica (SIG) permiten una planificación y monitoreo más eficientes.Plataformas de Gestión de Proyectos: Herramientas como Trello, Asana y Microsoft Project facilitan la coordinación de actividades y el seguimiento del progreso.

- Aplicaciones Móviles: Uso de aplicaciones móviles para la recolección de datos en campo, permitiendo una evaluación en tiempo real.
- Sistemas de Información Geográfica (SIG): Integración de SIG para el análisis y visualización de datos geoespaciales, ayudando a identificar áreas de intervención y monitorear el impacto.

La integración de tecnologías emergentes en la gestión de proyectos sociales no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también aumenta la transparencia y la rendición de cuentas.

Innovación en metodologías de intervención

(Senge, 1990). Las metodologías innovadoras permiten a los gestores de proyectos abordar problemas complejos de manera más efectiva y eficiente. La innovación en las metodologías de intervención también juega un papel crucial en la efectividad de los proyectos sociales. Enfoques como el diseño centrado en el usuario, la teoría del cambio y la gestión ágil de proyectos han demostrado ser efectivos en la adaptación a contextos cambiantes y en la maximización del impacto.

- Diseño Centrado en el Usuario: Involucrar a los beneficiarios en el proceso de diseño para asegurar que las soluciones sean relevantes y sostenibles.
- Teoría del Cambio: Desarrollo de un marco lógico que

identifica los pasos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto y cómo cada actividad contribuye a estos.

- Gestión Ágil de Proyectos: Implementación de métodos ágiles que permiten una mayor flexibilidad y adaptación durante la ejecución del proyecto.

Capacitación de gestores de proyectos

La formación continua de los gestores de proyectos es esencial para enfrentar los desafíos complejos de la gestión de proyectos sociales. Esto incluye capacitación en áreas como la planificación estratégica, el monitoreo y evaluación, y la gestión financiera.

- Planificación Estratégica: Desarrollo de habilidades para la formulación de planes estratégicos y operativos.
- Monitoreo y Evaluación: Capacitación en metodologías de M&E para asegurar la calidad y efectividad de las intervenciones.
- Gestión Financiera: Formación en la administración de presupuestos y la elaboración de informes financieros.

Empoderamiento de beneficiarios

El empoderamiento de los beneficiarios es clave para la sostenibilidad de los proyectos sociales. Programas de capacitación que fortalezcan sus habilidades y conocimientos permiten a las comunidades mantener y expandir los beneficios del proyecto.

- Capacitación en Habilidades Técnicas: Formación en habilidades específicas que permitan a los beneficiarios mejorar sus ingresos y calidad de vida.

- Desarrollo de Liderazgo Comunitario: Programas que fomenten el liderazgo y la participación activa de los beneficiarios en la gestión del proyecto.

El empoderamiento de los beneficiarios no solo mejora la sostenibilidad de los proyectos, sino que también contribuye al desarrollo integral de la comunidad.

Políticas y marco legal

El cumplimiento de las regulaciones locales e internacionales es fundamental para la implementación exitosa de proyectos sociales. Los gestores de proyectos deben estar familiarizados con las leyes y normativas pertinentes y asegurar que todas las actividades del proyecto se realicen de acuerdo con ellas.

- Regulaciones Locales: Comprender y cumplir con las leyes y normativas locales que afectan la implementación del proyecto.
- Normativas Internacionales: Asegurar el cumplimiento de estándares internacionales, especialmente en proyectos financiados por donantes extranjeros.

Colaboración con el gobierno

Establecer relaciones de trabajo con las autoridades locales y nacionales puede facilitar la implementación del proyecto y asegurar su sostenibilidad. La colaboración con el gobierno puede incluir la coordinación de actividades, la obtención de permisos necesarios y la alineación con las políticas públicas.

Según Verdugo, L. et al. (2019)., "una colaboración efectiva con el gobierno y el cumplimiento de las regulaciones legales pueden facilitar el éxito de los proyectos sociales y garantizar su sostenibilidad a largo plazo".

Conclusiones

La gerencia de proyectos sociales es un campo dinámico y multifacético que requiere una combinación de habilidades técnicas, sensibilidad cultural y capacidad de adaptación.

En primer lugar, las habilidades técnicas son fundamentales para la gestión eficiente de proyectos sociales. Esto incluye competencias en planificación estratégica, gestión financiera, monitoreo y evaluación, y uso de tecnologías de la información. Los gestores deben ser capaces de desarrollar planes detallados, gestionar presupuestos y recursos de manera efectiva, y utilizar herramientas digitales para coordinar actividades y monitorear el progreso del proyecto

La sensibilidad cultural es igualmente crucial en la gestión de proyectos sociales. Los gestores deben entender y respetar las tradiciones, valores y dinámicas sociales de las comunidades beneficiarias. Esto implica trabajar estrechamente con los líderes comunitarios y miembros de la comunidad para garantizar que las intervenciones sean culturalmente apropiadas y bien recibidas.

UCLG. (2021) destaca que la comprensión y el respeto por las culturas locales no solo facilita la aceptación de los proyectos, sino que también impulsa una participación activa y significativa por parte de la comunidad, fortaleciendo su compromiso y sentido de pertenencia.

La capacidad de adaptación es otra habilidad esencial. Los contextos sociales son a menudo impredecibles y cambiantes, lo que requiere que los gestores sean flexibles y capaces de ajustar sus estrategias y planes según sea necesario. Esto incluye la habilidad para identificar y responder rápidamente a los desafíos y oportunidades emergentes, asegurando que el proyecto siga siendo relevante y efectivo a lo largo de su ciclo de vida. Según

Baca, N & Herrera, F(2016:12), la adaptabilidad en la gestión de proyectos sociales capacita a los gestores para enfrentar incertidumbres y responder a cambios de manera efectiva, asegurando la continuidad y el éxito sostenido de dichas iniciativas.

Los proyectos sociales bien gestionados pueden tener un impacto profundo y duradero en las comunidades.Primero, contribuyen al desarrollo sostenible, abordando las necesidades inmediatas de la comunidad mientras establecen las bases para beneficios a largo plazo. Esto puede incluir la mejora de la infraestructura, el fortalecimiento de la educación y la salud, y el empoderamiento económico, ya que un enfoque sostenible en los proyectos sociales asegura que los beneficios continúen mucho después de que la intervención inicial haya terminado.

Además, estos proyectos pueden ser instrumental en la reducción de la pobreza y la desigualdad. Al proporcionar recursos y oportunidades a las comunidades marginadas, los proyectos sociales ayudan a cerrar las brechas económicas y sociales, promoviendo una distribución más equitativa de los recursos y oportunidades. Según Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales (ICEFI). (2021)Los proyectos sociales enfocados en el empoderamiento económico y el acceso a servicios básicos desempeñan un papel fundamental en la reducción de la pobreza y la desigualdad, ya que promueven oportunidades equitativas y mejoran la calidad de vida de las comunidades más vulnerables.

La gerencia de proyectos sociales es una herramienta poderosa para el cambio positivo y el desarrollo comunitario sostenible, pero requiere una gestión cuidadosa y

adaptativa para enfrentar los desafíos y maximizar el impacto.Una gestión cuidadosa implica una planificación meticulosa, monitoreo continuo y una evaluación rigurosa. Los gestores deben ser detallistas en la planificación de cada etapa del proyecto, asegurando que todos los aspectos sean considerados y que se establezcan mecanismos claros para el monitoreo y evaluación.

Además, una gestión adaptativa es clave para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades emergentes. Esto incluye la flexibilidad para ajustar las estrategias y actividades según sea necesario, basándose en el Feedback continuo y el monitoreo de las condiciones cambiantes. La gestión adaptativa permite a los gestores responder de manera efectiva a los imprevistos y asegurar que el proyecto siga siendo relevante y efectivo.

Para optimizar la gestión de proyectos sociales, se recomienda:

- Adoptar Enfoques Participativos: Involucrar a la comunidad en todas las etapas del proyecto, desde la planificación hasta la evaluación final, para asegurar que las intervenciones sean relevantes y sostenibles.
- Fortalecer el Monitoreo y Evaluación: Implementar sistemas robustos de M&E que permitan la toma de decisiones informadas y la demostración de impacto.
- Promover la Sostenibilidad: Diseñar proyectos con un enfoque en la capacitación y empoderamiento de la comunidad, asegurando la continuidad de los beneficios.
- Fomentar Alianzas Estratégicas: Colaborar con otros actores del desarrollo para compartir recursos y

conocimientos, aumentando la efectividad y alcance de los proyectos.

Referencias Bibliográficas

Baca, N & Herrera, F. (2016). Proyectos sociales. Notas sobre su diseño y gestión en territorios rurales. Convergencia, 23(72), 69-87. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352016000300069&lng=es&tlng=es. [Consultado:2024, Junio01].

Balcázar, F. (2003). Investigación acción participativa (iap): Aspectos conceptuales y dificultades de implementación. Fundamentos en Humanidades, IV (7-8),59-77ISSN: 1515-4467. Disponible en:https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18400804.[Consultado:2024, Junio05].

Banco Mundial (2024) Pobreza: **Panorama general.** Disponible en: https://www.bancomundial.org/es/topic/poverty/overview. [Consultado: 2024, Mayo 31].

Catalán, M (2022) Discusiones sobre participación, comunidad(es) y territorio(s) desde el trabajo social para articular el desarrollo local Trabajo de investigación. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/361938726_Discusiones_sobre_participacion_comunidades_y_territorios_desde_el_trabajo_social_para_articular_el_desarrollo_local [Consultado: 2024, Mayo 29].

Chen, H. T. (1990). Theory-drivenevaluations. Newbury Park, CA: SAGEPublications.

Cunill-Grau, N., Fernández A, &Thezá. M (2013). La cuestión de la colaboración intersectorial y de la integralidad de las políticas sociales: lecciones derivadas del

caso del sistema de protección a la infancia en Chile. Polis (Santiago), 12(36), 289-314. Disponible en: https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682013000300013.[Consultado: 2024, Junio02].

Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales (ICEFI). (2021). Propuestas para promover el empoderamiento económico de las mujeres. Disponible:https://mail.icefi.org/sites/default/files/icefi_-_propuesta_para_promover_el_empoderamiento_economico_de_las_mujeres.pdf[Consultado:2024, Mayo 29].

