



200
BATALLA DE
CARABOBO

VOLUMEN XI NÚMERO 02

REVISTA **CIENCIAS SOCIALES** y EDUCATIVAS



AÑO 2021

RCSE

Revista Ciencias Sociales y Educativas Vol. XI, Nro. 2

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. Lollynn Primera
Vicerrectora Académica

Licdo. Javier Villafañe
Vicerrector Administrativo

Licda. Migdanys González
Secretaria

Dr. Freddy Rodríguez
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

Argenis Flores (Dpto. PPr – UNEFM)
Yudyth Revilla (Dpto. Idiomas – UNEFM)
Adaynell Guedez (Dpto. Música – UNEFM)
Luis Canelón (Dpto. Cs. Económicas y Sociales – UNEFM)
Yésica Reyes (Dpto. PPr – UNEFM)
Abraham Moreno (Dpto. Artes Audiovisuales)
Yessica Pirona (Dpto. de Conservación y Restauración de Bienes Inmuebles)
Hidelget Obediente (Dpto. PPr – UNEFM)
Coni Colina (Dpto. Música – UNEFM)
Nataly Chirino (Dpto. PPr – UNEFM)
Maydalí Villasmil (Dpto. PPr – UNEFM)
Lenis Querales (DITE)
Yenitza Castillo (Dpto. PPr – UNEFM)
Madián González (Dpto. de Cs. Pedagógicas)
Franluzmary Acosta (Dpto. PPr – UNEFM)
Jayling Chirino (Dpto. de Idiomas)
Octavio García (Ciencias de la Salud – UNEFM)
Emilis González Ordóñez (Dpto. de Idiomas)
Lexys Sánchez (Dpto. PPr – UNEFM)
Élica Navas (Dpto. Artes Audiovisuales)
Danilo Sarmiento (Dpto. Artes Audiovisuales)
Yaselis Miquilena (Dpto. Cs. Económicas y Sociales – UNEFM)
Dohalys Loaiza (Dpto. de Cs. Pedagógicas)
Emively Piña (Dpto. PPr – UNEFM)
Aurimar Rosendo (Dpto. PPr – UNEFM)
Katusca Peña (DITE)
Viannesa García (Dpto. PPr – UNEFM)
Eva Almera (Dpto. Cs. Económicas y Sociales – UNEFM)
Milagros Reyes (Dpto. de Conservación y Restauración de Bienes Inmuebles)
Ramón Ortega (Dpto. Física y Matemáticas)

CONTENIDO

MOVIMIENTOS SOCIALES EN VENEZUELA – JULIO VALDEZ	9
LAS CIENCIAS SOCIALES Y LA EDUCACIÓN UN DIÁLOGO EN PROCESO DE TRANSFERENCIA, EXPRESIONES DE UNA CULTURA.	13
¿CÓMO ESTÁN RESPONDIENDO LOS EVENTOS ACADÉMICOS CIENTÍFICOS A LAS DIVERSAS PROBLEMÁTICAS DE LA SOCIEDAD ACTUAL?	15
GESTIÓN COMUNITARIA PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL CASO: COMUNIDAD CRUZ VERDE, MUNICIPIO MIRANDA, ESTADO FALCÓN	17
ASUNTOS ORGANIZACIONALES PARA LA COORDINACIÓN DE CREACIÓN INTELLECTUAL Y DESARROLLO SOCIOPRODUCTIVO DE LA UPTAG	47
LAS TIC EN LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO	71
EL EMPRENDIMIENTO COMO ALTERNATIVA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA EN LA COMUNIDAD DE CHIQUIAO, ESTADO TRUJILLO	86
CAPITAL HUMANO, EL TESORO INVISIBLE DE LAS ORGANIZACIONES	116
EVALUACIÓN EN EDUCACIÓN INICIAL. UNA MIRADA EN EL TIEMPO A LA PRÁCTICA EVALUATIVA	131
LA EDUCACIÓN NECESARIA: EVALUACION CENTRADA EN PROCESOS A TRAVÉS DE UN MODELO EMERGENTE	155
LIBRO. CONOCIMIENTO EN ACCIÓN. CAPÍTULO 2. LA PROMESA Y EL DESAFÍO DE LOS MERCADOS DEL CONOCIMIENTO. COMO LAS ORGANIZACIONES MANEJAN LO QUE SABEN	176
LA GOBERNABILIDAD Y GOBERNANZA COMO ELEMENTOS CLAVES PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS. UNA VISIÓN DESDE	189

AMÉRICA LATINA

EXPOSICION A AGENTES DE BIOMASA, CALIDAD DE VIDA Y RESULTADOS DE ESPIROMETRIA	211
HIGADO GRASO NO ALCOHOLICO EN OBESOS Y CALIDAD DE VIDA EN PACIENTES DE LA COMUNIDAD DEL VINCULO MUNICIPIO FALCON ESTADO FALCÓN	238
INFLUENCIA DEL PERFIL DOCENTE EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL	265
LA IMAGEN SAGRADA, UN ARTE CATEQUÉTICO DIVINO	293
MANUAL DE EJERCICIOS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS PSÍQUICOS DE LA REGULACIÓN EJECUTORA EN SU FASE ORIENTADORA QUE INTERVIENEN EN LAS ACCIONES TÉCNICAS DEPORTIVAS	317
EL PROBLEMA DE LA ESCRITURA EN EL CONTEXTO ACADÉMICO UNIVERSITARIO	337
APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE GESTIÓN SOCIAL: UN PARADIGMA EN CONSTRUCCIÓN	357
DISEÑO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EMERGENTES PARA UNIVERSIDADES CONVENCIONALES: HACIA LA OPTIMIZACIÓN EN INSTITUCIONES DE AVANZADA Y SOSTENIBLES	373

EDITORIAL

La sociedad exige cambios y transformaciones que se traducen en la resolución de conflictos de diversas índoles, tomando en consideración las situaciones problemáticas que se suscitan en el entorno. En este sentido, la investigación es una herramienta valiosa que sirve para fortalecer y potenciar el proceso de aprendizaje, ya que hace posible la reflexión crítica de la actividad docente en sí, además de que permite exponer y publicar los descubrimientos que arroja la indagación.

Poder observar las situaciones educativas, analizarlas con base en fundamentos teóricos, elaborar planes de intervención y ejecutarlos; evaluarlos y formular informes – trabajando de forma colaborativa – y posteriormente comunicar públicamente los procesos de investigación desarrollados, son las principales actividades sobre las que se estructura la Educación Superior, integrando las tres funciones básicas de la Universidad como lo son la docencia, investigación y extensión. Al respecto Ugas (2006) señala la docencia, la investigación y la extensión son términos que no pueden ser reducibles uno al otro; es decir éstas se ejecutan de manera individual, pero se debe tener presente el desarrollo en conjunto, puesto que son vinculantes la una con la otra.

A continuación, los artículos que se presentan en estas dos ediciones ponen en evidencia las perspectivas distintas de los docentes acerca de la enseñanza, de las instituciones educativas, de los participantes, de los contenidos que se imparten, entre otros aspectos; asimismo, los artículos darán pie para ahondar en las problemáticas expuestas por cada uno de los colaboradores; los lectores de estos documentos podrán apoyarse en los resultados para profundizar en dichos problemas, y a su vez, será posible incursionar en nuevos problemas y también que se diseñen diversas estrategias para abordarlos y solucionarlos.

La meta y el compromiso es continuar produciendo conocimiento sobre el hecho educativo y divulgando nuevos hallazgos de investigación.

Lcda. Mariaolga Rojas Ramírez, MSc

MOVIMIENTOS SOCIALES SOCIALES EN VENEZUELA – JULIO VALDEZ

AUTOR: CARLOS CHIRINOS

Las condiciones históricas que vive el mundo de hoy están marcadas por profundos proceso de cambios, reajustes y transformaciones, sobre todo en lo económico, educativo y político. Dichos cambios ocupan un plano reflexivo relevante en los problemas del hombre que da respuestas a las vías o áreas de formación y desarrollo pleno. Nuestro país no escapa a ello y son numerosas los problemas que plantean la construcción de un mundo mejor, una sociedad mejor acorde con las nuevas generaciones, con las mejores tradiciones de nuestra historia.

Llegar a sistematizar algunos los elementos sobre los diferentes postulados a respecto, constituye uno de los más caros propósitos del pensamiento actual. Ya se ha expresado en múltiples documentos sobre el tema que nos ocupa, siendo este los Movimientos Sociales en Venezuela, llegar a una reflexión crítica a partir de sus problemas y contradicciones, abarca la definición de principios y categorías esenciales que van desde lo más básico, a la construcción de las más sólidas bases que den lugar a una

concepción integrada de múltiples identidades.

Como planteo inicial debemos visualizar cómo han sido los más significativos momentos del desarrollo histórico, su naturaleza, sus categorías y las diferentes concepciones científico-históricas, que dan lugar temporal a estas manifestaciones. Este material representa el eslabón que permite la acumulación rica de la realidad práctica de quienes se crecen y forman parte de los ideales del movimiento social y sus visiones dilemáticas. Cada consideración no debe ser observada como una realidad acabada sino que permitirá ser vista como punto de partida que pudiera llegar a convertirse en un objetivo de mayor alcance. Como podemos ver estamos hablando de una necesidad concreta exigida por los movimientos sociales, es decir, "Para todos". El camino nos señala un rumbo y obedece a una cultura ascendente de identidad latinoamericana.

Asumir una postura consciente acerca del desarrollo histórico que da lugar a la génesis de los movimientos sociales en Venezuela pudiera ser una forma actualizada que busca parafrasear los acontecimientos desde la óptica de

puntuales intereses que se amoldan. Ampliar los diferentes enfoques nos muestra la realidad bajo contextos universales y ubicaría al hombre dentro de la dinámica reflexiva de carácter integrativo, orientador y de raíces humanista.

El desarrollo de un análisis lógico nos permite observar con profundo valor no una verdad absoluta, sino, un punto de inicio con proyección y orientación. La más alta expresión de una concreción práctica. Los Movimientos Sociales en Venezuela, son una representación institucional compleja, dada por el concurso de diferentes fuerzas humanas y carácter ideológico, con un aparato categorial. Ello resulta de una necesidad humana con enfoque multidisciplinar. En el texto tomado como referente de análisis se describen diferentes modos o formas de participación pro-defensa que se muestran o identifican como un movimiento social pero, según palabras del autor refiriéndose al chavismo "...es un punto de partida que requiere de mayor profundización y sistematización, hasta la creación de nuevas teorías, nuevos esquemas de acción, acompañados de las formas organizativas necesarias".

Tomando en cuenta tal afirmación nos lleva a ir mas allá y tejer los hilos que dan lugar a la amplitud del

campo de acción, los límites que conforman y comprenden su objeto, el grado de desarrollo alcanzado, el cuerpo teórico que lo conforma, que afinidades los vinculan con modelos ya establecidos, el grado de autonomía e independencia proclamada, aportes y soluciones prácticas con su propio desarrollo social y razón de origen. Sólo así podemos hablar de un Movimiento Social que acompaña a un proyecto político.

Para hablar de Movimientos Sociales en Venezuela, tal y como lo indica el Valdez, "...se requiere asumir procesos complejos difíciles". Para lograr avanzar se deben profundizar los sistemas de conocimiento y organización social, qué estructuras dinámicas acompañaran a las nuevas generaciones y con ello la vigencia en los postulados que dieron origen. Sin duda alguna, todo ello tendrá mayor solidez al garantizar una correcta concepción, instrumentación y organización. Expresado de otra manera. Considerar al Movimiento Social como lo que es y no como se pretende.

En el momento actual los Movimientos Sociales se han convertido en poderosas fuerzas de desarrollo, dedicados al análisis de

los esfuerzos en función de su naturaleza y acción transformadora, al servicio del hombre. Partiendo de esta posición al hablar de Ciencias Sociales y específicamente de los Movimientos Sociales queda declarado que el problema cardinal a atender es el hombre y su accionar en la sociedad. Todo ello pone de manifiesto la necesaria proyección de los Movimientos Sociales dentro de su contexto y sus particularidades. Destacar en ellos su profunda esencia humanista, significa reconocer su fuerza de desarrollo en la vida. Destacar que son fuerza de desarrollo e instrumento que incluye al hombre y su riqueza moral. Un hombre capaz de conocer, pesar, actuar y sentir en el marco de los valores humanos en correspondencia con su identidad local y nacional, hacia el resto del mundo.

Un elemento que no podemos dejar de lado es el que tiene que ver con la instrumentación teórica, que en la práctica fundamenta a los Movimientos Sociales en general y que se concreta en una relación más estrecha a su fenómeno de estudio. Constituyéndose este como la Filosofía de los Movimientos Sociales. Si bien es cierto que la filosofía nos aporta la teoría, el conocimiento, una comprensión del hombre y sus ideales, al referirla al

quehacer de nuestro tema, debemos hablar de diferentes modos y concepciones que han permitido un adecuado relacionamiento entre sus vínculos y desarrollo. Su relación con el positivismo, pragmatismo hasta una filosofía dialéctica. Hoy día en el ámbito de la sociología existe un fuerte y profundo reclamo en el ámbito de los Movimientos Sociales, ya que su visión real pudo verse diluida al abandonar su esencia de lucha.

La sistematización histórica acerca de los Movimientos Sociales ha descrito en un escenario diverso, entre ellos tenemos los Campesinos, que se identifican con las luchas democráticas bajo la representatividad de un líder quien originariamente es indígena donde el movimiento está volcado fundamentalmente hacia la cuestión de la tierra, teniendo auge relativamente importante en América Central durante los años de 1920-1930. El movimiento obrero latinoamericano ha sido el otro sostén de las fuerzas populares en el continente y encuentra su base material en la primera ola de industrialización durante la primera década del siglo XX. Podemos decir que se consolida como movimiento mucho más sólido en los años 20, desde el marxismo leninismo, esto es,

de la influencia bolchevique y de la revolución rusa que se sobrepone a la segunda internacional y al anarquismo. Unido a estas luchas también nos encontramos con una realidad que para el momento histórico anuncia la reforma universitaria otra bandera que la clase media levantó de manera muy orgánica durante los años 20 y condujo a un movimiento social propio, que exigía la participación de los estudiantes en la conducción de la universidad, la reforma curricular y la apertura hacia los procesos sociales y políticos que vivía América Latina.

Más tarde y siendo más actual se incorporan cuestiones totalmente nuevas , El indigenismo, no solo visto como un movimiento de reivindicación étnico sino como una crítica cultural campesina, donde el campesinado exige su conservación y no simplemente su disolución en una sociedad superior. La cuestión étnica se presenta en dos vertientes diferenciadas, la cuestión campesina-indígena y campesina-negra. Hoy la realidad resulta ser una clara manera con unos nuevos actores donde el destino de la humanidad y los movimientos sociales representarán el terreno fértil en que brotarán las soluciones cada vez más radicales pues son las raíces que estarán en juego : la

desigualdad social, la pobreza, el autoritarismo, la explotación. Toda esta agenda estará de nuevo en la arena de la historia.

Hoy más que nunca se hace cada vez más necesario e imprescindible el estudio de los Movimientos Sociales con la Filosofía, la sociología, la psicología, entre otras, para así alcanzar la relevancia e interés como un modo de ciencia independiente. Las particularidades deben referirse a los diferentes campos donde los Movimientos Sociales se desenvuelven. Todo lo descrito hasta aquí, ha de conjugarse con una proyección de futuro, camino queda mucho por recorrer y la ciencia es indispensable para el andar. Estamos conscientes que hemos escalado.

LAS CIENCIAS SOCIALES Y LA EDUCACIÓN UN DIÁLOGO EN PROCESO DE TRANSFERENCIA, EXPRESIONES DE UNA CULTURA.

**AUTORES: CARLOS CHIRINOS
MARIAOLGA ROJAS RAMÍREZ**

El saber popular se ha planteado como un saber de consenso y de dominio comunitario, ello nos refiere que no existe primero un saber científico, tecnológico, artístico o religioso, sabio o erudito que llevado al pueblo se empobrezca, por el contrario, lo primero que existió fue el saber comunitario, el saber de todos, del cual es asumido como un saber que se torna legítimo y verdadero.

Cada matriz cultural de conocimientos históricamente conformada provee un marco de interpretación del conjunto de datos sobre los fenómenos que constituyen la relación de endeudamiento en la que están nuestros países.

Es por eso que el hombre debe, en una coyuntura concreta, entender la lógica popular; comprender los mecanismos a través de los cuales los sectores populares redefinen el mundo, con el propósito de saber cómo enriquecer los conocimientos que ellos mismos producen; que son diferentes en cada espacio cultural. Por lo tanto, es desde ese espacio

cultural de los participantes que podemos construir o reconstruir.

En el marco de una la didáctica del diálogo, surge la preocupación por concretar los planteamientos teóricos en una propuesta que oriente el quehacer social, formulando nuevos interrogantes que se conviertan en tensionantes de nuevas búsquedas donde diálogo sea visualizado como un permanente discurso y como práctica es dinámica fortalecido con el aporte de la comunidad científica que lo hacen realidad en su labor diaria.

En el contexto de una realidad educativa es oportuno significar que el aprendizaje implica actividad por parte del sujeto. No existe un aprendizaje pasivo. Ello concierne a múltiples elementos y estos se encuentran condicionados por la historia de los sujetos. Sus creencias, saberes y prácticas son los filtros de las nuevas informaciones. Ellas dialogan y resignifican lo nuevo. Se aprende únicamente lo que se construye. Esta construcción puede ser a través de acciones materiales o mentales. El diálogo, como actividad educativa, tiende a centrarse, o mejor, en la comunidad educativa debemos tendemos a

centrarlo en lo racional argumental; sin embargo, el diálogo se constituye en un espacio en el que afloran emociones, convicciones, saberes, intereses, sin que podamos prever ni su aparición, ni su secuencia, ni su intensidad.

El diálogo para los educadores requiere de investigación, de preparación, de un diseño que permita visualizar el proceso y estructurar la secuencia; sin embargo, por ser el diálogo una actividad que realizamos entre personas diferentes, por ser una construcción interactiva en la cual intervienen múltiples factores, no puede ser prevista ni planificada totalmente.

En esa relación entre pedagogía y arte, el conocimiento es una maravillosa aventura, donde los caminos de creatividad que puede señalar el arte contribuyen a abrir puertas. Existe una afirmación muy sugestiva según la cual no debería existir una pedagogía sin una metodología, ni una metodología sin una pedagogía. Sin embargo, en la práctica, la mayoría de las veces lo que se tiene es un planteamiento pedagógico (un para qué, un por qué, un con quiénes, un desde dónde), pero está ausente una metodología (cómo, con qué...).

La educación es parte del engranaje social; por tanto, hacer un análisis de la educación exige hacer un análisis de la sociedad en la cual se inscribe, y si la educación está en función de la sociedad, no se podría pensar en un cambio de la educación sin un cambio en la sociedad.

¿CÓMO ESTÁN RESPONDIENDO LOS EVENTOS ACADÉMICOS CIENTÍFICOS A LAS DIVERSAS PROBLEMÁTICAS DE LA SOCIEDAD ACTUAL?

**AUTORES: CARLOS CHIRINOS
MARIAOLGA ROJAS RAMÍREZ**

El papel que representan hoy día la promoción y desarrollo de eventos científicos corresponden a la manifestación más actual, que exige una transformación productiva en todos los ámbitos de la sociedad. Ello da lugar a una nueva perspectiva teórica y a un cambio estructural, siendo este, un planteamiento que demuestra que estamos y experimentamos la generación de nuevas posibilidades de inversión intelectual que demanda el escenario internacional y local.

El estado, como generador de políticas y planes para la investigación científica enfrenta uno de los desafíos que en materia de innovación se observan. Si nos damos cuenta, se abre un amplio escenario para la reflexión y la operacionalización de diversos modelos que se venían desarrollando desde una rigidez metodológica desligada del momento actual.

Para Latinoamérica resulta una oportunidad determinante para la

productividad en materia de crecimiento científico, ya que esta se identifica con la generación, transferencia, absorción y adopción de nuevo conocimiento y tecnología como uno de los factores fundamentales para responder en los diversos ámbitos de vinculación humana.

La permanente actualización y evaluación de los diferentes Planes de Desarrollo en los países han permitido consolidar una política de atención a corto plazo y de avances significativos, forma armónica para asumir la sostenibilidad y garantizar un desarrollo productivo a largo plazo. La visión actual de las ciencias sociales exigen una concepción dinámica que permita fortalecer los sistemas nacionales de ciencia y tecnología; la creación de condiciones más adecuadas y equitativas para generar conocimiento; y profundizar en los espacios donde se pueda hacer de la innovación la base de la competitividad. La visión actual de las ciencias sociales exige de igual modo, una narrativa más fortalecida y estrechamente vinculada con la configuración de nuevos modelos de producción intelectual. A las Ciencias Sociales y el desarrollo de la actividad científica les corresponde gestionar la incertidumbre que se observa entre la convergencia que

producen las nuevas tecnologías y su énfasis en el desarrollo de capacidades nacionales de conocimiento.

Esto quiere decir fortalecer la investigación para resolver problemas nacionales e internacionales.

GESTIÓN COMUNITARIA PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL

CASO: COMUNIDAD CRUZ VERDE, MUNICIPIO MIRANDA, ESTADO FALCÓN

AUTOR: ACOSTA, LUÍS

RESUMEN

Se analizó la Gestión comunitario que son prácticas sociales, políticas, comunitarias y Transformación social que los agentes de cambio evolucionan con conciencia social, el empoderamiento y la capacidad colectiva, acompañado por las organizaciones sociales en el municipio Miranda del Estado Falcón, con un objetivo general de Construir un modelo de **Gestión Comunitaria** para la **Transformación Social** en la comunidad Cruz Verde. La metodólogo aplicada fue la Cuantitativa bajo la investigación de campo nivel descriptiva. Se elaboró y aplicó un cuestionario a 24 líderes de las organizaciones sociales (misión barrio adentro, en mayor, CLAP), se utilizó un instrumento de preguntas cerradas (estructuradas) con opciones de respuestas múltiples. La confiabilidad del instrumento se hizo el procedimiento y formula del coeficiente Alfa de Cronbach. La línea de investigación es l participación ciudadana y comunitaria del Decanato de Postgrado, del Área de Tecnología, específicamente de la Maestría en Gerencia Publica de la UNEFM.

Palabras claves: Gestión comunitaria, transformación

COMMUNITY MANAGEMENT FOR SOCIAL TRANSFORMATION

CASE: CRUZ VERDE COMMUNITY, MIRANDA MUNICIPALITY, FALCÓN STATE

Acosta, Luís

ABSTRACT

Community Management was analyzed, which are social, political, community and social transformation practices that change agents evolve with social awareness, empowerment and collective capacity, accompanied by social organizations in the Miranda municipality of the Falcón State, with a general objective to Build a Community Management model for Social Transformation in the Cruz Verde community. The applied methodologist was Quantitative under descriptive level field research. A questionnaire was developed and applied to 24 leaders of social organizations (mission neighborhood, in major, CLAP), an instrument of closed questions (structured) with multiple answer options was used. The reliability of the instrument was made by the procedure and formula of the

Cronbach's Alpha coefficient. The line of research is the citizen and community participation of the Postgraduate Dean's Office, of the Technology Area, specifically of the Master in Public Management of the UNEFM.

Keywords: Community management, transformation

INTRODUCCIÓN

La República Bolivariana de Venezuela en los últimos años fue impactada por un proceso de transformación social, que comenzó en el año 1999, con la llegada de una nueva administración gubernamental que realizó una consulta nacional para la instauración de un proceso constituyente, dando origen a un novedoso estamento jurídico nacional que cambio los paradigmas que habían regido durante los anteriores 40 años, además de fomentar y crear condiciones legales para la participación de los ciudadanos en la elaboración e implementación de políticas públicas, permitiendo el involucramiento de la colectividad en los procesos de gestión de gobierno y el nacimiento del Poder Popular organizado a través de los Consejos Comunales.

Es por ello, que la

promulgación de la Ley de Consejos en el año 2006 representó una nueva expresión de organización comunitaria para la búsqueda de soluciones a los problemas comunes, sustituyendo el antagónico modelo de Asociaciones de Vecinos y la democracia representativa y dando paso a la participación directa de los ciudadanos en un nuevo modelo denominado democracia participativa y protagónica, con el firme propósito de transformar las comunidades.

Por tal motivo, el siguiente trabajo de investigación crea una identificación entre los aspectos que se manifiestan en el marco de la relación existente entre las comunidades organizadas y las instancias gubernamentales, así como también fomentar una nueva dinámica socio-comunitaria que estimule e implemente una transformación social de la comunidad en este caso en la comunidad de Cruz

Verde, Parroquia San Antonio del Municipio Miranda del Estado Falcón.

En este ámbito, lo novedoso de este trabajo se sustenta en el análisis de la realidad socio-comunitaria y en el accionar de los ciudadanos que conforman el poder popular organizado, como lo indica (Caridad, 2009): “Las organizaciones comunitarias están llamadas a desarrollar al máximo, en las personas, las competencias que le permitan lograr un desempeño superior, para poder determinar un desarrollo en los diferentes contextos sociales”.

No obstante, la gestión comunal se plantea como conceptualización que intenta proponer un Modelo de Gestión Comunitaria, que permita una articulación entre las políticas económicas y sociales implementadas por el Estado con las experiencias y conocimientos que poseen las comunidades en su entorno local, creando espacios de democracia directa,

de autonomía social para enfrentar las problemáticas existentes en el ámbito de la localidad; utilizando políticas de autogestión para el desarrollo de la conducción de los asuntos propios del Consejo Comunal como espacios locales de democratización de los actores sociales y políticos, como lo establece la Carta Magna en su artículo 2:

...“son instancias de participación, articulación e integración entre las diversas organizaciones comunitarias, grupos sociales y los ciudadanos y ciudadanas, que permitan al pueblo organizado ejercer directamente la gestión de las políticas públicas y proyectos orientados a responder a las necesidades y aspiraciones de las comunidades en la construcción de una sociedad de equidad y justicia social”.

En este sentido, se propone una relación más precisa entre la Gestión Comunal y la participación protagónica de los habitantes del consejo comunal,

promoviendo el encuentro continuo, el análisis de la realidad social, la unificación de criterios en la solución de los problemas, por parte de los actores municipales, comunitarios, el control para el buen uso de los recursos otorgados por el Estado, para alcanzar así un estado bienestar social.

Situación Problema

A continuación, el planteamiento del problema se esboza en una breve consideración conceptual del tema de esta investigación. A tal efecto (Moulaert, 2009), concibe que la gestión comunitaria son iniciativas lideradas por comunidades locales dirigidas a atender derechos básicos, pero también como una forma más participativa de promover servicios públicos. Según esta perspectiva, la gestión comunitaria puede significar poner la gobernanza de un equipamiento, proyectos o recursos públicos en mano de la

ciudadanía.

Por otro lado, Marquina (2009 Citado por Lara, 2018) plantea que la gestión comunitaria, está compuesta por una serie de factores complejos. Uno de sus ejes centrales, es que las comunidades sean capaces de administrar, operar y mantener los sistemas con criterios de eficiencia, eficacia y equidad tanto social como de género. Estos entes comunales, toman todas las decisiones, teniendo el control de los recursos (técnicos, financieros, de personal, etc), y establecen relaciones horizontales con servicios gubernamentales y no gubernamentales que apoyan su gestión.

Es por ello, que la organización comunitaria y las diversas formas de manifestación de la participación en este ámbito, han sido estudiadas por décadas en las ciencias sociales, tal modalidad de organización y promoción de la participación se

ha expresado de acuerdo a la concepción de Estado y a la visión de desarrollo que ha asumido el estamento político en períodos históricos determinados.

Por lo tanto, la creación de los Consejos Comunales permite instaurar una nueva estructura organizativa en el espacio comunitario, con la finalidad de transformar a las sociedades. De allí que, en la actualidad los Consejos Comunales representan una nueva expresión de organización comunitaria en Venezuela formalizada a partir del año 2006 con la promulgación de la Ley de Consejos Comunales. Es evidente que la práctica de este modelo sustituye las asociaciones de vecinos como principal organización comunitaria que existía durante los Gobiernos anteriores.

En este contexto, la gestión comunitaria según Cauces (citado por Reyes, 2016) refiere que “es un espacio de construcción, desde el cual es

posible realizar prácticas sociales, políticas y/o comunitarias sobre nuestra comunidad (comprendiendo, y también fomentando, la capacidad de asociación de los individuos que la forman), para mejorar el bienestar social de sus miembros y que de esta manera cada uno de ellos pueda contribuir con su acción creadora a la construcción de una sociedad más justa, creando su espacio en la misma y sintiéndose parte importante de esta”. Este planteamiento nos afirma el grado de compromiso, que tiene la participación ciudadana en la gestión comunitaria, siendo exitosa con sentido de pertenencia, responsabilidad, el trabajo en equipo y la comunicación de los agentes involucrados con el fin de mejorar el bien social.

De lo antes mencionado, el investigador por ser miembro de la comunidad de Cruz Verde y hacer algunas indagaciones con

los vecinos se considera que las organizaciones sociales han sido ineficientes en la organización, es decir la comunidad Cruz Verde presenta una gestión comunitaria ineficiente, en la que no se evidencie la planificación estratégica como eje central para la definición de su plan de gestión comunal, por tanto, no se construyen respuestas de acción comunitaria para la transformación social de su territorio.

Por otra parte, existe la probabilidad que las problemática existente en el contexto de la comunidad de Cruz Verde, Municipio Miranda, Estado Falcón, se evidencien a través de la técnica de la observación, con la cual pudiésemos constatar diversos problemas que existen en cuanto a la gestión comunitaria por fallas de aplicabilidad de políticas sobre la orientación en la conformación de las distintas organizaciones

sociales, así como el desconocimiento en cuanto a los beneficios que aporta la conformación de una organización social para la transformación social, económica, política, cultural y deportiva para lograr el bienestar colectivo.

Por lo antes expuesto, es que esta investigación se analizó la gestión comunitaria, analizando las herramientas de planificación, así como los niveles de participación de la comunidad organizada, las actividades de mayor relevancia desarrolladas por estas organizaciones. De acuerdo a las bases legales, los referentes teóricos, los datos recabados en este estudio, se presentaran los resultados y algunas recomendaciones precisas para fortalecer un espacio de investigación en el área de organización y participación comunitaria para la transformación social.

En otro orden de ideas, la transformación social en términos

de López (2005) “es la eliminación de las barreras que frenan el acceso de los sectores débiles y de las clases medias a los activos productivos, a las oportunidades de progreso y a los beneficios de las políticas públicas. Se trata de democratizar el poder económico, político y social concentrado desde la colonia en pocas manos. Este objetivo solo puede lograrse con la coordinación de todas las políticas públicas y todos los esfuerzos del sector productivo para alcanzar los objetivos de una sociedad menos pobre y más justa y equitativa”.

Cabe destacar, en base a lo anterior, no se logran los procesos de transformación social en la comunidad de Cruz Verde, por lo que uno de los principales obstáculos es la inexistencia de un plan de gestión comunitaria construido desde las bases con participación activa y protagónica de la comunidad, a través de un diagnóstico situacional que a su vez posibilite

el desarrollo de la misión, visión, objetivos comunales y valores sociales.

Otro aspecto importante para una gestión de excelencia en las organizaciones sociales es la Integración Social, definida por La Organización de Naciones Unidas (2014) como “un proceso dinámico y con principios donde todos los miembros participan en el diálogo para lograr y mantener relaciones sociales pacíficas”. Es de señalar, que la dinámica presentada en la comunidad de Cruz Verde respecto a la integración social, no es la más apropiada, se observó poca participación e integración de la colectividad en la toma de decisiones para la resolución de problemas, situación que impacta negativamente en el cumplimiento de objetivos para la transformación social.

En sentido, es de vital importancia que las organizaciones sociales se conviertan en una instancia

básica de participación donde los ciudadanos se organicen y busquen crear autogobiernos con la finalidad de que ellos mismos puedan ejecutar planes y proyectos que permitan el desarrollo y la transformación social de su contexto. Con la planificación de políticas locales que permitan que los recursos humanos y financieros estén a disposición de solución de los problemas existentes en la comunidad.

Formulación del Problema

Interrogante General:

- ¿Cuál es el impacto que tiene la gestión comunitaria bajo un Modelo a seguir para la transformación social en la comunidad Cruz Verde, Municipio Miranda, Estado Falcón?

Objetivo General:

- Construir un modelo de **Gestión Comunitaria** para la **Transformación Social** en la comunidad Cruz Verde, Municipio Miranda, Estado

Falcón.

Objetivos Específicos:

- Diagnosticar el funcionamiento de las diferentes organizaciones comunitarias que inciden sobre la transformación social en la comunidad Cruz Verde.
- Caracterizar los elementos estructurales que conforman las distintas organizaciones comunitarias en la comunidad Cruz Verde.
- Determinar los fundamentos del modelo de gestión comunitaria, orientados a la transformación social en la comunidad Cruz Verde.

Justificación

En Venezuela se vive un proceso de profundas transformaciones políticas administrativas en las últimas dos décadas tal como señala Lara, (2018) en su trabajo de investigación: Formación Estratégico Gerencial para el

Empoderamiento de los Medios de Producción Económico Comunal, donde indica que se deben implantar mecanismos que sirvan de enlace entre el Estado y la sociedad civil para coordinar acciones orientadas a elevar el bienestar de la población, a través de la transformación social de las organizaciones sociales.

En tal sentido, con la entrada en vigencia de Ley de Consejos Comunales en año 2006, dio inicio a la implementación de políticas económicas, sociales, culturales y deportivas, en el marco del desarrollo de las potencialidades que tienen dichas organizaciones en el contexto social, permitiendo la participación protagónica y democrática de los ciudadanos en la toma de decisiones y en la construcción de soluciones a las problemáticas que presentan en su contexto las comunidades.

No obstante, en el acontecer de las organizaciones sociales de la comunidad de Cruz

Verde, presenta una dinámica alejada de lo definido en el instrumento jurídico antes mencionado, por lo que no es oportuna, ni eficiente las acciones que se emprenden desde esta organización socio-comunitaria, por lo tanto, tal posibilidad debe ser configurada, en este caso a través de la participación protagónica de la comunidad en la construcción de un modelo de gestión comunitaria para la transformación social de dicho sector.

Por lo antes expuesto, éste trabajo de investigación desarrollo una caracterización de los componentes presentes en el ámbito de las relaciones entre las comunidades organizadas y los diversos componentes de las instituciones públicas estatales, así como también, se muestra la propuesta de modelo de gestión comunitaria, para que el Poder Popular a través de su gestión impulse una transformación social de la comunidad, en éste caso de

la comunidad de Cruz Verde de la Parroquia San Antonio del Municipio Miranda del Estado Falcón.

En este mismo sentido, la innovación de este trabajo constituye una propuesta programática destinada a incorporar una nueva dimensión de análisis y comprensión de los procesos sociales en el desarrollo de las comunidades, posibilitando la eficacia y la eficiencia en las habilidades de gestión de los movimientos y acciones socio-comunitarias.

No obstante, la gestión comunitaria se plantea como conceptualización que propone un modelo de Gestión Comunitarias, que permita una articulación entre las políticas económicas y sociales implementadas por el Estado con las experiencias y conocimientos que poseen las comunidades en su entorno local, creando espacios de democracia directa y de autonomía social para

enfrentar las problemáticas existentes en el ámbito de la localidad; utilizando políticas de autogestión para el desarrollo de la conducción de los asuntos propios del Consejo Comunal como espacios locales de democratización de los actores sociales y políticos.

En este sentido, es la relación más estrecha entre Gestión Comunal en la comunidad de Cruz Verde y un concepto de participación que permita unificar criterios en la solución de los problemas, por parte de los actores municipales y comunitarios, que brinden oportunidades de control de recursos otorgados por el Estado, logrando así un bienestar social.

Es importante resaltar, el aporte de la investigación desde la perspectiva institucional, pues con ella, se realiza la labor que tiene encomendada la universidad como ente del saber, al brindar parte del conocimiento generado en sus procesos

creativos e investigativos, a la resolución de problemas acaecidos en el entorno socio-comunitario. De igual manera, dicho trabajo posiciona el sentido de pertenencia con su entorno, no solo de la institución sino también de sus estudiantes.

Por otra parte, desde la perspectiva social el trabajo de investigación adquiere gran significatividad, por lo que la gestión comunitaria en la comunidad de Cruz Verde está orientado a través de un modelo de gestión para la transformación social del ámbito geográfico de las distintas organizaciones, podría impactar positivamente en el marco de brindar respuestas a las situaciones problemáticas conflictivas presentadas en la comunidad en todos los ámbitos del acontecer socio-comunitario, integrando el hacer junto con el ser y el convivir.

Por último, con la investigación responde a la necesidad de un modelo de

gestión comunitaria para la transformación social, dirigido a la comunidad de Cruz Verde. Para así, contribuir con el fortalecimiento en la efectividad de los procesos operativos, administrativos financieros, en dicha organización de carácter socio-comunal. Además, con este estudio, se proyecta el trabajo que la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda", ha logrado con la oferta de cursos de postgrado, en este caso en particular Gerencia Pública.

Bases Teóricas

En este apartado se consideró relevante iniciar con una reseña teórica sobre la Gestión Comunitaria y la Transformación Comunitaria, que relacionó a la construcción del modelo de gestión comunitaria para la transformación social en la comunidad de Cruz Verde.

Gestión Comunitaria

Del latín *gestiō*, el concepto

de gestión hace referencia Según Pérez y Merino (2008) a: “la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera”. Es significativo resaltar que existen diferentes tipos de gestión.

Por su parte, la gestión comunitaria según Cauces (2016) “es un espacio de construcción, desde el cual es posible realizar prácticas sociales, políticas y/o comunitarias sobre nuestra comunidad (comprendiendo, y también fomentando, la capacidad de asociación de los individuos que la forman), para mejorar el bienestar social de sus miembros y que de esta manera cada uno de ellos pueda contribuir con su acción creadora a la construcción de una sociedad más justa, creando su espacio en la misma

y sintiéndose parte importante de esta”.

No obstante, Marquina (2009) plantea que la gestión comunitaria, “está compuesta por una serie de factores complejos. Uno de sus ejes centrales, es que las comunidades sean capaces de administrar, operar y mantener los sistemas con criterios de eficiencia, eficacia y equidad tanto social como de género. Estos entes comunales, toman todas las decisiones, teniendo el control de los recursos (técnicos, financieros, de personal, etc), y establecen relaciones horizontales con servicios gubernamentales y no gubernamentales que apoyan su gestión”.

Por otro lado Erhard, (1993) señala que la “gestión comunitaria es un conjunto de estrategias y acciones desarrolladas por autoridades locales orientadas a la consecución de un objetivo o

para resolver problemas específicos. Como campo de acción organizada propio de las autoridades locales, la gestión comunitaria se puede definir como un conjunto interdependiente de actores individuales o colectivos, naturales e institucionales, que compiten unos con otros tanto por la definición de los problemas a cuya solución hay que (pueden) contribuir como por la elaboración de las soluciones que se darán a esos problemas."