Matteo, C. &Graterol, E. (2017)Proyectos sociales: metodología e implicaciones para la gerencia socialRevista Venezolana de Análisis de Coyuntura, vol. XXIII, núm. 2, pp. 161-185, 2017.

Mokate, K & Saavedra, J. (2006) Gerencia Social: Un Enfoque Integral para la Gestión de Políticas y Programas Departamento de Integración y Programas Regionales Instituto Interamericano para el Desarrollo Social 1350 New York Avenue, N.W.

Pasquetti, C. & Salas, C. (2016) Los sistemas de monitoreo y evaluación: hacia la mejora continua de la planificación estratégica y la gestión pública. Memorias de la IX Conferencia Internacional de la Red Latinoamericana y del Caribe de Monitoreo y Evaluación y del I Seminario Internacional de Seguimiento y Evaluación. Disponible en: http://dx.doi.org/10.18235/0006510 [Consultado: 2024, Junio 01].

PNUD (2018) Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo. Disponible en: www.undp.org/es [Consultado: 2024, Mayo 27].

Project Management Institute. (2017). A Guide tothe Project Management BodyofKnowledge (PMBOK® Guide) (6th ed.). Newtown Square, PA: Project Management Institute.

Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practiceofthe Learning Organization. New York: Doubleday.

UCLG. (2021). Cultura y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Disponible en: https://uclg.org/sites/default/files/cultura_ods.pdf [Consultado:2024, Junio01].

Verdugo, L., Ramírez, L., & Carrillo, T. (2019). La participación comunitaria como vía para el empoderamiento de encargadas del programa Comedores Comunitarios en Culiacán, México. Prospectiva, (28), 145-168. Disponible en: https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.8052 [Consultado:2024, Junio07].

EXPLORANDO LA INTELIGENCIA EMOCIONAL A TRAVÉS DE LA INTERSECCIÓN ENTRE GOLEMAN Y HEIDEGGER: UN ENFOQUE FILOSÓFICO-CIENTÍFICO

AUTORA:

SILVA, YASMELY

RESUMEN

Este estudio explora la inteligencia emocional desde una perspectiva innovadora, integrando los aportes de la psicología positiva, representada por Daniel Goleman, y la filosofía existencial de Martin Heidegger. A través de un análisis cualitativo de fuentes documentales, se examina cómo la fenomenología heideggeriana profundiza la comprensión de la inteligencia emocional como una experiencia humana integral y contextualizada; los resultados revelan que la inteligencia emocional trasciende las habilidades cognitivas y emocionales tradicionales, involucrando aspectos existenciales como la autoconciencia, la autenticidad y la relación con el mundo. Al integrar estos dos enfoques, se evidencia que la inteligencia emocional es un constructo dinámico y multifacético, influenciado por factores tanto internos como externos: esta investigación contribuye a enriquecer el campo de la inteligencia emocional, ofreciendo una visión más holística y significativa de esta capacidad humana fundamental. Los hallazgos obtenidos tienen implicaciones importantes para la educación, el desarrollo personal y el ámbito organizacional, al destacar la necesidad de cultivar una inteligencia emocional que vaya más allá de la simple gestión de emociones.

Descriptores: Fenomenología, Inteligencia Emocional, Autenticidad, Autorregulación, Existencialdad.

ABSTRACT

This study explores emotional intelligence from an innovative perspective, integrating the contributions of positive psychology, represented by Daniel Goleman, and the existential philosophy of Martin Heidegger. Through a qualitative analysis of documentary sources, we examine how Heideggerian phenomenology deepens the understanding of emotional intelligence as a comprehensive and contextualized human experience; The results reveal that emotional intelligence transcends traditional cognitive and emotional skills, involving existential aspects such as self-awareness, authenticity and relationship with the world. By integrating these two approaches, it is evident that emotional intelligence is a dynamic and multifaceted construct, influenced by both internal and external factors: this research contributes to enriching the field of emotional intelligence, offering a more holistic and significant vision of this human capacity. fundamental. The findings obtained have important implications for education, personal development and the organizational field, by highlighting the need to cultivate emotional intelligence that goes beyond the simple management of emotions.

Descriptors: Phenomenology, Emotional Intelligence, Authenticity, Self-regulation, Existentiality.

Introducción:

En su obra "Ser y Tiempo", Heidegger(1926), se centra en la existencia humana (Dasein) y cómo esta se manifiesta a través de la experiencia del ser en el mundo, para Heidegger, las emociones (o estados de ánimo) son fundamentales para entender cómo nos relacionamos con nuestra existencia y el entorno; las emociones no son meras reacciones, sino que revelan nuestro ser en el mundo y nuestra relación con el: "La disposición afectiva es un modo existencial fundamental como el Dasein es su ahí." Heidegger (1926:página 143).

Por su parte Goleman 1995, en su libro "Inteligencia Emocional"en su prefacio, al explicar el desafío de Aristóteles, aborda las emociones desde una perspectiva psicológica y práctica, define la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones y las de los demás: Goleman enfatiza la importancia de las emociones en la toma de decisiones, la empatía y las relaciones interpersonales.

En la búsqueda de comprender y desarrollar la inteligencia emocional, nos adentramos en un fascinante territorio donde convergen la filosofía de Martin Heidegger y la teoría de Daniel Goleman: ambos enfoques, aparentemente divergentes en sus raíces, ofrecen perspectivas complementarias para explorar la complejidad de las emociones humanas y su impacto en nuestra vida cotidiana; en este estudio, se pretende indagar en la intersección entre estas dos corrientes de pensamiento, con el objetivo de profundizar en nuestra comprensión de la inteligencia emocional desde una perspectiva filosófico-científica. ¿Cómo se entrelazan los conceptos heideggerianos de autenticidad y existencialidad con las habilidades emocionales propuestas por Goleman? ¿Qué revelaciones pueden surgir al explorar esta convergencia? A través de este

análisis, se busca desentrañar las complejidades de la inteligencia emocional desde una mirada interdisciplinaria que nos permita enriquecer nuestra comprensión y práctica de esta importante dimensión de la experiencia humana.

Al mismo tiempo la intersección entre la inteligencia emocional de Daniel Goleman y la filosofía de Martin Heidegger ofrece un enfoque único que combina aspectos científicos y filosóficos. Este análisis se centra en cómo ambas perspectivas pueden complementarse para entender mejor la experiencia humana, especialmente en contextos educativos y éticos.

Metodología:

El presente estudio se inscribe en el marco de una investigación documental de carácter cualitativo, la metodología documental se seleccionó debido a que permitió realizar una revisión exhaustiva y crítica de las obras de Martin Heidegger, particularmente "Ser y Tiempo", y de Daniel Goleman, especificamente "Inteligencia Emocional", esta revisión teórica se complementó con un análisis comparativo de ambas perspectivas, con el objetivo de establecer puentes conceptuales y explorar las posibles implicaciones de integrar estos enfoques en el estudio de la inteligencia emocional en el contexto organizacional.

Las fuentes primarias de esta investigación fueron las obras mencionadas anteriormente, se realizó una lectura detallada y crítica de ambos textos, prestando especial atención a los conceptos clave relacionados con la experiencia humana, la conciencia, la emoción y la inteligencia, el análisis de las fuentes se llevó a cabo mediante un proceso de codificación y categorización inductivo; se identificaron los conceptos clave en cada una de las obras y se establecieron

relaciones entre ellos:posteriormente, se realizó una comparación sistemática de los conceptos y teorías de Heidegger y Goleman, buscando puntos de convergencia y divergencia.

Los procedimientos a seguir para el análisis fueron los siguientes:

·Lectura **exhaustiva:** Se realizó una lectura detallada de las obras seleccionadas, subrayando los pasajes relevantes para el tema de investigación.

· Codificación**:** Se identificaron y codificaron los conceptos clave relacionados con la experiencia emocional, la autenticidad, la inteligencia emocional y la relación del individuo con el mundo, tanto en Heidegger como en Goleman.

· Comparación **y contraste:** Se compararon los conceptos clave de ambas teorías, identificando similitudes.

· Análisis **temático:** Se organizaron los datos codificados en temas específicos, como la relación entre la autenticidad y la autoconciencia emocional, existencialismo y empatía, autenticidad y Autorregulación emocional.

· Síntesis**:** Se integraron los hallazgos del análisis para construir un marco conceptual que permitiera una comprensión más profunda de la inteligencia emocional desde una perspectiva filosófico-científica.

Resultados:

La autenticidad y la existencialidad están intrínsecamente ligadas a las habilidades emocionales, para vivir de manera auténtica y significativa, es esencial desarrollar competencias emocionales que faciliten el autoconocimiento, la expresión emocional y la empatía. juntas, estas dimensiones enriquecen nuestra experiencia humana, permitiéndonos navegar por la complejidad de la vida con mayor claridad y conexión: en este sentido los conceptos heideggerianos de autenticidad y existencialismo

pueden entrelazarse con las habilidades propuestas por Goleman en el marco de la inteligencia emocional de la siguiente manera:

1. Autenticidad y autoconciencia: Heidegger enfatiza la importancia de la autenticidad, es decir, vivir de acuerdo con nuestra propia naturaleza y valores, es decir una elección de vida que este en consonancia con su ser más profundo, contemplados en todos sus conceptos claves como son el cuidado, la muerte, la caída y las relaciones con los demás: esta noción se relaciona con la autoconciencia, una de las habilidades fundamentales de la inteligencia emocional,"la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo" Goleman(1995:página 42), de este modo, la autoconciencia entonces, implica reconocer y comprender nuestras propias emociones, motivaciones y valores, tomando decisiones alineadas con nuestros valores y objetivos a largo plazo, lo que se alinea con la idea heideggeriana de la autenticidad.

2. Existencialismo y empatía: El existencialismo heideggeriano, nos invita a reconocer la singularidad y la existencia única de cada individuo;"ese fenómeno, llamado, de manera no precisamente feliz, "empatía", "endopatía", debería, en cierto modo por primera vez, tender ontológicamente el puente desde el propio sujeto, dado primeramente solo, hacia el otro sujeto, que empezaría por estar enteramente cerrado"Heidegger (1926:

página126); esta perspectiva puede ser vinculada a la habilidad de empatía propuesta por Goleman, que consiste en comprender y resonar con las emociones y perspectivas de los demás, al reconocer la singularidad existencial de cada persona, podemos desarrollar una empatía más profunda y auténtica, aunado a este concepto, se puede hacer referencia a otro de gran relevancia como son el concepto de cuidado, el cual implica para Heidegger la relación autentica con el mundo y con los demás.

La integración de estos conceptos puede enriquecer nuestra comprensión de la inteligencia emocional al considerar no solo las habilidades individuales para gestionar emociones, sino también las dimensiones existenciales y éticas que influyen en nuestras relaciones con nosotros mismos y con los demás, haciendo énfasis en el manejo practico de las emociones como una reflexión profunda sobre nuestra existencia y nuestro lugar en el mundo.

3. Autenticidad y auto regulación emocional: Heidegger aboga por la autenticidad como un medio para vivir una vida plena y significativa, tomar decisiones libres y responsables cuidando así de sí mismo y de los demás a través del respeto y la empatía; en este sentido, el concepto heideggeriano se relaciona con la habilidad de auto regulación emocional propuesta por Goleman, que implica gestionar adecuadamente nuestras emociones para lograr un equilibrio emocional y una toma de decisiones consciente; la auto regulación emocional desde esta perspectiva no implica reprimir

o negar nuestras emociones, sino más bien comprenderlas y canalizarlas de manera auténtica y coherente con nuestro ser para actuar en concordancia con la demanda emocional de los otros desde el cuidado y el autocuidado.

Por lo antes expuesto, los conceptos heideggerianos de autenticidad y existencialismo pueden entrelazarse con las habilidades propuestas por Goleman en la inteligencia emocional al enfatizar la importancia de la autoconciencia, la empatía y la regulación emocional como componentes esenciales para una vida auténtica y significativa: esta intersección entre la filosofía existencialista y la psicología de la inteligencia emocional ofrece un marco enriquecedor para comprender y cultivar nuestras capacidades emocionales desde una perspectiva más profunda y reflexiva.

En este orden de ideas, al explorar la convergencia entre los conceptos heideggerianos de autenticidad y existencialismo con las habilidades propuestas por Goleman en la inteligencia emocional, pueden surgir varias revelaciones significativas:

1. Conexión entre filosofía y psicología: Al relacionar la filosofía existencialista de Heidegger con la psicología de la inteligencia emocional de Goleman, se revela una conexión profunda entre la reflexión filosófica sobre la existencia humana y el estudio científico de las emociones y el comportamiento; esta integración puede enriquecer nuestra comprensión de la naturaleza humana y ofrecer un marco más completo para abordar cuestiones relacionadas con la autenticidad, la identidad y el bienestar emocional.

2. Importancia de la autoconciencia y la autenticidad: Al explorar cómo la autenticidad heideggeriana se relaciona con la autoconciencia en el contexto de la inteligencia emocional, se revela la importancia fundamental de conocerse a uno mismo y vivir de acuerdo con nuestros valores y creencias más profundos; esta reflexión puede llevarnos a cuestionar nuestras motivaciones, acciones y relaciones, y a buscar una mayor coherencia entre lo que pensamos, sentimos y hacemos.

3. Énfasis en la empatía y la singularidad: La conexión entre el existencialismo heideggeriano y la habilidad de empatía propuesta por Goleman resalta la importancia de reconocer la singularidad y la humanidad de los demás; al comprender la existencia única de cada individuo y resonar con sus emociones y experiencias, podemos cultivar una mayor empatía y compasión hacia los demás, lo que puede fortalecer nuestras relaciones interpersonales y nuestra capacidad para conectarnos con los demás de manera más auténtica.

4. Integración de la regulación emocional y la autenticidad: Al explorar cómo el concepto heideggeriano de autenticidad se relaciona con la habilidad de regulación emocional propuesta por Goleman, se revela la importancia de gestionar nuestras emociones de manera consciente y coherente con nuestro ser auténtico; esta integración nos invita a explorar cómo podemos expresar nuestras emociones de manera auténtica y constructiva, sin reprimir ni negar nuestra experiencia emocional, sino

más bien integrándola en nuestra vida de manera significativa.

Al explorar la convergencia entre la filosofía existencialista de Heidegger y la psicología de la inteligencia emocional de Goleman, podemos obtener nuevas perspectivas sobre cómo cultivar una vida auténtica, significativa y emocionalmente equilibrada; esta exploración puede inspirarnos a reflexionar más profundamente sobre nuestras emociones, relaciones y valores, y a buscar una mayor coherencia entre nuestra vida interior y exterior.

La inteligencia emocional, vista desde una perspectiva interdisciplinaria que integra la filosofía existencialista de Heidegger y la psicología de Goleman, revela una complejidad fascinante que abarca aspectos filosóficos, psicológicos y prácticos; al analizar la inteligencia emocional desde esta mirada interdisciplinaria, podemos identificar varios aspectos complejos:

1. Naturaleza dual de la inteligencia emocional: La inteligencia emocional implica tanto el conocimiento y comprensión de las propias emociones y las de los demás, como la capacidad para gestionar y regular esas emociones de manera efectiva; desde la perspectiva heideggeriana, esto puede verse como la integración de la autoconciencia y la autenticidad en la experiencia emocional, lo que implica un profundo autoconocimiento y una coherencia entre lo que se siente y lo que se hace.

2. Relación entre emociones y autenticidad: La autenticidad, en el sentido heideggeriano, se relaciona con la capacidad de vivir de acuerdo con nuestros valores y creencias más profundos, desde esta perspectiva, la inteligencia emocional implica reconocer y expresar nuestras

emociones de manera auténtica, sin reprimir ni negar nuestra experiencia emocional; esto puede ser especialmente complejo en situaciones en las que nuestras emociones pueden entrar en conflicto con nuestras creencias o valores, lo que requiere un equilibrio delicado entre la expresión emocional y la integridad personal.

3. Interacción social y empatía: La inteligencia emocional también implica la capacidad de relacionarse de manera empática con los demás, lo que implica reconocer y resonar con las emociones y experiencias de los demás; desde la perspectiva existencialista, esto puede verse como un reconocimiento de la singularidad y humanidad de cada individuo, lo que implica una apertura y sensibilidad hacia las experiencias emocionales de los demás, esta interacción social compleja requiere un equilibrio entre la autoconciencia, la autenticidad y la empatía para establecer relaciones genuinas y significativas como seres que coexisten en el mundo.

4. Regulación emocional y coherencia interna: La regulación emocional, una habilidad clave en la inteligencia emocional, implica gestionar nuestras emociones de manera consciente y constructiva; desde la perspectiva heideggeriana, esto implica una coherencia interna entre nuestras emociones, pensamientos y acciones, lo que puede ser un desafío complejo en un mundo lleno de estímulos emocionales contradictorios, la capacidad de regular nuestras emociones de manera auténtica y coherente con nuestro ser

auténtico requiere una profunda reflexión sobre nuestras motivaciones, valores y creencias.

En este sentido, al analizar la inteligencia emocional desde una mirada interdisciplinaria que integra la filosofía existencialista de Heidegger y la psicología de Goleman, podemos apreciar la complejidad y profundidad de esta habilidad humana fundamental; esta exploración nos invita a reflexionar sobre cómo podemos cultivar una vida emocionalmente equilibrada, auténtica y significativa, integrando aspectos filosóficos, psicológicos y prácticos en nuestro camino hacia una mayor comprensión de nosotros mismos y de los demás.

Al abordar la interdisciplinariedad entre las ideas de Daniel Goleman sobre la inteligencia emocional y la filosofía de Martin Heidegger puede ser muy relevante para un estudio doctoral sobre la inteligencia en la gerencia por varias razones:

1. Enriquecimiento Conceptual: La inteligencia emocional, según Goleman, se centra en la capacidad de reconocer, entender y gestionar las emociones propias y ajenas, lo cual es fundamental en el ámbito gerencial; por otro lado, Heidegger se centra en la comprensión del ser y la existencia, lo que puede aportar una perspectiva más profunda sobre cómo los líderes comprenden su entorno y a sí mismos.
2. Perspectivas Complementarias: Goleman ofrece un enfoque práctico y psicológico, mientras que Heidegger proporciona un marco filosófico que puede ayudar a entender las implicaciones ontológicas de la toma de decisiones en la gerencia; esta combinación puede ofrecer una visión más holística de la inteligencia necesaria en el liderazgo.

3. La filosofía de Heidegger, con su énfasis en el contexto y la temporalidad, ofrece una perspectiva valiosa para el desarrollo del liderazgo consciente; al comprender que las situaciones de liderazgo se desarrollan en un contexto histórico y cultural específico, los líderes pueden adoptar una visión más holística y menos determinista: la noción de tiempo como algo que se vive en el presente, más que como una sucesión de instantes, invita a los líderes a cultivar una mayor presencia y a responder de manera más adecuada a las demandas del momento. Esta perspectiva temporal puede ayudar a los líderes a tomar decisiones más informadas y a construir relaciones más duraderas.

4. Innovación en Estrategias Gerenciales:La integración de Heidegger y Goleman permite desarrollar estrategias que fomenten una cultura organizacional más humana y sostenible; al considerar tanto la dimensión emocional como la existencial del liderazgo, las organizaciones pueden crear entornos de trabajo donde los empleados se sientan valorados y motivados a alcanzar su máximo potencial: esta nueva perspectiva puede conducir a la creación de culturas organizacionales que promuevan la innovación, la colaboración y la adaptación al cambio

5. Investigación Interdisciplinaria: Este enfoque puede abrir nuevas líneas de investigación que exploren cómo la filosofía puede informar prácticas gerenciales y viceversa, contribuyendo al desarrollo de teorías más robustas en el campo de la administración; la integración de perspectivas filosóficas y gerenciales puede conducir a la creación de un nuevo paradigma de

liderazgo que trascienda los modelos tradicionales basados únicamente en la eficiencia y la rentabilidad, y que considere también la dimensión humana y ética de las organizaciones

6. Ética y Responsabilidad: La filosofía de Heidegger enfatiza la importancia del contexto y de nuestras relaciones con los demás, al comprender que somos seres-en-el-mundo, los gerentes pueden reconocer que sus decisiones tienen un impacto en los demás y en el entorno; esta perspectiva puede ayudar a los gerentes a tomar decisiones más justas y equitativas, promoviendo un clima laboral más saludable y colaborativo: comprender estas dimensiones puede enriquecer el análisis ético en la gerencia, fomentando una mayor sensibilidad hacia las necesidades y preocupaciones de los demás

Desde esta visión, la interdisciplinariedad entre Goleman y Heidegger puede ofrecer un enfoque innovador y enriquecedor para entender la inteligencia en la gerencia, promoviendo un liderazgo más integral y consciente, al combinar la inteligencia emocional con la filosofía existencial, se puede desarrollar un modelo de liderazgo que coloque a las personas en el centro de las organizaciones; esta perspectiva humanista permite a los líderes crear entornos de trabajo más saludables y colaborativos, donde los empleados se sientan valorados y motivados a alcanzar su máximo potencial.