De igual manera, Visher, (2018) afirma que "la gestión comunitaria se relaciona con el desarrollo de un conjunto de estrategias en el que intervienen un conjunto de actores sociales con el propósito de alcanzar ciertos objetivos relacionados con el bienestar de sus integrantes, lo cual es una de las premisas principales del desarrollo comunitario. Estas estrategias se basan principalmente en dos

dimensiones: la primera es el control del sistema en la toma de decisiones, lo que incluye el diseño de las técnicas a usar, el establecimiento de políticas, entre otros aspectos que son necesarios para decidir; la segunda dimensión que es el mantenimiento del sistema ejercido por actores externos que trabajan bajo la autoridad y en beneficio de la comunidad.

En este particular y parafraseando a Tabón (2006), los individuos son transformados por el entorno, pero, a la vez, ellos tienen la potencialidad de transformar dicho entorno, partiendo de sus facultades activas y creadoras, ideales, sueños, deseos, inconformidades y conflictos.

Del mismo modo, la gerencia comunitaria, que se refiere a la coordinación colectiva en el manejo de los recursos autogestionados, a través de un pensamiento y proceso estratégico que formule la

dirección que guiará la comunidad por medio de la planificación, organización, dirección y control y que busque el cumplimiento de la misión y objetivos a través de estrategias claras, definidas por la propia comunidad. (Pérez, 2012 p.69).

Por los planteamientos de los autores, se determina que la gestión comunitaria es un nuevo enfoque administrativo social que surge como una necesidad de las sociedades que tratan a través de éste modelo involucrar a la comunidad, en cualquiera de sus formas, para que sean parte de la transformación que las mismas viven, debido a los factores económicos que rigen un mundo ya globalizado. Dentro de este orden de ideas, la gestión comunitaria trata del empoderamiento de las comunidades, es decir, del acercamiento de los procesos en gestión administrativa como planificar, organizar, direccionar y controlar todas aquellas acciones

o actividades sociales que las distintas organizaciones sociales buscan solucionar, aportar, o participar, la cual es liderada por vecinos y vecinas de la comunidad en forma individual y colectiva. Propiciando la participación de los actores involucrados en la comunidad logrando solucionar situaciones y/o problemas que surjan.

Además, la gestión comunitaria son espacios de construcción de nuevas prácticas sociales en los escenarios políticos, económicos, culturales, ambientales, sociales y tecnológicos, para mejorar el bienestar y/o el equilibrio del vivir bien.

Transformación Social

Para Bolas, (2015) "Tiene lugar la transformación cuando una sociedad, fundada bajo determinado tipo, cambia su forma inicial adoptando otra diferente". Es por ello que la transformación como cambio de forma social, se presenta como el acuerdo entre los ciudadanos

asumiendo una realidad social distinta a la originaria, quedando sujeta la sociedad a un nuevo régimen.

Sin embargo la transformación es algo más, supone la disolución sin liquidación, de la sociedad transformada, atendiendo a la evolución de la actividad social que está impulsada por los ciudadanos organizados como agentes de cambio y de la conciencia social, el empoderamiento y la capacidad colectiva.

La transformación social en términos de López (2005) "es la eliminación de las barreras que frenan el acceso de los sectores débiles y de las clases medias a los activos productivos, a las oportunidades de progreso y a los beneficios de las políticas públicas. Se trata de democratizar el poder económico, político y social concentrado desde la colonia en pocas manos. Este objetivo solo puede lograrse con la

coordinación de todas las políticas públicas y todos los esfuerzos del sector productivo para alcanzar los objetivos de una sociedad menos pobre y más justa y equitativa".

Así mismo Rauber (2004 citado por Lara 2018) afirma que "la transformación social – cualesquiera fueran los caminos concretos que adopte-, supone un proceso (resultante de la inter-articulación de múltiples, simultáneos y yuxtapuestos procesos sociales sectoriales) de resistencia, transformación, creación y construcción integral de lo nuevo en todos los planos de la producción y reproducción de la vida social, desde abajo, desde adentro, y de manera cotidiana y permanente".

Por lo planteado, el construir poder propio desde abajo resulta trascendental, porque supone su transformación social desde lo endógeno a lo exógeno, desde el interior de los procesos, los fenómenos, las organizaciones y

los individuos de un colectivo. Es decir, que favorezcan la reconstrucción de vínculos, la articulación de sentidos colectivos de pertenencia respetuosos con la autonomía individual, propiciando el bienestar social. Además, la capacidad de dar respuesta a los problemas en colectivos. Por tanto, parece importante avanzar en nuevas formas de participación colectiva que no se desvinculen del cambio concreto de las condiciones de vida de la gente.

La Ley Orgánica de Consejos Comunales (2009) define el termino gestión en el artículo 1 numeral 10 de la siguiente forma: “son las acciones que exigen el cumplimiento de los objetivos y metas, aprobados por la Asamblea de Ciudadanos y Ciudadanas, de cada una de las unidades de trabajo que integran el Consejo Comunal”

Es así como podemos afirmar que la gestión, está compuesta por una serie de factores

complejos. Uno de sus ejes centrales, se fundamenta en que quien o quienes la impulsen sean capaces de administrar, operar y mantener los sistemas con criterios de eficiencia, eficacia, efectividad y equidad en todos los ámbitos de su aplicación. También, la gestión se enfatiza en movimientos y actitudes vividas que determina la cultura de un individuo o un colectivo, además, de establecer propósitos para ejecutar con estrategias e interés de influir a una situación.

Comunidad

En su acepción originaria, el término “comunidad” hace referencia a un ámbito espacial de dimensiones relativamente reducidas, en el que existía una compenetración y relación particular entre territorio y colectividad. En un sentido lato, la palabra denota la cualidad de “común”, o bien la posesión de alguna cosa en común. Alude, pues, a lo que no es privativo de

uno solo, sino que pertenece o se extiende a varios.(Carvajal Burbano, 2011)

Además, “A veces, el término se utiliza para designar un pequeño grupo de personas que viven juntas con algún propósito común; también se puede hablar de comunidad aludiendo a un barrio, pueblo, aldea, o municipio. En otras ocasiones se aplica a un área más amplia: comarca, provincia, región, nación, continente..., hasta llegar al conjunto de la humanidad. La palabra sirve para designar algún aspecto de esas realidades, que son muy diferentes en cuanto a la amplitud espacial de “aquello” que designan. Sin embargo, hay que suponer que en todas esas realidades deben existir algunos rasgos o características, por las que se las puede denominar con este vocablo”.(ANDER-EGG, 2005).

Según (ROBERTIS & PASCAL, 2007) expresan que según la definición de diccionario el término comunidad se refiere al

carácter de lo que es común...similitud, identidad...reunión de personas que viven juntas, que tienen intereses comunes. En otras palabras, comunidad = común unidad.

El concepto de “comunidad” ha sido utilizado con dos significaciones: una es la definición de un espacio delimitado donde existe una organización de vida social parcial (barrio, aldea); la otra hace referencia a la calidad de las relaciones que se entretienen entre las personas y los grupos--- esta significación espacial y cualitativa vuelve impreciso el término comunidad. --de ahí que usaremos el término colectivo. (Robertis y Pascal, 2007:31).

Es importante, en este sentido, recordar algo que advirtió Heller en 1988: la necesidad de enfocar la comunidad como “sentimiento” y no la comunidad como “escena o lugar”. Al trabajo comunitario no le interesa el sitio

donde está la comunidad en tanto tal, sino los procesos psicosociales de opresión, de transformación y de liberación que se dan en las personas que por convivir en un cierto contexto, con características y condiciones específicas, han desarrollado formas de adaptación o de resistencia y desean hacer cambios. Esta posición ha sido calificada en la literatura especializada como “relacional” o “de la relación”. Entonces, si bien se trabaja para facilitar y catalizar esa transformación y liberación, no se puede ignorar el contexto en el cual se da y que puede ser parte del problema. (Montero, 2007).

En ese sentido, se hace necesario resaltar que entre los habitantes de la comunidad de cruz existe afinidad y relación, más allá de sus diversas formas de pensamiento, culturas, ideologías, religiones, identidad sexual, entre otras, lo que conlleva a generar un ambiente adecuado para

convivir en comunidad, hermanados en la búsqueda de soluciones de los problemas comunes.

MARCO METODOLÓGICO

Paradigma de la Investigación

Según Palella y Martins (2012), el paradigma con enfoque cuantitativo se caracteriza por privilegiar el dato como esencia sustancial de su argumentación. El dato es la expresión concreta que simboliza una realidad. Esta afirmación se sustenta en el principio de que lo que no se puede medir no es digno de credibilidad. Por ello, todo debe estar soportado en el número, en el dato estadístico que aproxima a la manifestación del fenómeno. El paradigma que se adscribe en este enfoque concibe a la ciencia como una descripción de fenómenos que se apoya en los hechos dados por las sensaciones y no se preocupa por explicarlo.

El paradigma con enfoque cuantitativo se fundamenta en el

positivismo, el cual percibe la uniformidad de los fenómenos, aplica la concepción hipotética-deductiva como una forma de acotación y predica que la materialización del dato es el resultado de procesos derivados de la experiencia. Esta concepción se organiza sobre la base de procesos de operacionalización que permiten descomponer el todo en sus partes e integrar éstas para lograr el todo.

Para Palella y Martins (2012), la corriente paradigmática cuantitativa relega la subjetividad humana y busca la verificación empírica de los hechos y sus causas, con el objetivo de establecer leyes universales. La complejidad de todo lo humano se reduciría a variables que, cuantificadas y analizadas, facilitarían el cálculo de la probabilidad estadística de que algo ocurra. Precisamente, el positivismo es la base del desarrollo formal del método

científico y de la investigación cuantitativa. Para los autores citados anteriormente, las investigaciones planteadas atendiendo a los principios de una concepción positiva presuponen la aplicación de instrumentos para la recolección de datos que posteriormente se codifican, tabulan y analizan para concretar conclusiones.

Con fundamento en las consideraciones anteriores, se afirma que el paradigma de la presente investigación es de tipo cuantitativo, puesto que la misma se fundamenta en la realidad del fenómeno (organizaciones sociales) y los eventos que rodea a la comunidad de Cruz Verde a través de sus manifestaciones de participación y así entender la distintas situaciones presentadas, haciendo énfasis en los escenarios de participación de la comunidad organizada y sus normativas establecidas desde el marco jurídico venezolano. A tal efecto, la recogida de la información se

hizo a través de un cuestionario (estructurado y sistemático), que permitió una medición objetiva de las variables Gestión Comunitaria y Transformación Social en la comunidad de Cruz Verde del Municipio Miranda del Estado Falcón, puesto que se aplicó a los vecinos encargados de llevar a cabo los procedimientos en las distintas organizaciones de participación ciudadana.

Diseño de la Investigación

Según Bavaresco (2006), los más recomendados son los diseños bibliográficos y de campo, siendo este último experimental, postfacto, encuesta, panel y el estudio de casos. Al mismo tiempo, Tamayo (2007, p.110), argumenta "cuando los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual se denomina primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos". Para Peña (1984, citado en Hurtado, 2000, p. 148), "el diseño es un arreglo

restringente, mediante el cual se pretende recoger la información necesaria a la pregunta de investigación".

En tal sentido, la presente investigación de acuerdo con los objetivos planteados, se ubicó en un diseño de campo apoyada en una investigación documental de carácter analítico, debido a que se pretende proponer un Modelo de Gestión Comunitaria para la Transformación Social en la comunidad de Cruz Verde en la ciudad de Coro Estado Falcón.

Al respecto, Sierra (Citado por Ramírez, 1999), define la investigación de campo como "aquél tipo de investigación a través de la cual se estudian los fenómenos sociales en su ambiente natural" (p.76). En otro orden de ideas, Arias (2004), considera a la investigación documental como el proceso basado en la búsqueda y análisis de datos secundarios, es decir, datos registrados por otros investigadores en fuentes

documentales, impresas, audiovisuales o electrónicas.

La presente investigación cumple con estas características, en virtud que se obtuvo los datos directamente de la realidad en la que conviven los ciudadanos pertenecientes a la comunidad de Cruz Verde. Adicionalmente, se analizó los datos provenientes de materiales impresos y electrónicos, tales como opiniones de diversos autores, obras y normativas relacionadas con la materia, así como documentos de fuentes electrónicas y estadísticas de la gestión comunitaria para la transformación social comunitaria.

Por otra parte, en el presente trabajo se utilizó un diseño de investigación no experimental, por cuanto se centra en el análisis de la acción social que realizan los ciudadanos pertenecientes a las distintas organizaciones sociales. Así mismo, dentro de los diseños no experimentales, se clasificó como diseño transaccional descriptivo en donde se indaga

entre grupos la variable objeto de estudio en un momento establecido. En este sentido, para Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 210), “los estudios transaccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables de una población”.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación se refiere a la clase de estudio que se va a realizar. Orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios (Palella y Martins, 2012). En tal sentido, existen diversos tipos de investigación, en este caso interesa la investigación de campo, la cual según los mencionados autores, consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural.

Los autores mencionados, acotan que entre los niveles que comprende la investigación de campo está el descriptivo, cuyo propósito es el de interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El nivel descriptivo hace énfasis sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente.

Por consiguiente, la presente investigación es de campo con nivel descriptivo, puesto que se orientó a detallar y analizar las situaciones, rasgos o hechos que caracterizan a la Gestión comunitaria para la Transformación Social, teniendo como objetivo el construir un modelo; tomando los datos directamente del entorno o ambiente natural donde se desarrollan los hechos sin

manipular la variable objeto de estudio.

Población y Muestra

Población

Según Palella y Martins (2012), la Población en una investigación es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones. La población puede ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación y que generalmente suele ser inaccesible. El establecimiento de la población estará íntimamente asociado al tema del estudio. Cuando propone un estudio, el investigador tiene dos opciones: abarcar la totalidad de la población, lo que significa hacer un censo o estudio de tipo censal, o seleccionar un número determinado de unidades de la población, es decir, determinar una muestra.

Salvo en el caso de poblaciones pequeñas, los citados autores plantean que se impone la selección de los sujetos pues, por razones de tiempo, costo y complejidad para el acopio de datos, sería imposible estudiarlos todos. Para esto se utiliza la selección de una Muestra, que no es más que la escogencia de una parte representativa de una población, cuyas características reproduce de la manera más exacta posible.

De acuerdo con los supuestos antes mencionados, en la presente investigación, se estableció como Población a los líderes comunitarios que representan las distintas organizaciones sociales como CLAP, Misión Barrio Adentro, En Amor Mayor, Movimiento por la Paz y la Vida y Hogares de la Patria, ubicados en la comunidad de Cruz Verde en el municipio Miranda del Estado Falcón. Por ser una población pequeña y finita, no se seleccionó una Muestra con

lo cual no se afecta la validez de los resultados. En este sentido, la Población quedó conformada de la siguiente forma:

Cuadro N° 1

Organización Social	N° de Líderes
CLAP	4
Misión Barrio Adentro	4
En Amor Mayor	4
Movimiento por la Paz y a Vida	4
Hogares de la Patria	4
Somos Venezuela	4

Fuente: Comunidades Organizadas CruzVerde

Muestra

Valiéndose en la definición de una población finita descrita esta, por Hurtado (2006: 20) como: “aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador”, para este proyecto de investigación la muestra estará constituida por 24 personas, es decir fue representada por todos los sujetos que hicieron parte de la población, debido a que era esta pequeña; por tanto, resultaba accesible

analizarla en su totalidad. En este caso en particular, las y los líderes de la comunidad de Cruz Verde.

CONCLUSIONES

En relación a este aspecto se presentan a continuación los puntos concluyentes de acuerdo a los objetivos específicos previstos en esta investigación, con la finalidad de dar respuesta al problema formulado en el primer capítulo.

Sobre el primer objetivo específico, el diagnóstico de las diferentes organizaciones comunitarias que inciden sobre la transformación social en la comunidad de Cruz Verde, se concluye lo siguiente en función de los líderes de las distintas organizaciones sociales, considerando el papel fundamental de la participación activa de todos los agentes involucrado para propiciar la transformación que se determina en la comunidad de Cruz Verde,

transformación con base a lo económico y acompañada a la capacidad de adsorción social. Así mismo, nos aporta López (2005), que la transformación trata de democratizar el poder económico, político y social.

Considerando la información obtenida por la comunidad, donde afirma que casi siempre existen cambios estructurales en la organización que afectan a la comunidad. En resumen, las organizaciones sociales han sido las precursoras de la transformación social, cultural, ambiental, política, productiva y económica en la localidad de Cruz Verde.

Respecto al segundo objetivo específico, relacionados a la caracterización los elementos estructurales que conforma las distintas organizaciones comunitarias en la comunidad Cruz Verde. La estructura de los consejos comunales, líderes del CLAP, Misión Barrio Adentro, Amor Mayor, Hogares de la Patria,

Movimiento por la Paz y la Vida y Somos Venezuela son movimientos sociales que tienen debilidades sobre las prácticas correctivas para los procesos administrativos y financieros, sin embargo cumplen con los controles planificados, por otro lado a pesar que los recursos son aprobados por asambleas de ciudadanos nunca cumplen con lo establecido con la normativa.

La estructura va más allá que lo contemplado en la norma nacional y considerados como herramienta de mecanismo de control, son factores dinámicos que juegan un papel predominante en la evolución y desarrollo local como un modelo para la gestión social como forma de coexistencia de las distintas culturas, el nivel de comunicación, de interacción y sobre todo los niveles de tolerancias.

Concluyendo los fundamentos del modelo son comunicacionales que se convierten en una herramienta básica en el

desarrollo de la comunidad, para la democratización a través de la participación ciudadana. En este sentido, la comunicación ligada a la creación de valores, la sensibilización y la educación.

Siguiendo la idea, los fundamentos culturales, organizaciones sociales, educativos, comunitarios, ambientales y productivos. También forman partes al modelo propuesto basado a los resultados del estudio.

En el tocante del tercer objetivo específico, la determinación de los fundamentos del modelo de gestión comunitaria, orientados a la transformación social, su fundamentación del Modelo de Gestión Social cuenta con los siguientes elementos: fundamentos comunicacionales, culturales, organizacionales, sociales, educativos, ambientales, comunitarios y productivos; todo esto orientado a un proceso de organización y

transformación social.

BIBLIOGRAFIA

- ANDER-EGG, E. (2005). *Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad*. Buenos Aires: 2da edición Lumen Hvmanitas.
- Caridad, J. (2009). *APUNTES SOBRE DESARROLLO COMUNITARIO*. Madrid: CERSA Editores.
- R.B.V., C. (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Caracas: Las Piedras.
- Lara, R. (2018). *FORMACIÓN ESTRATÉGICO GERENCIAL PARA EL EMPODERAMIENTO DE LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN ECONÓMICA COMUNAL*. Trabajo de Grado. Maestría en Gerencia Pública UNEFM.
- Moulaert, F. (2009). *Social Inovation: Institutionally Emberddert Terriovially*.
- Pérez Luna, E., & Sánchez Carreño, J. (2005). *La educación comunitaria: Una concepción desde la Pedagogía de la Esperanza de Paulo Freire*. Cabimas: Revista Venezolana de Ciencias Sociales.
- Organización de Naciones Unidas. (2014). *Integración Social*. Documento en Línea. Disponible en: www.onu.integracion/social/pdf. [Consulta: 2018, Septiembre 16]
- Pérez y Marino.(2005). *La educación comunitaria: Una concepción desde la Pedagogía de la Esperanza de Paulo Freire*. Cabimas: Revista Venezolana de Ciencias Sociales
- Reyes, O. (2016). *Estrategias de Control Financiero, para Consejo Comunal San José Centro, Parroquia San Gabriel, Municipio Miranda, Estado Falcón*. Trabajo de Grado. UNERMB. Programa de Post-Grado. Maestría en Gerencia Financiera.
- Causes. P.(2016). *ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN COMUNITARIA EN EL PROCESO DE CONFORMACIÓN DE LOS CONSEJOS COMUNALES*. Caracas: Instituto de Urbanismo, Facultad de Arquitectura y Urbanismo, Universidad Central de Venezuela.
- Marquina, M. (2009). *Teoría y Práctica de la Psicología*

- Comunitaria. . Buenos Aires: Paidós.
- Erhard, F (1993) "Las cuatro dimensiones de la acción organizada" en *Gestión y política pública*. (Documento en línea). CIDE, México, vol. II, núm. 2, julio-diciembre. Disponible en: http://revistas.ecosur.mx/file_sco/298.pdf [Consultado: 2017, Mayo 15].
- Visher, R. (2018). *LA GESTIÓN EN LA PRODUCCIÓN*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1321/index.htm>
- Tabon, M. (2006). *Saber Cotidiano, Educación y Transformación Social*. Caracas: . Seminario: "Conocimiento y conciencia histórica". UCV. FACES.
- Pérez, J. (2012). *La educación comunitaria: Una concepción desde la Pedagogía de la Esperanza de Paulo Freire*. Cabimas: Revista Venezolana de Ciencias Sociales.
- Bolas, M. (2015). *Gestión, liderazgo y valores en la administración educativa*. Lojo Ecuador.
- Lopez, D. (2005). *Programa Cultura Viva –10 anos:*
- continuidades e rupturas en: Desigualdade & Diversidade.*
- Bourdieu, T. (2008). *Política cultural y cultura política: una nueva mirada sobre los movimientos sociales latinoamericanos*. Colombia.
- Cuevo, D. (2010). *ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN COMUNITARIA EN EL PROCESO DE CONFORMACIÓN DE LOS CONSEJOS COMUNALES* . Caracas: Instituto de Urbanismo, Facultad de Arquitectura y Urbanismo, Universidad Central de Venezuela.
- Freire, P. (1973). *Pedagogía del oprimido*. Mexico: Siglo XXI.
- Vilcaromero, R. (2012). *LA COMUNIDAD COMO FUENTE DE APOYO SOCIAL: EVALUACIÓN E IMPLICACIONES EN LOS ÁMBITOS INDIVIDUAL Y COMUNITARIO*. Valencia España: Revista Latinoamericana de Psicología Volumen 38.
- Buele Maldonado , M. (2010). *Gestión, liderazgo y valores en la administración educativa*. Lojo Ecuador.

Asamblea Nacional

- Constituyente (2012) Ley Orgánica de Consejos Comunales.
- Carvajal, B. (2011). *Social relationships and health*. Oxford: Oxford University Press.
- Robertis y Pascal. (2007). *LA COMUNIDAD COMO FUENTE DE APOYO SOCIAL: EVALUACIÓN E IMPLICACIONES EN LOS ÁMBITOS INDIVIDUAL Y COMUNITARIO*. Valencia España: Revista Latinoamericana de Psicología Volumen 38.
- Heller. H. (1988). *Resoluciones y Plan de Trabajo. 1º Congreso Latinoamericano Cultura Viva Comunitaria*.
- Montero, D. (2007). *LA COMUNIDAD COMO FUENTE DE APOYO SOCIAL: EVALUACIÓN E IMPLICACIONES EN LOS ÁMBITOS INDIVIDUAL Y COMUNITARIO*. Valencia España: Revista Latinoamericana de Psicología Volumen 38.
- Paella y Martins (2012). *Teoría de la Comunicación I. EPISTEMOLOGIA Y ANALISIS DE LA REFERENCIA*. Gráficas Valencia, S. A. Paseo de Talleres.
- Bavaresco, J. (2006). *Administración de Empresas*. Mexico: Mc Graw Hill-Interamericana.
- Toledo, M. (1992). *Saber Cotidiano, Educación y Transformación Social*. Caracas: Seminario: "Conocimiento y conciencia histórica". UCV. FACES.
- Tamayo, R. (2006). *Origen y Destino del Conocimiento Científico. Marco Epistemológico y Social de la Ciencia y la Tecnología*. Fondo Editorial Tropykos. Caracas, Venezuela.
- Hurtado, Y. (2000). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. Editorial McGraw-Hill, México.
- Ramírez, S. (1999). *Política cultural y cultura política: una nueva mirada sobre los movimientos sociales latinoamericanos*. Colombia.
- FAO. (2008). *Organización Comunitaria*. Nicaragua : Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación .
- Arias, F. (2004). *Comunicación para el desarrollo en Latinoamérica. Una evaluación sucinta al cabo de cuarenta años*. Mexico.
- Hernández; Fernández; y Batista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*.

Cuarta Edición.
Editorial McGraw-Hill, México.

Hurtado, Y. (2006). *Origen y Destino
del Conocimiento Científico.*

*Marco Epistemológico y Social
de la Ciencia y la Tecnología.
Fondo Editorial Tropykos.
Caracas, Venezuela.*

ASUNTOS ORGANIZACIONALES PARA LA COORDINACIÓN DE CREACIÓN INTELLECTUAL Y DESARROLLO SOCIOPRODUCTIVO DE LA UPTAG

AUTORES:
PIÑA LÓPEZ, LUIS EDUARDO
ACOSTA SARMIENTO, JESÚS ANTONIO

RESUMEN

Esta investigación trata sobre un conjunto de propuestas de reorganización para la Coordinación de Creación Intelectual y Desarrollo Socioproductivo de la UPTAG, anteriormente Departamento de Investigación; que actualmente confronta la disposición de cambios estructurales surgidos por la elevación a Universidad Politécnica Territorial. Se modelan estrategias gerenciales para un área que históricamente se ha vinculado a la producción de investigaciones, y evalúa su adaptación a nuevos lineamientos emitidos por la máxima instancia ministerial en educación universitaria. La lógica-metódica sigue una perspectiva empírica donde los enfoques de Kaplan y Norton (2004), David (2013) y Beltrán (2000), al igual que otros documentos indicativos de políticas reglamentarias a seguir conforman buena parte de la intencionalidad de este estudio. Entre los resultados más resaltantes están los modos alternativos de agrupación y el diseño de cuadro de mando integral aplicado.

Palabras claves: Reorganización, planificación, investigación, territorial.

ORGANIZATIONAL MATTERS FOR THE COORDINATION OF INTELLECTUAL CREATION AND SOCIOPRODUCTIVE DEVELOPMENT AT UPTAG

ABSTRACT

This research deals with a set of reorganization proposals for the Coordination of Intellectual Creation and Socioproductive Development at UPTAG, formerly the Research Department, that confronts structural changes arising from the elevation to Polytechnic Territorial University. Management strategies are modeled for the production of research, and evaluates its adaptation to new guidelines by the ministry of university education. The logic-methodic follows an empirical perspective where the approaches of Kaplan and Norton (2004), David (2013) and Beltrán (2000), as well as other documents, make up the intentionality of this study. The most outstanding results are the alternative modes of grouping and a balanced scorecard applied.

Keywords: Reorganization, planning, research, territorial.

INTRODUCCIÓN

La Coordinación de Creación Intelectual y Desarrollo Socioproductivo (CIDS) de la UPTFAG, hasta hace un año Departamento de Investigación, experimenta un proceso de cambios organizativos derivados de la transformación universitaria como parte de su elevación a Universidad Politécnica Territorial (UPT). Esto ha representado una nueva visión en la manera de asumir sus funciones y adecuaciones, al igual que una perspectiva territorial aún en construcción. Es un esfuerzo que se vale de la suma de voluntades que se pronuncian al respecto, con distintos argumentos de aporte para desarrollar un entramado reorganizacional que abarque universidad, territorio y sus distintas potencialidades para el desarrollo regional.

Históricamente, esta dependencia ha prestado servicios desde el 13/06/1975 con la firma en Coro de un Acta Convenio con el antiguo CONICIT (Castillo, 2013), y en más de 40 años sus múltiples gestiones han logrado promover varios proyectos; la mayoría relacionados con las carreras que se imparten, pero también otros en conjunto a otras dependencias

o por iniciativas propias del personal docente-investigador.

En tanto que, la transformación universitaria es un proceso socio-histórico que relaciona las UPT's en co-existencia con las comunidades donde territorialmente se asientan, es frecuente evidenciar situaciones que necesitan ser atendidas como la vinculación de asesores externos en ciertos proyectos, diagnóstico participativo, solicitudes de financiamiento, diseño detallado de investigaciones u organización de eventos. La redefinición también involucra otras entidades cercanas (vinculación inter-institucional, postgrado, proyectos), que ahora se reagrupan en un Área (de rango vice-rectoral), denominada Territorial. Por tanto, el diseño de algunas directrices estratégicas que articulen los fines y actividades de sus diferentes unidades constitutivas son imprescindibles para garantizar su operatividad.

Por su parte, el diseño estratégico inicia con la revisión de las bases filosóficas que soportan a una determinada entidad, seguido de un diagnóstico apoyado en herramientas sistemáticas para estudiar el entorno al cual se

circunscribe y verificando procesos medulares, recursos disponibles y formas habituales de trabajo. Como producto final, se tiene un Cuadro de Mando Integral (CMI), conformado por mapas estratégicos, balanced scorecard (BCS) y planes de acción.

CONTEXTO CENTRAL

La Coordinación de CIDS representa la entidad encargada de gestionar varios de los proyectos con que esta comunidad sostiene relaciones internas y externas, como productos originarios que merecen su respectiva divulgación científica, viabilidad para ser financiados e inclusive de asistencia asesora a través del personal docente-investigador de la UPTAG o de otros actores que acuerde el Consejo de Investigación. En tanto, su estructura organizativa la conforman las unidades de: Difusión, Administrativa, y de Control y Gestión de Apoyo al Investigador, así como dos programas asociados (figura 1).

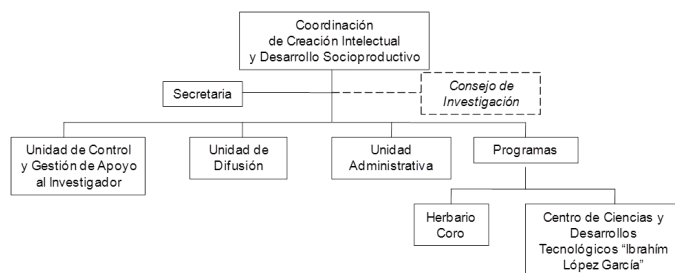


Figura 1. Organigrama CIDS (UPTAG)

Fuente: Elaboración propia (2019)

Al respecto, la Unidad de Difusión es la encargada de dar a conocer a través de los medios con que cuenta esta universidad (radio, prensa, revista ilustrada, páginas web, correos electrónicos y programas audio-visuales), los productos científicos y demás avances generados en el seno de su comunidad universitaria. Por su parte, a la Unidad Administrativa le competen los asuntos relacionados a procesos de financiamiento para proyectos e investigaciones que allí se gestionan, al igual que su participación en torno a decisiones para la planificación de eventos científico-tecnológicos. Asimismo, la Unidad de Control y Gestión de Apoyo al Investigador, se encarga de organizar asuntos referentes a los proyectos e investigaciones que requieren co-participación del Consejo de Investigación, así como de

personalidades y entidades externas.

Con respecto a los programas que funcionan bajo la CIDS, se destacan el Centro de Ciencias y Desarrollo Tecnológico "Ibrahím López García", emprendido a través de los estudiantes de pregrado uptagista; y el Herbario Coro que opera dentro del Centro de Estudio y Producción Agroalimentaria "Eusebio Bracho" (CEPAEB), antes Departamento Académico de Ciencias Agropecuarias (núcleo DACA). Asimismo, cuenta con algunas líneas filosóficas que describen parte del rol que cumple (misión, visión, valores y objetivos), que a su vez guardan relación con la síntesis general de la UPTAG. En todo caso, es conveniente establecer nuevas orientaciones organizacionales en torno al mismo proceso de transformación que actualmente transita, ya que este tipo de fundamentos es el que luego permite reordenar la participación de todas las entidades y actores de la universidad.

Por otra parte, la UPTAG tiene un historial de funcionamiento que data de hace 45 años, con denominaciones que van del Instituto Universitario de Tecnología de Coro (1972-1980), y

después como Instituto Universitario de Tecnología Alonso Gamero (1980-2014), último año cuando a través de un decreto presidencial es promovida a UPT. En tanto que, su forma de trabajo estuvo dirigida a la formación de Técnicos Superiores por casi 30 años, los lineamientos generales y estratégicos emitidos por los Vice-Ministerios aperturan algunas ideas sobre la nueva concepción universitaria desde seis procesos que se resumen en:

1° Lo territorial: reconocimiento dentro del entorno geográfico específico con su dinámica social, económica, cultural y política; los cuales deben involucrar modelos de gestión que contemplen espacios de interrelación comunitaria.

2° La producción de bienes y servicios: beneficios directos y tangibles que co-adyuven en el acercamiento con las comunidades (prestación de servicios).

3° Los centros de estudio: ámbitos de articulación académico-territorial (teórico-práctico), a partir de los proyectos en ejecución con el entorno, contando a su vez con la adscripción de la comunidad universitaria.

4° La formación: referido a las acciones netamente académicas que comprende lo curricular, el seguimiento y evaluación de los programas de estudio y la formación, apegados a los propósitos de los PNF's y demás elementos que apunten al orden sociopolítico con miras a su contribución en la visión crítico reflexiva.

5° El ingreso, control de estudio y acreditación: implica los trámites crediticios conducentes (o no) a títulos, así como el seguimiento de records académicos de los estudiantes.

6° La calidad de vida estudiantil: proceso sustantivo de las UPT's que persigue como finalidad garantizar el desempeño y desarrollo integral de la comunidad estudiantil y la participación de estudiantes como figuras organizadas.

En más, las líneas estratégicas refieren al: 1. Clima interno para transformación, 2. Actividades conjuntas con el poder popular y autoridades regionales y locales, 3. Consolidar articulación con la Misión Sucre, 4. Aspectos académicos, 5. Planta física y dotación, 6. Acreditación de unidades (PNF's), 7. Gestión comunicacional, 8. Registro de

datos, 9. Calidad de vida estudiantil, y 10. Plan de transferencia. Todas estas pautas representan premisas, que a su vez resumen el concepto de Universidad Politécnica como red que abarca a una sede central, aldeas universitarias e IEU (entre otras), de una misma región.

Ahora bien, ¿a qué responde la definición de UPT's que plantea el MPPEUCT?, pues su origen viene acuñado a raíz de la nueva geometría de poder (Massey, 2007), nutrida por múltiples debates académicos tanto en las universidades nacionales como en instituciones políticas de gobierno, con enfoques y metodologías en razón de los procesos de transformación geográfica desigual generados en la matriz global (MPPEU, 2010). Se planteó la necesidad de una nueva institucionalidad dirigida a establecer esta nueva forma de asimilar el poder, propiciando un paradigma de participación a los ciudadanos excluidos de las políticas públicas para la transformación de sus condiciones de vida con la intención de rescatar los sentimientos de pertinencia territorial, identidades culturales y futuro colectivo (Massey, 2008).

Ya que, la aparición de la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.321 del 04/08/2017, reglamenta la organización y funcionamiento de la UPTAG, incluida la CIDS entre los órganos de ejecución, se requiere de una nueva dimensionalidad de las actividades de trabajo, con formulación de evaluación interna y externa del modo actual y del diseño de estrategias de cambio que busquen satisfacer la visión territorial; es otras palabras, se hace necesaria la redefinición de un "modelo integral del proceso de administración estratégica" (David, 2013:46), que permita su normal desenvolvimiento y actuación.

OBJETIVO

El principal objetivo es el de presentar propuestas organizacionales para la Coordinación de Creación Intelectual y Desarrollo Socioproductivo de la UPTAG que permitan reorientar sus procesos en el marco de la transformación universitaria. Para lograrlo, se prevé seguir los siguiente: 1. Diagnosticar las condiciones actuales en las que CIDS conlleva sus diferentes procesos de trabajo, 2. Elaborar un análisis estratégico que facilite la creación de nuevos objetivos de desarrollo, 3. Rediseñar los procesos medulares

en función de la nueva realidad de transformación universitaria territorial, y 4. Delinear un plan estratégico para el desempeño de los procesos organizativos propuestos.

METODOLOGÍA

Bajo un enfoque empírico-inductivo, kuhniano, y catalogado según lo que otros denominan metodología cuantitativa, positivista o medicionista; el desarrollo de esta propuesta se ha basado en los postulados de la teoría organizacional. Se intenta evidenciar patrones de regularidad a través de las técnicas de Kaplan y Norton (2002), Fernández (2001), David (2013) y Mintzberg (1991), con algunas consideraciones por parte de De Bono (1995) y Learned y otros (1965). Representa el arte y ciencia para formular, implementar y luego evaluar acuerdos o decisiones que permitan que una organización alcance objetivos definidos. Los productos generados tienen que ver con el diagnóstico, empleando esquemas Positivo-Negativo-Interesante (PNI), las matrices tipo FODA y estratégicas, Balanced Scorecard (BCS), indicadores de gestión, al igual que planes de acción sobre procesos relevantes de la

Coordinación de CIDS en la UPTAG, constituyendo en sí propuestas de Cuadros de Mando Integral (CMI).

Por tanto, la lógica-metódica sigue cinco etapas: 1: Diagnóstico, con valoración organizacional, esquemas PNI y matrices FODA; 2: Propuesta filosófica y estrategias, consenso para el acuerdo de nuevas filosofías de trabajo y formulación de una matriz estratégica; 3: Mapas estratégicos / BCS / planes de acción, diagramación de procesos alineado a los objetivos estratégicos, diseño de indicadores de gestión, metas y planes con iniciativas, responsabilidades y presupuesto a seguir; 4: CMI, grafismo de los mapas estratégicos, BCS y sus planes respectivos; y 5: Síntesis estratégica, acción conclusiva por medio de lista prioritaria de las actividades inmediatas a ejecutar.

COMPENDIO TEÓRICO

El iniciar con un diseño estratégico desde la visión de Kaplan y Norton (2002), abre la primera de las conceptualizaciones: ¿qué es un CMI?; una respuesta sería la siguiente: es una herramienta gerencial derivada de la visión y estrategia de una determinada organización, complementada

por cuatro perspectivas: la financiera, la del cliente, el proceso interno, y la formación con el respectivo crecimiento. Aunque el método puede ser modificable ante las situaciones que se pretendan analizar, es posible contemplar la siguiente forma de desarrollo estratégico para la construcción de un CMI (figura 2):



Figura 2. Visión generalizada para la construcción de un CMI

Fuente: Elaboración a partir de Kaplan y Norton (2004)

Entonces, todo parte por un diagnóstico organizacional que no esgrime el hecho en considerar a la empresa (globalmente), de forma corporativa y relacional. Esto quiere decir, que la tanto la misión, visión, valores, fines y políticas deben ser minuciosamente revisados,

compaginados con la realidad o lo que desean ser avizorando lo que puedan deparar. Por tanto, representa la primera evaluación, y quizás la más importante, ya que de allí procede todo el trabajo gerencial “a posteriori” (David, 2013). Se hace justo creer, que una organización eficiente requiere de la interpretación sobre el entorno donde se prescribe, de la descentralización de funciones burócratas y divisionales, de su configuración estructural, su operatividad y del reconocimiento de los niveles gerenciales con que cuenta o los que supone concebir (Mintzberg, 1991). Para su estudio han de ser empleadas otras herramientas de apoyo, como los esquemas PNI u otras más complejas como la matriz FODA, que reúne las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del grupo empresarial (Learned y otros, 1965).