Ahora bien, la combinación de las ideas Heideggerianas y de Goleman pueden dar como resultado un enfoque interdisciplinario más humano y efectivo en contextos éticos y de la gerencia educativa, ya que Goleman sostiene que los líderes efectivos tienen un alto nivel de inteligencia emocional, lo cual les permite manejar sus propias emociones y las de los demás de

manera eficaz; esto es crucial en la gerencia educativa, ya que los líderes deben manejar conflictos, motivar al personal y crear un ambiente positivo, integrar la inteligencia emocional en la formación de los líderes educativos puede aumentar la empatía, la comunicación y la capacidad de resolución de problemas.

Asimismo, Heidegger nos invita a vivir de manera auténtica y a encontrar propósito en nuestras acciones en el mundo que nos rodea, en la gerencia educativa, esto puede traducirse en líderes que no solo buscan cumplir con los objetivos institucionales, sino que también buscan un significado más profundo en su labor, un líder educativo auténtico se enfoca en el bienestar y el desarrollo integral de los estudiantes y el personal, fomentando una cultura organizacional basada en valores y propósito; en este sentido, la perspectiva ética de Heidegger, junto con la inteligencia emocional de Goleman, puede guiar a los líderes educativos a tomar decisiones más conscientes y responsables, la capacidad de reconocer y gestionar emociones, combinada con una reflexión profunda sobre el ser y su propósito en el mundo, puede ayudar a los líderes a considerar el impacto de sus decisiones en todos los miembros de la comunidad educativa y en un entorno más amplio

En tal sentido, la autenticidad y el manejo emocional también pueden fomentar un clima de innovación, los líderes que comprenden y valoran las emociones de su equipo están mejor equipados para promover un pensamiento crítico y creativo, alentando la exploración y la implementación de nuevas ideas y métodos en la educación; en conjunto, la integración de la inteligencia emocional y la filosofía de Heidegger en la gerencia educativa puede transformar la manera en que se lideran las instituciones educativas, promoviendo una gestión más humana, ética y efectiva que

beneficia a toda la comunidad educativa.

Consideraciones Finales.

A pesar de sus diferencias contextuales, hay una notable convergencia entre Heidegger y Goleman en cuanto a la importancia de las emociones en la experiencia humana, ambos reconocen que las emociones son fundamentales para nuestra relación con el mundo y con los demás, aunque sus enfoques varían en términos de profundidad filosófica versus aplicación práctica: mientras Heidegger se centra en la existencia y autenticidad, Goleman ofrece herramientas concretas para gestionar las emociones en la vida cotidiana; Juntas, estas perspectivas enriquecen nuestra comprensión de la naturaleza emocional humana.

De esta manera, los conceptos de autenticidad y existencialidad están profundamente interrelacionados con las habilidades emocionales, ya que ambos influyen en cómo nos entendemos a nosotros mismos y cómo nos relacionamos con los demás: la autenticidad, entendida como la capacidad de ser uno mismo de manera genuina, requiere de una profunda autoconciencia emocional. Al comprender nuestras propias emociones y motivaciones, podemos actuar de manera más auténtica en nuestras relaciones;asimismo, la existencialidad, al destacar la importancia de nuestra experiencia vivida, nos invita a desarrollar una mayor empatía hacia los demás, al reconocer que todos compartimos una condición humana común.

En otras palabras, los conceptos de **autenticidad y la existencialidad, conforman un tejido complejo que define nuestra experiencia humana, la búsqueda de un sentido en la vida, inherente a nuestra vivencia; la cual se ve enriquecida por la capacidad de reconocer y expresar nuestras emociones de manera genuina: la autenticidad, a su vez, requiere de una profunda**

autoconciencia emocional para poder ser fieles a nosotros mismos, al comprender nuestras motivaciones más profundas y al conectar con nuestras experiencias vividas, desarrollamos una mayor empatía hacia los demás, reconociendo nuestra condición humana compartida, esta interrelación entre autenticidad, existencialidad y habilidades emocionales nos permite construir relaciones más significativas, vivir una vida más plena y alcanzar un mayor bienestar psicológico.

Es importante destacar que la integración de la filosofía de Martin Heidegger y la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman, ofrecen una perspectiva enriquecedora que puede ayudar a crear un entorno educativo donde el aprendizaje fundamental sea la habilidad para reconocer y gestionar de manera efectiva las emociones, desarrollando una comprensión más profunda de sí mismos y de su entorno; destacando la importancia de vivir de manera autentica y emocionalmente inteligentes, lo que permitirá una preparación para enfrentar los desafíos de la vida con resiliencia, así como una convivencia en sociedad con empatía y habilidades sociales sólidas.

De este modo,La convergencia entre la filosofía existencial de Heidegger y la psicología positiva de Goleman ofrece un marco teórico innovador para la gerencia educativa, transformando las instituciones escolares en espacios donde el desarrollo integral del individuo es prioritario, al integrar la comprensión profunda de sí mismo, característica de la filosofía existencial, con las habilidades emocionales propuestas por Goleman, los líderes educativos pueden fomentar un ambiente de aprendizaje donde los estudiantes se sientan valorados, motivados y preparados para enfrentar los desafíos de la vida; esta sinergia permite cultivar la empatía, la autoconciencia y la resiliencia en los estudiantes, fortaleciendo sus

relaciones interpersonales y promoviendo una convivencia más armoniosa: los docentes, capacitados en inteligencia emocional, actúan como modelos a seguir, creando un clima de aula seguro y respetuoso donde se fomenta la creatividad y la resolución de conflictos.

Al diseñar currículos que integren actividades experienciales y fomentar la participación activa de los estudiantes, las instituciones educativas se convierten en comunidades de aprendizaje donde el bienestar emocional y el desarrollo integral son pilares fundamentales; esta visión holística de la educación no solo prepara a los estudiantes para el éxito académico, sino que también los capacita para ser ciudadanos responsables y comprometidos con el bienestar de la sociedad.

Por consiguiente, La integración de la filosofía existencial de Heidegger y la teoría de la inteligencia emocional de Goleman revoluciona el paradigma educativo, posicionando al ser humano como centro del proceso de aprendizaje, al fusionar la comprensión profunda de sí mismo, característica de la filosofía existencial, con las habilidades emocionales propuestas por Goleman, se crea un entorno educativo que fomenta el desarrollo integral del individuo: Los estudiantes, al ser conscientes de sus emociones y motivaciones, desarrollan una mayor capacidad para tomar decisiones informadas y afrontar los desafíos de la vida con resiliencia.

Asimismo, la empatía y las habilidades sociales, cultivadas a través de la inteligencia emocional, fortalecen las relaciones interpersonales y promueven una convivencia más armoniosa en los entornos laborales; en el ámbito de la gerencia educativa, esta capacidad resulta fundamental para crear un clima de confianza y colaboración, esencial para el desarrollo integral de los estudiantes, al integrar los aportes de Goleman y

Heidegger, podemos comprender que la inteligencia emocional no solo implica la gestión de las emociones propias y ajenas, sino también la capacidad de establecer relaciones auténticas y significativas basadas en el cuidado mutuo: de esta manera, los líderes educativos pueden fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad, la inclusión y el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa.

Referencias Bibliográficas:

Goleman, D. (1995). ***La inteligencia emocional***. Edición Digital. Disponible en: http://LeLibros.org/

M. Heidegger: (1926). ***Ser y tiempo***.(traducción, prólogo y notas de Jorge Eduardo Rivera C.) Edición digital de: http://www.philosophia.cl

LA TEORIA FUNDAMENTADA DESDE LA VISION DE STRAUSS Y CORBIN, COMO MÉTODO DE INVESTIGACION EN TESIS DOCTORALES

AUTORA:

VELAZQUE G. MARÍA DE JESÚS

RESUMEN

El presente artículo tiene como propósito general abordar, la Teoría Fundamentada desde la visión de Strauss y Corbin (2002), como una metodología de investigación en tesis Doctorales, que se enfoca en la generación de teoría a partir de los datos recopilados, en lugar de probar teorías preexistentes. Esta investigación se llevó a cabo dentro del paradigma cualitativo. Se adoptó un enfoque pos-positivista influenciado por Edmundo Husserl, con un enfoque analítico documental. Como herramienta metodológica se creó un mapa mental que guio el proceso investigativo y permitió llegar a conclusiones significativas. Esta aproximación se centra en descubrir patrones, categorías y conceptos emergentes en los datos, para desarrollar una comprensión más profunda de los fenómenos estudiados. Por consiguiente propone, un proceso de análisis donde implica una continua comprensión de datos recopilados para identificar similitudes, diferencias y conexiones entre ellos. Se utilizan técnicas como la codificación abierta y axial, codificación selectiva, para organizar y relacionar la información de manera sistemática y el muestreo teórico. Además, se presenta especial atención a la saturación de los datos, es decir, recolectar información hasta que no surjan nuevos temas o conceptos. Es aquí donde se va a escribir la teoría que emergió de los datos para defender la conformación de la tesis Doctoral.

Descriptores: Teoría Fundamentada, categorías, codificación, saturación.

ABSTRACT

The general purpose of this articles is to addres Grounded theory from the vision of Strauss and Corbin's (2002),as a research methodology in Doctotal theses. Which focuses on generating theory from collected data, rather than testing pre- existing theories. This research was carried out within the qualitative paradigm. A post-positivist approach influenced by Edmund Husserl was adopted, with a documentary analytical approach As a methodological tool, a mental map was created that guided the research process and allowed significant conclusions to be reached. This approach focuses on discovering patterns, categories and emerging concepts in the data, to develop a deeper understanding of the phenomena studied. Therefore, it proposes an analysis process that involves a continuous understanding of collected of collected data to identify similarities, differences and connections between them. Techniques such as open and axial coding, selective coding, to organize and relate information systematically, and theoretical sampling are used. In addition, special attention is paid to data saturation, that is, to collecting information until no new themes or concepts emerge. This is where the theory that emerged from the data will be written to defend the formation of the doctoral thesis.

Descriptors: Grounded theory, categories, coding, saturation.

Introducción

Este artículo tiene como finalidad introducirnos en el análisis de datos cualitativos de la Teoría Fundamentada desde la corriente de Strauss y Corbin 2002, además de reflexionar sobre la mencionada metodología de investigación. Es importante mencionar, la Teoría Fundamentada es una forma de investigación cualitativa, la cual se caracteriza por situar al investigador en la recolección de los datos e interpretarlos, y de esos datos emerge la teoría. Los diseños de investigación cualitativa suelen ser más flexibles, se utilizan cuando se necesita lograr un conocimiento holístico y profundo sobre un determinado fenómeno y se le ha asociado con encontrar aspectos relevantes o novedosos que luego pueden ser medidos.

La investigación cualitativa es muy diversa, se le ha asociado con el descubrimiento de nuevos fenómenos poco conocidos y ese es el propósito de este artículo, relacionar la Teoría Fundamentada a temas de investigación doctorales por ejemplo, la Gerencia Financiera de las empresas de Producción Social en las Universidades Politécnicas Territoriales. En este sentido, se pretende un acercamiento sobre este método para abordar a la Gerencia Financiera, por lo que se va a requerir la plena integración de los análisis de la acción financiera en las Empresas de Productivas Social en las Universidades Politécnicas Territoriales, con base al conocimiento mismo que poseen los diversos actores sociales, y que se resuma en una de las tesis fundamentales por Strauss y Corbin (2002).

Por otra parte, el propósito de este artículo consiste en desarrollar un acercamiento a la Teoría Fundamentada como propuesta para el abordaje de la metodología y su aplicación en tesis doctorales. De esto surge las siguientes interrogantes: ¿Cómo desarrollar un acercamiento a la Teoría Fundamentada desde la visión de

Strauss y Corbin (2002), para ser aplicada su metodología en tesis doctorales? Su desarrollo daría respuesta, por ejemplo a esta otra interrogante. ¿Cómo desarrollar un acercamiento a la Teoría Fundamentada como propuesta para generar teoría sobré la gerencia financiera de las Empresas de Producción Social en las Universidades Politécnicas Territoriales?

Marco teórico conceptual.

Antecedentes y precursores de la teoría fundamentada.

Strauss y Corbin (2002:18), señalan, la "metodología, conocida como Teoría Fundamentada(TF), la cual fue diseñada originalmente por los sociólogos, Barney Glaser y Anselm Strauss (Glaser, 1978, 1992; Glaser y Strauss,1967; Strauss,1987), hacen la acotación que todos provenían de una tradición filosófica einvestigativa diferente, pero su contribuciones fue igualmente Importantes.

Por su parte, Barner Glaser, aunque provenían de una tradición sociológica muy diferente, sin embargo, compartían algunas características, lo que sin duda les permitió trabajar en conjunto. Glaser, obtuvo su posgrado en la Universidad de Columbia y su pensamiento sobre la investigación fueinfluido por Paul Lazarsfeld, conocido como innovador de los métodoscuantitativos.Más tarde, mientras hacía análisis cualitativos, Glaservio la necesidad especial de establecer comparaciones entre los datospara identificar, construir y relacionar conceptos. La tradición de la Universidad deColumbia también hacía énfasis en la investigación empírica en conjunción con la construcción de teoría. Las tradiciones, tanto de la Universidad de Chicago como de Columbia, apuntaban a producir una investigación útil para el público en general y el profesional.

Con respecto a Anselm Strauss (1916-1996), sus principales actividades docentes e investigativas estuvieron relacionadas con la sociología de la salud y la enfermedad, el trabajo y las profesiones. Su enfoque para investigar era cualitativo, con el propósito de construir teoría.Strauss recibió su posgrado en la Universidad de Chicago,que tenía una larga historia y fuerte tradición en investigacióncualitativa. Durante sus estudios, recibió una enorme influencia de losescritos interaccionistas y pragmatistas. Su pensamiento lo inspiraronhombres tales como Park (1967), Thomas (1966), Dewey (1922), Mead(1934), Hughes (1971) y Blume (1969).

En este mismo orden de ideas, la primera edición de Las bases de la investigación cualitativaStrauss y Corbin, (1990) surgió de una colaboración diferente, la que se dio entre los mencionados autores, siendo el perfil académico deJuliet Corbin, Magíster en enfermería, Doctora en enfermería. Enfermera de familias e Instructora clínica en enfermería de salud comunitaria en la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de San José. Coautora (con Anselm Strauss) de la primera edición de Basics of qualitative research (1990), Unending work and care (1988) y Shaping a new health care system (1988) y coeditora, también con Strauss, de Grounded theory in practice (1997). Sus intereses investigativos, docentes, presentaciones y publicaciones se han realizado en las áreas de la metodología cualitativa, las enfermedades crónicas, sociología del trabajo y de las profesiones. Los autores Strauss y Corbin (2002:19) afirman:

> Aunque muchas de las partes esenciales del método de la teoría fundamentada original se mantuvieron, existen algunas

> diferencias.Éstas no eran intencionales sino que simplemente se desarrollaron a medida que Strauss continuaba conduciendo, enseñando y analizando la metodología de la investigación con colegas y estudiantes. La metodología y los procedimientos descritos en este libro reflejan el enfoque de Strauss con respecto a la investigación.

Los autores aclaran que muchas de las partes esenciales del método de la Teoría Fundamentada original se mantuvieron, pero existen algunas diferencias, sin embargo lo plasmado en su último libro reflejan las perspectiva de Strauss y su conexión con la investigación.

Epistemología de la Teoría Fundamentada.

Si analizamos etimológicamente las palabras "Teoría fundamentada"

> Se descompone en Teoría, según la definición de la Real Academia Española, "Theorein es el verbo griego de donde derivó la palabra theoria de hondas resonancias para el desarrollo del conocimiento. Este verbo significa la acción inmediata de ver u observar, pero al ser entendido como un movimiento mental se transfiguró en un acto de contemplación".

Por otra parte, en cuanto al significado de fundamentada, la Real Academia Española lo define como: "establecer, asegurar o hacer firme una cosa. Partir de una serie de principios iniciales para

elaborar, establecer o crear algo".La Teoría fundamentada desarrollada por Glaser y Strauss, es un enfoque metodológico utilizado en la investigación cualitativa, esta teoría tiene como objetivo generar teorías inductivas a partir de los datos recopilados durante el proceso de investigación, se centra en comprender fenómenos sociales desde la perspectiva de los participantes y en ir construyendo teorías a medida que recopilan y analizan los datos. Mantiene una orientación libre de prejuicios y preconceptos, produce el conocimiento que radica en los datos y emerge de ellos. Hace énfasis en no llevar al campo de estudio los preconceptos debido a que pueden contaminar la información y por ende perturba una visión clara del objeto en estudio.

Glaser, citado por Strauss y Corbín, (2002:18), aborda la "Teoría Fundamentada para generar conceptualizaciones sobre patrones sociales emergentes en la investigación." Además, considera que la teoría fundamentada es una herramienta para despertar la creatividad del investigador en interpretar el fenómeno en estudio. Para Strauss y Corbin (2002:21): La Teoría Fundamentada

> Se refieren a una teoría derivada de datos recopilados de manera sistemática y analizada por medio de un proceso de investigación. En este método, la recolección de datos, el análisis y la teoría que surgirá de ellos guardan estrecha relación entre sí.

En dos palabras la teoría fundamentada, es una herramienta para que el investigador establezca un acto de comprensión de los datos para crear algo, en este caso específico, crear teoría sobre un fenómeno en estudio, libre de preconceptos.

Método Teoría Fundamentada

De la Espriella, Ricardo y Restrepo, Carlos G. (2020:p1), definen la teoría fundamentada como un "método cualitativo que enfatiza la inducción o emergende información de los datos para establecer una teoría o modelo".Además enfatizan que un método de teoría fundamentada es versátil, organizado y riguroso. Por su parte, Glaser, B. G. (2002:p1):

> Aborda la Teoría Fundamentada para generar conceptualizaciones sobre patrones sociales emergentes en la investigación. El acto de llamarlos patrones, y su abstracción en el tiempo, lugar y población, son discutidos. El método de comparación constante usado en el análisis de datos fundamentados es presentado como una herramienta desarrollada para enriquecer las habilidades del investigador para formar y conceptualizar teorías emergentes. Se exploran a profundidad las descripciones, niveles conceptuales, poder y aproximaciones deficientes para el análisis.

Es significativo, que la teoría fundamentada nos proporcione una herramienta para el desarrollo de las tesis doctorales en virtud de la vasta experiencia de sus creadores. Por consiguiente, Strauss y Corbin (2002:21:22): afirman que "las teorías fundamentadas se basan en los datos, es más posible que generen conocimientos, aumenten la comprensión y proporcionen una guía significativa para la acción" y "Es al mismo tiempo arte y ciencia" , en virtud que el investigador va a obtener un panorama más amplio de la realidad existente y no de lo que él piensa que debería ser, el deber ser, o debería ser, además aseveran que las característica principal del método es fundamentar los datos, es necesario que el investigador utilice su creatividad es aquí donde la definen como "Arte" y como es de esperar existen procedimientos que proporcionan algún grado de

estandarización y rigor científico al proceso.