Más adelante, la reconfiguración de nuevas orientaciones filosóficas requiere de consenso con la mayor cantidad de personas que intervienen directamente en la organización, y es mediante esa vía que se obtiene una nueva misión, visión, valores, fines y políticas; no de forma arbitraria e impositiva. De igual manera, la construcción de objetivos

estratégicos también debe ser elaborada por intermedio del consenso. Kaplan y Norton (2002) expresan que han de figurar como cuantificables y realistas, ayudar a guiar la realización de objetivos e indicadores de gestión, obtener el compromiso de los participantes, y clarificar la estructura de procesos de implantación así como de la posterior gestión a seguir en la conformación del CMI. Representa la consecución de la evaluación interna y externa de la organización bajo análisis.

Luego, los preceptos colocados en la matriz FODA son redimensionados ante tales evaluaciones consolidando lo que se conoce como matriz estratégica, en la determinación por agrupar estrategias defensivas, de supervivencia, ofensivas y de reorientación. Su elaboración requiere de un listado de ítems (lluvia de ideas), del agrupamiento y categorización (positivos/negativos), de la ubicación de categorías (internos/externos), y del diseño de estrategias como cursos de acción. Seguidamente, los mapas estratégicos son ilustraciones que reflejan los flujos y procesos desde las perspectivas asumidas en base a las propuestas originarias de

Kaplan y Norton (2004:35) y el BCS: “financiera, clientes, procesos y aprendizaje”; no obstante, se evidencian variantes en el orden, disposición o introducción de otros puntos de vista para casos distintos a los habituales consorcios y empresas privadas, como lo es en el sector público. En tanto que, colocar articuladamente a los mapas estratégicos (gráficos + objetivos), BCS (indicadores + metas) y un plan de acción (iniciativas + presupuestos); conformarían el CMI (figura 3).

Dentro de los mapas, son válidas las simbologías que comúnmente se emplean en los diagramas de proceso, es decir: óvalos, cajas y flechas guiadas con uso de texto indicativo. Asimismo, los objetivos parten de los objetivos estratégicos antes descritos. En cuanto al BCS, los indicadores de gestión representan un elemento interesante; se definen mediante cédula y se acompañan de metas alcanzables. Se pueden presentar individual o agrupadamente, respondiendo a: “exactitud, forma, frecuencia, extensión, origen, temporalidad, relevancia, integridad y oportunidad” (Beltrán, 2000:36-37).



Figura 3. Fisionomía de un CMI

Fuente: Elaboración a partir de Kaplan y Norton (2004)

Por su parte, la síntesis estratégica es una acción conclusiva, determinante, en alusión al pronunciamiento de las pautas prioritarias que inmediatamente deben ser encomendadas para permitir la oportuna implantación del CMI. Se trata de la toma de decisiones con respecto a los procesos estudiados, entendiendo que se ha logrado efectuar un análisis de las áreas y actividades medulares por el cual se erigen los asuntos que más interesan de una organización compleja (Etkin, 2006)

OBTENCIÓN INFORMATIVA

A través de entrevistas se logró recabar las características organizacionales más notorias sobre la Coordinación de Creación Intelectual y Desarrollo Socioproductivo de la UPTFAG, en especial de su estructura y unidades que le conforman, así

como la descripción de funciones, actividades o tareas que habitualmente realiza el personal. Este conjunto es agrupado en seis unidades: Difusión, Administrativa, Control y Gestión de Apoyo al Investigador, los Programas “Herbario Coro” y el “Centro de Ciencias y Desarrollos Tecnológicos ‘Ibrahím López García’” (CECDETIL), así como el Consejo de Investigación; los que a su vez cubren 16 (dieciséis) acciones generales. Las unidades que cuentan con mayor rigor laboral por su dinamismo o frecuencia de solicitudes son: Difusión, Administrativa y la que abarca la asistencia a la investigación; todas bajo la participación de(l) (la) Coordinador(a). Así, el Consejo de Investigación y el programa CECDETIL representan condiciones de actuación especial mediante convocatoria.

Como tal, su funcionamiento es similar al de un grupo organizado para la gestión del proceso investigativo con capacidad de reorientación interdisciplinaria hacia múltiples proyectos (mas no como centro de investigación), reconociendo la existencia de nuevas figuras propuestas por instancias ministeriales (como los centros de estudio). En tanto, sus

actividades más resaltantes se resumen en el cuadro 1, que representa una descripción a ser empleada en la redefinición de los procesos:

Unidad	Principales actividades	Descripción general
Difusión	Publicaciones	Gestión editora para publicaciones de investigaciones en revista de divulgación, fondo editorial, página web y otros medios.
	Gestión reglamentaria	Edición, promoción y desarrollo de reglamentaciones asociadas a los procesos de investigación.
	Eventos	Coordinación y gestión para el desarrollo de eventos científico-institucionales, y su vinculación con otros externos.
Administrativa	Contacto a investigadores	Relación a través de investigadores e innovadores (internos/externos), para gestionar nuevas investigaciones.
	Presupuesto	Gestión de cuentas, presupuestos y financiamiento de actividades de investigativas y de divulgación del conocimiento.
	Plan operativo	Elaboración del plan anual y comunicaciones internas de gestión operativo-financiera.

Control y gestión de apoyo al investigador	Gestión de investigaciones	Coordinación de agenda y desarrollo de actividades acordadas para viabilización de investigaciones en general del personal docente así como la participación de innovadores externos.	Eventos de CTI local	participantes) para desarrollar investigaciones.
	Apoyo al investigador	Articulación de actividades de apoyo a través de entidades de co-financiamiento, logística, desarrollo y promoción a la investigación.		Organización y promoción de eventos locales para la difusión de CTI desarrollada.
Programa "Herbario Coro"	Mantenimiento de la colección	Curaduría a escicata herbaria (17.912 especies) mediante procesamientos manuales normalizados.	Gestión interdisciplinaria en investigaciones	Actividades generales de tipo interdisciplinario para el tratamiento y emisión de acuerdos en torno a investigaciones.
	Herborización	Práctica a muestras que incluyen: colectar, prensar, trasladar, montar, fichar e ingresar en la colección.	Análisis de viabilización para investigaciones	Elaboración de pautas de análisis para el estudio analítico y de factibilidad sobre determinadas investigaciones.
	Apoyo a la investigación	Enlaces interinstitucionales, cooperación académica, asesoría y consulta, participación en eventos, intercambio de muestras, registros, difusión, soporte digital informático.	Gestión promotora de investigaciones	Conformación de agenda y prosecución de actividades de promoción para el desarrollo de investigaciones.
	Programa "CECDETIL"	Participación investigativa	Conformación de equipos de trabajos (estudiantes, profesores, asesores y demás	

Cuadro 1. Actividades principales por Unidades

Unidad	Principales actividades	Descripción general
Difusión	Publicaciones	Gestión editora para publicaciones de investigaciones en revista de divulgación, fondo editorial, página web y otros medios.
Gestión	reglamentaria	Edición, promoción y desarrollo de reglamentaciones

asociadas a los procesos de investigación uptagista.

Eventos Coordinación y gestión para el desarrollo de eventos científico-institucionales, y su vinculación con otros externos.

Contacto a investigadores Relación a través de investigadores e innovadores (internos/externos), para gestionar nuevas investigaciones.

Administrativa Presupuesto Gestión de cuentas, presupuestos y financiamiento de actividades de investigativas y de divulgación del conocimiento.

Plan operativo Elaboración del plan anual y comunicaciones internas de gestión operativo-financiera.

Control y gestión de apoyo al investigador Gestión de investigaciones Coordinación de agenda y desarrollo de actividades acordadas para viabilización de investigaciones en general del personal docente así como la participación de innovadores externos.

Apoyo al investigador Articulación de actividades de apoyo a través de entidades de co-financiamiento, logística, desarrollo y promoción a la investigación.

Programa

“Herbario Coro” Mantenimiento de la colección Curaduría a escicata herbaria (17.912 especies) mediante procesamientos manuales normalizados.

Herborización Práctica a muestras que incluyen: coleccionar, prensar, trasladar, montar, fichar e ingresar en la colección.

Apoyo a la investigación Enlaces interinstitucionales, cooperación académica, asesoría y consulta, participación en eventos, intercambio de muestras, registros, difusión, soporte digital informático.

Programa

“CECDETIL” Participación investigativa Conformación de equipos de trabajos (estudiantes, profesores, asesores y demás participantes) para desarrollar investigaciones.

Eventos de CTI local Organización y promoción de eventos locales para la difusión de CTI desarrollada.

Consejo de Investigación Gestión interdisciplinaria en investigaciones Actividades generales de tipo interdisciplinario para el tratamiento y emisión de

acuerdos en torno a investigaciones.

Análisis de viabilización para investigaciones Elaboración de pautas de análisis para el estudio analítico y de factibilidad sobre determinadas investigaciones.

Gestión promotora de investigaciones Conformación de agenda y prosecución de actividades de promoción para el desarrollo de investigaciones.

Fuente: Elaboración a partir de entrevistas, IUTAG (2013) y Piña (2017)

FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL

Lo que corresponde a misión, visión, políticas y objetivos o fines institucionales fue promovido por el antes IUTAG, aunque conviene aclarar que fueron creados por una comisión destinada para su redacción inmediata a expensas del consenso cabal de su comunidad universitaria. Posteriormente, se han realizado varias adaptaciones con miras a ser replanteada y consecutivamente vincularle a la perspectiva territorial; sin embargo, ahora representa un acercamiento en tiempo propicio para su reactualización, ya que toda filosofía organizacional debe ser consensuada por todos los

involucrados (Briggs, 2000). En este sentido, la Coordinación de CIDS también cuenta con sus bases filósofo-organizativas, producto de la revisión por los que se erige esta organización, y bajo el consenso del personal se logró la discusión de la misión, visión y fines en la óptica de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI), y la Ley Orgánica de CTI (LOCTI):

Misión: Desarrollar y promocionar CTI como procesos de investigación de la comunidad universitaria uptagista falconiana.

Visión: Consolidar a la Coordinación de Creación Intelectual y Desarrollo Socioproductivo como dependencia académico-administrativa de crecimiento sostenido basado en calidad, eficiencia y responsabilidad social; generadora de conocimientos y desarrollo tecnológico con pertinencia social, propiciando avances en CTI promotores de cambio e impulsores de la soberanía tecnológica en la comunidad falconiana.

Fines: 1. Coordinar y asistir a eventos científicos; 2. Gestionar y coordinar publicaciones promotoras de desarrollo en CTI; 3. Formar y actualizar recursos humanos en el área de

investigación; 4. Promover y gestionar el desarrollo de proyectos de investigación; 5. Fortalecer relaciones a través de convenios con organismos públicos y privados en nivel local, regional, nacional e internacional; 6. Estrechar vínculos entre docentes con los diversos Departamentos Académicos conformando una plataforma de investigadores activos; 7. Estimular a estudiantes y docentes a la participación en el proceso investigativo mediante premios y programas de beneficio académico; 8. Promocionar la transferencia de conocimientos y tecnologías a las comunidades a través de cursos, talleres y asesorías; y por último, 9. Publicar y divulgar investigaciones concluidas por la UPTAG.

Todas estas bases guardan relación directa con las correspondientes institucionales.

PROCESOS GENERALES

Seguidamente, se logró caracterizar a la Coordinación a través de la técnica PNI que se muestra en el cuadro 2, y construirse la matriz FODA del cuadro 3.

Positivo	Negativo	Interesante
----------	----------	-------------

- Experiencia desde 1975.	- Recursos limitados como parte del presupuesto universitario.	- Revista arbitrada y fondo editorial aún en proyecto de desarrollo.
- Compilación interesante de productos de investigación.	- Reorganización universitaria transformacional ralentizada.	- Perspectiva reorganizativa interesante en lo territorial.
- Equipo de trabajo con más de diez años de experiencia.	- Persistencia en incoherencias organizativas.	- Presencia del personal docente y estudiantil PEII (ONCTI).
- Participación conjunta en actividades del departamento.	- Ausencia de equipos multidisciplinares definidos.	- Propuestas en recientes convocatorias del FONACIT.
- Participación de estudiantes en concursos de proyectos.	- Falta de insumos y consumibles.	- Divulgación de investigaciones propiciadas por su comunidad universitaria.
- Financiamiento a investigaciones.	- Ausencia de registro de Proyectos Socio-Integradores (PNF's), antiguos Trabajos Especiales de Grado y de otras investigaciones realizadas por el personal docente-investigador.	- Relación directa con otras instituciones de investigación.
- Organización de eventos de promoción a la investigación.		- Registros de investigación internacional (bases de datos).
- Proyectos que promueven CTI.		
- Unidades de alto valor inter-institucional (Herbario Coro).		

Cuadro 2. Esquema PNI (CIDS)

Positivo Negativo
Interesante

- Experiencia desde 1975.
- Compilación interesante de productos de investigación.
- Equipo de trabajo con más de diez años de experiencia.
- Participación conjunta en actividades del departamento.
- Participación de estudiantes en concursos de proyectos.
- Financiamiento a investigaciones.
- Organización de eventos de promoción a la investigación.
- Proyectos que promueven CTI.
- Unidades de alto valor inter-institucional (Herbario Coro).
- Recursos limitados como parte del presupuesto universitario.
- Reorganización universitaria transformacional ralentizada.
- Persistencia en incoherencias organizativas.
- Ausencia de equipos multidisciplinarios definidos.
- Falta de insumos y consumibles.
- Ausencia de registro de Proyectos Socio-Integradores (PNF's), antiguos Trabajos Especiales de Grado y de otras investigaciones realizadas por el personal docente-investigador.
- Revista arbitrada y fondo editorial aún en proyecto de desarrollo.
- Perspectiva reorganizativa interesante en lo territorial.
- Presencia del personal docente y estudiantil PEII (ONCTI).
- Propuestas en recientes convocatorias del FONACIT.
- Divulgación de investigaciones propiciadas por su comunidad universitaria.
- Relación directa con otras instituciones de investigación.
- Registros de investigación internacional (bases de datos).

Fuente: Elaboración propia (2019)

Cuadro 3. Matriz de FODA (CIDS)

	Positivo	Negativo
Interno		

	Positivo	Negativo
Interno	<< Fortalezas >> - Experiencia como organización desde 1975. - Amplia compilación de productos de investigación. - Equipo de trabajo con varios años de experiencia. - Participación en propuestas y concursos. - Financiamiento para diversas investigaciones. - Organiza eventos y actividades promocionales. - Elaboración de proyectos para promoción de CTI. - Unidades de alto valor (Herbario Coro).	<< Debilidades >> - Recursos limitados del presupuesto asignado. - Lento proceso de reorganización universitaria. - Persistentes incoherencias organizacionales entre varias dependencias asociadas a los Proyectos. - Escasa conformación d/equipos multidisciplinarios. - Faltan insumos, repuestos y demás consumibles. - Faltan registros de PSI, TEG y otros trabajos. - Ausencia de medios de transporte para gestiones.
Externo	<< Oportunidades >> - Amplias posibilidades de reapertura organizacional universitaria como ente direccional. - Desarrollo de nuevas investigaciones en variadas áreas estratégicas locales, regionales y nacionales. - Proyección del departamento a través de nuevas investigaciones uptagistas. - Posibilidades de ampliación presupuestaria como parte de las gestiones interinstitucionales. - Divulgación de investigaciones en Bases de Datos (BDD) y revistas.	<< Amenazas >> - Problemas de alza de precios casi constantes. - Exodo de algunos investigadores del país. - Reducción de la participación de la comunidad universitaria ante concursos y premios. - Reciente desinterés por el ámbito investigativo. - Reducción presupuestaria por crisis económica. - Escasa participación conjunta con tecnólogos populares en investigaciones propias. - Reducción de la matrícula universitaria.

<< Fortalezas >>

- Experiencia como organización desde 1975.
- Amplia compilación de productos de investigación.
- Equipo de trabajo con varios años de experiencia.
- Participación en propuestas y concursos.
- Financiamiento para diversas investigaciones.
- Organiza eventos y actividades promocionales.
- Elaboración de proyectos para promoción de CTI.
- Unidades de alto valor (Herbario Coro).

<< Debilidades >>

- Recursos limitados del presupuesto asignado.
- Lento proceso de reorganización universitaria.

- Persistentes incoherencias organizacionales entre varias dependencias asociadas a los Proyectos.

- Escasa conformación d/equipos multidisciplinarios.

- Faltan insumos, repuestos y demás consumibles.

- Faltan registros de PSI, TEG y otros trabajos.

- Ausencia de medios de transporte para gestiones.

Externo

<< Oportunidades >>

- Amplias posibilidades de reapertura organizacional universitaria como ente direccional.

- Desarrollo de nuevas investigaciones en variadas áreas estratégicas locales, regionales y nacionales.

- Proyección del departamento a través de nuevas investigaciones uptagistas.

- Posibilidades de ampliación presupuestaria como parte de las gestiones interinstitucionales.

- Divulgación de investigaciones en Bases de Datos (BDD) y revistas.

<< Amenazas >>

- Problemas de alza de precios casi constantes.
- Éxodo de algunos investigadores del país.
- Reducción de la participación de la comunidad universitaria ante concursos y premios.
- Reciente desinterés por el ámbito investigativo.
- Reducción presupuestaria por crisis económica.
- Escasa participación conjunta con tecnólogos populares en investigaciones propias.
- Reducción de la matrícula universitaria.

Fuente: Elaboración propia (2019)

Ahora bien, se logró disponer seis diagramas de procesos que corresponden con las seis unidades de CIDS (los procesos

con la denominación de las unidades, y los temas sus principales actividades), asumidos con miras a la conformación de los CMI's.

Como parte de estos, se presenta a continuación el proceso: "Control y gestión de apoyo al investigador", que tramita la gestión de investigaciones y su apoyo respectivo mediante la coordinación de una agenda de acuerdos para canalizar las acciones requeridas por los docentes que soliciten cooperación, participación y promoción en el hecho investigativo (figura 4).

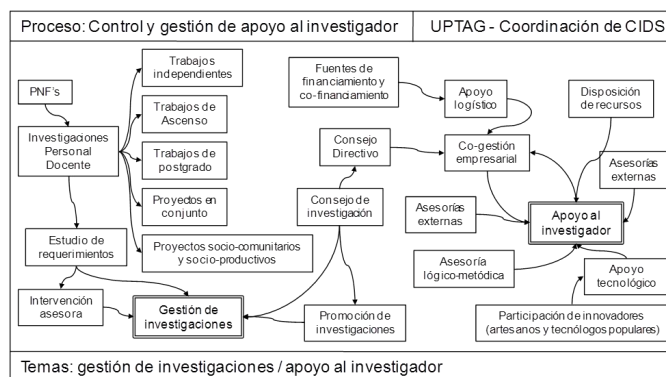


Figura 4. Diagrama de procesos: Control y gestión de apoyo al investigador

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas (2019)

ANÁLISIS ESTRATÉGICO

A través del análisis categorial fueron resumidas las estrategias que se muestran en el próximo cuadro 4, las cuales parten empíricamente de la matriz FODA y los fines de la organización. Luego, se tomaron en cuenta las estrategias definidas (defensivas, de supervivencia, ofensivas y de reorientación), para redimensionar los objetivos que presentará cada perspectiva en los CMI's. En este sentido, las perspectivas tienen a la investigación como norte o fin último, reconociendo que para su logro requieren de la consecución de un conjunto de actividades previas y de la consolidación de procesos donde intervinieron el resto de las Unidades. Seguidamente, las perspectivas, quedaron en el siguiente orden: recursos, comunidades, procesos internos, investigación e innovación y CTI; ya que se determinó que tal disposición era la más idónea.

Cuadro 4. Matriz de acciones estratégicas

Interno

		Interno	
		<< Fortalezas >>	<< Debilidades >>
		<ul style="list-style-type: none"> Experiencia como organización desde 1975. Amplia compilación de productos de investigación. Equipo de trabajo con varios años de experiencia. Participación en propuestas y concursos. Financiamiento para diversas investigaciones. Organiza eventos y actividades promocionales. Elaboración de proyectos para promoción de CTI. Unidades de alto valor (Herbario Coro). 	<ul style="list-style-type: none"> Recursos limitados del presupuesto asignado. Lento proceso de reorganización universitaria. Perdidas de incoherencias organizacionales entre varias dependencias asociadas a los Proyectos. Escasa conformación de equipos multidisciplinarios. Faltan insumos, repuestos y demás consumibles. Faltan registros de PSI, TEG y otros trabajos. Ausencia de medios de transporte para gestiones.
		Estrategias Defensivas	Estrategias de Supervivencia
Externo	<< Amenazas >>	<ul style="list-style-type: none"> Promoción de las investigaciones realizadas a través de los diversos medios de comunicación disponibles. Divulgaciones científicas a partir de recientes trabajos de investigación y proyectos en conjunto con las comunidades. Insención social mediante registros de innovadores contactados por mediación de Euzdajibe Falcon. Reorganización de eventos. Nuevas fuentes para el financiamiento de proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> Propuestas de reestructuración del Dpto. de Investigación en el marco de la legitimización. Conformación de nuevos equipos de trabajo multi e interdisciplinario. Reconsideraciones presupuestarias y búsqueda de nuevas fuentes financiadoras. Promoción de la UPFAG en el ámbito local y regional como alternativa socio-cultural en la educación universitaria. Desarrollo de eventos promotores de la investigación.
	<< Oportunidades >>	<ul style="list-style-type: none"> Adentramiento en comunidades y sectores diversos del ámbito falconiano para el desarrollo de proyectos. Solicitudes a diversas fuentes de financiamiento. Definición de nuevas formas de cooperación comunidad-universidad para la consolidación de proyectos de desarrollo tecnológico. Agilización del proyecto de revista arbitrada y registros en bases de datos divulgativos. 	<ul style="list-style-type: none"> Promoción de la investigación en áreas de interés alternativo y de los planes de desarrollo nacional. Establecer convenios con otras IEU y otras para la investigación en nuevas áreas de interés. Consolidar propuestas de reorganización universitaria con amplio impacto en la producción científica hacia vínculos comunidad-universidad. Aplicación de unidades y equipo de trabajo del Dpto.
		Estrategias Ofensivas	Estrategias de Reorientación

<< Fortalezas >>

- Experiencia como organización desde 1975.
- Amplia compilación de productos de investigación.
- Equipo de trabajo con varios años de experiencia.
- Participación en propuestas y concursos.
- Financiamiento para diversas investigaciones.
- Organiza eventos y actividades promocionales.
- Elaboración de proyectos para promoción de CTI.

- Unidades de alto valor (Herbario Coro).

<< Debilidades >>

- Recursos limitados del presupuesto asignado.

- Lento proceso de reorganización universitaria.

- Persistentes incoherencias organizacionales entre varias dependencias asociadas a los Proyectos.

- Escasa conformación d/equipos multidisciplinarios.

- Faltan insumos, repuestos y demás consumibles.

- Faltan registros de PSI, TEG y otros trabajos.

- Ausencia de medios de transporte para gestiones.

Estrategias Defensivas
Estrategias de Supervivencia

Externo

<< Amenazas >>

- Problemas de alza de precios casi constantes.

- Éxodo de algunos investigadores.

- Reducción de la participación de la comunidad universitaria ante concursos y premios.

- Reciente desinterés por el ámbito investigativo.

- Reducción presupuestaria por crisis económica.

- Escasa participación conjunta con tecnólogos populares en investigaciones propias.

- Reducción de matrícula universitaria.

- Promoción de las investigaciones realizadas a través de los diversos medios de comunicación disponibles.

- Divulgaciones científicas a partir de recientes trabajos de investigación y proyectos en conjunto con las comunidades.

- Inserción social mediante registros de innovadores contactados por mediación de Fundacite Falcón.

- Reorganización de eventos.

- Nuevas fuentes para el financiamiento de proyectos.

- Propuestas de reestructuración del Dpto. de

Investigación en el marco de la territorialización.

- Conformación de nuevos equipos de trabajo multi e interdisciplinario.
- Reconsideraciones presupuestarias y búsqueda de nuevas fuentes financiadoras.
- Promoción de la UPTAG en el ámbito local y regional como alternativa socio-histórica en la educación universitaria.
- Desarrollo de eventos promotores de la investigación.

Estrategias Ofensivas
Estrategias de Reorientación

<< Oportunidades >>

- Amplias posibilidades de reapertura organizacional universitaria como ente direccional.
- Desarrollo de nuevas investigaciones en variadas áreas estratégicas locales, regionales y nacionales.
- Proyección del departamento a través de nuevas investigaciones uptagistas.

- Posibilidades de ampliación presupuestaria como parte de las gestiones interinstitucionales.

- Divulgación de investigaciones.

- Adentramiento en comunidades y sectores diversos del ámbito falconiano para el desarrollo de proyectos.

- Solicitudes a diversas fuentes de financiamiento.

- Definición de nuevas formas de cooperación comunidad-universidad para la consolidación de proyectos de desarrollo tecnológico.

- Agilización del proyecto de revista arbitrada y registros en bases de datos divulgativos.

- Promoción de la investigación en áreas de interés alternativo y de los planes de desarrollo nacional.

- Establecer convenios con otras IEU y otras para la investigación en nuevas áreas de interés.

- Consolidar propuestas de reorganización universitaria con amplio impacto en la producción científica hacia vínculos comunidad-universidad.

- Ampliación de unidades y equipo de trabajo del Dpto.

Fuente: Elaboración propia (2019)

En el BCS se registraron las metas de cada perspectiva al igual que los indicadores de gestión, y en cuadros siguientes a los CMI's fueron resumidas las cédulas de dichos indicadores. Para completar cada CMI, se colocó una breve reseña de los planes de acción que incluyó iniciativas de ejecución, responsables y presupuesto asignado según las acciones específicas por el Plan Operativo Anual (POA), lográndose ilustrar cada CMI en una ejercitación de 17 (diecisiete) figuras en formato doble carta.

Para sintetizar dicha labor, se presenta únicamente el CMI consolidado, que vendría a ser el resultado gráfico final (figura 5).

Figura 5. CMI (Consolidado)

Fuente: Elaboración propia (2019)

CONCLUSIONES

El haber desarrollado esta investigación libre permitió profundizar no solo los objetivos trazados, ya que se logró apreciar el diagnóstico de los diferentes procesos medulares de la Coordinación de CIDS de la UPTAG más allá del análisis estratégico, al tanto de la reorganización de cada unidad funcional por procesos y temas, ayudando a que la nueva visión territorial pueda ser ajustada en función de tales propuestas. También, se ha derivado en otros elementos que conviene replantearles, como la ejecución de planes estratégicos para reformular la función actuarial de las unidades que forman parte de las ahora Áreas Académica y Territorial. Y, ya que se ha constatado la delimitación organizativa, es justo decir que no basta con su representación gráfica.

Es preciso articular lógicamente cada particularidad de este, esgrimiendo la correspondiente

mapa estratégico		balance scorecard			plan de acción	
	OBJETIVOS	INDICADOR	METAS (Años)	INICIATIVAS	RESPONSABLES	
CTI	Procesos generales - Coordinación de Creación Intelectual y Desarrollo Socio-productivo	Procesos generales	Índice de Proyección de Innovación para el sector público y académico	2019: 80% 2020: 85%	- Estrategia de desarrollo de innovación - Creación de unidades de desarrollo - Transferencia tecnológica de los investigadores a áreas académicas - Desarrollo de redes de TIC, indicadores correspondientes	Coordinación de CIDS Área de Innovación y Desarrollo Socio-productivo Área de Transferencia Tecnológica Área de Desarrollo de Redes de TIC
		Procesos generales	Índice de Proyección de Innovación para el sector público y académico	2019: 80% 2020: 85%	- Estrategia de desarrollo de innovación - Creación de unidades de desarrollo - Transferencia tecnológica de los investigadores a áreas académicas - Desarrollo de redes de TIC, indicadores correspondientes	Coordinación de CIDS Área de Innovación y Desarrollo Socio-productivo Área de Transferencia Tecnológica Área de Desarrollo de Redes de TIC
INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	Iniciativa de Investigación e Innovación	Procesos generales	Índice de Proyección de Innovación para el sector público y académico	2019: 80% 2020: 85%	- Estrategia de desarrollo de innovación - Creación de unidades de desarrollo - Transferencia tecnológica de los investigadores a áreas académicas - Desarrollo de redes de TIC, indicadores correspondientes	Coordinación de CIDS Área de Innovación y Desarrollo Socio-productivo Área de Transferencia Tecnológica Área de Desarrollo de Redes de TIC
		Procesos generales	Índice de Proyección de Innovación para el sector público y académico	2019: 80% 2020: 85%	- Estrategia de desarrollo de innovación - Creación de unidades de desarrollo - Transferencia tecnológica de los investigadores a áreas académicas - Desarrollo de redes de TIC, indicadores correspondientes	Coordinación de CIDS Área de Innovación y Desarrollo Socio-productivo Área de Transferencia Tecnológica Área de Desarrollo de Redes de TIC
PROCESOS	Procesos generales	Procesos generales	Índice de Proyección de Innovación para el sector público y académico	2019: 80% 2020: 85%	- Estrategia de desarrollo de innovación - Creación de unidades de desarrollo - Transferencia tecnológica de los investigadores a áreas académicas - Desarrollo de redes de TIC, indicadores correspondientes	Coordinación de CIDS Área de Innovación y Desarrollo Socio-productivo Área de Transferencia Tecnológica Área de Desarrollo de Redes de TIC
		Procesos generales	Índice de Proyección de Innovación para el sector público y académico	2019: 80% 2020: 85%	- Estrategia de desarrollo de innovación - Creación de unidades de desarrollo - Transferencia tecnológica de los investigadores a áreas académicas - Desarrollo de redes de TIC, indicadores correspondientes	Coordinación de CIDS Área de Innovación y Desarrollo Socio-productivo Área de Transferencia Tecnológica Área de Desarrollo de Redes de TIC
COMUNIDADES	Procesos generales	Procesos generales	Índice de Proyección de Innovación para el sector público y académico	2019: 80% 2020: 85%	- Estrategia de desarrollo de innovación - Creación de unidades de desarrollo - Transferencia tecnológica de los investigadores a áreas académicas - Desarrollo de redes de TIC, indicadores correspondientes	Coordinación de CIDS Área de Innovación y Desarrollo Socio-productivo Área de Transferencia Tecnológica Área de Desarrollo de Redes de TIC
		Procesos generales	Índice de Proyección de Innovación para el sector público y académico	2019: 80% 2020: 85%	- Estrategia de desarrollo de innovación - Creación de unidades de desarrollo - Transferencia tecnológica de los investigadores a áreas académicas - Desarrollo de redes de TIC, indicadores correspondientes	Coordinación de CIDS Área de Innovación y Desarrollo Socio-productivo Área de Transferencia Tecnológica Área de Desarrollo de Redes de TIC
RECURSOS	Procesos generales	Procesos generales	Índice de Proyección de Innovación para el sector público y académico	2019: 80% 2020: 85%	- Estrategia de desarrollo de innovación - Creación de unidades de desarrollo - Transferencia tecnológica de los investigadores a áreas académicas - Desarrollo de redes de TIC, indicadores correspondientes	Coordinación de CIDS Área de Innovación y Desarrollo Socio-productivo Área de Transferencia Tecnológica Área de Desarrollo de Redes de TIC
		Procesos generales	Índice de Proyección de Innovación para el sector público y académico	2019: 80% 2020: 85%	- Estrategia de desarrollo de innovación - Creación de unidades de desarrollo - Transferencia tecnológica de los investigadores a áreas académicas - Desarrollo de redes de TIC, indicadores correspondientes	Coordinación de CIDS Área de Innovación y Desarrollo Socio-productivo Área de Transferencia Tecnológica Área de Desarrollo de Redes de TIC

filosofía organizacional y su consecuente planificación estratégica, para seguidamente redefinir las descripciones de cargos asociadas. Es una manera de evitar generar pasos ávidos para la ocurrencia de errores administrativos, cernido en los estratos de diferentes entidades en la administración pública. Una manera de reducir su aparición es hacer el trabajo anticipado de organizar estructuralmente cada una de las unidades o líneas de mando organizativas, y luego hacer cumplir a cabalidad lo trazado desde la planificación estratégica, en este caso, desde los CMI's.

REFERENCIAS

Beltrán, Jesús. (2000). Indicadores de gestión. 3R Editores. Segunda Edición. Bogotá.

Briggs, Beatrice. (2000). Introducción al proceso de consenso. Manual. IIFAC. Versión revisada. Tepoztlán.

Castillo, Gabriela. (2013). Los primeros pasos. En: Investigación Iutagista. N° 3. IUTAG. pp. 7-8. Departamento de Investigación. Unidad de Difusión. Coro.

David, Fred. (2013). Conceptos de administración estratégica. Editorial Pearson Educación de

México, S.A. de C.V. Decimocuarta Edición. Naucalpan de Juárez.

De Bono, Edward. (1995). De Bono's thinking course. Reprinted (First published: 1982 by MICA Management Resources). Published by BBC Books. London.

Etkin, Jorge. (2006). Gestión de la complejidad en las organizaciones: la estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado. Edic. Granica. 1ª Reimp. Buenos Aires.

Fernández, Alberto. (2001). El balanced scorecard: ayudando a implantar la estrategia. En: Revista de Antiguos Alumnos. Marzo. pp. 31-42. IESE. Barcelona.

G.O. N° 6.321. (2017). Reglamento de organización y funcionamiento de la UPTAG. Extraordinario. Resolución N° 053. 04/08/2017. (02/05/2017). pp. 35-44. Caracas.

IUTAG. (2013). Prospectiva del sistema de investigación en la UPTAG. En: Investigación Iutagista. N° 3. IUTAG. pp. 59-62. Dpto. de Investigación. Coro.

Kaplan, Robert; Norton, David. (2002). Cuadro de mando integral. (The Balanced Scorecard). Harvard Business School Press. 2ª Edición. Gestión 2000. Barcelona.

Kaplan, Robert; Norton, David. (2004). Mapas estratégicos. Convirtiendo los activos intangibles en resultados tangibles. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.

Learned, Edmund; Andrews, Kenneth; Christensen, Roland; Guth, William. (1965). Business policy: text and cases. McGraw-Hill / IRWIN. Homewood.

Massey, Doreen. (2007). Geometrías del poder y la conceptualización del espacio. Conferencia. Fecha: 17/09/2007. UCV. Caracas.

Massey, Doreen. (2008). For space. SAGE Publications Ltd. First published: 2005. Reprinted 2007, 2008. London.

Mintzberg, Henry. (1991). Diseño de organizaciones eficientes. Librería "El Ateneo" Editorial. Buenos Aires.

MPPEU. (2010). La Universidad necesaria para la construcción del Socialismo. Sistematización del Evento (31/08/2010 al 04/09/2010). Caracas.

Piña, Luis. (2017). Asuntos organizacionales para el Dpto. de Investigación de la UPT Alonso Gamero. Investigación Libre. LUZ. Punto Fijo.

LAS TIC EN LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

AUTORES:

ÁVILA HERNÁNDEZ JEPSENIA GABRIELA

PÉREZ DUNO, YDELBYS ROSA

Resumen

El artículo tiene como objetivo principal identificar las principales herramientas tecnológicas que permiten a una organización apoyar los procesos de gestión de su recurso humano. El mismo se trata de una investigación de tipo documental inserta en una investigación más amplia perteneciente a la Maestría en Gerencia de Recursos Humanos de UNEFA Falcón. La iniciativa surge en el contexto de la pandemia del COVID-19 en el cual la mayoría de las organizaciones enfrentan el reto de recurrir a las herramientas tic para gestionar e interactuar con su recurso humano. Se revisan los subsistemas de administración de recursos humanos propuestos por Chiavenato (2000) y los aportes de las TIC a las organizaciones según Sieber, Valor y Porta (2006); se presentan las tendencias tecnológicas en la gestión de recursos humanos según los subsistemas propuestos por Chiavenato (2000); se plantean las condicionantes para la implantación de herramientas TIC en apoyo a la gestión de RRHH y se exponen las principales herramientas TIC de gestión de RRHH utilizados en la actualidad. Como resultado se obtiene que las principales herramientas tecnológicas en apoyo de la gestión de recurso humano utilizadas en la actualidad son Bizneo HR, Factorial, Personio y Meta4. Como reflexión final se tiene que no hay recetas para el éxito, sólo herramientas que deben ser utilizadas y adaptadas a la realidad de cada organización.

Palabras claves: gestión, recursos humanos, personas, tecnologías de información y comunicación.

Abstract

The main objective of the article is to identify the main technological tools that allow an organization to support its human resource management processes. It is a documentary type investigation inserted in a broader investigation belonging to the Master in Human Resources Management of UNEFA Falcón. The initiative arises in the context of the COVID-19 pandemic in which most organizations face the challenge of using ICT tools to manage and interact with their human resources. The human resources management subsystems proposed by Chiavenato (2000) and the contributions of ICT to organizations according to Sieber, Valor and Porta (2006) are reviewed; Technological trends in human resource management are presented according to the subsystems proposed by Chiavenato (2000); The conditions for the implementation of ICT tools in support of HR management are presented and the main ICT tools for HR management used today are exposed. As a result, it is obtained that the main technological tools in support of human resource management currently used are Bizneo HR, Factorial, Personio and Meta4. As a final reflection, there are no recipes for success, only tools that must be used and adapted to the reality of each organization.

Keywords: management, human resources, people, information and communication technologies.

Introducción

Es indudable la transformación que la integración de las tecnologías de información y comunicación (de ahora en adelante tic) ha propiciado en todos los procesos de las organizaciones, no sólo en las áreas la producción de bienes y servicios, sino también en las relaciones internas y externas de éstas. Transformación que se hace más evidente y necesaria en momentos como los actuales cuando intentamos adaptarnos a una nueva realidad impuesta por el covid-19; en este tipo de casos las organizaciones deben centrarse en mantener su propósito, su visión y sus valores, puesto que traicionarlos en estas circunstancias puede aportar valor a corto plazo, pero el recurso humano se sentirá frustrado al comprobar que cualquier dificultad hace cambiar el foco y la manera de ser de la organización. Es bueno aclarar que, atendiendo a sus prioridades y con una visión de largo plazo, las organizaciones pueden atreverse a impulsar estrategias para actuar con realismo, es decir siguiendo sus objetivos, propósitos o metas, de esta manera se abren nuevas oportunidades de negocio y se

contribuye al fortalecimiento de la cohesión social y la sostenibilidad.

Siguiendo el orden de ideas, uno de los procesos organizacionales que en la realidad post-covid19 necesita transformarse con más urgencia es la gestión del recurso humano, pues, a pesar del nivel tecnológico alcanzado por la automatización de los procesos productivos, detrás de ellos siempre está la persona humana, misma que hoy requiere de mantener un distanciamiento social vital, a la vez que necesita mantenerse en sus actividades productivas.

Ante esta realidad, las organizaciones han tenido que flexibilizar el régimen de permanencia y presencialidad de sus trabajadores en las empresas mediante una estrategia de teletrabajo (trabajo a distancia mediante el uso de las TIC) para que el talento humano cumpla con sus actividades desde su domicilio y en forma segura.

Aunque el teletrabajo no es una estrategia nueva, su uso prácticamente masivo se ha impuesto por motivos de fuerza mayor, convirtiéndose por ahora, y quizá para siempre, en la nueva realidad y necesidad. La sociedad, y con ella las

organizaciones, no tienen otra opción que hacer que funcione. De allí que, el presente artículo tiene como objetivo identificar las principales herramientas tecnológicas que permiten a una organización apoyar los procesos de gestión de su recurso humano.