Recolección de datos

Para hacer esto los autores presentan técnicas y procedimientos, para recopilar y analizar datos. Los datos se recolectan a través de entrevistas, observaciones, grupos de discusión, o simplemente cualquier documento escrito, videos, imágenes que sean útiles para responder a nuestra pregunta de investigación. Según, Silverman (1993), citado por Strauss y Corbín (2002:64):

> El microanálisis exige examinar e interpretar datos de manera cuidadosa, y a menudo hasta minuciosa. Cuando decimos datos nos referimos a entrevistas, notas de campo a partir de la observación, videos, periódicos, memorandos, manuales, catálogos y otras modalidades de materiales pictóricos o escritos.

Cabe subrayar, que el microanálisis contiene la codificación axial y abierta además hace uso de las múltiples técnicas analíticas que se presentan. Pero antes se debe prestar especial atención a las entrevistas que van a ser el punto de partida de toda investigación. En virtud que esuna de las principales fuentes de datos, estas pueden ser de tres tipos: no estructuradas, sumí-estructuradas y estructuradas.

Las entrevistas no estructuradas se caracterizan por darles mayor control a los participantes, se introduce una pregunta muy general o tema por parte del investigador y cada participante comenta sobre su experiencia. Después el investigador va pidiendo aclaraciones y va agregando más preguntas a medida que van surgiendo temas relevantes entre los participantes, son las mejores a ser utilizadas, ya que pueden recabar más información novedosa para desarrollarla luego en próximas entrevistas. Una entrevista no estructurada, es muy difícil, el

entrevistador debe conocer todos los temas abordar y tener una buena concentración para seguir el hilo del discurso que va surgiendo.

Las entrevistas semiestructuradas están compuestas por temas o preguntas más controladas, basadas en un marco teórico elaborado o con información de las entrevistas anteriores, en este caso los temas abordar van a ser los mismos en cada entrevista, sin embargo el entrevistador puede introducir nuevas preguntas o pedir aclaraciones, a la persona que está siendo entrevistada, además puede agregar cualquier tema que considere sea relevante para la investigación.

Por su parte en las entrevistas estructuradas, existen unas listas de preguntas que serán las mismas para cada sujeto investigado, no son recomendadas para trabajar con teoría fundamentada. Igualmente, las observaciones son otra fuente de información en la teoría fundamentada, muchas veces no es muy común hacerla, pero debería hacerse en conjunto con la entrevista, para ampliar la información entre ambas técnicas.

Cabe destacar, que el acercamiento del investigador a esta recolección de datos es de manera profesional, que no implique tomar parte de ella, porque tomaría iniciativas que entorpecen la creación de la teoría de manera asertiva por esta sencilla razón, es importante tomar en consideración lo recomendado por los autores Strauss y Corbin (2002:64), cuando exponen que:

> En este examen microscópico se hallan dos aspectos principales del análisis: a) los datos — sea el recuento que los participantes hacen de acontecimientos o acciones según los recuerdan — o textos, observaciones, vídeos y artículos semejantes recopilados por el investigador, y b) las interpretaciones de los observadores y los actores de esos acontecimientos, objetos, sucesos y acciones. También hay un tercer elemento: la interacción que tiene lugar entre los datos y

el investigador en el proceso de recolección y análisis de los mismos.

En otras palabras, los autores apuntan a que los datos serán las experiencias vividas o declaraciones que hagan los actores del fenómeno observado, además es el vínculo que logra el investigador con el material recopilado, el cual hará interpretar o comprender mejor la información recibida desde una perspectiva más amplia.

Procedimiento para el análisis de los datos.

La Teoría Fundamentada sobre los aportes de Strauss y Corbin (2002), que a grandes rasgos significa conocer fenómenos de acuerdo a sus características sus variaciones y relacionarlos para explicar cómo ocurren los acontecimientos. En ese sentido, los autores establecen una serie de pasos para realizar el procedimiento de análisis de los datos, los cuales son: codificación abierta, codificación axial y codificación selectiva.

La Codificación abierta.

Los autores Strauss y Corbin (2002:110), definen la codificación abierta como,"el proceso analítico por medio del cual se identifican los conceptos yse descubren en los datos sus propiedades ydimensiones". Por esta razón, al hablar de propiedades se refieren a las características de una categoría, cuya delineación la define y le da significado. Por su parte, las dimensiones son escalas en la cual varían las propiedades generales de una categoría, es decir le da especificaciones a la categoría y variaciones a la teoría. Las subcategorías son conceptos que pertenecen a una categoría, que le dan claridad adicional y especificidad.

Cuando los investigadores diseccionan meticulosamente los datos, asignando códigos iniciales para captar los conceptos fundamentales presentes, esta fase facilita una exploración imparcial, ya que los investigadores no esfuerzan los datos a categorías preexistentes. Ahora bien, para tener

más clara la afirmación anterior definimos categorías, que son conceptos que representan fenómenos. A sus ves los fenómenossonideas centrales en los datos, representadas como conceptos. Como se puede observar las categorías complementan las ideas centrales de los datos.

Ahora vamos al análisis de los datos, primeramente hacemos una transcripción de la información suministrada por el entrevistado, luego se lee completamente el texto, se descompone en pequeños fragmentos de descripciones de los participantes, a los cuales se les codifica con una palabra, donde se interpreta y resume esa pequeña parte del discurso, a esto se le llama conceptos, Strauss y Corbin (2002:110)"Conceptos:basamentos fundamentales de la teoría", los cuales se delimitan para ser analizados y relacionados con otros, de aquí en adelante. Adicionalmente, Strauss y Corbin (2002:29), establecen que:

> La descripción también es básica para lo que llamamos ordenamiento conceptual. Éste se refiere a la organización de los datos en categorías (o a veces, clasificaciones) discretas, según sus propiedades y dimensiones y luego al uso de la descripción para dilucidar estas categorías.

Es importante hacer hincapié en lo que los autores Strauss y Corbin (2002:120), denominan "voltear atrás", no revisan un documento entero; rotulan los acontecimientos y luego voltean atrás y hacen un análisis más profundo, los denominan, "resultado de nuestro análisis detallado y profundo de los datos". Con todo lo anterior considero de gran importancia la reflexión de los autores Strauss y Corbin (2002:133), al discernir, que al conceptualizar, reducen grandes cantidades de datos a partes más pequeñas y manejables de datos. Una vez tienen algunas categorías, especifican sus propiedades y también muestran cómo sus conceptos (categorías) varían según las dimensiones de cada una de estas propiedades. Asimismo, afirman que

"así, tenemos las fundaciones y la estructura inicial para construir lateoría".

La Codificación axial.

Para Strauss y Corbin (2002:134), la codificación axial es un" proceso de relacionar las categorías a sus subcategorías, denominado "axial" porque la codificación ocurre alrededor del eje de una categoría, y enlaza las categorías en cuanto a sus propiedades y dimensiones". Es decir, a partir de los códigos iniciales, los investigadores empiezan a categorizarlos y relacionarlos entre sí para formar temas más amplios. El objetivo es identificar conexiones y relaciones entre estas categorías.Tal como lo expresa Strauss (1987), citado por Strauss y Corbin (2002:135):

> El propósito de la codificación axial es comenzar el proceso de reagrupar los datos que se fracturaron durante la codificación abierta. En la codificación axial, las categorías se relacionan con sus subcategorías para formar unas explicaciones más precisas y completas sobre los fenómenos. Aunque la codificación axial difiere en su propósito de la abierta, no son necesariamente pasos analíticos secuenciales, de la misma manera que la denominación es diferente a la codificación abierta. La codificación axial sí requiere que el analista tenga algunas categorías, pero a menudo comienza a surgir un sentido de cómo se relacionan las categorías durante la codificación abierta.

Estos fragmentos se van a dividir de acuerdo a los temas que representen, lo que delimitemos puede ser, una

oración, un párrafo, algún fragmento más grande o puede ser una palabra, esto es a decisión del investigador. En igual forma, cuando analizamos los datos, hay en realidad dos niveles de explicaciones que son: a) las palabras usadas por nuestros entrevistados y b) nuestras conceptualizaciones de aquéllas. Cuando los analistas hacen codificación axial, buscan respuestas a preguntas tales como ¿por qué sucede?, ¿dónde?, ¿cuándo?, y ¿con qué resultados?; al hacerlo descubren relaciones entre estas categorías. Responder estas preguntas nos ayuda a contextualizar un fenómeno. En resumen, es la capacidad de juntarlas de manera creativa y flexible por medio del microanálisis, lo que permite al analista salirse del lugar común y construir una teoría verdaderamente innovadora pero fundamentada.

Codificación selectiva

De acuerdo con Corbin y Strauss (1990), citado por Gaete, Ricardo (2014:166),la codificación selectiva es el proceso por el cual todas las categorías previamente identificadas son unificadas en torno a una categoría de "núcleo" o "central", que representa el fenómeno principal que está siendo estudiado.Basándonos en Strauss y Corbin (2002:167), las principales característicasque debe cumplir una categoría para ser considerada comocentral o nuclear serían:

- Todas las otras categorías principales se pueden relacionar con ella.

- Debe aparecer con frecuencia en los datos. Ello significa que en todos, o en casi todos los casos, existan indicadores que apunten a tal concepto.

- La explicación que se desarrolla a partir de relacionar las categorías es lógica y consistente,

los datos no son forzados.

- El nombre o la frase usados para describir la categoría central deben ser lo bastante abstractos para que puedan usarse para hacer investigación en otras áreas sustantivas, que faciliten el desarrollo de una teoría más general.

- A medida que el concepto se refina analíticamente por medio de su integración a otros conceptos, la teoría crece en profundidad y poder explicativo.

- El concepto puede explicar las variaciones así como el asunto central al que apuntan los datos, o sea, cuando varían las condiciones la explicación se mantiene, aunque la manera como se expresa un fenómeno puede variar algo.

Podemos sustentar en (Strauss y Corbin 2002), el descubrimiento de la categoría central se considera como elprimer paso de esta fase adquiriendo granimportancia para cumplir con los propósitos de reducir e integrar todoslos elementos descubiertos en los datos hasta este momento, su capacidad de representar el tema principal de lainvestigación debido a su poder del análisis. El proceso sigue evolucionando a medida que surge una categoría central para el fenómeno estudiado. Los investigadores refinan y establecen vínculos entre esta categoría central y otros conceptos.

Comparación constante

A lo largo del proceso, los investigadores comparan constantemente los nuevos datos

con los códigos y categorías existentes, perfeccionando su comprensión y permitiendo que la teoría evolucione orgánicamente.Después, de analizar estos fragmentos a través de cuestionamientos y comparaciones constantes, se encuentran fenómenos relevantes o conceptos de mayor nivel llamados categorías y engloban otros de menor nivel llamados subcategorías, los conceptos de menor nivel explican las características y variabilidad de las categorías.

Los nuevos datos adquiridos a través de otras entrevistas, van a mejorar estos, y sucesos que sean similares se van a codificar bajo el mismo nombre, además se van a buscar sus características, en otra persona entrevistada, intentado encontrar variaciones.

Muestreo teórico.

Cabe destacar, las apreciaciones sobre el muestreo teórico que hacen los creadores de la Teoría Fundamentada.Glaser y Strauss (2006:45), citado por Gaete, Ricardo (2014:154):

> El muestreo teórico es el proceso de recolección de datos para la generación de códigos, porel que el analista recoge conjuntamente, la teoría y analiza sus datos y decidequé datos recoger en adelante y dónde encontrarlos, para desarrollarsu teoría que emerge de los mismos.

Reflejando así uno de los elementos distintivos de la TF: el carácter.Los investigadores seleccionan estratégicamente nuevas fuentes de datos o participantes para enriquecer el desarrollo y la validación de la

teoría, garantizando que la teoría existente resuene con diversas perspectivas.

Uso de diagramas

Strauss y Corbin (2002:167) "A veces, bien sea por preferencia personal o porque el analista privilegialo visual, los diagramas son más útiles que contar la historiapara organizar las relaciones entre los conceptos". Los diagramas deben fluir, con aparente lógica y sin demasiadas explicaciones. Los integradores tampoco pueden ser demasiado complicados. Los que tienen muchas palabras, líneas o flechas, se hacen difíciles de "leer" los detalles deben dejársele a la escritura.

Revisar y clasificar con ayuda de memorandos.

Es importante acotar que los memorandos pueden ser usados como hilos conductores en la investigación, para conectar las historias. En este orden de ideas se puede citar a Strauss y Corbin (2002:168):

> Los memorandos son los cuadernos de bitácora corrientes de las sesionesanalíticas y un depósito de ideas. Aunque hay diferentes clasesde memorandos, por lo general, a medida que avanza la investigación se hacen másabstractos. Ellos también contienen las claves de la integración, enespecial si el analista ha identificado de manera sistemática laspropiedades

de los conceptos junto con sus dimensiones.

Para facilitar el proceso de unificación se pueden usar varias técnicas, entre las cualesse encuentra contar o escribir el argumento de la historia, usar diagramas, seleccionar y revisar los memorandos y emplear programas de computador o micro software. Una vez que se esboza el esquema teórico, el analista está listo para refinar la teoría, quitar los datos excedentes y completar las categorías poco desarrolladas. Estas últimas se saturan por medio de unmuestreo teórico adicional. Asimismo, Trinidad et al. (2006),Citado por Gaete, Ricardo (2014:6):

> Afirman que este proceso permiteal investigador identificar categorías sobre personas o sucesos, las quedeben "emerger" de los datos obtenidos durante la investigación que lepermitan profundizar en información que sea relevante para construiruna teoría, por lo que la calidad de los conceptos identificados es unaspecto importante, señalando que el muestreo teórico debe finalizarcuando la información (datos) se satura.

Lo que implica que no hay información transcendental nueva, en dos palabras se extrajo la información en su totalidad, se agotó el discurso de los informantes. Es decir se debe crear la teoría que ya emergió de los datos, entonces hemos llegado a la saturación. La investigación alcanza su cumbre con la saturación de la

comprensión teórica, cuando los nuevos datos dejan de alterar la teoría de forma significativa. Esto significa una comprensión exhaustiva del fenómeno. Finalmente ya no emerge más información relevante para la investigación. Posteriormente se integran todas las categorías bajo la categoría central, se definirá el tema central de toda la investigación. En Teoría Fundamentada se entiende que una categoría las une a todas y se relaciona con ellas.

Escribir la teoría.

Los investigadores recopilan sus conocimientos en una narración coherente que resume las relaciones, los patrones y los conceptos emergentes. Esta narración se convierte en el resultado tangible del estudio de Teoría Fundamentada. En la siguiente figura se sintetiza los pasos que deberá seguir el investigador al tomar como método de investigación la Teoría Fundamentada desde los aportes de Strauss y Corbin (2002).

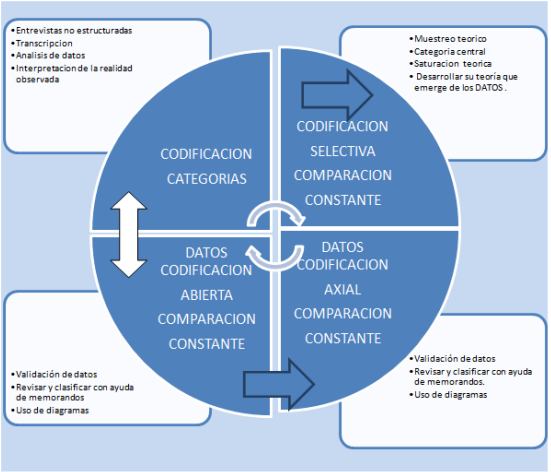


Figura 1. Análisis de datos de TF Strauss y Corbin (2002).

Fuente: Elaboración propia (2024).

Metodología. .

Esta investigación se llevó a cabo dentro del paradigma cualitativo. Se adoptó un enfoque pos-positivista influenciado por Edmundo Husserl, con un enfoque analítico documental. Como herramienta metodológica se creó un mapa mental que guio el

proceso investigativo y permitió llegar a conclusiones significativaspara el foco de estudio de la tesis doctoral.

Se concentró exclusivamente en la compilación de información en diferentes fuentes, examinar diversos documentos escritos referentes a la Teoría Fundamentada sobre los aportes deStrauss y Corbin (2002), que a grandes rasgos significa conocer fenómenos de acuerdo a sus características sus variaciones y relacionarlos para explicar cómo ocurren los acontecimientos. Asimismo, se considera que las actividades a través de las cuales los actores producen y manejan las situaciones de las actividades cotidianas organizadas son idénticas a los métodos que utilizan para hacer explicables esos contextos.

Para ello se hará mención a los aportes deStrauss y Corbín (2002), desde su obra, la cual se titula "Bases de la investigación cualitativa técnicas y procedimientos para desarrollar la Teoría Fundamentada", donde se va mostrando en sus diversos capítulos distintas aproximaciones,desde esta perspectiva teórica y metodológica, con la finalidad de realizar el análisis respectivo, discutir los resultados y establecer conclusiones funcionales entre el método y el foco de estudio.

Resultados.

Después de efectuar las diferentes lecturas, analizar e interpretar sus contenidos he llegado a los siguientes resultados los cuales se desglosan en dos subtemas que se describen a continuación:

- **Método Documental de Interpretación.**

Permite ver las acciones de los demás como expresión de "patrones" las cuales nos permiten ver lo que son las acciones. Los individuos develan la realidad social,

la hacen "legible" al construir "patrones" visibles. El método documental es utilizado cada vez más por los investigadores, construye una historia de vida o una historia natural.

Lo novedoso de utilizar el método de investigación Teoría fundamentada en las tesis Doctorales, en el caso específico del trabajo investigativo titulado: Gerencia Financiera de las Empresas de Producción Social en las Universidades Politécnicas Territoriales, me permitirá conocer fenómenos de acuerdo a sus características sus categorías y relacionarlos para explicar cómo va a emerger la teoría de los datos.

Es interesante conocer que puede ocurrir en las empresas cuando les cuesta tomar decisiones asertivas, y hacer un análisis sobre la situación extraordinaria, donde el ente ejecutante pueda convertirse en un ser extraño o novato, lo cual le permitirá estudiar desde lo lógico y practico las actividades en su ambiente natural, esto conlleva al éxito planificado, para ello, necesitan contar con mecanismos como base fundamental para la toma de decisiones, ya que está bajo miradas múltiples de su accionar cotidiano y la comparación constante. En este sentido, el propósito de esta investigación estuvo direccionado en analizar, la Teoría Fundamentada desde la visión de Strauss y Corbin, como método de investigación en tesis Doctorales.

Resultados de la conceptualización de la ruta de la investigación

La Teoría Fundamentada de Strauss y Corbin (2002), es una metodología valiosa y robusta para la investigación cualitativa que se enfoca en el descubrimiento y desarrollo de teorías a partir de los datos recopilados. Esta aproximación permite una comprensión profunda y contextualizada de los fenómenos estudiados en Tesis Doctorales, al

centrarse en los propios datos, para identificar patrones y categorías y conceptos emergentes.

La metodología de Strauss y Corbin destaca por su enfoque inductivo, proceso riguroso de análisis en la saturación de datos para garantizar la valides y la confiabilidad de las conclusiones alcanzadas. Al adoptar esta aproximación, los investigadores pueden profundizar en la comprensión de los fenómenos estudiados y generar nuevas perspectivas teóricas que contribuyan al conocimiento en sus respectivos campos de estudio.

La función para conocer el fenómeno, es actuar en la organización objeto de estudio, es decir interactuar con los colaboradores, a fin de recabar la información necesaria que permita comprender e interpretar su praxis cotidiana, para ello se requiere de la implementación del análisis conversacional (AC), el cual es el estudio y análisis de las propiedades formales del lenguaje, incluye los gestos de las personas, por consiguiente en el trascurso de nuestra conversación demostraremos nuestra competencia social para hacer intercambio con nuestros semejantes.

De igual forma, como técnica se incluye la observación participante que Deslauliers (1991:46), define como "una técnica de investigación cualitativa, por la cual los investigadores reciben datos directos, sobre todo descriptivos, participando en la vida cotidiana del grupo, de una organización y de las personas que va a estudiar", haciendo uso de grabaciones y transcripciones de lo escuchado y observado en el ambiente natural de accionar cotidiano.