En este sentido, se trata de una revisión teórica que se encuentra inserto en otra investigación de campo perteneciente a la Maestría en Gerencia de Recursos Humanos de UNEFA Falcón. De allí es que este artículo responde a una investigación de tipo documental y de diseño exploratoria.

Las TIC en las organizaciones

Sobre los aportes de las TIC a las organizaciones, autores como Siaber, Valor y Porta (2006) afirman que "las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) ofrecen una mayor eficiencia y precisión, además de una reducción de los costos" (pág.32). Por su parte, Hong, Pérez y Mero (2017, pág. 14) consideran que los rápidos cambios tecnológicos exigen a las empresas el desarrollo de nuevas capacidades y herramientas que les permitan afrontar los nuevos retos a los que se enfrentan para alcanzar buenos resultados; es bueno

aclarar que, las tendencias mundiales asociadas a la globalización y la denominada sociedad de la información y el conocimiento evidencian exigencias de transformaciones y desafíos para las organizaciones en todos los ámbitos, es decir, ninguna organización puede permitirse quedarse atrás o perder viabilidad en el contexto social y permanecer sin trascender, las mismas deben ofrecer respuestas con solidez y pertinencias social las cuales sean oportunas.

Mientras que Krull (2016) propone innovar no sólo en estructuras productivas, sino también mediante cambios en la organización del trabajo. Tomando en consideración lo expuesto, se puede decir que las organizaciones deben ser capaces, no sólo de manejar los cambios tecnológicos y adaptarse a ellos por medio de herramientas que faciliten los procesos, sino también, y quizá más importante, de utilizar las herramientas TIC para innovar en los procesos, en las estructuras, en la forma de trabajar, en la forma de relacionarse con el mercado y con los clientes internos y externos.

Lo anterior permitirá a las empresas y organizaciones afrontar los cambios que se

producen en la sociedad, no sólo por el uso intensivo de las TIC, sino también los producidos por otros factores o fenómenos que contribuyen a dar forma a la realidad que enfrentan, como en la actualidad lo es el covid-19, el cual ha obligado a la mayoría de gerentes a estar en una permanente identificación de riesgos y también formular escenarios con el fin de comprender sus implicaciones y alinear esfuerzos en múltiples ámbitos.

En este sentido, las TIC permiten a las organizaciones centrarse en estrategias, actividades o planes innovadores en las distintas áreas del negocio asumiendo enfoques diferentes al habitual, entre ellos, en la gestión del talento humano. A lo anterior, Sieber, Valor y Porta (2006) agregan la necesidad de interoperabilidad entre los diferentes subsistemas de la organización, lo cual permite el flujo de información y comunicación entre los distintos subsistemas para que las salidas de unos se conviertan en las entradas de los otros de manera permanente y transparente, dotando a las organizaciones de mayor agilidad.

La Gestión del recurso humano

Uno de los factores de competitividad decisivos, y que las empresas necesitan retener y gestionar para garantizar su permanencia en un mercado globalizado e inestable, es el conocimiento del que dispone su recurso humano. En este sentido, el trabajador se percibe como el ser que le concede personalidad, sentido y destino a las organizaciones para alcanzar los niveles de competitividad requeridos. Es decir, el recurso humano es el factor que hace productivas y competitivas, y por ende, exitosas a las organizaciones, especialmente si se trata de un trabajador de conocimiento, el cual, según Drucker , (2003; pag 87- 88) es el único factor de producción que permite a las sociedades y economías altamente desarrolladas competir entre sí.

Es por lo anterior que una adecuada gestión de recursos humanos que garantice la disponibilidad de personal bien capacitado, competente, actualizado, con actitud adecuada hacia el trabajo y comprometido con el futuro de la organización (identidad y pertenencia organizacional), es una de las funciones más

importantes para el logro de los objetivos organizacionales.

Cabe mencionar que, Chiavenato (2002, Pág.6) plantea que “La gestión del recurso humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.”, es considerada uno de los aspectos más importantes en las organizaciones, y este depende de las actividades que desarrolla y varios aspectos tales como características, costumbres, habilidades y aptitudes de cada uno de los miembros que conforman la organización y las actitudes para realizar el trabajo.

Con relación a la organización de la gestión de recursos humanos, Chiavenato (2000 pag 159) propone cinco subsistemas, a saber: provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y seguimiento y control del personal. Las actividades de cada subsistema se pueden visualizar en la tabla 1.

Tabla 1. Subsistemas de Gestión de Recursos Humanos

Subsistema Actividades-Procesos

Provisión Planificación de recursos humanos, rotación, reclutamiento de personal, selección de personal e integración.

Aplicación Descripción y análisis de cargos, evaluación de desempeño y plan de carrera.

Mantenimiento Compensación, beneficios sociales, higiene y seguridad, relaciones laborales.

Desarrollo Capacitación, entrenamiento y desarrollo organizacional.

Seguimiento y control Revisión de bases de datos, control de los sistemas de información y auditoría de recursos humanos.

Fuente: Chiavenato (2000 pag.163).

Tomando en consideración la tabla expuesta, Chiavenato (2000) plantea que la provisión de recursos humanos es un proceso técnico- administrativo mediante el cual la empresa busca, examina e incorpora a personas idóneas. Entiéndase por trabajadores idóneos no los mejores, aisladamente

considerados, sino aquellos que mejor se adecuan a las exigencias de un puesto y una organización concreta, incluyendo los requisitos de seguridad en el mismo. Aunado a ello, el subsistema de aplicación es la especificación del contenido, métodos y las relaciones con los otros puestos de trabajo para satisfacer requisitos tecnológicos, organizacionales, sociales y personales del ocupante del cargo. Se estudia y determinan los requisitos, responsabilidades y las condiciones exigidas para el correcto desempeño del cargo.

Siguiendo el orden de ideas, el subsistema de desarrollo es explicado por el mismo autor como el conjunto de acciones que permiten aplicar estrategias para ajustar los aprendizajes de los trabajadores a las necesidades de formación inherente al desarrollo de la actividad laboral de la entidad, así como de los procesos de aprendizaje, capacitación y formación profesional para el mejor desempeño de un trabajador en su puesto de trabajo. Es importante señalar que, para que las diversas partes de una organización puedan desempeñar su responsabilidad de línea de mando con relación al personal debe haber un

subsistema que se encargue del control. Es decir, el proceso actúa para ajustar las operaciones a determinados patrones preestablecidos, y funciona de acuerdo con la información que recibe. El proceso actúa para ajustar las operaciones a determinados patrones preestablecidos, y funciona de acuerdo con la información que recibe. Y por último el subsistema de mantenimiento es aquel que determina las compensaciones al trabajo realizado y a los resultados alcanzados. Los objetivos de los demás subsistemas están ligados de una manera u otra a las modificaciones que posibilite el subsistema de mantenimiento, así como por el monto de recursos a su disposición.

Es importante destacar que, según Chiavenato (2000) los subsistemas de gestión de recursos humanos propuestos no han de seguirse necesariamente en el orden planteado, pues, los mismos no se relacionan entre sí de una única manera, en cambio, sus relaciones dependen de múltiples factores como los ambientales, organizacionales, humanos, tecnológicos según las características y situación de cada organización.

Las TIC en la gestión de recursos humanos

.La gestión de recursos humanos supone en la actualidad una labor cada vez más compleja, dotada de mayores desafíos. El reto es aprender a cubrir la brecha entre las nuevas necesidades de la fuerza laboral y los requerimientos que demanda el ecosistema empresarial actual. En apoyo a este aprendizaje, las TIC brindan soporte al proceso de toma de decisiones.

En este sentido, es importante llamar la atención sobre la necesidad de que los responsables de la gestión de recursos humanos sean sensibles a las necesidades del negocio; a las condicionantes competitivas de su área de desempeño; a las inquietudes y necesidades del recurso humano además de ser conocedores de las tendencias tecnológicas que sirven de apoyo a los procesos de gestión del recurso humano.

Con relación a lo anterior, Turban, McLean y Wetherbe, en su libro *Information Technology for Management* (citado por Siaber, Valor y Porta (2006)), proponen cuatro clasificaciones de los sistemas de información que apoyan a esta causa:

(1) Según la estructura organizacional de la empresa

(2) Según sus áreas funcionales,

(3) Según el soporte que puedan dar y, finalmente

(4) Según la propia arquitectura del sistema.

Sin embargo, según los mismos autores, este tipo de clasificaciones se superpone entre sí cuando se consideran desde una perspectiva de gestión, en este caso proporcionan los siguientes tipos:

Ofimática.

Sistemas de comunicación personal.

Sistemas transaccionales.

Sistemas de información gerencial.

Sistemas de soporte a la toma de decisiones.

Sistemas de información para ejecutivos

Sistemas expertos.

Tendencias tecnológicas en gestión de recursos humanos

El Observatorio de RRHH citando a Watch & Act (2017), consultora de negocio que trabaja la

transformación desde las personas y la innovación, propone las siguientes tendencias tecnológicas:

1. Herramientas de selección. Las TIC facilitan la prospección de candidatos y publicación de ofertas de empleo por medio de las redes sociales y herramientas de multiposting.

2. Herramientas de entrevista. Es posible gestionar ágilmente un elevado número de candidatos mediante la realización de entrevistas a través de plataformas de interacción con video chat.

3. Herramientas de Gestión del Talento. Permiten la gestión integral del talento humano como la definición y seguimiento de planes de carrera, planes de formación, evaluaciones de competencias, metas y objetivos periódicos, cálculo de retribución variable respecto a su grado de consecución, entre otras inherentes a la administración de recursos humanos.

4. Contenidos formativos. Las plataformas de formación con soporte tecnológico permiten a las empresas desarrollar cursos, formaciones y capacitaciones a la medida de sus necesidades y de las de sus trabajadores,

quienes pueden tomarlos según sus necesidades de formación y autodesarrollo así como de sus posibilidades de tiempos de dedicación y lugar de conexión, con lo cual las organizaciones pueden ofrecer a su personal formación constante, actualizada, dinámica, accesible desde cualquier lugar, lo que les permite alcanzar mayores niveles de competitividad.

5. Herramientas de lanzamiento interno de encuestas. Herramientas que permiten tomar el pulso a los equipos de trabajo, conocer el grado de aceptación de las iniciativas de la organización, medir el clima laboral y detectar el grado de compromiso del personal. Todo ello mediante campañas de comunicación y de encuestas que facilitan la recolección de información de utilidad para la gestión proactiva y segmentada del recurso humano.

6. Herramientas para el aprendizaje de idiomas. Toda organización debe facilitar a sus empleados el estudio y mejora de idiomas. Ahora existen plataformas que ofrecen contenidos enfocados a un área concreta o sector determinado, siendo de mucha mayor utilidad que los tradicionales cursos online.

7. Herramientas de planificación de la fuerza de trabajo. Existen plataformas que permiten hacer simulaciones en base a estructuraciones previstas, promociones contempladas, puestos clave en crecimiento, gestión de ausencias y presupuesto, entre otros, con el fin de anticipar la dimensión de la plantilla de trabajadores necesaria y con ello tomar las decisiones de contratación de personal adecuadas a los objetivos propuestos.

8. Las plataformas de comunicación y colaboración. Son muy útiles para la gestión del conocimiento de la organización pues, al tiempo que permiten compartir y discutir sobre ideas, y descentralizar procesos con la ayuda de carpetas compartidas y construcción colaborativa de documentos; permiten sistematizar dicho trabajo para ponerlo a disposición de la organización. En estos tiempos de pandemia, este tipo de herramientas son las más propicias para el teletrabajo al ofrecer facilidades para la organización del trabajo; para la comunicación en línea; para el almacenamiento de archivos; para el almacenamiento y gestión de contraseñas, para el

trabajo colaborativo y la productividad.

9. Sistema de atención al empleado. Tecnologías que permiten articular la relación con el personal como un cliente interno, de la misma manera que el área comercial lo haría con el cliente externo, permitiendo una comunicación directa y permanente con el empleado para satisfacer sus inquietudes en el menor tiempo posible.

10. La medición de indicadores de gestión de RRHH. Sistemas que permiten, en conjunción con los indicadores del negocio, tomar mejores decisiones estratégicas y mejorar la efectividad en todos los procesos esenciales como el reclutamiento y retención de talento, desarrollo y crecimiento, formación y la comunicación interna.

Tendencias	Subsistemas
Herramientas de selección	Provisión
Herramientas de entrevista	
Herramientas de Gestión Integral del Talento	Provisión Desarrollo
Contenidos formativos	Desarrollo
Herramientas de lanzamiento interno de encuestas	Aplicación
Herramientas de planificación de la fuerza de trabajo.	Seguimiento y control
Herramientas para el aprendizaje de idiomas	Desarrollo
Las plataformas de comunicación y colaboración	Desarrollo
Sistema de atención al empleado	Mantenimiento
La medición de indicadores de gestión de RRHH	Provisión
	Desarrollo
	Seguimiento y control

Tabla 2. Las tendencias y su relación con los subsistemas de la gestión de recursos humanos

Tendencias Subsistemas

Herramientas de selección
Provisión

Herramientas de entrevista

Herramientas de Gestión Integral
del Talento Provisión

Desarrollo

Contenidos formativos Desarrollo

Herramientas de lanzamiento
interno de encuestas
Aplicación

Herramientas de planificación de
la fuerza de trabajo.
Seguimiento y control

Herramientas para el aprendizaje
de idiomas Desarrollo

Las plataformas de comunicación
y colaboración Desarrollo

Sistema de atención al empleado
Mantenimiento

La medición de indicadores de
gestión de RRHH Provisión

Desarrollo

Seguimiento y control

Fuente: Elaboración propia a
partir de Chiavenato (2000
pag.163) y ORH citando a Watch
& Act (2017).

La tabla 2, relaciona la
clasificación de herramientas
utilizadas en los procesos de

gestión de recursos humanos y los
diferentes subsistemas de la misma,
sin embargo, no existe una
relación única entre los mismos, ya
que algunas herramientas pueden
ser utilizadas en distintos
subsistemas y viceversa. En todo
caso, el objetivo de cada
herramienta es contribuir a
automatizar y simplificar todos los
procesos de los subsistemas
contribuyendo de manera
significativa a aumentar la
competitividad de la organización.

Condicionantes para la
implantación de herramientas TIC
en apoyo a la gestión de recursos
humanos

Las TIC, afectan masivamente a
toda la organización, también
implican una gran optimización,
automatización y agilización de
los procesos empleados en
recursos humanos, en este sentido,
es importante resaltar que uno de
los principales condicionantes a la
hora de la implantación de las
mismas es el diseño organizativo
interno, el grado de gestión
participativa de la empresa y las
habilidades de los trabajadores
(Salas Fumás, 2001) . Sin embargo,
no son las únicas condicionantes
ya que es menester articular las
distintas rutinas, actividades y
procesos para la gestión de
recursos humanos, lo cual requiere,

tanto de capacitación como de inversión en infraestructura tecnológica.

Herramientas TIC para apoyar la gestión de recursos humanos

Aunque existe un número considerable de herramientas que, sin ser desarrolladas para ello, pueden ser utilizadas para apoyar los procesos de gestión del talento humano, no todas conciben funcionalidades para las actividades de esta área. La tabla 3 expone algunas de las herramientas del mercado orientadas a la gestión de recursos humanos.

Tabla 3. Aplicaciones que apoyan la gestión de recursos humano.

Software	Actividades-Procesos
Bizneo HR	Capacitación de personal, evaluación de desempeño, seguimiento y control del personal.
Factorial	Selección y reclutamiento de personal, seguimiento y control, compensación, beneficios sociales, sistemas de permisos
Personio	Selección de personal, evaluación de desempeño, comunicación con el personal, seguimiento y control del personal.
Meta4	Reclutamiento de personal, planificación de recursos, organiza las retribuciones y beneficios del personal.

Meta4 Reclutamiento de personal, planificación de recursos, organiza las retribuciones y beneficios del personal.

Software	Actividades-Procesos
Bizneo HR	Capacitación de personal, evaluación de desempeño, seguimiento y control del personal.
Factorial	Selección y reclutamiento de personal, seguimiento y control, compensación, beneficios sociales, sistemas de permisos
Personio	Selección de personal, evaluación de desempeño, comunicación con el personal, seguimiento y control del personal.
Meta4	Reclutamiento de personal, planificación de recursos, organiza las retribuciones y beneficios del personal.

Fuente: Elaboración propia (2020).

La tabla 3 presenta las aplicaciones de gestión de recursos humanos de pago más populares del mercado, las mismas pueden optimizar y agilizar los procesos de las áreas de la gestión de recursos humanos. Es importante mencionar que, para la selección de algún tipo de software se deben evaluar aspectos como: la portabilidad la cual se puede describir como la capacidad que tiene una aplicación de ser transferido e instalado en cualquier tipo de plataforma las mismas pueden ser: escritorio, web, Saas y móvil; la usabilidad la cual indica si la aplicación es comprendida de forma completa desde su uso hasta el ajuste o configuración de la misma.

Siguiendo el orden de ideas, se tiene que otro de los aspectos a evaluar es la confiabilidad la cual

refleja la madurez y evolución de una aplicación, con ello se debe ser considerado que la aplicación sea tolerante a fallos y su recuperación debe ser fácil si a traviesa por fallas o errores, y esto mismo se evalúa de acuerdo a la atención que tienen los usuarios. A continuación se mostrará una tabla donde se pueden observar los aspectos evaluados de acuerdo a cada una de las aplicaciones mencionadas anteriormente.

Tabla 4. Aspectos a evaluar en una aplicación

Software	Plataformas			
	Usabilidad	Confiabilidad	Escritorio	Web
ajuste	Atención al usuario	Móvil	Fácil uso	Saas
Bizneo HR	X	√	√	√
	√	√		
Factorial	X	√	√	√
	√	√		
Personio	X	√	√	√
	√	√		
Meta4	X	√	√	X
	√	√		

Fuente: Elaboración propia (2020).

La tabla 4 proporciona información sobre el cumplimiento o no de los aspectos que se

deben evaluar en un software o aplicación, es oportuno mencionar que la información de la misma fue recolectada de las paginas oficiales de cada software, en este sentido la evaluación de dichos aspectos o criterios es de vital importancia, ya que de esta forma se conoce si en realidad una aplicación o software cumple con los requisitos mínimos para ser utilizada.

Reflexiones finales

La forma en que las organizaciones llevan a cabo todas sus operaciones en la actualidad es radicalmente distinta a como lo hacían hace diez o veinte años. Las TIC ofrecen soluciones de nueva generación para la gestión de recursos humanos con funcionalidades que dotan a los jefes de equipo de herramientas informáticas flexibles, potentes y fáciles de utilizar y que apoyan la labor operativa en cada uno de los subsistemas de la gestión del recurso humano. La aplicación de las mismas en esta área ha supuesto una auténtica revolución en un sector donde la comunicación y la gestión del conocimiento son componentes esenciales.

En este orden de ideas, algunos subsistemas de gestión de recursos humanos que se ven beneficiados por la aplicación de las TIC son: la selección; la formación y capacitación; planificación de la fuerza de trabajo; comunicación y colaboración; atención al empleado; y, medición de indicadores de gestión de RRHH, entre otros. En este sentido, existen diversas herramientas tic que ofrecen prestaciones similares entre sí y que pueden apoyar la gestión de recursos humanos, sin embargo, los directivos y gerentes medios deben evaluar dichos aspectos para conocer cuales se adaptan a las necesidades la organización y con ello optimizar los procesos para aportar al cumplimiento de los objetivos.

De lo anterior tenemos que, las principales herramientas tecnológicas en apoyo de la gestión de recurso humano utilizados en la actualidad son Bizneo HR, Factorial, Personio y Meta4, las cuales cubren una amplia gama de actividades que pertenecen a los subsistemas planteados por Chiavenato y dan solución a muchos problemas que se evidencian ante la aparición del COVID-19, el cual ha generado un contexto de crisis donde la comunicación es clave.

Sin embargo, el éxito radica en escoger qué se comunica, cómo y cuándo, además es de suma importancia entender las preocupaciones de los trabajadores, ya que esto ayudará a generar un clima de calma y confianza que logrará incrementar la productividad y la eficiencia. Para finalizar, es importante resaltar que las herramientas analizadas no se ajustan a todo tipo de organizaciones y es por ello que no hay recetas para el éxito, sólo herramientas que deben ser utilizadas y adaptadas a la realidad de cada organización.

Referencias:

- Chiavenato I. (2000). Administración de recursos humanos. Colombia. 5ta, Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato. I. (2002). Gestión del talento humano. Colombia. 2da, Editorial McGraw Hill.
- Drucker, P (2003). Drucker esencial. España. Editorial Edhasa.
- Hong D., Perez J y Mero E. (2017). Sistema de gestión informática de la dirección provincial de cultura de Granma. Investigaciones cualitativas en ciencia y tecnología. 13-17. ISBN: 978-84-948577-1-3.

Krull S. (2016). El cambio tecnológico y el nuevo contexto del empleo. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Signatura: LC/W.725

Observatorio de rrhh (18 de octubre del 2017). Las 10 tendencias tecnológicas en el área de Recursos Humanos. ORH. Recuperado de: <https://www.observatoriorh.com/rh-posts/10-tendencias-tecnologicas-area-recursos-humanos.html>.

Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. 23 ed. Versión en línea <https://dle.rae.es>.

Salas V. (2001) La Dimensión De La Empresa En La Economía De La Información. Papeles de Economía Española. 2-17. ISSN 0210-9107, Nº 89-90, 2001.

Siaber S, Valor J y Porta V (2006). Los sistemas de información en la empresa actual aspectos estratégicos y alternativas tácticas. España. Editorial McGraw-Hill

**EL EMPRENDIMIENTO COMO ALTERNATIVA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA
PRODUCCIÓN AGRÍCOLA EN LA COMUNIDAD DE CHIQUIAO, ESTADO
TRUJILLO.**

AUTOR: JESÚS ALIRIO BRICEÑO BRICEÑO

RESUMEN

El Emprendimiento es un proceso que se refiere a todas aquellas actividades que son realizadas por una persona o un grupo de personas con el fin de materializar un proyecto, se basa en una idea para concretar un producto, un bien o un servicio; en este caso, se estudió las experiencias en el proceso productivo desde el punto de vista agrícola del sector de Chiquiao, estado Trujillo como parte de un emprendimiento. Este trabajo de investigación tuvo como propósito interpretar el proceso emprendimiento como alternativa para el fortalecimiento de la producción agrícola en la comunidad de Chiquiao, estado Trujillo. Los sujetos estudiados estuvieron integrados por cinco (05) productores agrícolas. El paradigma utilizado fue el interpretativo, con el enfoque cualitativo bajo el método etnográfico. La técnica de recolección de datos es la entrevista en profundidad y la observación participante utilizando como instrumento la guía de entrevista, cuaderno de notas y dispositivos mecánicos. El análisis de la información se realizó a través de unidades de análisis, análisis de contenido y categorización, la validez de la investigación fue a través de la triangulación. Como consideraciones finales se indica que los productores agrícolas de la comunidad de Chiquiao en correspondencia a la situación país, están ejecutando diversas acciones en pro de la continuidad de esta actividad, llevando con ello a instaurar un emprendimiento fundamentado en necesidades y adaptando a establecer mejoras en esta actividad económica.

Palabras clave: Emprendimiento – producción – economía – innovación – iniciativa.

**ENTREPRENEURSHIP AS AN ALTERNATIVE FOR STRENGTHENING AGRICULTURAL
PRODUCTION IN THE COMMUNITY OF CHIQUIAO, TRUJILLO STATE.**

ABSTRACT

Entrepreneurship is a process that refers to all those activities that are carried out by a person or a group of people in order to materialize a project, it is based on an idea to specify a product, a good or a service; In this case, the experiences in the production process from the agricultural point of view of the Chiquiao sector, Trujillo state as part of an undertaking were studied. The purpose of this research work was to interpret the entrepreneurship process as an alternative to strengthen agricultural production in the community of Chiquiao, Trujillo state. The studied subjects were integrated by five (05) agricultural producers. The paradigm used was the interpretive one, with the qualitative approach under the ethnographic method. The data collection technique is the in-depth interview and participant observation using the interview guide, notebook and mechanical devices as an instrument. The analysis of the information was carried out through analysis units, content analysis and categorization, the validity of the investigation was through triangulation. As final considerations it is indicated that the agricultural producers of the community of Chiquiao in correspondence with the country situation, are executing various actions in favor of the continuity of this activity, thus leading to the establishment of an enterprise based on needs and adapting to establish improvements in this economic activity.

Keywords: Entrepreneurship - production - economy - innovation - initiative.

INTRODUCCION

El contexto en el cual se desarrolla la sociedad esta entrelazado por una variedad de procesos y pasos que van a formar parte de una planificación, con el propósito de lograr un objetivo; por ello, las personas que lo realizan deben tener claro lo que quieren desarrollar.

En este sentido, la actividad económica de un país no solo depende de las acciones que un Gobierno y grandes empresas ejecuten, sino también depende de cada una de las actividades y pequeñas acciones económicas que diseñen los individuos, basándose en una integridad bien sea para surgimiento propio, actualización, innovación y construcción de nuevas formas de desarrollo a través del emprendimiento

Por ello, observando la realidad que presenta la sociedad venezolana y la manera como se está reaccionando a ello, es importante abordar esta situación

con el propósito de identificar como es el desarrollo del proceso de emprendimiento en un sitio en particular, como es el caso de la comunidad agrícola de Chiquiao, que a pesar de estar atravesando por condiciones negativas para la adquisición de materia prima, está en continuo proceso productivo.

Por esta razón, este trabajo investigativo tiene como propósito interpretar el proceso emprendimiento como alternativa para el fortalecimiento de la producción agrícola en la comunidad de Chiquiao, estado Trujillo, haciendo uso del paradigma interpretativo, para realizar un análisis enmarcado dentro del enfoque cualitativo a través del método etnográfico, en el cual se tome en consideración todos los aportes realizados por los informantes.

En este sentido, de acuerdo a las líneas de investigación establecidas por la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda", en el Área

Académica de las Ciencias de la Educación, se encuentra dentro del Área de conocimiento y línea de investigación: Ciencia, Tecnología e Innovación para el desarrollo, tomando como referencia el área temática creatividad e innovación productiva comunitaria, la cual busca obtener información requerida al proceso de emprendimiento de la comunidad agrícola de Chiquiao, estado Trujillo, en la cual se detallará como es la vivencia de los productores agrícolas en el desarrollo de las actividades productivas.

Tópico Central de la investigación

En el día a día el ser humano realiza diversas investigaciones estructuradas y no estructuradas que van a permitir obtener conocimientos teóricos, prácticos y metodológicos de acuerdo a la disciplina que se aborda; es así que a lo largo de una formación académica se realiza un proceso de desarrollo y orientación

basado en diversas técnicas, que poco a poco se va organizando y constituyendo una serie de ideas que al final se convierte en un trabajo científico, siguiendo una serie de etapas específicas de acuerdo al paradigma con el que se va a trabajar, con una metodología particular al tema central.

Es por ello que, el desarrollo de la ciencia va de la mano con cada uno de los hechos sociales y permite ofrecer de forma progresiva una innovación en las diversas áreas de la vida para obtener de ello una utilidad aplicada a la cotidianidad dando paso a una interacción continúa entre personas de un lugar a otro y a su vez obtener beneficios no solo para el progreso propio sino para contribuir en el avance continuo de la sociedad.

Por tanto, en la actualidad se están realizando acciones e intervenciones por parte de grupos comunitarios para solventar situaciones, que se

convierte en una opción quizás no muy amplia, pero permiten ofrecer alternativas para desarrollar ideas creativas en base a obtener bien sea un producto final o materia prima que van a ser utilizadas para desarrollar una actividad en la dinámica económica de un lugar específico, siendo ésta una manera de participación activa que contribuya en el crecimiento y desarrollo de la nación.

En razón a lo anterior, existe consonancia con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (1999:83) en el artículo 70 establece que:

Son medios de participación y protagonismo del pueblo en ejercicio de su soberanía,... en lo social y económico, las instancias de atención ciudadana, la autogestión, la cogestión, las cooperativas en todas sus formas incluyendo las de carácter financiero, la empresa comunitaria y demás formas

asociativas guiadas por los valores de la mutua cooperación y la solidaridad.

Lo que indica que, por medio de este documento legal, es la comunidad quien tiene el poder de elegir los medios de protagonismo a través de la puesta en marcha de la participación y es la manera como se da un empoderamiento a los mismos, desde el índole económico y social para mejorar aspectos importantes en la vida.

En este sentido, al observar la dinámica social que se desarrolla en Venezuela actualmente, se evidencia una situación que es considerada por muchos como negativa porque afecta la tranquilidad de los venezolanos desde diversos puntos de vista como el laboral, económico, educativo, de salud, entre otros, sin embargo, para algunos la perspectiva es diferente, ya que encuentran un elemento favorable debido a que ha sido un empuje por el hecho de existir

la necesidad de enfrentar las adversidades que afectan la calidad de vida de cada uno de ellos, como de su grupo familiar.

Por tal razón, de acuerdo al contexto en el cual conviven las personas en su día a día, se puede observar el declive de sus funciones económicas-sociales acarreado por la ausencia de elementos que forman parte de sus actividades cotidianas, en el caso específico de la población agrícola productiva, se evidencia la carencia de insumos que son indispensables para el desarrollo de esta actividad, dentro de lo que se puede mencionar: la poca accesibilidad de las semillas, agroquímicos como abonos, insecticidas, herbicidas, maquinarias y equipos agrícolas, entre otros, esto debido a su alto costo y poca existencia en el mercado formado por el bloqueo comercial existente en el país.

De la misma manera de acuerdo a Piña (2019:3) quien

realizo una investigación en la comunidad en estudio indica que: Se evidencia dos problemáticas resaltantes: a) la escasez del insumo semilla y b) las pérdidas precosecha observadas en los cultivos de lechuga, calabacín y cebollín. La primera limitación se acentúa por la elevada dependencia de semilla certificada por los productores, en un contexto de escasez y precios exorbitantes. La segunda, por el desconocimiento de los productores sobre estrategias no convencionales para el manejo de agentes bióticos causantes de daños.

En este sentido, es evidente que la resistencia hacia las contrariedades sociales, genera que los individuos reaccionen para dar respuesta y superarlas, es decir, consolidar una alternativa de viabilidad lo cual no es más que emprender. Atendiendo a ello, Stevenson (2000) citado en Formichela (2002:3) define emprender como la manera de

“perseguir la oportunidad más allá de los recursos que se controlen en la actualidad”, esto quiere decir, que es el acto en el cual una persona o grupo de personas realizan acciones en busca de lograr resultados amplios en miras de generar cambios constantes en la vida.

De tal manera, esta condición en la población venezolana está sirviendo para que se desarrolle el país por medio del uso de la creatividad, basado en la necesidad de surgir en un entorno económico y social fuertemente afectado por las innumerables acciones fallidas que actualmente se están implementando en lo interno y externo.

Es por esta razón, que la iniciativa de las personas por realizar actividades novedosas, da paso a la generación de pensamientos emprendedores que dirigen a la consolidación de mecanismos y afianzar ideas de negocios factibles, que beneficie

tanto a los grupos familiares que la ejecuten, así como a la población a quien se les dirija el bien o servicio prestado, siendo ésta una contribución al avance y mejora socio - económica de la sociedad.

En este sentido, este proceso es considerado un emprendimiento y se constituye como un aspecto de importancia que debe estar presente en las comunidades, ya que éste es el impulso para el desarrollo social – comunitario y el mantenimiento de las condiciones óptimas y necesarias para tener una calidad de vida adecuada y en un entorno físico saludable que contribuyan al bienestar general.

Por otra parte, la situación planteada ha generado la necesidad de llevar a cabo acciones prácticas de acuerdo a los conocimientos transmitidos de generación en generación o simplemente por un aprendizaje significativo obtenido de manera informal. Estos conocimientos, de acuerdo al contexto de la presente investigación,

principalmente hacen referencia a la actividad económica agrícola, con la intención de continuarlas y no interrumpir tan importante cadena productiva y comercial para el país.

En este sentido, al estar inmerso en el contexto de estudio, se observa que existe una ruptura de la dinámica agrícola (producción – comercialización – consumo), y esto afecta de manera significativa el dinamismo social y económico en diferentes escalas: a nivel micro, la económica interna (de la localidad) e individual (de cada grupo familiar), y a nivel macro o a escala nacional el elemento financiero (distribuidores y mercado), y el social al minimizar el abastecimiento de productos alimenticios de primera necesidad.

De acuerdo a lo observado en diversas oportunidades en la comunidad de Chiquiao, municipio Urdaneta del estado Trujillo, se está llevando a cabo un proceso de relevancia como

manera de hacer frente a la situación y evitar la detención de las actividades fundamentales de la subsistencia diaria, éste proceso es conocido como emprendimiento, que se refiere a: La actividad que combina los factores productivos para el desarrollo de un proceso que transformará determinados bienes y servicios que serán, de acuerdo a una serie de características, de mayor valor, todo ello con la resultante del logro de algún margen de utilidad o ganancia. Salame (1999:18).

Esto quiere decir, que el emprendimiento es un conjunto de actividades que permite llevar a cabo una serie de acciones, enfocadas en el desarrollo de procesos de generación de ideas y proyectos innovadores que van a permitir crear productos, bienes o servicios con un valor agregado para así tener competencia en el mercado y en la sociedad; para ello, se debe establecer una buena organización basada por

medio de un análisis de entorno interno y externo para que se puedan estructurar estrategias acordes a las situaciones reales.

Por otra parte es necesario destacar que de acuerdo a Bygrave, (1994:48) citado en Hidalgo (2014) afirma: "El proceso de emprendimiento involucra todas las funciones, actividades y acciones asociadas a la percepción de oportunidades y la creación de empresas para seguirla". Esto indica que existen elementos que son utilizados para la concreción de un proyecto comenzando con una necesidad, motivación, habilidades y la existencia de recursos.

Siguiendo con lo anterior, se hace referencia que la sociedad Venezolana posee una cultura emprendedora bien sea en torno a una necesidad o por profesionalización a la hora de abordar una idea de negocio, bien sea a escala pequeña o grande; sin embargo existen evidencias que indican que esta

cultura es innata en el ser humano, no obstante, esto puede adquirirse mediante la adaptación en el entorno social y se moldea en la vida a través de las frecuentes vivencias y el contacto con personas que la utilizan.

En este sentido, se considera importante realizar esta investigación que permita obtener una aproximación sobre el proceso de emprendimiento que han tenido los habitantes de la comunidad de Chiquiao desde la óptica de producción agrícola, así como los elementos que han impulsado a realizar estas acciones, las herramientas técnicas con las cuales han contado y los alcances obtenidos; puesto que existen características que actualmente se encuentran dentro de la comunidad, evidenciándose personas capaces de abordar situaciones con ideas creativas y potencialidades que están

permitiendo continuar con el proceso productivo agrícola.

Así mismo, la Universidad promueve la realización de investigaciones que generen productos fundamentales para satisfacer necesidades de una sociedad, es por esta razón que este trabajo busca indagar información importante como base fundamental a procesos teóricos emanados de los contenidos programáticos del programa Académico Desarrollo Empresarial, en este el caso, relacionados al emprendimiento, identificándolo en una comunidad específica como un compromiso social, con participación e integración en los diferentes escenarios en los que se desenvuelve las personas como parte de su día a día y de esta manera conocer las características importantes de este proceso y contribuir con aspectos teóricos propios de Venezuela.

De igual manera, es necesario hacer referencia, que con esta investigación se busca abordar el proceso de emprendimiento en la producción agrícola en la comunidad de Chiquiao y así identificar las vivencias en el desarrollo de cada uno de los elementos creativos convertidos en materia prima utilizados para la siembra, cultivo y procesamiento de las cosechas en los escenarios comunitarios donde se realiza las actividades.

Propósitos de la investigación

Propósito general

Interpretar el emprendimiento como alternativa para el fortalecimiento de la producción agrícola en la comunidad de Chiquiao, estado Trujillo.

Propósitos específicos

Indagar las iniciativas para la realización de las actividades de emprendimiento.

Identificar las actividades realizadas por los productores agrícolas de la comunidad de

Chiquiao, estado Trujillo como parte del emprendimiento.

Describir las experiencias relacionadas a las actividades del emprendimiento del proceso productivo agrícola.

REFERENTES TEORICOS

Emprendimiento

Cuando se habla de emprendimiento, se puede decir que forma parte de una actitud en las personas que es desarrollada a medida del tiempo con la finalidad de mejorar y crear diversas alternativas para el progreso económico o bien para diversificar algunos procesos productivos, siendo adaptadas a las realidades y necesidades de la población.

En este sentido, Drucker (1985), citado en Hidalgo (2014:47) expresa que “El emprendimiento es maximizar las oportunidades, es decir, la efectividad y no la eficiencia es la esencia del trabajo”. De la misma manera, para Timmons (1989) citado en Hidalgo (2014:47) significa:

Tomar acciones humanas, creativas para construir algo de valor a partir de prácticamente nada. Es la búsqueda insistente de la oportunidad independientemente de los recursos disponibles o de la carencia de estos. Requiere una visión y la pasión y el compromiso para guiar a otros en la persecución de dicha visión. También requiere la disposición de tomar riesgos calculados.

Por tanto, se hace evidente que el emprendimiento es un proceso que desarrolla el ser humano, en base a diversas situaciones entre ellas la motivación y las necesidades propias con el propósito de generar acciones concretas para dar estructura a un conjunto de ideas que se posean, es decir poner en marcha un proyecto para generar beneficios bien sea personales o grupales.

Etapas del proceso de emprendimiento

Como todo proceso se desarrolla siguiendo una serie de pasos o parámetros necesarios que permiten consolidar un hecho, para consolidar una idea desde su primer momento hasta su concreción, se sigue una serie de pasos que constituyen el emprendimiento, por tanto, según Kastika citado en Schnarch (2014:1) se puede encontrar su desarrollo a través del cumplimiento de tres etapas fundamentales: Intención, pensamiento y acción.

La intención, es esa sensación interna de querer hacer, desarrollar o cambiar algo. Principalmente es cuando se dice: voy a emprender, quiero construir una organización, quiero desarrollar un negocio. Es una sensación interna de querer hacer algo o cambiar una situación determinada.

El pensamiento, que consiste básicamente es transcribir toda esa intención de la primera etapa a algo concreto, analizando las

distintas opciones, pensando más concretamente en el negocio. En esta etapa hay que definir el negocio, la visión y el camino que puede tomar. En ese momento, se arma el plan de negocios, donde se ponen en papel todas las ideas y donde evaluamos el negocio.

La acción, en ella es donde se convierte el plan de negocio en acciones concretas, se comienza el emprendimiento y se gestiona el negocio, es decir, hace referencia a la operatividad de la intención y el pensamiento.

Iniciativa

La puesta en práctica de acciones que traen consigo beneficios económicos tanto al individuo como a la comunidad es considerada como iniciativa, la cual es entendida como "las actividades económicas realizadas por diversos actores, con la finalidad de introducir en el mercado un nuevo producto o un servicio que permita el desarrollo y crecimiento económico de la

región” (Audretsch, 2009). Citado en Sánchez y otros (2016:71).

Sin embargo, hay que tomar en consideración que las situaciones adversas son principalmente las que orientan hacia la toma de impulso para trabajar en ellas, por lo tanto, según lo indicado por Mamman (2009), citado en Romero R, Espasandín F. (2016:1225), “la iniciativa empresarial desde un enfoque de organización y de gestión que permite que una persona responda a los cambios y resuelva problemas en cualquier situación en que se encuentre.”, evidenciándose que forma parte del afrontamiento a los elementos contrarios al equilibrio del individuo.

En razón a ello, la iniciativa surge por estímulo externo, sin embargo, es la persona quien por impulso interno toma en consideración la acción, de acuerdo a esto, (Liñán, 2008), citado en Sánchez, Hernández y Jiménez. (2016:72), afirma que:

“La iniciativa empresarial es el producto del proceso cognitivo, y esta depende de la actitud de las personas, por lo tanto, son ellas quienes deciden si desean convertirse en empresarios”

De manera general se pone en evidencia la complejidad de elementos que rodean la iniciativa, en la cual resaltan la influencia de elementos externos tanto favorables como desfavorables para los individuos, la incidencia de estímulos internos relacionados a la necesidad, deseo, conocimientos y vocación para la realización de actividades económicas y la posibilidad de trabajar de manera individual como colectiva.

Innovación

El continuo cambio que ocurre en la sociedad genera la necesidad de modificar los estilos en el cual se desarrollan las actividades, ese proceso de adaptación en el cual se realizan mejoras y/o adecuaciones, así como la creación de nuevos

productos, servicios y técnicas, es conocido como proceso de innovación el cual puede entenderse, de acuerdo a lo planteado por Ruiz (1988) citado en Mujica (2018:1) como:

El conjunto de actividades inscritas en un determinado período de tiempo y lugar, que llevan a la introducción con éxito en el mercado, por primera vez, de una idea en forma de productos nuevos o mejorados, de procesos, servicios o técnicas de gestión y organización.

Por otra parte, el Manual de Frascati (2002), citado en Moya (2016:23) la define como "La transformación de una idea en un producto nuevo o mejorado que es introducido en el mercado, o en un proceso de fabricación nuevo o significativamente mejor que es utilizado en la industria y/o en el comercio"

En este sentido, la innovación se considera como una acción en la cual se enfrenta a los cambios y demandas sociales motivadas a

las exigencias o para dar respuesta a la competencia de bienes y servicios. Así mismo, refiere a la presentación de un modelo de producción nuevo o mejorado, en relación a las técnicas de obtención, equipos, insumos y materiales necesarios para la elaboración

Proceso productivo

El proceso productivo y se refiere a los pasos que deben realizarse para la transformación de productos, bienes y servicios que son ofrecidos a la población, en este sentido, Mayorga y otros, (2006:7) expresan que este se refiere a "un conjunto de actividades mediante las cuales uno o varios factores productivos se transforman en productos. La transformación crea riqueza, es decir, añade valor a los componentes o inputs adquiridos por la empresa."

El proceso productivo se desarrolla siguiendo una serie de etapas, en las cuales se muestran desde la transformación de los

insumos que se convierten en productos o servicios hasta su adquisición por los beneficiarios, en este sentido, Rodríguez G y otros (2002:150), indican distintas etapas denominadas inicial (actividades de logística interna, se reciben y almacenan los productos); intermedia (transformación de los insumos en la forma final del producto); y final (logística externa, distribución a los compradores, control de inventarios).

De acuerdo a ello, el seguimiento adecuado y eficiente de las etapas del proceso productivo garantiza la obtención de materia prima de calidad, el adecuado tratamiento para su transformación y presentación final, así como la distribución para asegurar la existencia en los diversos establecimientos encargados de la venta, resultando la satisfacción del cliente.

METODOLOGÍA UTILIZADA

Para la realización de la investigación se utilizó el paradigma interpretativo, bajo el enfoque cualitativo y método etnográfico, se realizó un abordaje utilizando herramientas acordes a este paradigma. Los sujetos que se estudiaron hace referencia a un grupo de personas que forman parte de la realidad estudiada, pues en la actualidad han tenido experiencias y a medida que se va realizando el intercambio permitió conocer algunos elementos, que son narrados a través del relato cotidiano durante la interacción entre éstos con el investigador.

La investigación fue realizada en la comunidad de Chiquiao, ubicada en la parroquia Mesa de Esnujaque, Municipio Urdaneta, estado Trujillo, al sur-oeste de la ciudad capital Trujillo, a una altura entre 1650 y 1700 m.s.n.m aproximadamente, ejecutando las entrevistas en las unidades

familiares de cada uno de los informantes.

Para esta investigación, participaron cinco (05) informantes quienes han tenido experiencias en relación a la actividad agrícola y a su vez a la realización de acciones en beneficio de la mejora de la misma y estuvieron motivados para la realización de la investigación. La recolección de información se llevó a cabo a través de la entrevista en profundidad y la observación participante, utilizando como instrumento la guía de entrevista, cuaderno de notas y dispositivos mecánicos para guardar sonidos e imágenes.

El análisis de la información se dio por medio del análisis de contenido, se realizó extrayéndose de las entrevistas de los informantes que se encontraban grabadas y se transcribió de forma digital organizándose de acuerdo a cada uno de los propósitos, luego de ello se utilizó

la validación de la investigación por medio de la triangulación a través de entrevistas, referentes teóricos y aportes del investigador.

ANALISIS DE LA INFORMACION

Dentro del marco de esta investigación se incluye el análisis de la información de los hallazgos encontrados de la aplicación de la guía de entrevista a los sujetos de estudio. Para una adecuada identificación las características, se recurrió a elementos esenciales de la investigación en base a la guía de entrevista y observaciones del investigador en el escenario donde se desenvuelven los sujetos. De allí que la observación se llevó a cabo durante diversas secciones de tiempo ya que el investigador ha formado parte de esta actividad económica y se encuentra en constante visita a la comunidad.

TRIANGULACION



Fuente: Briceño 2020

TEORIZACION

La iniciativa de los productores agrícolas en la comunidad de Chiquiao está caracterizada por poseer una perspectiva a futuro con respecto a esta área económica, pues a pesar de existir una variedad de obstáculos dentro del entorno social desde los diferentes puntos de vista, se han puesto en marcha algunas acciones que se enfocan a continuar con estas actividades de producción, siendo esta una actividad económica existente en la región donde la mayoría de las personas dependen de ella.

Por esta razón, Fayol, citado en Peris, M; Rueda, C. (2018:7) menciona que la iniciativa es

“una de las más vivas satisfacciones que puede experimentar el hombre inteligente, es concebir un plan y asegurar su buen éxito; es también uno de los más poderosos estimulantes de la actividad humana” esto indica que la iniciativa corresponde a unas de las acciones que puede comenzar el ser humano para impulsar objetivos.

Así mismo, es una cualidad que poseen algunas personas de poder por si mismos comenzar algún proyecto o buscar soluciones a alguna problemática, una de sus características principales es que la iniciativa nace de cada persona, al igual que puede ser influenciada por factores externos que la impulsen para lograr su objetivo, tal como lo menciona Mamman (2009), citado en Romero R, Espasandín F. (2016:1225), “la iniciativa empresarial desde un enfoque de organización y de gestión que permite que una persona

responda a los cambios y resuelva problemas en cualquier situación en que se encuentre.", en el caso de los productores agrícolas, para enfrentar la escases de insumos fundamentales para la producción.

Por otra parte, "el enlace principal de la iniciativa empresarial se relaciona con los conocimientos, habilidades y actitudes" (Mojab et al., 2011) citado en Sánchez, Hernández y Jiménez. (2016:72), esto indica que tener iniciativa supone adoptar una actitud proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas, siendo capaz de imaginar, emprender, desarrollar y evaluar planteamientos, acciones o proyectos individuales o colectivos con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico.

En razón a lo anterior, se evidencia que la iniciativa en la comunidad de Chiquiao para dar continuidad a la actividad agrícola se basa en la puesta en

práctica de las ideas que permitan abordar los problemas relacionados principalmente a la escases de insumos, herramientas y equipos que favorezcan la producción, así mismo, se puso en manifiesto la ausencia de conocimientos técnicos, lo cual ha conllevado a la toma de decisión de manera particular para obtención de saberes utilizando diversos medios tecnológicos.

Por otra parte, la innovación en los productores agrícolas surge de las necesidades existentes, pues van generando de diversos factores algunos pensamientos que a través del tiempo se convierten en proyectos o acciones concretas con el propósito de solventar dificultades y así continuar con el proceso de producción agrícola.

De esta forma se encuentra que según el Manual de Oslo (2005:56), basado en la definición de Schumpeter establece "que una innovación es la introducción

de un nuevo, o significativamente mejorado producto (bien o servicio) de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo método organizativo al mercado y la sociedad". Esto indica que los productores agrícolas han tenido la oportunidad para realizar diversas acciones que se enfocan en la utilización de la imaginación para concretar actividades y proyectos destinados a mejorar la actividad agrícola y a su vez continuarlos, bien sea con la utilización de conocimientos y técnicas ancestrales para el procesamiento de semillas que son usadas para un nuevo ciclo de cosecha y al mismo tiempo con la creación de herramientas manuales rudimentarias utilizando materiales de la naturaleza haciendo uso del reciclaje y equipos tecnológicos artesanales para mejorar las condiciones de trabajo del personal que hace vida en el campo.

De la misma manera, Schumpeter (1934) citado en el Manual de Oslo (2005:59), menciona que la innovación se entiende como un proceso de destrucción creativa, que permite que la economía y los agentes económicos evolucionen; asimismo, es la forma en que la empresa administra sus recursos a través del tiempo y desarrolla competencias que influyen en su competitividad,

Esto se relaciona con lo que el Manual de Oslo (2005:59) denomina la innovación de proceso, que es la "introducción de un nuevo, proceso de producción o de distribución, ello implica cambios significativos en las técnicas... pueden tener por objeto disminuir los costos unitarios de producción o de distribución, mejorar la calidad, o producir o distribuir nuevos productos". Por tal razón, se indica que la innovación asumida por los productores agrícolas está creando una nueva forma de

trabajo en el sector, tomando en cuenta que existe una disminución de costos en el proceso productivo al minimizar la compra de algunos productos de la materia prima como lo son las semillas, fertilizantes y herramientas esenciales para el trabajo en el campo.

De igual manera, a través de la adaptación dada por la situación actual del país, se está asumiendo la producción de rubros que benefician a los grupos familiares, es decir, para su consumo, tal es el caso de la siembra de granos (trigo, maíz y caraota), lo cual ha impulsado la generación de ideas que permitan construir equipos artesanales para procesar los productos cosechados.

Es por esta razón que, los productores agrícolas han tenido que utilizar algunas ideas para generar acciones y de esta manera desarrollar y solucionar una serie de situaciones que afectan significativamente el

proceso de producción agrícola, por tanto ha aplicado el proceso de emprendimiento, que es definido por Salame (1999:18) como una "actividad que combina los factores productivos para el desarrollo de un proceso que transformará determinados bienes y servicios que serán, de acuerdo a una serie de características, de mayor valor, todo ello con la resultante del logro de algún margen de utilidad o ganancia".

Por consiguiente, se puede nombrar la teoría del desarrollo económico enfocada al emprendimiento de Schumpeter (1934), citado en Herrera, C; Monyoya, L. (2013:22) donde expresa que "se entiende a los emprendedores como personas que promueven nuevas combinaciones o innovaciones y los ve como los principales promotores del desarrollo económico y los avances sociales. Sitúa al empresario como elemento dinámico, activo,

innovador y quebrantador del equilibrio en el sistema de mercado, al organizar de diferente manera la producción. La esencia del "desarrollo económico" está en la función innovadora y en las combinaciones productivas que efectúan los empresarios creando nuevas empresas rompiendo de ese modo la rutina de la vida económica". Lo cual indica que el desarrollo económico de un sector en particular está fundamentado en la ejecución de proyectos que van a activar y dinamizar la economía.

Este proceso de emprendimiento ha surgido en el contexto de estudio a partir de las necesidades sentidas por los involucrados, lo cual, para Timmons (1989) citado en Hidalgo (2014:47) significa:

Tomar acciones humanas, creativas para construir algo de valor a partir de prácticamente nada. Es la búsqueda insistente de la oportunidad

independientemente de los recursos disponibles o de la carencia de estos. Requiere una visión y la pasión y el compromiso para guiar a otros en la persecución de dicha visión. También requiere la disposición de tomar riesgos calculados.

Siguiendo con este planteamiento, el emprendimiento desarrollado por los productores agrícolas se fundamenta en la utilización de las etapas de este proceso, de acuerdo a Kastika citado en Schnarch (2014:35) en la que se encuentra su desarrollo a través del cumplimiento de tres etapas fundamentales como lo son la intención, el pensamiento y la acción.

La intención se produce cuando los agricultores tienen la sensación interna de desarrollar o cambiar algo que le está afectando la producción y a su vez su economía; el pensamiento es el desarrollo de las ideas o de la

intención anterior para concretarlo en proyecto, es decir, el diseño de la manera como realizan el proceso de obtención de las semillas, realización del fertilizante natural y de herramientas y equipos haciendo uso de los conocimientos ancestrales, de la naturaleza y experiencia propia; y por último la acción que es la concreción o puesta en marcha de todo lo diseñado para de esta manera obtener resultados.

En relación a lo anterior, se pone en manifiesto el emprendimiento desarrollado en la comunidad, y siguiendo lo planteado por Bygrave, (1994) citado en Hidalgo (2014:48) que afirma: "El proceso de emprendimiento involucra todas las funciones, actividades y acciones asociadas a la percepción de oportunidades y la creación de empresas para seguirla", las cuales son aprovechadas para el surgimiento de alternativas viables.

En este sentido, los productores agrícolas han generado una serie de factores que están vinculados al proceso productivo como parte de su proceso de emprendimiento, pues han realizado una serie de procedimientos que se enfocan en la obtención de la materia prima, para luego procesarla y por último darlas al mercado, siendo estas ejecutadas de forma cotidiana por los productores agrícolas.

De esta manera, Mayorga y otros (2014:8) Citado en Fernández, Fernández y Avella (2006), define proceso de producción como:

El conjunto de actividades mediante las cuales uno o varios factores productivos se transforman en productos. La transformación crea riqueza, es decir, añade valor a los componentes o inputs adquiridos por la empresa. El material comprado es más valioso y aumenta su potencialidad para satisfacer las necesidades de los

clientes a medida que avanza a través del proceso de producción, es necesario que en los procesos se identifiquen todos los inputs que se utilizan para obtener los outputs. Todos los procesos se componen de tareas, flujos y almacenamiento. Dentro de las tareas se tienen las esenciales, auxiliares, de apoyo, superfluas; en los flujos de producción existen el estático, funcional, secuencial; además, se establece una tipología de sistemas: producción por proyectos, artesanal, en masa, continua, por lotes, producción justo a tiempo.

En los sujetos en estudio, el proceso productivo se está impulsando a través de las actividades realizadas por los productores por medio de una nueva forma de producción, es decir, utilizando técnicas diferentes a las convencionales, pues por medio de la situación país ha generado adaptación y a su vez maneras de ir transformando las situaciones

problemáticas en escenarios de proactivos para continuar generando bienes y servicios para la nación.

Así mismo, este proceso de acuerdo a Rodríguez G y otros (2002:150), se realiza en tres etapas: inicial, intermedia y final. En la etapa inicial se vincula con la obtención de insumos (semillas y fertilizantes orgánicos) a través de su producción; en la intermedia la utilización de los fertilizantes elaborados e implementos, herramientas y equipos construidos y reparados; y en la final se refiere a la cosecha y venta de los rubros producidos.

Por otra parte, se evidencio que durante la realización de las actividades cotidianas en el sector, los productores agrícolas han generado prácticas basadas en la aplicación de experiencias derivadas de las habilidades, destrezas, competencias, socialización y transmisión de saberes que se mantienen en la interacción de las personas. Para

Dewey (2003:41), se entiende por experiencia como la que “ocurre continuamente porque la interacción de la criatura viviente y las condiciones que la rodean está implicada en el proceso mismo de la vida”.

Por tanto, al considerar que los informantes se han mantenido sumergidos en el contexto de la producción agrícola, se produce la identificación hacia esa actividad económica, formando parte importante de su vida, lo cual conlleva a tomar parte dentro de la solución de las situaciones que obstaculicen el desenvolvimiento, todo ello se transforma en experiencias y aprendizajes. Igualmente:

La experiencia en este sentido vital se define por aquellas situaciones y episodios que espontáneamente llamarnos experiencias reales, aquellas cosas de las que decimos al recordarlas ésa fue una experiencia. Puede haber sido algo de gran importancia... o

puede haber sido algo relativamente ligero, y que quizá a causa de su misma ligereza ilustra mejor lo que es una experiencia. Dewey (2003:42).

En este sentido, toda situación vivenciada que la persona considere significativa por el alto o bajo valor que le aporte se constituye como experiencia, y los aprendizajes obtenidos pueden tener aplicabilidad, así mismo ocurre con las enseñanzas o conocimientos transmitidos de otras personas que se han establecido como experiencias para otros, pueden asumirse como propias.

De esta manera, según los hallazgos, la divulgación de conocimientos y experiencias son fundamentales para la continuidad de la producción agrícola ya que estos son elementos que están dando aportes significativos a través de la aplicación de procedimientos ancestrales o técnicos relacionados con el aprendizaje y

la puesta en práctica para la mejora de la actividad económica de la región.

De igual manera, otro elemento surgido en la investigación y que incide en la experiencia es la aplicación de actividades de manera constante para encontrar el método adecuado, así como la búsqueda de información por iniciativa propia, en este caso se puede referir al aprendizaje por descubrimiento, lo cual al obtener resultados que mejoran el proceso productivo consolida las experiencias y el compartir de saberes.

CONSIDERACIONES FINALES

Una vez analizada e interpretada la información obtenida mediante la observación, la aplicación de la guía de entrevista a los informantes y las experiencias del investigador en el campo de acción se evidencia que:

En el hallazgo referente al primer propósito específico para

indagar las iniciativas para la realización de las actividades de emprendimiento se encuentra que: los productores agrícolas derivados a la situación existente en el país realizan una serie de acciones enfocadas en diseño de ideas que permitan mitigar los efectos adversos reflejados en la dificultad para la obtención de insumos (semillas y fertilizantes), a causa de su escasa existencia en los inventarios de los establecimientos de venta y los elevados costos que no corresponden con los ingresos obtenidos de las cosechas. En este mismo sentido, se evidenció la poca disponibilidad de implementos y herramientas para realizar las actividades del proceso productivo en la etapa intermedia, esto también responde al factor económico (altos costos).

En razón a lo indagado para dar respuesta al segundo propósito en el que se refiere a identificar las actividades

realizadas por los productores agrícolas de la comunidad de Chiquiao, estado Trujillo como parte del emprendimiento, se evidencia que éstos han tomado como iniciativa para dar continuidad a la actividad agrícola la realización de actividades como la obtención y procesamiento de semillas resultado de su producción, realización de abonos y fungicidas orgánicos utilizando procedimientos técnicos que no afectan el equilibrio ecológico, la ejecución de ideas para la fabricación de implementos y herramientas y equipos para la producción agrícola y procesamiento de cosechas.

Estas actividades han surgido de la motivación y las ganas de seguir adelante, pues es la principal fuente de ingreso de los habitantes de la comunidad y ven la necesidad de continuar pesar de las dificultades que se encuentran al momento de realizar las labores agrícolas.

Respecto al tercer propósito, que consiste en describir las experiencias relacionadas a las actividades del emprendimiento del proceso productivo agrícola, los informantes manifestaron ser satisfactorias, ya que van a permitir continuar con la actividad agrícola, reconocen la relevancia de las acciones emprendedoras que realizan y el valor que estas representan para su deleite personal, lo que se constituye con la autorrealización de este grupo de personas.

Por lo que sienten gran satisfacción al observar que han podido continuar con la actividad al emprender diversas acciones bien sea con conocimientos prácticos que poco a poco se han convertido en técnicas; sin embargo es de acotar que a pesar de ponerlas en práctica y obtener una emprendimiento local, son realizadas sin asesoramiento técnico profesional y por lo cual muchas veces no han tenido los resultados

esperados, continúan con esto con el propósito de ir mejorando las técnicas.

Referencias bibliográficas

Asamblea Nacional Constituyente. (1999) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Distribuidora Escolar. Caracas-Venezuela.

Dewey J. (2008). El arte como experiencia. Ediciones Paidós Ibérica, S.A. Documento en línea disponible en: <http://archivos.liccom.edu.uy/Figuras/Dewey,%20John%20%20El%20arte%20como%20experiencia.pdf>.

[Citado: 2015, julio 22].

Formichela M (2002). El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local. Disponible en: <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/MonografiaVersionFinal.pdf>. [Citado: 2017, marzo 31].

Herrera, C; Monyoya, L. (2013:22). El emprendedor: una

aproximación a su definición y caracterización. Documento en línea disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4776922.pdf>. [Citado: 2020, enero 23].

Hidalgo, L (2014) La Cultura del Emprendimiento y su Formación. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Revistas Alternativas UCSG. Disponible en: <https://editorial.ucsg.edu.ec/alternativas-ucsarticleview>. [Citado: 2019, julio 03].

Mayorga C. y otros (2014). Los procesos de producción y la producción en la industria de calzado ecuatoriana: Caso empresa Mabelyz. I Congreso Iberoamericano de investigación sobre MIPyME. Documento en línea disponible en: <http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/385/File/Los%20procesos%20de%20produccion%20y%20la%20productividad%20en%20la%20industria%20>

[de%20calzado.pdf](#). [Citado: 2020, febrero 03].

Moya, P. 2016. Sobre el concepto de innovación. Laboratorio de innovación y emprendimiento. Documento en línea disponible en: <https://www.openbeauchef.cl/wp-content/uploads/2016/12/Sobre-el-concepto-de-innovacion.pdf>. [Citado: 2019, enero 15]

Mujica, R. (2018). ¿Cuáles son las actividades necesarias para que exista innovación tecnológica? Docentes 2.0. Documento en línea disponible en: <https://blog.Docentes20.com/2018/09/cuales-son-las-actividades-necesarias-para-que-exista-innovación-tecnológica/> [Citado: 2019, diciembre 05]

Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. Oficina Estadística de las Comunidades europeas. 2005. Manual de OSLO. Guía para la recogida e interpretación de datos sobre

innovación. Documento en línea disponible en: <http://www.itq.edu.mx/convocatorias/manualdeoslo.pdf>. [Citado: 2020, febrero 15]

Peris, M; Rueda, C. (2018). El enfoque clásico de la teoría de la organización. Documento en línea disponible en: https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/31229/Enfoque%20cl%C3%A1sico_submissionb.pdf?sequence=5. [Citado: 2020, febrero 20]

Piña G. (2019). Mejoramiento genético masal en Pimenton (*Capsicum annum*) y propuesta para el manejo fitosanitario de cultivos hortícolas en la comunidad de Chiquiao, municipio Urdaneta estado Trujillo. Trabajo de grado para optar al título en Ingeniero Agroecológico. Universidad de los Andes. Núcleo Universitario Rafael Rangel. Mención Publicación.

Rodríguez, M y otros. 2002. Análisis estratégico del proceso

productivo en el sector industrial. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. VIII, núm. 1, enero -abril, 2002, pp. 135-156 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. Documento en línea disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28080109>. [Citado: 2019, julio 22]

Romero R, Espasandín F. 2016. Iniciativa personal y emprendedora del alumnado de Primaria y 1er Ciclo de Secundaria: Aspectos personales, familiares y escolares. Intangible Capital, vol. 12, núm. 5, 2016, pp. 1221-1254 Universitat Politècnica de Catalunya Terrassa, España. Documento en línea disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2006/05/04/pdfs/A17158-17207.pdf>. [Citado: 2019, septiembre 29]

Schnarch A (2014). Emprendimiento exitoso: como mejorar su proceso y gestión. Ecoe Ediciones, ProQuest Ebook Central. Disponible en:

<http://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioulagrancolsp/detail.action?docID=4870531> . [Citado: 2019, agosto 12].

Sánchez, Hernández y Jiménez. 2016. Análisis de la percepción sobre iniciativa empresarial y el espíritu emprendedor en estudiantes de un tecnológico federal. Documento en línea disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v26n6/2007-9621-au-26-06-00070.pdf>. [Citado: 2019, agosto 22]

Anexos

Imagen 1: Vista panorámica de la Comunidad de Chiquiao



Fuente: Autor

Imagen 2: Recolección de semillas de cebolla



Fuente: Autor

Imagen 3: Siembra de lechuga criolla con semilla procesada artesanalmente



Fuente: Autor

Imagen 4: Herramientas artesanales (arado, rasquetas y sembradora)



Fuente: Autor

Imagen 5: Siembra de trigo



Fuente: Autor

CAPITAL HUMANO, EL TESORO INVISIBLE DE LAS ORGANIZACIONES

AUTORES:

RAMÍREZ GALELLA JESÚS ANTONIO
CHIQUITO GERMAN DANIEL ANTONIO

Resumen

El propósito de este artículo consiste en conocer de primera mano las perspectivas de los actores organizacionales sobre el capital humano y a su vez analizarlo con relación a la teoría Y de Douglas McGregor (1960) para así comprender la valoración de sus virtudes e iniciativas en pro de las organizaciones, tomando en cuenta que esta teoría centra a un grupo de trabajadores con capacidades, creatividad, compromiso, aceptan responsabilidades, no se resisten a los cambio y sobre todo, ven el trabajo como un juego y parte de la vida, además ellos llegan considerar sus puestos de trabajos como una familia. Por otro lado hay que preguntarse si esas instancias organizaciones han entendido que su capital humano es un el tesoro más importante, el que puede llevarlos al éxito.

Palabras claves: Capital Humano, Teoría Y, Organización.

Introducción

Al pensar en organizaciones hoy en día, se nos viene a la mente que son una serie de áreas, departamentos o afines que trabajan en conjunto para lograr un fin, según como lo describe Raffino (2020) en su blog de conceptos, la organización, palabra que deriva del griego "órganon", consta de un grupo de personas enfocadas en un objetivo en común a lograr, y es que sin las personas no podría caminar las organizaciones, a pesar de que cada vez más la tecnología ha tomado muchos espacios, todavía los trabajadores siguen siendo un activo muy importante e invaluable para las empresas o instituciones según sea su razón de ser.

Por su parte, tomando en cuenta al capital humano que Según Rodríguez (2005) dice que los Recursos Humanos son actualmente considerados una función completa que cuenta con herramientas propias y que en la

mayor parte de los casos se encuentra integrada y depende de la dirección general, ahora bien, si vemos a través de los tiempos, nos damos cuenta como se ha venido cambiando el término del personal de una organización, comenzando con nombre el de recursos humanos, que para muchos, consideran que al llamar así a los trabajadores se les estaría diciendo objetos o maquinas, es decir, seres que no sienten, y por eso se ha humanizado este término, como lo pueden ser gestión humana, talento humano, capital humano, en donde se ve al trabajador como son personas de carne y huesos, con sentimientos, virtudes y con capacidades de resolver problemas de forma creativa.

Por ende, es clara la humanización que ha atravesado el término de Recursos Humanos a Capital Humano o afín, destacando una de las teorías más famosas en la historia sobre el estudio de los trabajadores la

Teoría Y del psicólogo y economista Douglas McGregor, en donde muestra una manera de ver al trabajador, que se basa en un conjunto de supuestos de la teoría de la motivación humana, aquí se considera al trabajador como personas que poseen motivación básica, capacidad de desarrollo, estándares adecuados de comportamiento y están capacitadas para asumir plenas responsabilidades, en ese mismo sentido también lo comparamos con la actualidad de las organizaciones, en donde se muestran como hay personas que no tienen miedo de crecer laboralmente, de asumir grande roles, acepta los cambios que se presenten, de hecho es más importante el crecer como persona que el obtener una remuneración.

Tomando en consideración todo lo anterior, mediante una investigación de campo, se visitaron una docena de instituciones tanto públicas como

privadas de la ciudad de Coro para conocer de primera mano su postura sobre el área del capital humano, tanto a las autoridades como a su personal, encontrándose que por razones de la cultura de algunas organizaciones no se pudo realizar el abordaje de campo para la recolección de información relevante, siendo cuatro (4) instituciones quienes si fueron abiertas a brindar apoyo, con el compromiso de la confidencialidad necesaria y de utilizar la información con finalidades académicas.

El Capital Humano

Según Bayo y Merino (2002) indican que el talento humano son las personas que laboran en una empresa y son uno de los activos más importantes de esta, así como uno de los factores determinantes en su progreso. Cabe destacar que el personal de toda empresa es el responsable de realizar las actividades y en

casi todas las ocasiones el que interactúa con el cliente, y es el elemento esencial que permite el crecimiento y expansión de toda organización en otros lugares permitiendo un mayor alcance y ganancias.

Aunque es claro que el capital humano es el principal patrimonio de toda organización, sería bueno preguntarse si se les ven sus habilidades, conocimientos y experiencias, lo que sería de mucha ayuda para fortalecer a la organización o por el contrario los limitan a hacer el trabajo y prohibirles la participación.

A propósito del tema del capital humano, hay que tener en cuenta que existen un grupo de trabajadores el cual prefiere trabajar lo necesario, sin mucho esfuerzo, y sin pasar del horario establecido, son personas que no aspiran un logro profesional, son completamente pasivos, no obstante, hay un grupo laboral que toda organización inteligente debería tener, de hecho muchos

se esfuerzan en mantener con los que ya cuentan sacando lo mejor de ellos y también reclutando más de ese tipo de trabajador ideal, estos son los que denomina McGregor como grupo Y.

Desde que se comenzó con la necesidad de ingresar a personas a trabajar en las organizaciones para optimizar las actividades se ha visto como a través de los tiempos el término que encierra el personal al comienzo se ha cambiado o adaptado primeramente comenzó llamarse Recursos Humanos, el cual para muchos los describen como un término incorrecto ya que puede darse a entender como si vieran a las personas como objetos o máquinas que no sienten, trabajaban demasiadas horas, con pagos mezquinos y ningún beneficio, poco a poco se han mejorados las condiciones laborales aunque el término sigue siendo el mismo en algunas empresas, otras han cambiado el término de Recursos Humanos a

Talento Humano o Gestión Humana, este se puede definir como esas personas que tienen capacidades y virtudes para solucionar problemas con creatividad y por otro lado también se utiliza el término de Capital Humano, este que da a entender a las personas que trabajan en una organización como el activo más importante, es decir, el motor de las empresas, en resumen, a través de los tiempos se han humanizado los términos dando a entender que los trabajadores no son máquinas, sino personas que sienten y pueden dar lo mejor para que las empresas donde laboran sean exitosas.

La Organización

Una organización según Chiavenato (2001) es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella, cabe agregar

y resaltar que una organización sin personas no existe. Asimismo, solo existe una organización si hay personas capaces de comunicarse, están dispuestas a actuar conjuntamente y desean obtener un objetivo común.

A su vez Robbins (2010) dice que una organización es un acuerdo deliberado de personas para llevar a cabo un propósito específico. Su escuela o universidad es una organización; también lo son las fraternidades y hermandades, departamentos de gobierno, iglesias, Amazon.com, entre otros, además agrega que una organización debe de tener tres características en común: tener un propósito definido, estar formada por personas y por último todas las organizaciones crean una estructura deliberada dentro de la cual los miembros realizan su trabajo.

Además el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE) define a la organización como una asociación de personas

regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines. En efecto, una organización es un sistema social, formado con el fin de alcanzar un mismo objetivo en común. Como todo sistema, éste puede contar con subsistemas internos, que tengan asignados tareas específicas, aparte, el funcionamiento de la mayoría de las organizaciones son el capital humano.

En resumen de lo anteriormente planteado, se llega a definir en que una organización es un conjunto de áreas o departamentos que trabajan en actividades específicas para un fin general, el cual puede ser económico, social, entre otros, pero lo más importante es que todos coinciden que las organizaciones no funcionara sin la presencia de las personas, es decir, el capital humano, que son los que hacen posible las actividades.

Conociendo los puntos de vistas de autoridades y personal de las organizaciones.

Analizando los planteamientos teóricos expuestos con anterioridad y relacionando la experiencia empírica en el campo gerencial, se plantearon las siguientes interrogantes de reflexión ¿Qué es el capital humano?, ¿Cuál es su importancia dentro de las organizaciones?, ¿Cómo es valorado el capital humano?, ¿Qué se debería cambiar en pro del capital humano?, ¿existe la meritocracia?, ¿se permite la participación se su personal?

Atendiendo a ellas se procedió a entablar las entrevistas con la Alcaldía Bolivariana del Municipio Miranda, la cadena de farmacias nacional Farmatodo, la empresa nacional de seguros Mapfre y la banca privada Banco Fondo Común, presentando a continuación, las perspectivas y puntos de vista del personal de gerencia y operativo de las

organizaciones, en el cual no se especificará cual es cada una de ellas para mantener la confidencialidad de la información de los gerentes o autoridad inmediata y el personal como compromiso para dar la información y además, todas con un orden diferente en cómo se describe las organizaciones visitadas.

1era organización

Para el gerente de la institución, el capital humano es la mano de obra, el personal y recurso más importante de toda organización, por ser quien realiza las labores que hacen que funcione dicha organización, además, considera que su importancia es la más grande que tienen en dicho lugar, es decir, el capital humano es mucho más importante que los clientes, cabe destacar que indica el titular que se valora al 100% a su personal, por otro lado, la autoridad de la institución agrega que la situación de sus subordinados es eficiente y eficaz,

es decir, que no considera que se deba cambiar algo para ellos, resulta oportuno hablar de algo más interno, y es sobre la meritocracia, en donde el gerente señala que si existe dentro de la organización, en donde se toma en cuenta los años de servicios, la evaluación de cómo se desenvuelve en el cargo, y si hay una vacante en la organización y el personal interno a pesar de ser la primera opción para el puesto pero que no tiene la suficiente preparación se ingresa a un personal externo. Además se permite el ingreso de no profesionales con el compromiso de sacar la carrera en paralelo con su trabajo y para finalizar explica que se permite la participación de su capital humano, es decir, se escucha sus opiniones que permitan mejorar los problemáticas que ocurran, la sede particular realiza un informe y los envían a la sede principal para su visto bueno.

De la misma manera, se realizó un encuentro con parte del personal de esa institución, el cual indica que el capital humano son los que interactúan directamente con los clientes, por ende es sumamente importante su figura dentro de las organizaciones, a diferencia del gerente, el personal considera que no se les valora lo suficiente, ya que dicen que el gerente solo atrae clientes, pero son ellos los que hacen que se queden por su constante comunicación e interacción personal – cliente, es decir, ellos hacen el trabajo duro, pero el crédito se lo lleva el titular, cabe destacar, que el capital humano considera que se debe incentivar más, ya que no es suficiente con los beneficios que cuentan, al mismo tiempo, al hablar de la meritocracia, el personal no se atrevió a dar respuestas, hasta se quedaron callados por un momento, esto da a entender que para ellos no existe la meritocracia y se siente temor al aceptarlo, cabe

destacar que si saben de qué se trata el tema, para finalizar, el personal coincide con la gerencia en que si se permite la participación del personal con respecto a sus opiniones que vaya en pro a mejoras del funcionamiento de la empresa.

2da organización

En esta oportunidad se habló con el subgerente, él resume que el capital humano es el corazón de toda empresa, y más en esas que se relaciona directamente con el personal, este considera que el personal es quien hace crecer a toda empresa y hacer que se extienda con sucursales, por otro lado explica que la importancia del personal es total y para él, ese capital humano es superior a la de los clientes, a propósito de la organización que el subgerente representa, este indica que el personal dentro es valorado al 100%, en todos los ámbitos, sin embargo, a pesar que la empresa da excelentes beneficios, considera que más haya de

mejorar algo en pro del capital humano serían la ley orgánica del trabajo, ya que hay puntos que no son suficientes, cabe destacar que aunque la empresa es excelente, la meritocracia está en duda, cabe destacar que por ética no se profundizó el porqué, como último punto se habló de la participación del capital humano, este indica que las iniciativas y las propuestas de su personal es aceptada a cada momento, ellos quieren que su personal se sienta escuchado, de hecho manifiesta que esas ideas cuando son aprobadas se ejecutan en todas las sedes a nivel nacional.

De manera semejante se conversó con parte del personal, sin embargo, muchas respuestas fueron opuestas a la del subgerente, para el personal de la empresa el término de capital humano o recursos humanos solo se reduce a una oficina que se encarga del trabajador y su integridad, de hecho es notorio darse cuenta que el mismo

personal no sabe que es parte fundamental de esa instancia, pero sin embargo cuando se les dio a entender que el capital humano hace referencia al personal piensan que es bastante importante en toda empresa, aunque es interesante que para ellos los clientes que llegan a la empresa son más importantes que ellos mismo, sin embargo, mencionan que son 100% valorados, y entre ellos están los beneficios que obtienen por ser trabajador de la empresa, al hablar si se hay que mejorar algo en pro del capital humano, el personal no dio respuestas considerando que todo está bien, por otro lado, cuando se entró en el tema de la meritocracia, al principio el personal desconoció de que se trataba el término, sin embargo al explicarles consideraron que si existe en la empresa y para finalizar, cuando se tocó el tema de la participación del personal, coinciden con su superior, estos

dicen que si se toman en cuenta sus iniciativas, el cual se lo hacen llegar a la gerencia.

3era organización

En esta ocasión, se habló con la ejecutiva, el cual indica que el capital humano son aquellas personas que facilitan el trabajo de los supervisores y gerentes, al realizar las actividades para las cuales han sido contratados, además comenta que es de sumamente importante el capital humano, aunque también dice que si el personal se siente bien trabaja bien, pero si no se siente bien trabaja mal, al momento de hablar sobre si el personal es valorado, este dice que sí, y se da a entender por los ciertos beneficios y buen sueldo que hay, con respecto al tema de pensar en un cambio que vaya en pro del capital humano, este dice que no considera que actualmente sea necesario, todo marcha bien, por otro lado, al momento de abordar sobre si existe la meritocracia dentro de la

organización, la respuesta fue que sí, aunque dependiendo de algunos gerentes, ya que hay unos que si lo aplican y otros que no lo hacen y para culminar, cuando se habló de cómo es la participación del personal en la empresa, esta dijo que es totalmente permitido, todos en grupo hablan de las necesidades y entre todos proponen una posible solución.

De igual forma, se conversó con el personal de la organización, y al hablar de los mismos puntos con el personal, este dijo que el capital humano es el grupo de personas que cumplen las obligaciones para el cual han sido contratadas, además, indica que es de gran importancia para la empresa, ya que el capital humano es la vida de toda organización, porque mueve a la empresa y la representa, así como también, interactúa con los clientes, por otro lado, explica que para este, el capital humano es valorado y considera que el

personal es una inversión para la organización tanto particular como en cualquier otra y una obligación que se debe poseer, al tocar el tema de que si hay algo que se deba cambiar en pro al capital humano, el personal opina todo lo contrario a su superior, e indica que se debería mejorar las políticas al momento de evaluar el perfil de quien entra en la empresa, es decir, darle prioridad a quienes tienen el estudio para el puesto que se necesite, así como también realizar el proceso de las rotaciones, que haya el ganar – ganar, al finalizar la conversación, se tocó el punto de cómo es la participación del personal en la empresa, este dice que es neutral, existe una participación virtual y escuchan las propuestas y también se les da la opción de pertenecer a un voluntariado que está adscrita la organización.

4ta organización

Según el jefe, indica que el capital humano constituye el componente más importante de

toda organización, porque es el que propulsa al mismo, al momento de hablar de la importancia, este dice que es mucha ya que es el promotor, con respecto a si se valora al personal, indica que si, a través de la motivación, delimitando las funciones y con el reconocimiento, al entrar que se debe cambiar en pro del capital humano, indica que es necesario el material económico y la atención social con respecto si existe la meritocracia dentro de la organización, dice que si, a pesar de que hay dificultades con los ascensos, se toma en consideración los años de servicios y los estudios y al finalizar este indico que se totalmente valida y permitida la participación, el personal tiene la libertad de hacer propuestas que vayan a solucionar algún problema.

Sin embargo, a pesar de la información obtenida por parte de la autoridad, no se pudo acceder al personal, ya que la

mayoría están es sus casas por el motivo por la cuarentena y el resto no se les dio permiso para dar sus puntos de vistas.

El Capital Humano Según los Actores Organizacionales

En resumen según la investigación, todos los superiores indican que el capital humano es la mano de obra y corazón de toda organización, el personal son aquellos que realizan las actividades e interactúan con los clientes. En relación al tema central y con la opinión de los protagonistas de las organizaciones, la mayoría está claro que el capital humano son las personas que laboran en las instituciones e interactúan con los clientes, sin embargo, es interesante notar que hoy en día muchos trabajadores no tienen muchos conocimientos de esto, es decir, piensan que el capital humano o recursos humanos, solo es la oficina que se encarga de entrevistarlos para darle el trabajo y velar por su integridad, cuando

en realidad es mucho más que eso.

Hablando de la importancia que tiene el capital humano, los superiores comentan que es grande, he incluso la mayoría dicen que es más importante el personal de toda organización que los mismos clientes. Con respecto en conocer que tan importante son ellos para las organizaciones, la mayoría indica que es mucha, porque consideran que son ellos la vida y los que representan a la empresa, ahora bien, pudiera ser preocupante el hecho de que hay trabajadores que piensan que es más importante los clientes que ellos mismos.

Asimismo, todos estos jefes coinciden que valoran mucho a todo su personal, de hecho se demuestra mediante la motivación y beneficios para que trabajen mejor y se sientan a gusto con su área laboral. Igualmente, con respecto a los trabajadores al preguntarles sobre

si ellos son valorados por parte de las instituciones en donde prestan servicios, la mayoría indica que si son valorados al máximo, aunque hay un grupo menor que dice que no, es más valorado el jefe quien para ellos hace el trabajo fácil.

Por su parte, con respecto a que se realicen los cambios que vayan en pro del capital humano, en términos generales los gerentes no creen que se deba cambiar nada internamente, de hecho, para ellos todo marcha bien, sin embargo, si creen que se debería mejorar la ley orgánica de trabajo y los salarios. Por otro lado, hablando sobre que se debería cambiar en pro del capital humano, en los trabajadores hay una diversidad de respuestas, ya que unos piensan que todo está bien y no se debe cambiar nada, otros consideran que hay que incentivar más y otros que se dé prioridad a la gente que estudio y se formó para el cargo que se necesite como también las rotaciones.

Para continuar, uno de los puntos más delicados de la investigación fue la del tema de la meritocracia en las organizaciones, muchos creerían que todos los jefes dirían que si hay meritocracia, pero no, o por lo menos no todos, mientras unos dicen que si hay, otros reconocen que hay deficiencias en este particular, sin embargo, no especifican por ética y compromiso de no revelar información confidencial. Ahora bien, como se indicó anteriormente, un tema controversial es la meritocracia, es aquí donde muchos trabajadores no saben que responder, pero quienes lo pudieron hacer indicaron que si la hay, aunque el personal no quiso dar detalles.

Finalmente, al tocar el tema de si el capital humano se les permite la participación, es decir, aportar sugerencias u opiniones, todas las autoridades responden que sí, es totalmente valido que planteen sus propuestas en cualquier momento, ya que creen que así

se sienten escuchados, valorados y así solucionar las problemáticas que puedan surgir. Para concluir, se puede considerar que el punto de la participación del personal de las organizaciones fue el único en donde tanto los superiores como sus subordinados coincidieron que si lo hay, el personal es escuchado cada vez que aportan ideas, iniciativas, sugerencias y afines, de hecho llegan hasta dar solución y respuestas a cualquier problemática que pueda estar ocurriendo dentro de las organizaciones.

Reflexiones Finales

El capital humano juega el papel más importante de toda organización, más allá de todos los recursos financieros, tecnológicos o materiales que pueda poseer, incluso es más importante que los clientes que recurren a los servicios o productos de las organizaciones. Si bien es cierto que en la actualidad existen trabajadores

con mentalidad pesimista en lo que se refiere al trabajo, que solo quieren trabajar lo menos posible y con el menor esfuerzo, agregando que muchos se conforman con salarios básicos, tenemos al contrario otro grupo que si sienten una gran vocación por trabajar, personas con iniciativas sin miedo a los retos y más allá de ser recompensados con pagos les gusta más bien ser reconocidos por sus logros.

Al analizar la investigación obtenida y compararla con la Teoría Y propuesta por McGregor se determinó que por un lado los gerentes coinciden que su capital humano consideran que son importantes, se les creen capaces de grandes retos, más sin embargo, para poder acceder a cargos superiores es algo complicado por cuestiones de sus políticas rigurosas, ahora bien, para los empleados, en su mayoría se ven con ganas de superarse y demostrar que si tienen el potencial para cualquier

cosa que se le asigne, aunque se pudo apreciar a un pequeño grupo que no quieren salir de su zona de confort, solo hacer lo más básico posible y hasta considerarse menos importante que los clientes que llegan a las instalaciones.

En definitiva, se puede apreciar que en la ciudad de Coro existen personas con una visión Y que quiere decir, que disfrutan el trabajo y aceptan responsabilidades, no se resisten a los cambios, ahora la pregunta sería, ¿están dispuestas las organizaciones a preocuparse por captar a este tipo de personal? Para concluir, si las organizaciones invirtieran y se preocuparían más en seleccionar, capacitar y desarrollar constantemente trabajadores proactivos, con iniciativas y creativos, tendrían un sólido éxito en sus objetivos, de hecho, esto permitiría posicionarlos en los primeros lugares y camino a la expansión, es por ello que el capital humano

es un tesoro aun invisible en las organizaciones.

Referencias

Chiavenato, I. (2001), Administración de Recursos Humanos. 5ta Edición. Colombia, Editorial Nomos S.A.

Robbins S. & Coulter M. (2010), Administración. 10ma Edición. México, Pearson Educación. S.A.

Castillero, O. (2020), La teoría X y la teoría Y de McGregor <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-x-teoria-y-mcgregor> [Consulta, Noviembre del 2020].

Diccionario de la Real Academia Española (2020), <https://dle.rae.es/organizaci%C3%B3n> [consulta, Noviembre 2020].

EVALUACIÓN EN EDUCACIÓN INICIAL. UNA MIRADA EN EL TIEMPO A LA PRÁCTICA EVALUATIVA

AUTORA:
COLINA ROVERO, SANDRA GERALDINE

RESUMEN

El presente artículo tiene como finalidad, presentar una visión del proceso evaluativo en educación inicial, desde un enfoque participativo, resaltando a la evaluación participativa como herramienta para la valoración de los aprendizajes y desarrollo de los niños desde la perspectiva de la familia y la comunidad. En este sentido, se destacan los cambios ocurridos en la evaluación desde los inicios de la educación para los niños y niñas menores de seis años, con un enfoque tradicional, medicinal y unidireccional, hasta la promovida en la época actual, con un enfoque de negociación y participativo. Esto con el propósito de que, a partir del análisis de los cambios ocurridos, los actores educativos puedan promover un proceso de empoderamiento en las comunidades no sólo para el bienestar de la población infantil de educación inicial, sino también para todos los colectivos. Se resalta al ser humano bajo el enfoque humanista, activo y participativo. Se aborda una metodología descriptiva enmarcada en un enfoque cualitativo, orientada hacia el análisis de la información consultada, lo cual permitió la construcción reflexiva del artículo. Como técnica e instrumento utilizado fue la revisión bibliográfica y documental, y la observación no participante realizada a algunos docentes del nivel de educación inicial, dentro de su labor diaria. En conclusión, se presenta un recorrido por cada modelo evaluativo, enfatizando el beneficio que ofrece la participación de los padres, familia y comunidad en el proceso valorativo, a fin de comprometerlos cada vez más en transformación educativa que exige la sociedad.

Palabras Claves: Evaluación Tradicional, Evaluación Participativa, Educación Inicial.

EVALUATION IN INITIAL EDUCATION. A LOOK IN TIME AT THE EVALUATIVE PRACTICE

The purpose of this article is to present a vision of the evaluation process in initial education, from a participative approach, highlighting the participatory evaluation as a tool for the appraisal of learning and

development of children from the perspective of the family and the community. In this regard, the changes occurred in the evaluation since the beginning of education for children under six years old, with a traditional, one-directional and medical approach, up to the one promoted in the current era, with a negotiation approach, are highlighted. and participatory. This with the purpose that, from the analysis of the changes that have taken place, the educational actors can promote a process of empowerment in the communities not only for the welfare of the infant population of initial education, but also for all the collectives. The human being is highlighted under the humanistic, active and participatory approach. A descriptive methodology framed in a qualitative approach is approached, oriented towards the analysis of the consulted information, which allowed the reflexive construction of the article. The technique and instrument used was the bibliographic and documentary review, and the non-participant observation made to some teachers at the initial education level, as part of their daily work. In conclusion, a tour of each evaluative model is presented, emphasizing the benefit offered by the participation of parents, family and community in the evaluation process, in order to engage them more and more in the educational transformation demanded by society.

Key Words: Traditional Evaluation, Participative Evaluation, Early Education.

INTRODUCCIÓN

La evaluación es un concepto polisémico que se adecúa al enfoque y al contexto de quien lo construye. De allí que, las diferentes concepciones que se le han dado al término en el transcurrir del tiempo, tienen características que las diferencian en aspectos referidos al contexto, objetivos, momentos, participación de los actores, entre otros. También hay que entender que, a la hora de concebir y comprender una concepción evaluativa, se hace necesario establecer cuál es su fundamento filosófico, psicológico, pedagógico y social.

En este sentido, muchos son los autores que al estudiar la evaluación, la han visualizado a través de las épocas, asignándole diferentes concepciones. Entre ellos, se pueden mencionar Cronbach (1963), Sufflebeam (1966), Guba y Lincoln (1982). Todos ellos estudiaron la

evaluación en el ámbito educativo, en el cual se precisa abordar contextos de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, así como el nivel donde se desarrolle el proceso, comprendiendo que haciendo esto también se orientará la concepción evaluativa.

Tomando conciencia entonces, de que existe diversidad de criterios y que a lo largo de los años el concepto de evaluación en educación ha evolucionado, se pretende realizar un análisis de esta evolución, desde el enfoque tradicional que ha tenido en sus inicios, hasta el enfoque participativo en el cual está inmerso en la actualidad. Con la presentación que realizo del recorrido por las diferentes concepciones de evaluación, espero que el lector pueda analizar, no sólo acerca de las tendencias, corrientes, paradigmas o modelos, sino que también pueda llevarlo a reflexionar sobre su práctica

evaluativa, las ventajas y desventajas que presenta y el impacto que haya tenido o pueda tener en las personas hacia las que va dirigido el acto evaluativo.

Es importante destacar que, en la educación inicial, base del sistema educativo, la evaluación ha evolucionado a la par de los cambios ocurridos en la educación venezolana, sin embargo, las características del ser humano sujeto de este contexto, suponen un abordaje particular que pueda potenciar los aprendizajes y a la vez fortalecer los vínculos familiares, sociales y culturales del entorno donde los niños y las niñas se desenvuelven. De allí la importancia, de prestar especial atención a este nivel educativo, con el fin de que la reflexión pueda ir más allá de una comprensión del fenómeno permitiendo la toma de decisiones que conlleven al mejoramiento de la práctica evaluativa y por

consiguiente a un proceso educativo que considere a todos los elementos que giran alrededor de niño y la niña de educación inicial para potenciar al máximo sus aprendizajes y puedan ser agentes activos de transformación social.

LA EVALUACIÓN TRADICIONAL

Al comenzar el recorrido desde los inicios de la valoración que se hace al niño y la niña de sus aprendizajes y desarrollo, así como de los diferentes aspectos que se gestan en el accionar educativo, me permito presentar a una evaluación tradicional que comenzó con objetivos orientados a la objetividad, a la rigidez de parámetros establecidos para cada aspecto a evaluar. Busca la medición o valoración de competencias, aprendizajes o desarrollo en los estudiantes de cualquier nivel educativo. Sus resultados se alcanzan principalmente, a través de la aplicación de pruebas escritas u

orales, donde se establecen criterios específicos para cada aspecto que se vaya a evaluar.

Es de hacer notar que, a lo largo del tiempo, la evaluación se ha adherido a diferentes paradigmas, enfoques o concepciones y se ha ido ajustando a los cambios de época por los cuales ha atravesado la humanidad. De manera que, si nos ubicamos en el siglo XVI y XVII, nos encontramos la ciencia moderna, que emergió para la época y planteó que la realidad existía independiente de la percepción humana, razón por la cual la interacción era innecesaria y hasta perjudicial pues podía contaminar la veracidad de lo existente. No tenían cabida en este modelo, las experiencias, sentimientos, inquietudes del ser humano, pues esos aspectos no eran susceptibles de ser medidos y por lo tanto quedaban excluidos del proceso. Es decir, como el hombre era visto como una máquina, sin

sentimientos ni ideas, no había razón de interacción, pues carecía de sentido y lógica.

Así pues, ubicándonos en la modernidad, bajo la concepción positivista, la evaluación hace medición de los aprendizajes, asignando calificaciones al rendimiento del estudiante, conduciendo a su selección, discriminación y jerarquización, de acuerdo a sus conocimientos. Vista de este modo, se asumen para la evaluación los principios de objetividad, validez, confiabilidad, sistematicidad, científicidad y predicción. La valoración que se hace desde esta visión, es limitada, puesto que sólo aborda aspectos susceptibles de medir, cuantificables, sin tomar en cuenta aquellos aspectos inherentes al ser humano, tales como sus sentimientos, emociones, vivencias de la cotidianidad.

Llama la atención que, los autores positivistas desplegaron su influencia por más de medio siglo

y establecieron los enfoques evaluativos derivados de este paradigma. Así, incorporaron al sistema educativo, la evaluación como juicio de expertos, la cual bastaba con conocer al "objeto" a evaluar, aún sin saber de evaluación, pero debido al subjetivismo presente, imposible de evitar en su función calificadora, en la práctica el evaluador atentaba contra los principios que teóricamente postulaba. Cronbach (1963) plantea la importancia de una búsqueda de información que aporte elementos claros, precisos, válidos, oportunos y amplios; el autor aborda una noción de evaluación con especial referencia a la búsqueda de datos y a la comunicación con los encargados de la toma de decisiones. De esta forma, surge el enfoque de la evaluación como medición, la cual dentro de sus procedimientos se orientaba a clasificar, estimar, comparar, informar, apreciar, controlar,

persiguiendo siempre la objetividad, validez y confiabilidad, para lo cual se basaron en instrumentos, como los test para medir la inteligencia, habilidades y actitudes.

Posteriormente, Mager (1975), presentó a la evaluación como logro, basándose en los objetivos a alcanzar como patrón de referencia. En este enfoque comparan resultados con objetivos previamente establecidos y con escalas estandarizadas. Es de hacer notar que, todos los enfoques del paradigma positivista limitan la participación, y el sujeto evaluado es considerado como objeto, ente pasivo que sólo se expone a ser calificado por el evaluador. Cuando valoramos este enfoque desde la educación inicial, encontramos que, en sus inicios, fue asumido para evaluar objetivos logrados, utilizando letras en lugar de números, para dar a conocer los alcances progresivos que iba adquiriendo el niño, se

aplicó a través de la consecución de contenidos estrictamente pautados en un documento curricular enmarcado en un aprendizaje conductista.

De lo planteado se puede expresar que, en la educación del niño pequeño la evaluación, vista tradicionalmente, se orientaba a valorar los alcances a los que ellos podían llegar en relación a la memorización, lectura, escritura y matemática; los resultados eran prioritarios y el único medio para ser promovido y considerado dentro de la media. Además de ello, no existe en esta generación evaluativa, una valoración permanente, sino que se toma un momento especial para realizarla, en el cual el docente, único evaluador en el proceso educativo, se dedica a tomar nota de los aspectos que sirven de indicadores del aprendizaje. Es decir que, hay una relación unidireccional entre el docente y el niño o la niña, visto aquel como el experto, quien todo lo sabe en

relación con la educación, sólo él puede educar y evaluar, el entorno sólo es un punto de referencia y la familia y la comunidad constituyen observadores pasivos.

Pudiera entenderse, al observar cada aspecto de la generación de la evaluación tradicional, que ésta quedó en el pasado; pues en los tiempos actuales pareciera que no hay lugar para un proceso de valorización completamente cuantitativa, medible y estrictamente objetiva, donde el ser humano no es visto como tal, sino como un objeto. A pesar de ello, aún nos encontramos con docentes que se quedaron en el pasado y que se sienten mucho más cómodos desde su estrado, viendo desde allí a sus estudiantes, sean adultos o niños, negándose a humanizar todo proceso que está implícito en la educación.

LA EVALUACIÓN CUALITATIVA Y SUS DIFERENTES ENFOQUES

A medida que va transcurriendo el tiempo, año tras año, época tras época, agrarianismo, industrialismo, y modernidad pasan ante nuestros ojos, mientras nos hacemos continuas preguntas que no obtienen respuestas del todo satisfactorias, quizá porque no se han respondido a profundidad o porque nos hemos acostumbrado a verlas con conformidad, a pesar de ser respuestas simples y fuera de contexto. Es entonces cuando ante las preguntas incesantes, aparece una nueva respuesta generada por el indagar constante en el devenir histórico: a lo largo del tiempo las sociedades toman decisiones que los llevan a pensar, ser y actuar en y sobre su contexto. Después de todo esto, es cuando surge el paradigma interpretativo y crítico, con enfoques diferentes que llevaron a la aparición del paradigma cualitativo de la evaluación.

Los autores que asumen el paradigma cualitativo, consideran que el aprendizaje más importante y significativo de los niños y del ser humano en general, no está explícito en el currículo de cada subsistema educativo (sea el subsistema de educación básica o universitaria), sino que subyace en los procesos generados en el interior del ser y de su entorno más inmediato. Al respecto, Pérez y otros (1985) expresaron que la evaluación cualitativa toma en cuenta las diferencias en sus participantes, prestando especial interés en “los acontecimientos imprevistos, al cambio y al progreso, a las manifestaciones observables y a los significados latentes” (p. 17). Es decir que, la evaluación bajo este enfoque está impregnada de saberes, experiencias, sentimientos y valores de cada uno de sus participantes, elementos que son parte del conocer, hacer y convivir que constituyen la esencia del ser.

Aunque el paradigma cualitativo tiene sus características y principios, existen diferentes enfoques con orientaciones particulares. Por ejemplo, Eisner (1971), bajo la línea cualitativa, propone el modelo de evaluación basado en la crítica artística, el cual, aplicado a la educación, ve a la enseñanza como arte y al maestro como artista, quien como conocedor y experto educativo, interpreta su realidad y deja prueba de ello en la redacción de un informe donde describe la situación a evaluar, interpreta lo que está más allá de lo observable y emite juicios valorativos. Con este enfoque se abre el paso a la participación del ser evaluado y del evaluador, quienes contrastan sus opiniones, dando origen a nuevos significados y sentidos compartidos.

Si profundizamos en la línea participativa, surge entonces el modelo de evaluación basado en la negociación, con submodelos o

enfoques derivados de él, tales como la evaluación iluminativa, la evaluación respondiente, estudios de casos y la evaluación democrática (Stake, R. 1975). Estas visiones evaluativas se le presta atención a lo que opinan las personas involucradas en el proceso, sin etiquetarlas o juzgarlas. Considera también las particularidades del individuo como ser único integrante de un contexto único, concreto, con características particulares que influyen sobre él de forma singular y lo afectan de acuerdo a su propia esencia.

Ahora bien, la evaluación basada en la negociación se conforma a partir del consenso de los participantes, proceso que le da multidireccionalidad y exige un verdadero involucrarse de los diferentes actores educativos, llámese padres, madres, familia, comunidad o colectivo institucional, respetándose y aceptándose todos como seres autónomos, plenos de saberes,

capaces de confrontar ideas y buscar acuerdos bajo un clima de libertad y confianza. Todos ellos se unen como un todo, en un sentir único, pero a la vez múltiple, que es capaz de unir sus igualdades y desigualdades para valorizar los aspectos que favorecen o limitan los procesos inherentes a su cotidianidad, saberes, aprendizajes, desarrollo y transformación social, para una convivencia comunitaria armónica.

Maturana (1996), expresa:

Si nos hacemos cargo de que no podemos distinguir entre ilusión y percepción en la experiencia, y reconocemos que ninguno de nosotros puede tener acceso privilegiado en entidades de existencia independiente de lo que nosotros hagamos, entonces nuestras afirmaciones cognitivas dejan de ser peticiones de obediencia, dejan de ser exigencias al otro y pasan a ser invitaciones de convivencia

“yo se” pasa a significar: y te propongo que hagamos esto, que miremos de esta manera, que escuchemos de esta manera, que configuremos este ámbito de explicaciones” (p. 234)

Siendo así, el planteamiento anterior introduce una nueva concepción epistemológica de la evaluación en la cual salvan fronteras y se unen en una dependencia intersubjetiva y colaborativa para conformar espacios de discusión, de consenso, de acuerdos orientados a favorecer el entorno social y el ser humano como parte importante de ese entorno. Esta visión confiere un acercamiento a las instituciones educativas con el entorno familiar y comunitario en el que se insertan, propiciando un nivel de convivencia, empoderamiento de los procesos sociales que se desarrollan entre docentes, directivos, padres, madres, familiares, adultos responsables y cada una de las fuerzas vivas que existen en las

localidades. Todo ello para llevar una evaluación coherente, participativa, responsable, ajustada a una realidad sentida y vivida.

Por otro lado, Parlett y Hamilton (1972), guiados por el modelo anterior, proponen el enfoque de evaluación iluminativa, el cual plantea que “la evaluación adquiere verdadero sentido dentro de las condiciones concretas de su aplicación” (Alfaro, 2000, p. 102). Este enfoque tiene implicaciones en el sistema educativo porque cuestiona los estándares rígidos establecidos para realizar la evaluación en educación y dar apertura a la construcción de ella, en la medida que el proceso se va desarrollando, pues como no se trabaja con objetos sino con seres humanos inmersos en un contexto cambiante, se valora qué y cómo suceden los procesos y el evaluador, a pesar de ser neutral, posee y hace explícitas sus propias concepciones; además

las personas que informan se reconocen permanentemente, dándoseles la oportunidad de expresarse y de enriquecerse con el proceso.

De la misma manera, Stenhouse (1975), con el fin de ampliar los elementos de la negociación, deriva de ella el estudio de casos, visto a modo de investigación y de evaluación. En él debe haber una relación armónica con la experiencia de los participantes, que le confiere realismo y fuerza a la evaluación al tomar especial atención “a lo oculto y complejo de cada caso” (Pérez 1985, p. 41). En esta concepción de la evaluación se amplía el campo de acción de la evaluación cualitativa, ya que no sólo se desarrolla en contextos reales y con la participación activa de los actores de ese contexto, sino que toma en cuenta las diferencias, situaciones conflictivas que se generan de los diferentes puntos de vista de los actores, lo cual es atesorado

como material valioso para interpretar cada realidad.

Por su parte, con el enfoque denominado evaluación respondiente, ya mencionado en párrafo anterior, se incorpora un elemento a la concepción de evaluación desde la perspectiva de la negociación, el debate interactivo, es decir que “el evaluador elabora un plan de observaciones y negociaciones y mediante la participación de varios observadores elabora descripciones, narraciones y retratos de la situación...invita a los individuos... a conocer, opinar y criticar las descripciones ofrecidas...” (Stake, 1975, p. 14). De lo expuesto por el autor, se infiere un proceso evaluativo armónico, colaborativo, favorecedor de las interacciones humanas; un camino hacia la conciliación y establecimiento de acuerdos para las mejoras de las personas participantes y para la transformación del entorno donde ellas se encuentran. Es una

evaluación que responde a las características, sentimientos, opiniones, inquietudes, desigualdades y confrontaciones que puedan surgir en cualquier escenario humano.

Se debe aclarar que este enfoque fue criticado por no ofrecer datos precisos y porque se desconfiaba que la capacidad de los informantes, coevaluadores, para hacer “críticas válidas”, sin embargo, se puede notar que se valoran y respetan los saberes de los miembros de una localidad y ya no solamente hay una simple información sobre lo que ocurre en el quehacer educativo de los evaluados, sino que estos informantes participan en un intercambio crítico de los diferentes elementos considerados, lo cual realza la negociación, la diversidad y la participación.

Al ubicarnos en el contexto de la educación inicial, es importante presentar la evolución que ha

tenido la evaluación cualitativa, la cual ha presentado significativos avances en este nivel educativo, pues se le comienza a dar importancia a la continuidad y permanencia de las observaciones del niño y niña en todos los ambientes, además de tomar en cuenta a los padres y al entorno como informantes clave para el conocimiento del niño. Sin embargo, la información que ofrecen los progenitores o representantes, sólo se registra en algunas ocasiones, limitándose a aquellos en los que por necesidad u obligación deben presentarse en la institución. Ejemplo de ello es el momento de la inscripción del niño, la realización de una reunión o la celebración de alguna actividad especial. Para ello los docentes utilizan instrumentos estructurados como la planilla de inscripción, boletín informativo. Otros instrumentos son utilizados, igual con características de rigidez, como la tabla de indicadores de aprendizaje, la

ficha acumulativa y los registros descriptivos y anecdóticos, estos dos últimos son más abiertos, menos estructurados, pero en todos ellos el docente continúa en su carácter de juez y experto.

Es decir que, el docente de educación inicial, se constituye en protagonista del proceso evaluativo en el nivel, utilizando diversidad de instrumentos que sugiere el documento curricular emanado del Ministerio del Poder Popular para la Educación. Visto de este modo, cuando el maestro aplica la evaluación, se circunscribe a valorar aspectos que sólo ella maneja desde su saber pedagógico y los actores educativos pertenecientes al contexto familiar y comunitario quedan excluidos. Debo señalar, en este sentido, que el nivel de educación inicial se viabiliza a través de dos vías de atención, la convencional y la no convencional. La primera se circunscribe a los espacios

institucionales, la segunda a los familiares y comunitarios.

A este respecto, se debe decir que, a pesar de que la vía que se desarrolla en el seno de las localidades, está en contacto directo con los actores educativos dentro del quehacer comunitario, la heteroevaluación aún no se consolida como múltiple y diversa, según lo que se pudiera esperar, sino que continua estando en las manos del docente, con una limitada participación del adulto que atiende al niño, quien sólo da constancia de los logros alcanzados, de acuerdo a las tareas asignadas por el maestro cuando realiza las visitas en los hogares o espacios comunitarios y desarrolla la atención pedagógica conjunta individual o grupal.

Con todo ello no quiero significar que la evaluación del docente es inadecuada o que deba cambiarse o excluirse como forma de valoración del niño de 0

a 6 años, al contrario, considero es pertinente por cuanto aborda aspectos técnicos, pedagógicos que no deben eludirse en un proceso evaluativo. Sin embargo, una evaluación consensuada, participativa, donde los actores educativos del contexto familiar y comunitario aporten elementos significativos, es fundamental para tomar decisiones importantes y determinantes en el proceso educativo del niño.

LA PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN CUALITATIVA

Dándole continuidad a los diferentes enfoques de la evaluación cualitativa, McDonald (1976), Stenhouse y Elliot (1982) proponen la evaluación democrática al considerar que no sólo el evaluador y los informantes pueden participar en el proceso, sino que también los evaluados deben ser incorporados como agentes fundamentales para interpretar la realidad y actuar sobre ella. En esta visión de

evaluación “para conocer la realidad y sus significados relevantes, hay que sumergirse en el curso real y vivo de los acontecimientos y conocer las interpretaciones diversas que hacen de los mismos aquellos que los viven” (McDonald, citado por Pérez, 1985, p. 44). Se percibe el carácter investigativo que va tomando el proceso evaluativo, donde se practica el análisis, toma de decisiones, contrastación de información, comprensión, valoración e interpretación. Además de ello, se incorporan otros actores, principalmente el mismo estudiante, quien se conoce a sí mismo desde su ser y empírea, lo cual le da amplitud y acción participativa a la evaluación.

Este enfoque ha permanecido hasta ahora, dándosele una perspectiva constructivista, y expresado por Núñez A. y otros (1995), citado por UPEL (2001) como una evaluación que

Reclama de quien aprende un ejercicio crítico y responsable; una nueva práctica de la evaluación... no se trata de la pérdida de la autonomía del docente, sino de un cambio actitudinal en su condición de facilitador ante grupos interesados en aprender, mostrándose dispuestos a emprender un camino compartido... (p. 253)

Es así como, el enfoque constructivista dado a la evaluación al enmarcarse en la educación inicial, le permite apropiarse de una evaluación con más participación, con la inclusión de elementos subjetivos que rompen completamente el paradigma positivista y ayuda a dar un paso hacia el avance de una participación más abierta de los actores educativos. Sin embargo, a pesar de que el MPPE (2007:63), señala en el documento curricular de educación inicial, que, para evaluar en este nivel se tomará “en consideración la interacción con los materiales,

con otros niños y niñas, y con los adultos y adultas”, afianzando con ello este modelo, aún están presentes en él instrumentos estructurados y apenas una tímida participación de la familia y comunidad como agentes evaluadores.

Por tal motivo, se crea la necesidad de fortalecer la evaluación bajo este enfoque, ampliando el grado de participación de todos los actores educativos que forman parte del entorno del niño en educación inicial, abriéndose paso, de esta manera, todas las formas de participación que promueve el constructivismo, como es la autoevaluación y coevaluación e introduciendo a la heteroevaluación como una forma multidireccional de evaluar, pero no como un simple dar y obtener información o como momentos aislados de interacción con el docente para “tener conversaciones con el docente acerca del niño y la niña”, sino

que la participación debe ser abierta, clara, continua, permanente, integrada. El docente debe dejar de ser visto como un experto concededor de todo lo relacionado con el niño y dar cabida a los saberes, experiencias, sentimientos, valores, tradiciones, costumbres como miembros activos de una cultura y una sociedad impregnada de significación. La siguiente figura resume el recorrido de la evaluación desde el modernismo positivista hasta el día de hoy, con una propuesta de amplia participación social.

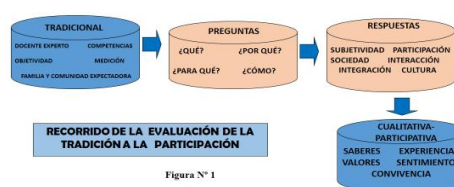


Figura N° 1

PERSPECTIVAS EVALUATIVAS EN LOS NUEVOS CONTEXTOS

En resumidas cuentas, al observar el transitar de la evaluación desde sus inicios hasta la actualidad, podemos darnos

cuenta que no son específicamente los patrones epistémicos aislados los que nos impulsan a darle un giro a la forma de evaluar, pues el conocimiento y la forma de abordarlo siempre han estado presentes, tal como lo dice Foerster (1911-2002), citado por Najmanovich y Lucano (2008:3) "todos tenemos una epistemología" la cual nos lleva a preguntarnos qué conocer y de qué forma conocer la diversidad de procesos existentes en el quehacer diario, más aún en el ámbito educativo. Por el contrario, no es sólo considerar esa episteme individual, sino también la colectiva, es decir, la dictaminada por la dinámica de las sociedades a través de los tiempos, la que nos permite apropiarnos de nuevas formas de ver las realidades y de abordarlas para su transformación. De este modo la evaluación debe ser vista y empoderada desde cada contexto en la cual se desarrolla,

siendo la realidad presente la que la influya, direcciona y transforme como hilo conductor de los procesos gestados en cada organización, institución, comunidad o ámbito específico.

Por tal razón, cuando se trata de poner en funcionamiento las acciones evaluativas en los diferentes contextos educativos de la realidad actual, específicamente en la educación inicial venezolana, es preciso tomar en cuenta los factores que de una u otra forma tienen incidencia sobre ellas, a saber: características de la población infantil a la que va dirigida, características del contexto donde se desarrolla el hecho educativo, políticas públicas y objetivos educativos. En este sentido, al referirme a las características de la población infantil, es necesario destacar no solamente su desarrollo evolutivo, del cual el profesional de la docencia conoce ampliamente, sino también considerar los

aspectos referidos a su individualidad como ser único con rasgos, conductas, comportamientos particulares y además a su ser como parte de una familia y de un colectivo comunitario, en el que se ha formado con patrones de crianza, valores, patrones culturales.

De la misma manera, en cuanto a las características del contexto donde se desarrolla el hecho educativo se enfatizan los aspectos relacionados al recinto institucional, con un proceso pedagógico facilitado y mediado por personal profesional formado en áreas de un saber integral de los niños de 0 a 6 años. Además de ello, se analiza aquí la formación primaria recibida desde el hogar, fundamentada en valores y normas de comportamiento social instauradas en el ser humano desde el nacimiento.

Por otro lado, en todo proceso evaluativo juegan un papel

preponderante las políticas públicas y los objetivos que enmarcan y sustentan el hecho educativo a nivel local, regional y nacional. A este respecto, es el Estado quien direcciona las líneas que regirán las estructuras, regulaciones, supervisiones, controles, así como la planificación y ejecución de los programas y proyectos educativos encauzados hacia la enseñanza y el aprendizaje, procesos dentro de los que va implícita la evaluación como eje transversal que permea todas las acciones en el ámbito educacional.

A partir de lo planteado se entiende que la evaluación de los aprendizajes siempre ha sido percibida como un proceso punitivo que busca más que valorar logros, apuntar hacia las fallas, debilidades, al punto de que aún en presencia de nuevos estilos de pensamiento en los que pregonamos la aceptación de un ser humano con sentimientos, emociones, vivencias, que

interactúa con otros en el marco de la intersubjetividad, todavía cuantificamos lo cualitativo y en lugar de asignar números, utilizamos letras que, sólo permiten cambiar el signo gráfico, pero no la intencionalidad de la evaluación. Es tiempo de que nos deslastremos de modelos tradicionales disfrazados de actuales, por consiguiente la evaluación debe comenzar a visualizarse como un proceso compartido que lejos de etiquetar, desvalorizar o señalar fallas, promueva las potencialidades, habilidades, destrezas, saberes que impulsen desarrollos y aprendizajes, catapultando al ser humano hacia nuevos logros.

Ahora bien, pudiéramos decir que esto no es válido, porque si vamos a realizar una evaluación, ésta debe arrojar un resultado concreto, específico para ubicar al ente evaluado en una posición con respecto al otro ente y de este modo realizar comparaciones y ofrecer

incentivos acordes al rendimiento obtenido. En este sentido, es interesante reflexionar acerca del art. 44 de la LOE (2009:17) el cual reza:

La evaluación como parte del proceso educativo, es democrática, participativa, continua, integral, cooperativa, sistemática, cuali-cuantitativa, diagnóstica, flexible, formativa y acumulativa. Debe apreciar y registrar de manera permanente, mediante procedimientos científicos, técnicos y humanísticos, el rendimiento estudiantil, el proceso de apropiación y construcción de los aprendizajes, tomando en cuenta los factores sociohistóricos, las diferencias individuales y valorará el desempeño del educador y la educadora y en general, todos los elementos que constituyen dicho proceso.

Si nos detenemos en cada renglón, podemos trasladarnos al hecho evaluativo, en cada una

de nuestras realidades educativas, me atrevo a decir desde inicial hasta la universidad y a pesar de que el tema a abordar en este momento es la evaluación en educación inicial, podemos ver incongruencias palpables cuando cotejamos un proceso que en primer término es democrático, participativo, integral y cooperativo. Si hablamos de democracia y participación se supone que es de todos los involucrados en el proceso, a saber docentes, directivos, colectivo institucional en general, padres, comunidad, niños (sujeto evaluado).

Esto nos lleva a convocar a todo un equipo evaluador para que (ubicándonos en el contexto de educación inicial) exponga la valoración pertinente al ser humano que se está evaluando, conociéndolo en sus diferentes contextos de acción (hogar, comunidad, institución), apreciando sus valores, sentimientos, costumbres,

actitudes y aptitudes ante las diferentes situaciones. Por otro lado, una evaluación diagnóstica valora las potencialidades para apoyar el desarrollo y el aprendizaje, es flexible ante los desaciertos porque estos son parte de las individualidades, de las características del entorno, de los factores sociohistóricos presentes en la vida del niño.

Repensando la evaluación bajo la óptica de este artículo, las instituciones educativas y las autoridades en la materia, deben hacer un alto y escudriñar cuál es el propósito que direcciona el proceso de evaluación, que más que ser un hilo conductor, se ha convertido en una cuerda opresora. A modo de ejemplo puedo mencionar un aprendizaje evidenciado que un docente de educación inicial pudo descubrir durante la práctica pedagógica: el niño cuenta los objetos, saltándolos numéricamente, sin hacer correspondencia uno a uno. Ante este hecho, la docente de

inmediato planifica una actividad para guiar al niño a avanzar hacia la correspondencia del número con el objeto.

¿Acaso esta docente consideró cooperativamente con los padres o adultos que están en la comunidad, los elementos valorativos del saber del niño antes de ubicarlo en un nivel de desarrollo o aprendizaje específico? ¿Valoró el contexto donde el niño está inmerso para encontrar el conocimiento del conocimiento del niño? Muchas veces juzgamos a priori y unilateralmente dando por hecho el “saber” o “no saber” del niño, por una observación aislada, inflexible y poco sistemática.

Es momento de reflexionar bajo un enfoque crítico, participativo, en el que prevalezca la dialógica con los actores significantes en el proceso educativo del niño. Esto “quizá” nos ayude a ser mejores maestros, mejores padres, mejores ciudadanos y a conformar

verdaderos colectivos de evaluación en el que aprendamos a ver la evaluación como una oportunidad de avance, de escalada, en lugar de que siga siendo una camisa de fuerza, a quien hay que temer.

A MANERA DE REFLEXIÓN

Queda claro que en materia de evaluación, no se puede continuar caminando en el pasado, con ojos cerrados hacia el presente, pues si se fracasa en esto, se fracasa en educación, pues la evaluación es el hilo conductor del proceso educativo. Al respecto, se debe fijar la atención a las relaciones sociales, a la cultura, a las demandas que el mundo exige. Para ello hay que comprender al mundo y transformarlo, pero para hacerlo es necesario utilizar la creatividad del ser humano con una conciencia crítica, pues, “sólo existe saber en la invención, en la reinención, en la búsqueda inquieta, impaciente, permanente

que los hombres realizan en el mundo, con el mundo y con los otros" (Freire, 1970:52).

Llama la atención que la conciencia despertada por ese modo de vida interrogativo, dialógico, crítico, propicia variedad de sentimientos en la humanidad, la cual añora un contexto educativo integrado, transformado, exitoso. Para ello es necesario que se cambie el modo de ver la evaluación, que se instaure la investigación del cambio, aplicando la evaluación de los nuevos paradigmas, de los nuevos enfoques que permitan ver la realidad desde su contexto, interviniendo e interactuando en y con él, donde cada uno sienta, piense, exprese y actúe en función del colectivo, desarrollándose valores de solidaridad, unión, cooperación y trabajo compartido.

En la educación inicial, como primer nivel del sistema educativo, donde se colocan las bases de la

personalidad del individuo, debe también afianzarse una evaluación donde haya la participación conjunta de todos los actores educativos. Es la familia, como fundamento social, que permanece con los hijos desde el momento de la gestación, la que conoce cada avance, retroceso o limitación que van adquiriendo. No es lógico que los docentes conozcan detalles de esos momentos íntimos en familia, mucho menos que limiten su evaluación a los momentos institucionales, cuando existen infinidad de experiencias en el contexto familiar y en el comunitario que se constituyen en factores de impulso para el desarrollo y aprendizaje de los niños.

Es pues necesario, repensar los procesos evaluativos en todo el sistema educativo, desde sus bases, colocando fundamentos sólidos en la educación inicial, como primer nivel. Hay que fomentar la participación y el

consenso, utilizando diversidad de estrategias como mesas de trabajo, foros, reuniones planificadas, donde se aborden alternativas organizacionales de trabajo conjunto y cooperativo para que la heteroevaluación se cristalice desde una perspectiva compleja, multidimensional, interdisciplinaria, que permita la mediación de procesos de desarrollo y aprendizaje en los que todos trabajen mancomunadamente de acuerdo a sus saberes, conocimientos, experiencias, para una transformación educativa real y concreta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfaro de Maldonado, M. (2000). Evaluación del Aprendizaje. FEDUPEL. Caracas.

Alves, E. y Acevedo R. (1999): La Evaluación Cualitativa. Reflexión para la Transformación de la Realidad Educativa. Valencia, Venezuela: Ediciones Cerined. Primera Edición

Cronbach, L. J. (1963). Course improvement through evaluation. Teachers College Record.

Eisner, e: (1971) Emergin Models for Educational Evaluation, School Review.

Freire (1970). Pedagogía del Oprimido. Montevideo, Tierra Nueva. Argentina Editores. Buenos Aires.

Guba, G. E. y Lincoln, Y. S. (1982). Effective evaluation. San Francisco: Jossey Bass Publishers.

Maturana, H. (1996). El Sentido de lo Humano. Santiago de Chile: Dolmen Ediciones.

Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007). Subsistema de Educación Inicial Bolivariana: Currículo y Orientaciones Metodológicas. Caracas.

Najmanovich, D. y Lucano, M (2008:3). Epistemología para Principiantes: Pensamiento científico, conocimiento del conocimiento. Era Naciente SRL. Buenos Aires, Argentina.

Ley Orgánica de Educación (2009). Caracas. Cuadernos de Educación N° 126. Laboratorio Educativo.

Stake, R. E.: (1975). Evaluating the Arts in Education: A Responsive Approach. Columbas, OM, Merrill.

Stufflebeam, D. L. (1966). A depth study of the evaluation requirement. Theory into Practice.

UPEL (2001): Evaluación de los Aprendizajes. Cuarta Edición. Caracas, Venezuela.

Pérez G. y otros: (1985). La Evaluación, su Teoría y su Práctica

LA EDUCACIÓN NECESARIA: EVALUACION CENTRADA EN PROCESOS A TRAVÉS DE UN MODELO EMERGENTE

AUTORAS:

FERNÁNDEZ ARRIETA, MARÍA MERCEDES

LÓPEZ, JÉSSICA MARÍA

OVIOL RODRÍGUEZ, FRANCIS MARÍA

RESUMEN

El presente ensayo es de carácter documental donde se realizó exhaustiva revisión bibliográfica y en línea; referente a la evaluación por competencias dado a las transformaciones que se han llevado a cabo en el Sistema Educativo Venezolano; que han traído consigo cambios en el hecho pedagógico. En consideración a lo planteado, se promueve a reflexionar acerca de la importancia de la evaluación por competencias en el proceso de enseñanza-aprendizaje que involucra al ser humano como ente protagónico del mismo. Sin embargo, hoy en día existen ciertas deficiencias y debilidades en la evaluación donde se le da mayor énfasis al producto y no se evalúa el proceso de aprendizaje, lo que dificulta la formación integral del estudiante. Por tal razón, es elemental crear un modelo de evaluación que tome en cuenta al estudiante, como un ser integral que posee experiencias y habilidades que le permiten construir su aprendizaje significativamente. Es así, como la evaluación por competencias permite la valoración y apreciación de los avances y logros alcanzados por los estudiantes, superando lo cuantitativo y reafirmando lo cualitativo, lo que realmente va a garantizar el mejoramiento del

aprendizaje, la práctica pedagógica y la sociedad. Por lo que, surge la necesidad de un proceso transformacional educativo y de nuevos paradigmas que rijan una evaluación por competencias enfocada en un modelo emergente.

Palabras claves: evaluación, proceso, competencias, transformación, modelo emergente.

EDUCATION NEEDED: PROCESS-CENTERED EVALUATION THROUGH AN EMERGING MODEL

ABSTRACT

This essay is documentary in nature where an exhaustive bibliographic and online review was carried out; referring to the evaluation by competences given to the transformations that have been carried out in the Venezuelan Educational System; that have brought about changes in the pedagogical fact. In consideration of the issues raised, it is encouraged to reflect on the importance of assessment by competencies in the teaching-learning process that involves the human being as the leading entity of the same. However, today there are certain deficiencies and weaknesses in evaluation where greater emphasis is placed on the product and the learning process is not evaluated, which hinders the student's comprehensive training. For this reason, it is essential to create an evaluation model that takes the student into account, as an integral being who has experiences and skills that allow him to build his learning significantly. This is how the competency assessment allows the assessment and appreciation of the progress and achievements made by students, exceeding the quantitative and reaffirming the qualitative, which will really guarantee the improvement of learning, pedagogical practice and society.

Therefore, the need arises for a transformational educational process and for new paradigms that govern a competency assessment focused on an emerging model.

Key words: evaluation, process, competences, transformation, emerging model.

INTRODUCCIÓN

Con las reformas educativas que se han llevado a cabo en los últimos años, en todos los niveles y modalidades del sistema educativo, se ha producido varios cambios que han afectado tanto el hecho pedagógico como la praxis educativa, entre los cambios que se han suscitado se presenta la evaluación como un proceso de valoración, apreciación de lo que acontece dentro y fuera de los ambientes de aprendizaje y también de los logros y avances que han obtenido cada uno de los educandos. Enfocándose en el aspecto cualitativo y restando importancia a lo cuantitativo, garantizando de esta manera la mejora en el proceso de aprendizaje.

La evaluación es un elemento de vital importancia en el hecho educativo, razón por la cual es vista como proceso holístico que involucra al ser humano como

ente protagónico del proceso de aprendizaje; sin embargo, hoy en día existen ciertas deficiencias y debilidades en el sistema educativo que dificultan el proceso integral del estudiante, estas se centran en el desarrollo de los contenidos programados, el cual los docentes parten de estrategias monótonas, descontextualizadas y poco motivadoras, provocando desinterés y apatía en los estudiantes ante la participación, durante la acción educativa, además son evaluados bajo técnicas e instrumentos no pertinentes a las exigencias del individuo, arrojando datos cuantitativos, que miden únicamente el producto final.

Por lo que, es importante crear un modelo de evaluación que tome en cuenta al estudiante, como un ser integral y participe de una comunidad específica, que posee experiencias, habilidades que le permiten construir su aprendizaje significativamente. Es así como la

evaluación debe estar centrada en la formación del individuo, donde se desarrollen las dimensiones del ser, conocer, hacer y convivir, partiendo de situaciones didácticas que favorezcan el desarrollo de las competencias individuales y grupales, donde el docente y el estudiante puedan aproximarse al proceso, hacerse consciente de lo que hacen y de sus dificultades para entender el crecimiento alcanzado por cada uno y en consecuencia guiarlo permanentemente.

EDUCACIÓN CENTRADA EN EL PRODUCTO, NO EN EL PROCESO

En los últimos años, gradualmente, se han venido produciendo diversos cambios a nivel de todos los sectores de la sociedad, la educación no escapa a este fenómeno, por tal razón surge la necesidad de reestructurar y reorientar el proceso educativo para que el individuo se desarrolle

de manera cónsona con estas transformaciones que se presentan a nivel mundial.

Tal como lo señala Mayor (citado por Pérez, 2005), la educación enfrenta el reto de crear un humanismo nuevo para el siglo XXI, por tal razón las reformas educativas plantean la necesidad de enfocar el proceso de aprendizaje dirigido no sólo al saber del estudiante sino al desarrollo de habilidades y destrezas, también al desarrollo del espíritu, la afectividad, la motivación y la libertad de expresarse. Para el logro de tal fin se requiere del compromiso de todos los participantes del hecho educativo, razón por la cual es necesario enfocarse en la práctica pedagógica, donde se toman como principales protagonistas el educador y el educando y el rol que asume cada uno de ellos en el salón de clase, puesto que el verdadero cambio educativo debe iniciarse dentro del aula.

Por tal razón, se hace necesaria la actualización de los programas, ya que ante un mundo cada vez más globalizado donde los avances ocurren de manera acelerada, las estrategias, las técnicas, los procedimientos e instrumentos que conforman a la evaluación tradicional no son suficientes para llegar a los actores que conforman el hecho educativo, lo que podría generar obsolescencia del saber.

Esta realidad, hace imperiosa la necesidad de cambiar el modelo de evaluación donde sólo se miden los conocimientos a través de pruebas estandarizadas, por un modelo centrado en la evaluación por competencias y en los procesos, ya que contribuyen a la interpretación y reflexión de las habilidades, destrezas y sentimientos desarrollados por los estudiantes, en relación con los demás y en diferentes contextos socio-culturales.

Sin embargo, y a pesar de todas las oportunidades que en materia informativa y de didáctica se han puesto a la disposición para aminorar el problema sobre el tema de evaluación, se siguen haciendo los mismos cuestionamientos. Las instituciones educativas en su mayoría siguen concibiendo a la evaluación como un momento final, que se encarga de verificar si los estudiantes han adquirido los conocimientos o han alcanzado los objetivos propuestos, dejando a un lado el desarrollo de las habilidades y destrezas del que aprende, que se manifiestan, a través de la evaluación de las competencias de las cuatro áreas de desarrollo del ser humano.

El tema central de este documento científico está dirigido a realizar un recorrido crítico reflexivo sobre el conocimiento y la utilización de diversos métodos para evaluar al estudiante desde un enfoque más constructivista, ya que esta se ha centrado en sólo

medir y calificar para obtener una nota final, es decir, es una evaluación del producto, dejando de lado la evaluación del proceso.

CAMBIOS EDUCATIVOS A TRAVÉS DE UNA EVALUACIÓN TRANSFORMADORA

El concepto de evaluación tiene una amplitud de significados posibles, ya que se imponen en la práctica o no, según las necesidades a las que sirve la evaluación.

Para López (2008), se refiere a la evaluación como un proceso científico que utiliza instrumentos cuantitativos y cualitativos; toma en cuenta registros, observaciones de conducta y trabajo del alumno. La evaluación según Martínez (2009), es una medida del grado en que han sido satisfechos los objetivos planteados, es indudablemente una parte importante de la enseñanza.

Garrido (1994) (citado por López, 2008), considera a la evaluación

como un proceso mediante el cual se emite un juicio de valor y permite la toma de decisiones con base en un diagnóstico.

Para Quesada (1991), la evaluación "es un proceso que permite observar una muestra de la cantidad y calidad de las pautas de conducta internalizadas y tomar una decisión al respecto"

Morán (1987) (citado por López, 2008:111), da una amplia definición y considera diferentes aspectos relacionados con el término: la evaluación como:

El estudio del proceso de aprendizaje en un curso, taller un seminario, etc., con el fin de caracterizar los aspectos más sobresalientes del mismo y, a la vez, los obstáculos que hay que enfrentar.

Bajo esta misma perspectiva, el autor antes mencionado va un poco más allá al considerar la evaluación un medio para que los docentes y los alumnos cobren conciencia de la forma en que se

aprendió (metacognición), lo cual llevará al cuestionamiento de la herramienta para evaluar dicho proceso.

Como afirma Lawton (1982) (citado por Pérez y Otros, 2005), la evaluación debe referir no sólo al grado en que el estudiante aprende un conjunto de habilidades o un tipo de conocimientos, sino que debe también responder a cuestiones de justificación como por ejemplo, ¿por qué han de aprender un determinado contenido?, así como los efectos del aprendizaje no intencionados tales como ¿qué han aprendido? Y por último, surge la pregunta ¿qué han dejado de aprender?

Hoy por hoy la educación se ha dado a la tarea de emplear nuevas metodologías orientadas a “enseñar con todo el cerebro”, por lo tanto, la evaluación de ese conocimiento que ya no sea tradicionalista, sino que sea una evaluación transformadora.

Siendo este tipo de evaluación concebida como un proceso convertidor, didáctico e integrador donde su principal objetivo es evaluar las competencias del que aprende, ayudándolo en el desarrollo de sus habilidades y destrezas, por medio de otras técnicas que no sean los tradicionales y rutinarios exámenes o exposiciones donde los estudiantes deben repetir todos los conceptos abordados; por el contrario, se deben utilizar los mapas conceptuales y mentales, solución de problemas, diseñar proyectos, debate, portafolios, círculos de trabajo, conversatorios, ensayos, entre otros. Permitiendo la libertad al alumno para desarrollar creatividad, adquirir el conocimiento a su propio ritmo y de una manera más divertida y menos agotadora.

Tal como lo plantea Chacín (2007) es necesario “el cambio de una didáctica disciplinar a una didáctica compleja que amerita

aprender a desaprender, aprender a aprender, aprender a evaluar, enseñar a aprender y aprender a enseñar". Si se quieren lograr transformaciones significativas será necesario, reflexionar sobre la importancia de la utilización de estrategias diferentes e innovadoras para evaluar, se tendría que hablar del cerebro humano, como procesa la información, piensa, razona y analiza el sistema cerebral o sistema neocorteza.

Este sistema cerebral, según Heller (1993) desde el punto de vista evolutivo, viene siendo el más nuevo de nuestros cerebros, y se subdivide en dos hemisferios: el derecho y el izquierdo. Se encuentra por encima y alrededor del sistema límbico. Procesa información y genera conocimientos, imagina y anticipa el devenir. Centro de la actividad intelectual, es por ende el centro de los procesos mentales.

A finales de los años sesenta, Sperry (citado por Almea, 2006),

fue uno de los que descubrieron el "carácter de capas de cebolla" del cerebro, producto de la evolución biológica. Además, anunció sus estudios sobre la corteza cerebral (neocorteza) donde indicaba que en los hemisferios tienden a dividirse las principales funciones intelectuales. El hemisferio izquierdo, se centra en ser racional, analítico, lógico, realista, temporal, científico, concreto, secuencial y el hemisferio derecho, el cual se concentra en lo intuitivo, analógico, inconsciente, artístico, kinestésico, creativo, espacial, mágico metafórico entre otros. Así sucesivamente se podría describir algunas de sus funciones de ambos hemisferios.

Un hemisferio no es más importante que el otro, un modo de pensamiento no es mejor que el otro, para poder realizar cualquier tarea, por simple que parezca, necesitamos usar los dos hemisferios. Cuanto más complicada sea la tarea más

importante será utilizar todos los modos de pensamiento y no uno solo. Naturalmente, para poder aprender bien necesitamos usar los dos hemisferios, pero la mayoría de nosotros tendemos a usar uno más que el otro, preferimos pensar de una manera o de otra. El que tendamos a usar más una manera de pensar que otro determina nuestras habilidades cognitivas ya que cada manera de pensar está asociada con distintas habilidades. El sistema neocorteza, es el área del cerebro que la mayoría de los profesores esperan haber enriquecido cuando finalizan sus programas, pero generalmente se encuentran con estudiantes que tienen reacciones automáticas, (reptiles) que se relacionan con problemas de socialización y poder de supervivencia, este último en cuanto al que aprueba el curso es aquel que sobrevive. Es aquí donde se evidencia que los estudiantes se enfocan en desarrollar el hemisferio izquierdo,

ya que se centran en responder a instrucciones verbales, resolver problemas de forma secuencial, procesando paso a paso, dato a dato de forma lineal. Dejando de lado la intuición, las relaciones espaciales, reconocimiento de imágenes, patrones y configuraciones, siendo estas actividades del hemisferio derecho.

Chacín (2007:5) manifiesta que el docente debe tomar en cuenta las características de cada estudiante, sus potencialidades, las experiencias previas y el bagaje cultural que cada individuo posee, no solamente lo que la disciplina impone; también el contexto en el cual se desenvuelve el que aprende. Así mismo, Chacín afirma que:

El docente también debe enseñar a estudiar, a comprender, a analizar, a controlar emociones, a asumir actitudes positivas. Se diría que el docente debe prestar mayor atención a este aspecto. De esa manera se estará

formando al ciudadano que necesita la república para transformar la sociedad.

Por lo antes expuesto, se hace necesaria la utilización de estrategias evaluativas diferentes para desarrollar el equilibrio de los dos hemisferios del cerebro, fomentando al análisis y la sistematización de los problemas que se plantean acrecentando así su parte analítica. Obviamente, la evaluación por competencias es la opción más acertada.

Por lo tanto, la evaluación constituye uno de los elementos más valiosos en el proceso de aprendizaje, su utilidad depende de la forma cómo el docente la realice y propicie durante la acción pedagógica del diseño curricular concebido, los conceptos acerca del desarrollo humano, las concepciones acerca del aprendizaje, contenidos, competencias y las relaciones sociales, elementos que lo guían y a la vez condiciona su práctica evaluativa.

La evaluación centrada en los procesos, es ella misma un proceso que evoluciona en virtud de los descubrimientos sucesivos y de la transformación del contexto, ya que el propósito de la evaluación cualitativa es comprender la situación objeto de estudio, mediante la consideración de las interpretaciones, intereses y aspiraciones de quienes en ella interactúan, para ofrecer la información que cada uno de los participantes necesita en orden de atender, interpretar e intervenir del modo más adecuado.

De allí, que el docente debe partir de un concepto de evaluación donde tome en cuenta a todos los implicados en el acto pedagógico, que atienda a fines y metas, lo que va a permitirle intervenir para corregir, consolidar o modificar de manera oportuna aquello que así lo requiera, incluyendo sus propias actuaciones.

PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN TRANSFORMADORA

Chacín (2007), concibe la evaluación transformadora como “un proceso didáctico, integrador, centrado en las competencias del que aprende, que ayuda al crecimiento y desarrollo de sus habilidades y destrezas”. Este entorno permite que el nuevo enfoque evaluativo se oriente a ser más que una acción administrativa y pase a cumplir con una función formativa donde exista una participación por parte de todos los actores del hecho educativo, garantizando el desarrollo y el mejoramiento continuo sobre las áreas del ser, conocer, hacer y convivir.

En este sentido, la autora antes mencionada, se sustenta en los siguientes principios:

Es una herramienta indagadora e integradora de los procesos del que aprende.

Es la manera de reflexionar sobre la evolución de los procesos del que aprende.

Permite negociar y tomar decisiones oportunas y acertadas, en relación a cada uno de los que aprenden, así como también al grupo.

Implica observar a cada estudiante en particular sobre la situación en sus competencias.

Establece puntos de llegada aproximados y futuros.

Considera todos los factores que intervienen en el proceso constructivo de saberes.

Presente en cada una de las fases del proceso constructivo.

Su planificación es indispensable e inevitable como un proceso didáctico.

Los instrumentos se adaptan a las características del grupo y a las circunstancias particulares.

El docente centra más su atención en el cómo aprenden los estudiantes.

Con la puesta en práctica de cada uno de los principios, la evaluación deja ser exclusividad del docente, para convertirse en un proceso interactivo y dinámico con visión multidireccional, donde se incorporan y participan los actores del hecho educativo, quienes toman decisiones consensuadas orientadas al mejoramiento continuo del estudiante dentro del proceso de aprendizaje.

Por lo antes expuesto, se plantea la necesidad de reestructurar la evaluación en todos los niveles educativos y esta debería estar regida por estos principios, permitiendo que el estudiante participe, reflexione, critique, analice e interprete la evaluación con mayor responsabilidad, tomando en cuenta que los que intervienen en ella aprenden más sobre ellos mismos y la racionalidad de su comportamiento.

Modalidades y Tipos de Evaluación:

En las prácticas actuales de la evaluación, el enfoque no sólo ha cambiado en sus formas o contenidos, sino que también ha trascendido hacia el impacto de los papeles que se juegan en ella. Por tal razón existen tres modalidades que permiten la participación del docente y de los estudiantes en todo el proceso evaluativo, esta son:

Autoevaluación

Para Hidalgo (2002), consiste en la valoración que cada sujeto hace de su propia actuación. Su logro se concreta, cuando el participante tiene conciencia de su responsabilidad, logra su autocontrol y participa activamente en su proceso de aprendizaje.

Por su parte Tobón (2006), considera que es un proceso por medio del cual la propia persona

valora la formación de sus competencias con referencia a los propósitos de formación, los criterios de desempeño, los saberes esenciales y las evidencias requeridas.

La autoevaluación es recomendable como medio para promover la formación integral del sujeto, por cuanto a través de ella se logra aumentar el autoestima del participante, despertar su sentido de responsabilidad y reafirmar su autonomía, acciones estas que contribuyen a que asuma compromiso y realizaciones. Para realizarla es necesario:

Establecer criterios que le den direccionalidad al proceso y al mismo tiempo le permitan valorar sus producciones.

Determinar cuáles son sus necesidades e inconvenientes confrontados y exponer sus razones.

Hacer las correcciones necesarias y tener conocimiento de lo que aún le queda por hacer.

Coevaluación

Tobón (2006), la considera como una covaloración, la cual "consiste en una estrategia por medio de la cual los estudiantes valoran entre sí sus competencias de acuerdo con unos criterios previamente definidos".

López (2008), expresa que se usa para dar al estudiante retroalimentación adicional sobre un producto o desempeño. La coevaluación representa una estrategia complementaria de la autoevaluación, pues permite al participante conocer y reflexionar acerca de sus errores y aciertos y a la vez contribuye a desarrollar actitudes responsables y críticas de todo en cuanto ha realizado y de lo que ha aprendido.

Evaluación Externa:

La evaluación como acción unidireccional o externa se refiere a la función administrativa que

ejecuta el docente en la evaluación, con la finalidad de recolectar evidencias tanto cuantitativa como cualitativa del estudiante en atención al avance y logro de las competencias establecidas, para su debido seguimiento, análisis y registro correspondiente con sus valoraciones y apreciaciones.

Momentos de la Evaluación:

Hacen referencia a cuándo evaluar, ya que los momentos de la evaluación son tres: diagnóstica, formativa y sumativa. Cabe destacar que no son diferentes tipos de evaluación, sino que se distinguen por el momento en el que se realizan.

Evaluación Diagnóstica

Tiene como propósito obtener información sobre el desarrollo de las competencias alcanzadas durante el inicio, incorporación y adaptación del estudiante, así

como los conocimientos previos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que éste posee, antes de emprender el desarrollo de las competencias propuestas para una asignatura, producto de la observación directa que realiza el docente en cada estudiante; se puede aplicar cuando el docente lo considere conveniente durante el desarrollo de los contenidos.

Evaluación Formativa

Para López (2008), la evaluación formativa “se obtiene durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, para mejorarlo y dirigirlo por una serie de pasos de retroalimentación constante”. Tiene como propósito observar, registrar, investigar y reflexionar conjuntamente con el estudiante su proceso de aprendizaje, para evidenciar lo que está ocurriendo, ofrecer retroalimentación inmediata y planificar acciones dirigidas a motivar, orientar y mejorar dicho proceso

introduciendo los correctivos necesarios para asegurar resultados altamente satisfactorios.

Blanco (1990:32) plantea que dicha evaluación debe dirigirse:

No sólo hacia los elementos del programa, sino también a la metodología empleada, a los documentos que se manejan, al grado de motivación de los estudiantes, a las relaciones internas entre ellos y con el profesor, a las relaciones con la familia, a las sesiones informativas, a la dinámica de los grupos, a los apoyos recibidos.

Por tanto, es una interacción continua y fomenta la metacognición, ya que el estudiante puede darse cuenta de aspectos relacionados con su propio aprendizaje, como reconocer las fallas para aprender, qué sabe y que le falta para aprender, cómo está aprendiendo, qué se le hace más difícil entre otras cosas.

Este tipo de evaluación permite valorar el proceso a través del

cual el estudiante va reestructurando su conocimiento a partir de las actividades que lleva a cabo. Si un estudiante no aprende, no es solamente debido a que no estudia o a que no tiene las capacidades mínimas, sino que también puede ser que no se sienta motivado por las actividades que se le proponen.

La evaluación formativa tiene, pues, como finalidad fundamental una función reguladora del proceso de enseñanza – aprendizaje para posibilitar que los medios de formación respondan a las características de los estudiantes. Pretende principalmente detectar cuáles son los puntos débiles del aprendizaje más que determinar cuáles son los resultados obtenidos en dicho aprendizaje. Se puede decir que la evaluación formativa pone el acento en la regulación de las actitudes pedagógicas y, por lo tanto, se interesa fundamentalmente más

en los procedimientos de las tareas que en los resultados.

Evaluación Sumativa

Hidalgo (2005), expresa que determina y verifica el alcance de las competencias por parte del estudiante a partir de las evaluaciones formativa anteriormente, atendiendo a ciertos criterio e indicadores de evaluación definidos y acordados con los participantes, para orientar las decisiones del docente en el proceso evaluativo. Se caracteriza por ser acumulativa e integral, permite apreciar cuales aspectos de la competencia se han logrado y cuáles no. Sus resultados conducen a la toma de decisiones y al enjuiciamiento del proceso con la finalidad de reorientar, realimentar, corregir los errores, a través de la planificación de acciones de recuperación que contribuyan a mejorar el aprendizaje.

A MODO DE REFLEXIÓN

El tema de la evaluación es muy complejo, sin embargo, nos lleva a pensar que si se concibe la evaluación como una función estimuladora y formativa, si se pretende pasar de una evaluación de productos a una evaluación de procesos, se debe entonces, ir más allá de la función calificadora y ubicar a cada estudiante en su contexto, determinar la influencia de los planes y de las condiciones en que se produjo el aprendizaje.

Así mismo surge la necesidad de un proceso transformacional educativo y de nuevos paradigmas que rijan dichos procesos, donde la actuación de un docente abierto a los cambios este enfocada hacia el modelo emergente de evaluación en cada uno de los niveles educativos, orientando así la construcción de un modelo educativo que propicie el desarrollo integral del individuo.

Finalmente el docente cumple un nuevo rol dentro de la formación orientada hacia la generación de competencias, pues se trata de facilitar la transferencia de conocimientos y a la vez activar en el alumno la capacidad de aprender a aprender y aprender a pensar.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Alves, E. y Acevedo, R. (1999). La Evaluación Cualitativa, Reflexión para la Transformación de la Realidad educativa. Primera edición. Editorial Cerined, Valencia - Venezuela.

Chacín, N. (2007). Evaluar Para Transformar Competencias Del Que Aprende. En Los Subsistemas De La Educación Bolivariana. Primera edición. Editorial Salesiana. Mérida - Venezuela.

Freire, P. (1999). Pedagogía del Oprimido, Editorial Siglo Veintiuno. México.

Guba, E.G. y Lincoln, Y.S (1989). Cuatro generaciones en evaluación. Sage, Newbury Park, CA.

Heller, M. (1993). El Arte De Enseñar Con Todo El Cerebro, Una Respuesta A La Necesidad De Explor Nuevos Paradigmas en Educación. Editorial Brojera S.R.L.

Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista P. (2006). Metodología de la Investigación. Cuarta Edición. Editorial McGraw-Hill. México.

Hernández, F. (2001). La evaluación de los alumnos en el contexto de la evaluación de la calidad de las universidades Revista de Investigación Educativa.

Hidalgo, G. (2002). Las comunidades. Riqueza y pobreza. Instituto Estudios Económicos, Madrid. Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI de la UNESCO.

(2001). "La Educación Encierra un Tesoro".

Hidalgo, L. (2005). La evaluación: una acción social en el aprendizaje. Editorial Brujula Pedagógica. Venezuela.

Lander, E. (2000). La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas. Caracas: Ediciones FACES/UCV.

Ley Orgánica de Educación fue publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.929 de carácter extraordinario en fecha 15 de Agosto de 2009.

López, B. e Hinojosa, E. (2008). Evaluación del aprendizaje alternativas y nuevos desarrollos. Editorial Trillas. Primera edición. México.

Martínez, M. (1998). La Investigación Cualitativa

Etnográfica en Educación. Editorial Trillas, México.

Martínez, M. (2009). Evaluación Cualitativa de Programas. Editorial Trillas. Primera edición. México.

Medina, A. (2003). Evaluación de los procesos y resultados del aprendizaje de los estudiantes. Madrid: UNED.

Moreno, M. (2002). "Didáctica. Fundamentación y práctica". México: Editorial Progreso.

Moreno, J. Espada, M. (2001). Investigación acción participativa. Diccionario crítico de ciencias sociales.

Pérez, E. (2005). Educar en el tercer milenio. Editorial San Pablo. Tercera reimpresión. Venezuela.

Paz, M. (2003). Investigación Cualitativa en Educación, Fundamentos y Tradiciones. Editorial McGraw-

Hill/Interamericana de España, S.A.U. Madrid-España.

Rivas, C. (s/f). Un Nuevo Paradigma En Educación. Cuaderno Lagoven.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

Encarta Multimedia (2009). Funciones de los hemisferios cerebrales izquierdo y derecho. Documento en Línea disponible en:
http://mx.encarta.msn.com/medica_461516672_761555359_1_1/Funciones_de_los_hemisferios_cerebrales_izquierdo_y_derecho.html

[Consultado el 29 de abril de 2018].

Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (24-03-2000) [Transcripción en línea]. Disponible:
<http://www.tsj.gov.ve/legislacion/constitucion1999.html>.

Herrera, M. (s/f), La Autoevaluación En Las Prácticas

Pedagógicas De Los Alumnos Del Profesorado En Enseñanza Primaria. OEI – Revista Iberoamericana de Educación. Universidad Nacional de Comahue, Argentina. Documento en línea disponible en <http://www.rieoei.org/deloslectores/Herrera.PDF> . [Consultado el 20 de abril de 2018].

Peralta, J. (2007). Evaluación En Contextos Significativos: Paradigma Cuantitativo Vs Paradigma Cualitativo. Bogotá-Colombia. Documento en línea disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajos55/paradigma-cuantitativo-cualitativo/paradigma-cuantitativo-cualitativo2.shtml>

[Consultado el 29 de abril de 2018].

Tobón, S., Sánchez, A., García, J., Carretero M. (2006). Competencias, calidad y educación superior. Alma Mater Magisterio. Barranquilla-Colombia,

Libro digital disponible en:
<http://books.google.co.ve/books?id=jW7G7qRhry4C&pg=PP1&dq=Competencias+En+La+Educacion+Superior.+sergio+tobon&lr=&ei=SwRYSu2FIJbozAShsdAL> [Consultado el 29 de abril de 2018].

**LIBRO. CONOCIMIENTO EN ACCIÓN. CAPÍTULO 2. LA PROMESA Y EL DESAFÍO
DE LOS MERCADOS DEL CONOCIMIENTO. COMO LAS ORGANIZACIONES
MANEJAN LO QUE SABEN.**

AUTORA: NATALI, GALICIA

RESUMEN

Este ensayo muestra una interpretación crítica y reflexiva del capítulo 2 del libro de Davenport (2001), denominado la Promesa y el Desafío de los Mercados del Conocimiento, el mismo, muestra la necesidad de comprender la dinámica actual en el cual se desenvuelven y evolucionan las organizaciones que demandan y administran conocimiento a través de Mercados de Conocimientos. Al respecto, se revelan elementos y estructuras de pagos necesarios para tener transacciones exitosas y condiciones organizacionales. Así mismo, se evidencia la importancia de realizar un diagnóstico para evaluar el conocimiento existente y determinar patologías para funcional y gestionar eficazmente el conocimiento. Esta interpretación es insumo y forma parte de un proyecto de investigación doctoral, basado en el paradigma interpretativo, en el cual se asume una metodología de investigación de teoría fundamentada enfocada a la necesidad de edificar un constructo teórico que permita trabajar con las realidades humanas. En fin, la intención de este ensayo es hacer referencia al conocimiento como elemento de gran valor primordial para alcanzar el desarrollo de las organizaciones en este mundo globalizado y cambiante que enfrenta hoy en día el reto de la competitividad como ventaja producto de dicho conocimiento.

Palabras claves: Promesas, Desafíos, Mercados de Conocimientos, Organizaciones.

Book. Knowledge in Action. Chapter 2. The Promise and Challenge of Knowledge Markets. How organizations handle what they know.

ABSTRACT

This essay shows a critical and reflective interpretation of chapter 2 of Davenport's book (2001), called the Promise and Challenge of Knowledge Markets, it is an input is part of a doctoral research project, based on the interpretive paradigm with a qualitative approach, in which a grounded theory research methodology is assumed focused on the need to build a theoretical construct that allows working with human realities, referring to specific procedures to carry out research - scientific study, very different from the one you are used to in traditional research; where the Public University is taken as a study phenomenon. In this same sense, this chapter refers to knowledge as an element of great primary value to achieve the development of organizations in this globalized and changing world that today faces the challenge of competitiveness as an advantage product of such knowledge.

Key words: Promises, Challenges, Knowledge Markets, Organizations.

La Promesa y el Desafío de los Mercados del Conocimiento.

Las organizaciones que identifican y reconocen el conocimiento como un patrimonio intangible e intelectual que aporta un valor agregado, se están perpetuando en el mercado con ventajas competitivas sostenibles frente a los cambios que ha implicado la globalización. Si bien es cierto que el conocimiento es fundamental para posicionarse con ventajas competitivas; no es menos cierto que para poder obtener y mantener dichas ventajas competitivas es necesario comprender la dinámica actual en el cual se desenvuelve y evolucionan las organizaciones. Es evidente entonces que la competitividad está determinada por la forma positiva de gestionar con perspectivas tácticas y operativas, que involucren creación, captura, transformación y uso a través de la planificación, implementación y control, de

todas las actividades relacionadas con el conocimiento y los programas requeridos para la administración efectiva del capital intelectual (Wiig, 1997).

En el marco de las consideraciones anteriores, se discierne la existencia de puntos neurálgicos en las estructuras de las organizaciones que demandan conocimiento, es aquí donde la administración del conocimiento debe reconocer que existe un Mercado de Conocimiento (poder interno) que se mueve y funciona igual que un mercado de bienes tangibles con demandas (compradores de conocimiento) y demandados (vendedores de conocimiento) en toda la organización. Tal comparación se hace en virtud de que el conocimiento reside en el complejo sistema de los procesos que da como resultado, la materialización de los bienes o servicios (Cordero y García, 2008). Es decir antes de ser un mercado

materializado (bienes y servicios) tiene que existir un mercado de conocimiento el cual será el responsable de los resultados del mercado de bienes tangibles.

Ahora bien, para que esos Mercados de Conocimientos funcionen en la Nueva Economía, las organizaciones deben anteponer el conocimiento reemplazando al capital como recurso crítico, y, en consecuencia, las organizaciones se ven obligadas a generar conocimiento y a diseñar procesos que permitan su identificación, tratamiento, distribución, almacenamiento y mantenimiento" (Vargas y Moreno, 2005). Es decir, se deben generar escenarios (como medio intermediario) que permitan fluir el conocimiento por toda la organización donde participan los tenedores de conocimiento (vendedores) y los que necesitan el conocimiento (compradores); con el fin de realizar negocios (transacciones) de compra- venta

o viceversa según sea la necesidad esperando obtener algún beneficio en estas.

Por lo tanto, para activar el Mercado de Conocimiento (en adelante MC) en las organizaciones se debe desarrollar una cultura de intercambio de conocimiento en el cual los participantes proporcionen el mismo a cambio de algún beneficio actual o futuro. En cuanto a este planteamiento se deduce, que las organizaciones que muestran ineficiencia en la gestión del conocimiento se debe a la inhibición que existe en cuanto a compartir conocimiento.

Por otra parte, la economía de los MC se encuentra también sujeta a un contexto social y político. Por ejemplo, si en el ámbito social el costo por adquirir conocimientos para resolver problemas está sujeto a la cultura de la organización de compartirlo, el costo de este podría ser mínimo si se tiene como política el

compartir conocimiento con quien lo necesite. En cuanto al contexto político, deben existir políticas acertadas que inmiscuyan beneficios o remuneraciones que permitan vender el conocimiento a un valor aceptable en la organización. Todo esto permitirá que los MC trabajen de forma eficiente.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, es prudente analizar con detalle los elementos principales del MC: 1) Los Compradores de Conocimientos dentro de la organización buscan respuestas complejas para resolver incertidumbres que por sí solo no lo pueden solucionar, dado los contextos el comprador puede ser cualquier persona. 2) Los Vendedores de Conocimientos en la organización no son cualquier persona, ya que estos manejan conocimiento que cualquier persona en la organización no posee, es por ello que las organizaciones en su política

deben reflexionar sobre la gestión del conocimiento a partir de la compensación al compartirlo con otras personas. 3) Los Intermediarios de Conocimientos en la organización proporcionan la interconexión entre compradores y vendedores de conocimiento, para el caso podrían ser los espacios condicionados para las relaciones de intercambio o gerentes que manejen la información global de la organización. En algún caso particular el conocedor de donde se ubica el conocimiento podrían hacer negocio de esto intercambiando por apoyos y reputación.

En este propósito, los MC manejan métodos de pagos en la organización (internamente), referidos a transferencia de conocimientos en la cual se establece una estructura de pago no necesariamente monetaria, ya que este valor lo obtendrá a futuro en la efectividad de los procesos. En este sentido la

transferencia de conocimientos funciona eficazmente cuando existe una cultura de intercambio de conocimiento. En consecuencia, en los MC existen estructuras de pagos por el conocimiento recibido. Pero para que exista algún tipo de transacción (pago) en el MC es necesario que exista la carencia ya que si no la hay no puede haber transacción. Estas transacciones son el aspecto más importante para aumentar el valor del capital intelectual.

Las estructuras de pagos mencionada anteriormente, deben estar constituida por elementos que van accionar el MC, esto debido a que en ocasiones el conocimiento requerido por las organizaciones o alianzas estratégicas no se obtiene por medio de la remuneración, es decir no pasa por el plano económico, sino por reciprocidad, lo cual significa, que para absorberlo o internalizar el conocimiento hay que dar, y si

hoy como vendedor comparto mis conocimientos sin pedir nada a cambio, es porque esperaré que cuando este comprando me lo ofrezcan; asimismo pasa con las alianzas estratégicas que intercambian conocimiento.

Al respecto, en el MC los vendedores tienen que cerciorarse que el conocimiento que intercambian satisfaga la necesidad del solicitante, debido a que tendrá repercusión en la reputación produciendo efectos visibles en el vendedor, ya que de la calidad de las transacciones que se realizan en el MC, manifestará nuestro valor, si por el contrario el conocimiento no satisface habrá resistencia, rechazo o valoración que tendrá repercusiones en la reputación teniendo consecuencias en la reciprocidad. Por lo tanto, tener reputación como vendedor de conocimientos fiables garantizara beneficios y un estatus en la organización debido a que los niveles de efectividad

aumentaran y atraerán organizaciones a realizar alianzas estratégicas para obtener conocimientos escasos.

Es importante aclarar que las organizaciones deben direccionar los valores en la dimensión de la congruencia y el bienestar personal, colectivo y organizacional a partir de compartir el conocimiento.

Cabe agregar, que existen transacciones en el MC basadas en el altruismo, ya que existen personas que por buena voluntad están dispuestas a compartir sus conocimientos con el fin de cooperar, este tipo de transacción no la puede instaurar la organización pero si puede ser promovida por medio de la creación de espacios que generen confianza en el cual se propicie el asesoramiento por parte de los personas que tienen un valioso conocimiento. Esta transacción es sujeta o condicionada a la buena voluntad de las personas razón

por la cual es una opción para aumentar el conocimiento, pero es la menos importante ya que el incremento del conocimiento no puede depender de la generosidad o ganas de las personas de querer compartir su conocimiento.

Para lograr transacciones exitosas en el MC de las organizaciones, debe existir confianza mostrada con beneficios obtenidos al compartir, es decir debe ser palpable y ubicua en toda la organización incluyendo los niveles directivos. En el mercado formal donde se realizan alianzas estratégicas para obtener conocimiento la confianza disminuye ya que se realizan contratos legales, y acuerdos de retribución económica por poner a disposición del demandante los conocimientos solicitados. En efecto la confianza está un poco más estructurada, pero igualmente el tener un papel firmado no garantizara que exista confianza.

En fin, la confianza se obtiene cuando se intercambian conocimientos y experiencias a nivel personal bajo transacciones de reciprocidad y reputación utilizando la tecnología como una opción edificadora para la misma. Para poder obtener el conocimiento requerido en el MC existen señales que indican donde puede encontrarse el conocimiento que se necesita de manera informal ya que así es más preciso y exacto encontrar conocimiento debido a que se obtiene por medio de la interacción personal, igualmente hay señales formales que indican donde se encuentra el conocimiento en la organización de manera más directa y precisa ya que se localizara según los cargos o profesiones. Las organizaciones al suministrar información y proporcionar espacios para la misma, está colocando a disposición un sistema de redes formales e informales que hacen el

conocimiento sea visible. Cabe decir que se debería apoyar los círculos, grupos o comunidades prácticas que estimen compartir conocimientos de manera dinámica y visualizarlos como un activo. En tal sentido se debería sistematizar toda la información referente al conocimiento que resulte de los encuentros de estos círculos, grupos o comunidades prácticas.

Dadas las condiciones anteriores, los MC se tornan eficientes si emplean estructuras de pagos que incentiven el compartir conocimientos por medio de beneficios que se obtienen generando así confianza visible y ubicua en toda la organización. Sin embargo, si la organización no establece un sistema de ubicación del conocimiento para saber dónde encontrar la información que se requiere, se generara irregularidad para acceder al mismo. Es por ello que la organización debe saber con qué conocimientos cuenta, si

quiere sacar el máximo provecho de su utilización. En este sentido, Tobin (1996) muestra la situación, a la cual deberían enfrentarse las organizaciones:

	Ignorancia	Competencia
Inconsciente	<u>Inconscientemente</u> <u>Incompetentes</u> ⁷ No sé lo que no sé	<u>Inconscientemente</u> <u>Competentes</u> No sé lo que sé
	<u>Conscientemente</u> <u>Incompetentes</u> Sé lo que no sé ⁸	<u>Conscientemente</u> <u>Competentes</u> Sé lo que sé

Fig.1

Fuente: Vargas y Moreno (2017), a partir de Tobin (1996) y Fernández (2001a y 2001b)

Al obtener información según la fig. 1 se puede tener una idea o diagnóstico de cuál es la situación de la organización en base a lo que saben (vendedores) y lo que necesitan saber (Compradores) y a partir de allí ubicar las diferentes fuentes de conocimiento para un MC eficiente.

Por otra parte, los MC en las organizaciones pueden presentar patologías con síntomas y signos a

través de los cuales manifiestan enfermedades del tipo dominio, esta es palpable en personas en organizaciones que tienen un conocimiento exclusivo que los demás no tienen, y que requieren. Esta situación patológica del conocimiento podrá ser solventada con una buena política de compensación y reconocimiento apegada a la cultura empresarial de compartir conocimiento evitando así lo que Davenport llama escasez artificial (otra patología). Así mismo, surgen barreras comerciales como otra enfermedad para los MC, estas están referidas al impedimento de transferencia de conocimiento por falta de infraestructura acorde o condiciones tecnológicas que permitan codificar o sistematizar y conectar gente para comprar en el MC y obtener un desarrollo eficaz, inteligente e innovador.

Para el desarrollo del MC eficiente, la gestión del conocimiento de la organización debe establecer la valoración por compartirlo como

un criterio básico de igual manera establecer tiempo para comprarlo. La gestión del conocimiento tendrá beneficios reflejados en el funcionamiento eficiente de MC, ya que los vendedores de conocimiento tendrán mayor moral al ver que su experiencia es valiosa, y reconocida y saben que los compradores o otros vendedores cooperaran con ello cuando lo necesiten. En igual forma el intercambio de información e ideas permitirá que todos comprendan lo que sucede en la organización con una mayor lógica. Cabe agregar, que cada transacción realizada por venta de conocimiento aumenta la existencia total del conocimiento. Es importante acotar que el MC en las organizaciones tiene estructuras jerárquicas que varían dependiendo de quien tenga el conocimiento útil y valioso.

El MC será exitoso, cuando las organizaciones tomen en cuenta el valor que tiene el conocimiento

y entiendan que en el existen transacciones de compra y venta en el cual será la propia organización quien tenga en sus manos las fuerzas de acción que proporcionen el medio para mejorarlo, cambiarlo y desarrollar ventajas competitivas.

En fin, cuando el conocimiento sea la luz que ilumine la organización, el MC dejara de ser promesa y se convertirá en el desafío del entorno con alta competitividad.

Conclusiones

Para comprender e interiorizar y accionar el MC, es necesario entender que el conocimiento es un bien intangible que si bien es valorizado como un activo (capital humano), alcanzara altos niveles de competencias reflejados o parpados en el mercado de bienes y servicios tangibles, es por ello que las organizaciones en este mundo actual y globalizado debe tener como principal factor clave para

el éxito la Gestión del conocimiento, para lograr el desarrollo de ventajas competitivas e innovación.

En efecto, para activar el MC eficiente no como promesa, sino como un desafío, sus acciones deben ir dirigida primeramente a realizar un análisis profundo y epistemológico (mapas de conocimientos), que indique rápida y eficientemente dónde está o quien cuenta con el conocimiento para solventar problemas.

Es evidente entonces, que la activación del MC en las organizaciones depende de la inserción de política de reconocimiento y beneficios que involucre una cultura de compartir conocimiento; ya que se incrementa la productividad en la organización al solventar incertidumbres en sus procesos logrando así mejorar e innovar. Por esta razón la labor de la gestión del conocimiento para el MC debe estar centrada en hacer

que la gente comparta conocimiento.

Por otra parte, para lograr que el MC fluya progresivamente es necesario, primero condicionar el ambiente para el mismo y para ello debe emanar un clima de confianza transversal a todos los miembros de la organización la cual debe ser visible en todos los resultados de las diferentes tipos de transiciones, segundo se debe establecer, tiempos y espacios o entornos adecuados para la comunicación normal entre los miembros de la organización, reuniones, contactos personales y comunidades de práctica, tercero debe haber programas de reconocimiento por compartir conocimiento, ya que será esencial para motivar acciones de colaborar o compartir el mismo, y así demostrar confianza, interés y compromiso por parte de la dirección o gerencia, y por último las tecnologías de la información (TIC'S), las cuales juegan un rol importante en el MC, ya que

constituyen una herramienta fundamental y útil para acumular, compartir y utilizar el conocimiento, cuyo propósito es mejorar eficazmente la organización.

Por lo tanto, el éxito del MC en la organización va depender de los valores que tengan integrados a la cultura de la organización, como el compartir conocimiento por medio de un lenguaje común y el trabajo en equipo, entre otros ya que su combinación podrá crear otros nuevos.

Finalmente, hablar del mercado del conocimiento, es un asunto complejo, ya no estamos hablando de tangibles sino que estamos hablando de intangibles, que a menudo para las organizaciones resulta difícil de entender que las personas forman parte del capital humano que posee un valioso conocimiento, el cual puede moverse en la organización igual que el mercado de bienes y servicios con fuerzas demandante

(compradores) que lo accionan y demandados que tienen el conocimiento (vendedores), e intermediarios que serán quienes verdaderamente sabrán donde se puede encontrar.

Será precisamente, la gestión del conocimiento quien deba realizar el esfuerzo que orientara el MC hacia la captura y provecho de la experiencia colectiva de la organización, haciéndola accesible a cualquier miembro de la misma.

Referencias Bibliográficas

Cordero, A. y García, F. (2008). Knowledge Management and Work Teams. Observatorio Laboral Revista Venezolana.

Davenport, T. (2001). Conocimiento en Acción. 1era edición Buenos Aires. Pearsom Educación.

Vargas, A y Moreno, M. (2005). La gestión del Conocimiento en las Organizaciones.

https://www.researchgate.net/publication/277203089_La_Gestion_del_Conocimiento_en_las_Organizaciones?enrichId=rgreq-c1638593c66f577a6e67ad3c3abd23cf-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzl3NzlwMzA4OTtBUzo0NzM5Mzk3ODE2NTY1NzZAMTQ5MDAwNzQ1NzA1Mw%3D%3D&el=1_x_2&esc=publicationCoverPdf

WiiG, K. (1997). Integrating Intellectual Capital and Knowledge Management. Long Range Planning, vol. 30, no. 3.

LA GOBERNABILIDAD Y GOBERNANZA COMO ELEMENTOS CLAVES PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS. UNA VISIÓN DESDE AMÉRICA LATINA

AUTORA: NATALI, GALICIA

RESUMEN

Este artículo tiene como propósito, exponer la Gobernabilidad y Gobernanza como Elementos Claves para la Formulación de Políticas Públicas con una Visión desde América Latina, para tal fin, se hace un abordaje dentro de un marco teórico - conceptual referido a la siguientes categorías: políticas públicas, gobernabilidad y gobernanza para facilitar su comprensión. Así mismo, se identifican también los elementos necesarios para dichas categorías. Por otra parte, se presenta el enfoque para analizar las políticas públicas como marco de acción por parte del Estado, donde la gobernabilidad y la gobernanza son asumidas como la capacidad que tiene el gobierno para manejar la agenda pública y formular e implementar políticas públicas con participación de diferentes actores. Finalmente, este artículo muestra un análisis de las políticas públicas en función de la gobernabilidad y gobernanza con una visión desde América Latina este se hace con la intención de interpretar y entender la forma en que los gobiernos responden frente a conflictos públicos según el grado de gobernabilidad y gobernanza que exista y se concluye con una propuesta de un modelo nuevo para gobernar.

Palabras claves: Gobernabilidad, Gobernanza, Políticas Públicas.

Governance and governance as key elements for the formulation of public policies. A view from Latin America.

ABSTRACT

The purpose of this article is to expose Governance and Governance as Key Elements for the Formulation of Public Policies with a Vision from Latin America, for this purpose, an approach is made within a theoretical-conceptual framework referred to the following categories: public policies, governability and governance to facilitate their understanding. Likewise, the necessary elements for these categories are also identified. On the other hand, the approach to analyze public policies as a framework for action by the State is presented, where governability and governance are assumed as the capacity of the government to manage the public agenda and formulate and implement public policies with participation of different actors. Finally, this article shows an analysis of public policies based on governability and governance with a vision from Latin America, this is done with the intention of interpreting and understanding the way in which governments respond to public conflicts according to the degree of governability. and governance that exists and is concluded with a proposal for a new model to govern.

Key words: Governance, Governance, Public Policies.

INTRODUCCIÓN

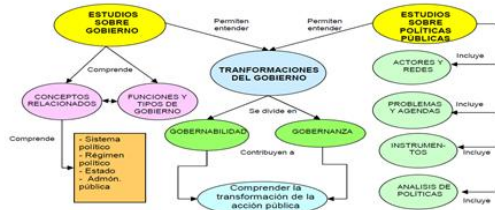
Las políticas públicas, están asociadas a la acción del gobierno y se utilizan como herramienta para conducir las sociedades, el análisis de las mismas permite ver la forma en que los gobiernos definen objetivos, incluyen los actores, agendas y problemas del contexto social, para disponer de los recursos económicos asignando beneficios y costos entre los ciudadanos, así como ver el impacto que estas políticas tienen sobre el bienestar ciudadano.

El nuevo modo de gestionar las políticas públicas de los gobiernos y que cada vez es más trascendente en los debates teóricos y en la práctica política, está representado por la gobernanza. En este sentido, en la actualidad se destacan las sociedades de América Latina cuyos procesos nacionales de decisión pública se vuelven cada

vez más penetrables a la influencia de actores internacionales, nacionales, regionales y locales. Mientras la gobernabilidad desde este contexto, está asociado a la capacidad de dar respuestas para resolver ciertos problemas del entorno social.

Cabe agregar que en la figura n° 1, se muestra los aspectos relacionados con la transformación del gobierno por medio de sus acciones. En la misma, se toman cuenta dos estudios, aquellos relacionados con el gobierno y con las políticas públicas, ambos permiten comprender la necesidad de tomar en cuenta la gobernabilidad y la gobernanza en la acción pública basado en instrumentos y análisis que tomen en consideración a los actores y sus problemas.

Fig. 1. Gobierno y Políticas Públicas.



Fuente: Jimenez y Ramirez (2008).

Es evidente entonces que los sistemas de gobernabilidad y gobernanza representan un ambiente complejo cuyas partes o componentes deben relacionarse entre ellos. Estos sistemas tienen una estructura y entorno que se encuentran, interconectados por una serie de elementos (sistema político, régimen político, Estado y administración pública y gobierno) y políticas públicas con sus respectivos actores estratégicos, problemas de sociedad e instrumentos que permitan finalmente el análisis para decidir las políticas adecuadas para la sociedad.

Es importante resaltar que América latina la mayoría de las agendas de acciones de los

gobiernos, se formulan en función de la gobernabilidad dejando a un lado la participación de los actores estratégicos representados en la gobernanza. Al respecto, Aguilar en Camou (2001). Expresa que: “la ciencia política Latinoamericana ha estudiado prácticamente casi todo, ‘menos la manera como el gobierno construye y desarrolla sus decisiones” (p.20). Lo anterior permite inferir que los gobiernos deben formular y ejecutar acciones como función del gobierno y participar como actor en dichas acciones, es decir ser gobierno y ser actor del gobierno conjuntamente con otros actores vinculados a los intereses de las políticas.

Los procesos de reforma del Estado en América Latina, iniciados en los años ochenta, muestran como la privatización, la descentralización y la delegación de responsabilidades de gestión pública a la gestión privada, locales o regionales, han

cambiado el escenario político. En consecuencia el ambiente se torna complejo y cambiante, debido a que existen variados actores, con el fin de solucionar los problemas de la sociedad actual que el Estado como garante del bien público, por sí solo no puede solucionar.

Al respecto, la gobernanza nace como una nueva forma de gobernar, distinto del modelo de control que ha existido por años en América Latina, el mismo está caracterizado por la cooperación entre los gobiernos, administraciones públicas y actores no gubernamentales en la elaboración de las políticas públicas. Por medio de ella se espera que el proceso de elaboración de políticas, este fundamentado en la cooperación, el acuerdo y participación de distintos actores del contexto social y se obtengan mejores resultados en cuanto al rendimiento de las políticas, que finalmente garantice la

gobernanza y la gobernabilidad del sistema político.

Por otra parte el enfoque del concepto de gobernanza según Aguilar (2010):

Es entendido como el proceso mediante el cual sectores, grupos, personalidades de la sociedad definen sus objetivos de convivencia y supervivencia, las acciones específicas que habrán de llevar a cabo a fin de realizar los objetivos de importancia social y las formas como organizarán y coordinarán sus acciones y productos (p. 37).

Por consiguiente, la gobernanza enfatiza en acuerdos referidos a valores políticos por los cuales se regirán y se desenvolverán, y en normativas y procedimientos para lograr políticas públicas de gran impacto social que beneficie a toda la ciudadanía.

En Camou (como lo cito Mayorga y Córdova, 2007), la gobernabilidad debe ser entendida como “un estado de

equilibrio dinámico entre el nivel de las demandas sociales y la capacidad del sistema político (estado/gobierno) para responderlas de manera legítima y eficaz" (p.1). Visto así como lo describe el autor permite deducir que puede existir una gobernabilidad referida a "la capacidad de formular e implementar políticas" (Prats, S/f, p.12), que logren responder a las necesidades de la sociedad o una ingobernabilidad.

En efecto, Prats (S/f), desde esta perspectiva expresa que se produce cuando:

se niega toda capacidad de implementación de políticas y, en casos más extremos, de ejercicio de gobierno, se preocupa de la transformación mediante las instituciones políticas de las preferencias ciudadanas en gobiernos más o menos respaldados por escaños o bancadas parlamentarias que formulen las políticas que den

respuesta a dichas preferencias (p.10).

De lo antes expuesto se define a la ingobernabilidad como la incapacidad para la formulación e implementación de políticas públicas acordes con el bienestar de la sociedad. Por su parte, Camou (2001), con relación a la calidad y el alcance de la gobernabilidad se debe tener en cuenta en la definición una "serie de 'acuerdos' básicos entre las élites dirigentes (...) en torno a tres ámbitos principales (...) el nivel de la cultura política (...) el nivel de las reglas e instituciones del juego político (... y) acuerdos en torno al papel del Estado y sus políticas públicas estratégicas" (p.11).

Al considerar esta serie de acuerdos con las élites se estará respaldando el modelo de gobernabilidad, donde se "relacionan los niveles de análisis (cultura política, instituciones y políticas públicas) y campos de acción gubernamental (campo

político, económico y social) que pueden tener una articulación adecuada" (Mayorga y Córdova, 2007, p.2), proporcionando de esta forma legalidad a la formulación de las políticas públicas, permitiendo la institucionalización de las acciones del gobierno admitiendo participación de representantes relacionados directamente con las políticas públicas que se formularan.

De otra manera, es necesario lograr acuerdos entre las élites dirigentes que involucren razonamiento con los actores estratégicos, para llegar a adecuados niveles de gobernabilidad, aunque estos acuerdos no son una condición sine qua non, ya que existen países, donde no se dan estos acuerdos entre las élites y han podido lograr adecuados niveles de gobernabilidad.

Es importante resaltar que a través del análisis de las políticas públicas los gobiernos pueden

detectar los impactos que estas tienen sobre la gobernabilidad, considerando el "cómo" se gobierna, procurando la estabilidad política a través de la acción y el efecto, que produce el gobernar en el cómo se gobierna (gobernanza). Todo lo anteriormente argumentado, permite inferir que la gobernabilidad y gobernanza son elementos claves para la formulación de políticas públicas.

Identificación de elementos necesarios para la gobernabilidad, gobernanza y las políticas públicas

Es importante considerar algunos elementos o terminologías para el desarrollo y comprensión de este artículo, dado que en la mayoría de los casos tienden a confundir, razón por la cual se presentan definiciones y precisiones de los mismos.

En virtud de ello, es importante señalar que la sociedad se

encuentra inmersa dentro de un sistema político que forma parte integral de un sistema social global cumpliendo una función social específica.

El sistema político: es la forma de organización política de la sociedad que puede definirse según Jiménez y Ramírez (2008), como: “un subsistema del sistema social, distinguible analíticamente” (p.15). Ver figura 2. Es distinguible debido a que formulan y designan políticas públicas que orientan un conjunto de conductas sociales asignando valores a la sociedad de forma obligada.

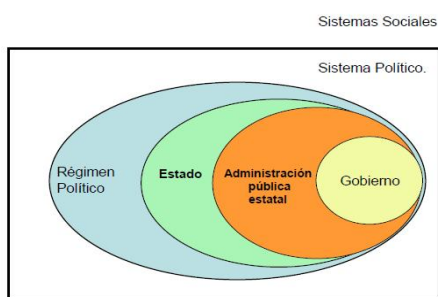


Fig. 2. Subsistema del sistema social

Fuente:.. Jimenez y Ramirez (2008).

En este sentido el sistema político muchas veces deja por fuera aspectos del comportamiento general de la ciudadanía, debido al sistema de gobernabilidad y gobernanza que prevalezca, el cual incluirá o excluirá los actores estratégicos que consideren necesarios, afectando de manera positiva o negativa las políticas públicas. Es por ello que el autor Díaz, (2009) expone que: “el sistema político es el resultado de las opciones políticas, económicas y sociales acogidas por una sociedad determinada, en un momento determinado” (p.9).

Por otra parte, el régimen político está constituido por “un conjunto de instituciones y leyes que permiten la organización del Estado y ejercicio del poder. A través del régimen político se determina la vía de acceso al gobierno y la forma en la cual las autoridades pueden hacer uso de sus facultades”. (Pérez y Merino, 2016, p.1).

Lo anteriormente citado está referido a “la orientación de las normas y procedimientos que estructuran la comunidad política y determina tanto la forma de elección de autoridades, como los mecanismos para la toma de decisiones, y también la forma en que se relacionan las autoridades entre sí con la comunidad”. (Jiménez y Ramírez, 2008, p. 25).

El precitado autor, se refiere a la elección de autoridades en el caso de regímenes democráticos, puesto que existen regímenes totalitarios. El régimen político, implica las reglas del juego formal e informal, ideologías y valores que estas institucionalizan. Hay que resaltar que el gobierno puede entrar en crisis sin que el régimen este en duda, ya que las crisis del régimen pueden ser circunstanciales o coyunturales.

En este orden, Jiménez y Ramírez (2008) conceptualizan el Estado como:

Una forma de organización política de un conglomerado

social asentado sobre un territorio y sometido a una autoridad. Este concepto reúne los requisitos o elementos indispensables que todo estado debe tener: 1) Población, 2) territorio y 3) Autoridad pública; sin embargo, se necesita de un requisito adicional para que un tipo de organización que tenga los tres elementos anteriores sea considerado como Estado: tener reconocimiento internacional (p. 17).

Quiere decir que el Estado debe estar integrado por el conjunto de burocracias representada en instituciones respaldadas por una estructura administrativa legítima que representa su sistema legal, establecido en un territorio donde se presume o pretende el bien público para toda la población. Además de garantizar la identificación colectiva como nación o pueblo; y regular los diversos espacios y fronteras. Ahora bien el reconocimiento del

que habla el autor se refiere al hecho de que un estado reconocido reconozca al nuevo ya sea declarándolo o por medio de convenios internacionales.

Asimismo, VERDROSS (como lo cito Calduch, 1991) también presenta una definición de Estado como:

Una comunidad humana perfecta y permanente que se gobierna a sí misma plenamente, no tiene sobre ella ninguna autoridad terrenal que no sea el Derecho Internacional Público está unida por un ordenamiento jurídico efectivo y se halla organizada de tal manera que puede participar en las relaciones internacionales (p.1).

Esta definición de Estado complementa el reconocimiento del que habla el autor de la cita anterior referida al reconocimiento internacional que debe tener todo Estado que se encuentre plenamente organizado.

Por otro lado, la administración pública puede entenderse como un proceso mediante el cual se plasman o se ejecutan las decisiones del gobierno. Es decir es la estructura administrativa específica que respalda la legitimidad racional legal tal como lo decía Webber.

Por consiguiente, se destacan dos aspectos importantes en la administración pública, como lo cito Jiménez y Ramírez (2008). Que se refieren a la función específica basada en los procesos de aplicación de reglas, que se convierten en decisiones específicas para casos individuales (Almond y Powell, 1978). Cuya estructura está comprendida con un conjunto de individuos e instituciones gubernamentales cuya función es desempeñar las tareas contenidas (p.39).

En lo que respecta al gobierno, este es considerado como el centro a partir del cual se ejerce el poder a través de las políticas.

El gobierno puede ser determinado "como ejercicio de poder de una clase sobre el conjunto de una sociedad concreta, también históricamente determinada" (Guerrero, s/f, p.50). Al respecto Bobbio (1997), se refería al gobierno como una parte institucional a quien se le ha conferido el poder.

El gobierno puede ser visto según Jiménez y Ramírez (2008) desde varias perspectivas, desde un punto de vista la funcional que involucra: la función política, que implica el alcance de unos objetivos por medio de un proyecto político. La función normativa, que tiene que ver con la legislación de decretos, normativas y reglamentos. Y la función administrativa, que vela por los bienes y los servicios a la sociedad concretados en la formulación de las políticas públicas. Desde un punto de vista institucional: conformada por todas las instituciones del Estado. Y por último lo orgánico, en la que

el gobierno es visto como la cabeza del poder ejecutivo.

Es importante tener claro estos elementos para el estudio de gobernabilidad y gobernanza, en virtud de no confundir la terminología gobierno con el de régimen político y sistema político ya que el gobierno constituye un aspecto del estado, el régimen político es el encargado de la orientación política de la sociedad, y el gobierno es la institución que forma parte de las estructuras para la toma de decisiones políticas

Enfoque para analizar las políticas públicas como marco de acción del Estado.

Las políticas públicas se establecen a través de la formulación e implementación de acciones en el Estado que se relacionan directamente con el ejercicio del gobierno.

En este marco de acción, la gobernabilidad y la gobernanza tendrán que ver con la capacidad que tiene el gobierno para manejar la agenda pública y formular e implementar políticas públicas con participación de diferentes actores (el Estado representado en la autoridades estatales y gubernamentales, el poder ejecutivo, el poder legislativo, el sector social (ciudadanía), las organizaciones o sindicatos de trabajadores, el sector empresarial (privado), la tecnocracia nacional e internacional, las organizaciones campesinas y la Iglesia entre otros), para evitar llegar a contextos críticos para la sociedad y el gobierno.

En Roth (como lo cito, Jiménez y Ramírez, 2008), la política pública es definida como:

Un conjunto conformado por uno o varios objetivos colectivos considerados necesarios o deseables y por medios y acciones que son tratados, por lo

menos parcialmente por una institución gubernamental con la finalidad de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para modificar una situación percibida como insatisfactoria o problemática (p. 56).

Esta definición orienta el curso que deben tomar las agendas públicas del gobierno, las cuales deben estar construidas en función de la sociedad en general (cualquier es tracto social o administrativo, político y económico) que presente unas condiciones negativas específicas, a la institución designada, con el fin de lograr cambiarla y mejorarla alcanzando así, la transparencia en las acciones que realizan en el Estado.

En efecto las políticas públicas, deben comprender definiciones que implican un marco normativo, circunscripto a un plan de desarrollo constituido en medidas concretas para la ejecución de

las acciones, las cuales tendrán seguramente instrumentos de acción que logren alcanzar los objetivos de las políticas. Es importante mencionar que hay casos en los que se pueden generar políticas públicas fuera del plan de desarrollo productos de situaciones emergentes.

Es evidente entonces, que las políticas públicas son el resultado de las acciones del Estado representado en una autoridad pública por medio de instituciones que juegan un trascendental papel, pues son las instancias encargadas de poner en marcha cualquier acción diseñada en el marco jurídico, los planes de desarrollo o incluso en otras instancias gubernamentales (Bolívar y Flores, 2014).

De acuerdo al razonamiento que se ha venido realizando, las políticas públicas deben comprender actores políticos, sociales, privados y redes políticas en su formulación, de acuerdo al grado de gobernabilidad y

gobernanza que exista en el Estado. Cabe destacar que estos actores deben estar directamente relacionados con acción pública que se pretende formular y las redes políticas con las relaciones de cooperación y corresponsabilidad entre actores (público y privados) – y (o) en conflicto - antes que estar a disposición del gobierno (Jiménez y Ramírez, 2008).

Siguiendo el orden de ideas anteriores, las políticas públicas comprenden problemas basados básicamente en afecciones de la sociedad la cual se hace sentir, razón por la cual estos son inscritos en agenda como problema público a estudiar y discutir, pero no serán garantía de que se convierta en una política. En relación a este último, la agenda pública debe utilizar un método y una técnica para elaborar instrumentos políticos que permitan deducir la operacionalización y materialización acción pública.

Finalmente para analizar las políticas públicas que emergen de los problemas inscriptos en la agenda, se debe atravesar por un proceso que la examine profundamente, con el fin de buscar el bienestar de los ciudadanos que se materializa con la formulación e implementación de la política pública disponiendo el Estado de los medios necesarios para ejecución.

En este propósito de análisis de las políticas públicas, la participación de la sociedad en la ordenación, desarrollo y progreso en las acciones públicas, a través de la innovación democrática y la institucionalización de la participación ha sido efectiva en algunas áreas de políticas, logrando el avance en algunos países que han optado por este tipo de innovación, incrementando así, la intensidad de la acción pública (Cabrero, 2005), a diferencia de los que todavía no se atreven a utilizar

esta nueva forma de gobernar (gobernanza).

Análisis de la Políticas públicas en función de la gobernabilidad y gobernanza una visión desde América Latina.

El análisis de las políticas públicas de los Estados latinoamericanos se hace con la finalidad de interpretar y entender la forma en que los gobiernos responden frente a conflictos públicos según el grado de gobernabilidad y gobernanza que exista.

Los países de América latina han tenido diferentes formas de hacer políticas públicas, unas corresponden con las necesidades de la sociedad y otras que debido a la incapacidad que existe para gobernar no han podido generar una acciones pertinentes con la sociedad que satisfagan a la ciudadanía convirtiéndose así en un problema de ingobernabilidad. A los efectos de esta, puede ser contrarrestada según lo

argumentado por Jiménez y Ramírez (2008):

En la medida en que la agenda pública es más construida y controlada por la sociedad, mayores serían los niveles de gobernabilidad que se obtendrían. De esta manera el análisis de las políticas públicas permitirá establecer niveles de gobernabilidad (p.130).

El anterior planteamiento permite deducir, que en la manera que existan instituciones encargadas de elevar las necesidades de la sociedad para incluirlas en la agenda pública y se logren las acciones correspondientes, el gobierno tendrá mayor capacidad de responder a las demandas de la sociedad.

En relación con este último, al analizar las políticas públicas es evidente la dependencia que estas tienen con relación a la gobernabilidad. Para poder comprender esta situación es necesario observar los resultados

históricos mostrados por Tomassini (1996) que tuvo este fenómeno de la gobernabilidad en América Latina en donde:

México y los países sudamericanos, desde fines de los años 80 la mayoría de los gobiernos no terminaron normalmente su período, a partir del término anticipado del mandato del presidente Raúl Alfonsín en Argentina, la destitución de Carlos Andrés Pérez en Venezuela y de Fernando Collor de Melho en Brasil, la rebelión de Chiapas y el virtual exilio del ex-presidente Salinas de Gortari en México, el congelamiento de las instituciones políticas del Perú, la fuga del vicepresidente de Ecuador, la prolongada tensión e inestabilidad que vive el gobierno de Colombia, la pugna cívico-militar que ha surgido en el actual gobierno del Paraguay, y el cambio de gobierno en República Dominicana (p.6).

Dadas las condiciones anteriores, se comprende de manera práctica el fenómeno de gobernabilidad cuando los gobiernos aplican políticas públicas desviadas que conducen a una ingobernabilidad. No obstante Tomassini (1996) indica, que cuando se desarrolla una política con una adecuada estructura que contenga valores e intereses de la sociedad, la gobernabilidad permanecerá estable, y entrará en crisis solo cuando esos elementos de la estructura se desvíen. Que es lo que se puede evidenciar actualmente en Venezuela debido a la ambigüedad de la agenda pública con respecto a la realidad social, es por eso que estas deben ser continuamente reconstruidas.

Por otra parte, en la actualidad vemos como los países de América Latina tratando de dar respuesta a las agenda pública en función de la gobernabilidad muestran distintos proyectos de

desarrollo para su nación y a su vez proponen la reformulación y la reorientación de algunas de sus políticas, no obstante, por el contrario, algunas políticas muestran prolongación a pesar de las transformaciones políticas que han surgido para el control del estado (como ocurre con las políticas que siguen favoreciendo el extractivismo y el neoextractivismo), Venezuela no ha podido generar políticas que incentiven la innovación de un nuevo mercado económico que permita dejar la dependencia de la extracción de los recursos naturales, ya sea para exportar o para utilizarlos como garantía o respaldo de préstamos internacionales (Escobar y Flores, 2017).

En lo que respecta, a las nuevas formas de participación ciudadana en las políticas públicas Grindle y Weiss (como lo cito Zurbruggen, 2011) enuncia lo siguiente:

En América Latina, el debate académico sobre la gobernanza ha sido más bien escaso y la noción dominante ha sido difundida por los donantes de la cooperación internacional. El Banco Mundial (BM), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) han desempeñado una función central en el desarrollo y posterior transferencia de la noción de buen gobierno, pretendiendo, de ese modo, volver más efectiva la ayuda internacional en los países subdesarrollados (p.44).

En referencia a la cita anterior, se puede deducir que los países latinos caracterizados por su forma estatista les cuesta aceptar la nueva representación para gobernar, razón por la cual no se interesan en ella y la ven como un obstáculo que según ellos les podría impedir la manera de gobernar.

Es importante mencionar que por medio de la gobernanza los gobiernos pueden elaborar políticas basadas en la cooperación, participación de actores y redes políticas, con el fin de mejorar las condiciones sociales que en definitiva de garantía de la gobernabilidad.

En este propósito las políticas públicas formuladas bajo el modelo de la gobernanza según el World Bank (como lo cito, Zurbriggen 2011) deben contener: La transparencia y la eficacia en tres áreas fundamentales: 1) métodos de elección, control y reemplazo de los gobernantes (estabilidad institucional); 2) capacidad del gobierno para administrar recursos y aplicar políticas (marco regulatorio y eficacia del gobierno), y 3) respeto a los ciudadanos (transparencia, participación y garantía del Estado de derecho) p. (44).

En relación con al texto anterior, se puede precisar que para generar políticas públicas en función de un buen gobierno, se deben tener presente ciertas características que muchos gobiernos de América Latina no están dispuestos a cumplir ya que el Estado en su función de autoridad deberá velar por acatamiento de la ley y le corresponde hacerlo de manera transparente.

Para ilustrar, la aplicación de las políticas públicas en función de la gobernanza en América Latina se trae a colación el siguiente estudio de Zurbriggen (2011), el cual muestra como Bolivia y Argentina, generaron acciones con participación del sector privado para mejorar el servicios público de consumo del agua, el cual arrojó resultados negativos debido a la falta de estudios previos de sustentabilidad y viabilidad, malos procedimientos de licitación, deficiencia jurídica de los contratos en fin falla de

preparación que culmina en un problema mayor. Por otra parte Honduras, Perú y Paraguay, disponen que la organización oficialmente autorizada para la distribución del agua le ceda este servicio al sector privado vendiéndosela al mismo precio del agua de grifo y como en todo sistema con vicios esta es vendida más cara y probablemente proviene de fuentes poco confiable, como es el caso Lima (Perú) y Tegucigalpa (Honduras).

Ante la situación planteada, es evidente que estos países hermanos que han aplicado el modo de gobernanza a sus acciones no han tenido los efectos que académicamente según los textos se esperaba, esto debido a la falta de un marco normativo económico y social en la aplicación de la política.

Finalmente es importante resaltar que las acciones del estado están estrechamente ligadas con gobernabilidad y gobernanza que impere en el gobierno.

A continuación, se propone un diseño de un modelo con una nueva forma de gobernar según lo estudiado hasta ahora Ver fig. 3. El cual muestra el gobierno como autoridad que asume una gobernanza integrada por redes políticas de cooperación, instituciones y actores estratégicos, con una gobernabilidad con capacidad de formular e implementar políticas públicas conjuntamente con la gobernanza en un proceso iterativo de reconstrucción continúa de la agenda pública y por ende de las políticas públicas. Todo ello debe estar dentro de un marco normativo que regule y controle las acciones del gobierno.

Fig. 3. Propuesta de una Nueva Forma de Gobierno

Fuente: propia

Reflexiones Finales

Ante la situación presentada en el artículo, cabe mencionar o considerar algunas conclusiones que pudieran verse, como una posible reflexión en torno a sensibilizar con mayor atención la significación de la gobernabilidad y gobernanza como elementos necesarios e importantes en la formulación e implementación de las políticas públicas, revisada en el contexto de América Latina.

Es importante iniciar estas reflexiones de la siguiente manera: los gobiernos que deseen realmente trabajar en función de una buena gestión, deberían comenzar por construir su agenda pública con participación del Estado como autoridad representado en la gobernabilidad conjuntamente con los actores estratégicos pertinentes (gobernanza), como elementos claves en formulación y operacionalización de las políticas públicas.

Para obtener los resultados anteriormente planteados es

necesario revisar la historia política del contexto social latinoamericano en cuanto a: 1) capacidad que han tenido los gobiernos para atender las necesidades o problemas que atañen a los ciudadanos ya sea en materia económica o social. 2) resultados obtenidos en gobiernos que optan por agregar la participación de los actores estratégicos. Esto con el fin de comprender el proceso de evolución que ha tenido la gobernabilidad y la gobernanza y sistematizar todas estas experiencias, para avanzar progresivamente en la construcción de agendas públicas, con aproximación a las realidades. Por otra parte, al tratar de implementar una nueva forma de gobernar se debe partir con la elaboración de agenda pública construida bajo una gobernabilidad y una gobernanza como elemento clave en las acciones del Estado, teniendo presente un marco normativo por

el cual se deben regir cada una de las políticas, y plan de seguimiento y control porque sino sería en vano haber construido una magnífica agenda.

Referencias Bibliográficas

Aguilar, L. (2010). *Gobernanza: El Nuevo Proceso de Gobernar*. Diseño Editorial: Ana Beatriz López Villaseñor. Publicado por: Fundación Friedrich Naumann. México, D.F, C.P. 01060.

Bobbio, N. (1997), *Teoría de las Formas de Gobiernos en la Historia del Pensamiento Político*, Bogotá, FCE, Primera Reimpresión.

Bolívar, G y Flores, L. (2014). *Un Programa de