También, se requiere de una entrevista a profundidad, que Buendía, Bravo y Hernández (1998:275), expresa que esta técnica en conjunto con la observación participante, es una de la más utilizadas en la investigación

cualitativa, dado a que la diferencias entre ambas es la artificialidad con la que se lleva a cabo la entrevista frente a los escenarios de observación.

Si nos ubicamos en un caso en específico como es el caso de la Gerencia Financiera de las Empresas de Producción Social en las Universidades Politécnicas Territoriales, la información se recopila mediante los informantes clave, los cuales deben tener como perfil, experiencia en el manejo de la gerencia financiera puesto que son los garantes de los procesos financieros para la toma de decisiones a nivel gerencial.

Mediante esta recopilación de información se procede al estudio lógico así como de las prácticas ordinarias realizadas por los ejecutantes de la gerencia financiera, según los supuestos teóricos de la teoría financiera y la experiencia vivida de la investigadora para luego volver al proceso de análisis conversacional de las trascripciones, es decir una vez que hacemos dicha transcripción de nuestra entrevista o Grupo Focal, incluso cuando revisamos la transcripción o las notas que hicimos de nuestra técnica de información. Es el momento de realizar la categorización y codificación, para esto es necesario dos conceptos bases, el análisis de contenido y el análisis de discurso, en el caso del análisis de contenido este consiste en el proceso de identificar y categorizar los principales ejes de significados que subyacen al texto. Analizando los textos es posible no solo conocer el significado que las personas les dan a sus palabras sino, también que esta información puede ser un modo de producción.

En cuanto al concepto de análisis de discurso, este se refiere a que tenemos que tener en cuenta no solo las palabras de las personas y el significado que les confieren, sino que a partir de las posturas, las tonalidades, las expresiones corporales de las personas que nos

dan información, podemos obtener conclusiones, lo más objetivamente posible.

Es momento de realizar o efectuar un proceso de codificar. Ahora bien, ¿qué es codificar? Codificar es el proceso mediante el cual se agrupa la información en categorías que concentran las ideas o temas similares, los códigos son etiquetas que permiten asignar unidades de significado a la información descriptiva diferencial, se realizan para determinar que es significativo, para reconocer patrones, y también para transformar esos patrones en categorías significativas y temas.

Las tareas saturadas con la codificación, tenemos que identificar los temas que se hace antes y durante la recolección de datos, cuando se está planeando la investigación, principalmente cuando se identifican las variables sus dimensiones, durante el proceso, cuando se está realizando la entrevistas, en las notas de campo podemos identificar temas y después de la recolección de datos que resulta de la trascripción y el análisis de esas entrevistas o cualquier otra técnica de recolección de datos.

La segunda tarea es marcar los textos, los códigos sirven para marcar el texto, se puede hacer en un programa macro software marcado con colores y dejando los comentarios con códigos, o se pueden usar software más sofisticados, la tercera tarea es construir modelos conceptuales relaciones entre los códigos para generar un modelo teórico o una categoría emergente, que es lo que se realiza una vez realizado el proceso de análisis de categorización.

Cuando se habla de categorización, subcategorización y palabras claves que van a provenir de nuestro marco conceptual, haciendo un resumen es fácil poder identificar las categorías, se puede decir que las categorías son lo

mismo que nuestras variables de investigación, y las subcategorías serían las dimensiones que se obtienen en la operacionalizacion de variables. Al tener claro cuáles son nuestras categorías, palabras claves y posterior a eso comenzar estos tres pasos que es la codificación abierta, axial y selectiva.

En cuanto a la codificación abierta, consiste en establecer las categorías, se comienza a codificar esa información en cualquiera de los programas, inclusive los segmentos los esbozo en una matriz para poder organizar la información. Seguidamente, tenemos la codificación axial que consiste en la selección de categorías y realizar una vinculación entre los temas para poder reducir a la menor cantidad posible los segmentos, se pueden tener de una categoría hasta 20 o más segmentos, en la codificación axial se hace una reducción a 5 segmentos o menos, dependiendo de la categoría principal.

Finalmente, llegamos a la codificación selectiva que consiste en generar una categoría emergente a través del desarrollo de una categoría central. Las acciones conllevan a permitir la conceptualización de las variables de estudio, que permita diagramar, matricial, revisar y clasificar con ayuda de memorandos.

Asimismo, se accede a la comparación constante y cuando la información es repetitiva hemos llegado a la saturación, es decir se debe crear la teoría que ya emergió de los datos, unir el concepto reflexionado, a fin de llegar a una nueva teorización por ejemplo, sobre la Gerencia Financiera de las empresas de Producción Social en las Universidades Politécnicas.

Discusión.

Al discutir sobre la Teoría Fundamentada desde la visión de Strauss y Corbin como método de investigación en tesis doctorales, se

pueden abordar varios temas importantes, puesto que se puede explorar los principios y conceptos claves, según las perspectivas de los autores mencionados, estos incluirían la importancia de la teoría emergente, el proceso inductivo del análisis de datos y la construcción de las teorías analíticas.

Se puede dilucidar como la Teoría Fundamentada se inserta en el contexto de la investigación cualitativa, basado en lo citado por Deslauliers (1991:46), la investigación cualitativa "es una técnica, por la cual los investigadores reciben datos directos, sobre todo descriptivos, participando en la vida cotidiana del grupo, de una organización y de las personas que va a estudiar" nos lleva a pensar en destacar sus fortalezas y limitaciones en comparación con otros enfoques metodológicos. Es significativo profundizar en diferentes etapas del proceso de investigación utilizando la Teoría Fundamentada, desde la recopilación de los datos hasta la generación de las teorías fundamentadas en los mismos. Cada etapa implica desafíos y consideraciones específicas que pueden ser discutidas.

En este mismo orden de ideas, el rigor y validez de la Teoría Fundamentada, de acuerdo a expresado por Marshall, (1990) citado por Cornejo. M y Salas. N, (2011:1),"por tanto, se definirá el rigor como el establecimiento de parámetros e integridad de los resultados propuestos en una investigación que permiten acceder y asegurar la credibilidad, autenticidad, confianza e integridad de los resultados propuestos en una investigación", en otras palabras, se puede reflexionar y discutir sobre cómo se asegura el rigor y validez de los estudios basados en la Teoría Fundamentada, incluyendo estrategias para mejorar la credibilidad y confiabilidad de los hallazgos. En el supuesto de hecho del punto anterior, nos lleva a analizar, además, de discutir la importancia de abordar las

consideraciones éticas de la investigación basada en la Teoría Fundamentada, incluyendo la protección y la privacidad de los participantes, transparencia en el proceso de análisis y la interpretación responsable de los hallazgos.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, losaportes a la literatura académica, se puede considerar como la aplicación de la Teoría Fundamentada en una tesis doctoral, puede contribuir al avance del conocimiento en un campo de estudio específico, identificando posibles implicaciones teóricas, prácticas y metodológicas. Para finalizar, puedo inferir sobre la Teoría Fundamentada como método de investigación en tesis doctorales, es crucial considerar no solo los aspectos metodológicos y técnicos, sino también las implicaciones que esta perspectiva puede tener en el desarrollo del conocimiento y la práctica investigativa.

Conclusiones

En conclusión, la Teoría Fundamentada de Strauss y Corbin 2002, es el producto de una larga trayectoria de investigación diseñada originalmente por los sociólogos, Barney Glaser y Anselm Strauss (Glaser, 1978, 1992; Glaser y Strauss, 1987). A posterior surgió de una colaboración entre Strauss y Corbin, para dar inicio a su Teoría Fundamentada de Strauss y Corbin (2002), que es una metodología cualitativa que se enfoca en generar teorías a través del análisis que emergen de los datos. Esta metodología es ampliamente utilizada en diferentes campos de estudio, incluyendo las ciencias sociales y la investigación educativa.

En el contexto de una tesis doctoral, la Teoría Fundamentada puede ser una herramienta poderosa para explicar fenómenos

complejos y generar teoría fundamentadas en los datos recopilados. Por su parte, algunos pasos claves en la aplicación de la Teoría Fundamentada incluyen la recopilación y análisis de datos de manera sistemática, la identificación de los patrones emergentes, la codificación abierta, axial y selectiva para organizar, relacionar los datos, este y la construcción de categorías analíticas, hasta que no surjan nuevos temas o conceptos, se llega a la saturación de los datos lo que en otras palabras, podemos decir, se llegó el momento de escribir la teoría que emergió de los datos, develando el nuevo constructo teórico del fenómeno en estudio.

Referencias bibliográficas.

Alveiro Restrepo-Ochoa (2013) Diego **La Teoría Fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las Representaciones Sociales CES Psicología**, vol. 6, núm. 1, enero-junio, 2013, pp. 122-133 Universidad CES Medellín, Colombia.

Buendía, Bravo y Hernández (1998). ***Métodos de Investigación en Psicopedagogía***. Editorial McGraw-Hill. Interamericana de España, S.A.U.

Camps Diego (2007) **EL ARTÍCULO CIENTÍFICO: DESDE LOS INICIOS DE LA ESCRITURA** AL IMRYD Archivos de Medicina, año/vol. 3, número 005 iMedPub Madrid, España.

De la Espriella, Ricardo y Gómez R. Carlos (2020)**Metodología de investigación y lectura crítica, Teoría fundamentada. Grounded theory.**Facultad de Medicina, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Colombia.

Gaete, Ricardo.(2014) R**eflexiones sobre las bases y procedimientos de la Teoría Fundamentada Ciencia, Docencia y Tecnología,** vol. XXV, núm. 48, mayo, 2014, pp. 149-172 Universidad Nacional de Entre Ríos Concepción del Uruguay, Argentina

Ciencia, Docencia y Tecnología ISSN: 0327-5566 cdyt@uner.edu.ar Universidad Nacional de Entre Ríos Argentina.

Glaser, B. G. (2002). **Conceptualization: On theory and theorizing using grounded theory. International Journal of Qualitative Methods**, 1 (2), Article 3. Retrieved DATE from http://www.ualberta.ca/~ijqm¨[consultado: 2024, mayo 20]

Strauss, Anselm y CorbinJuliet.(2002).**Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría Fundamentada.**Contus. Editorial Universidad de Antioquia. Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia.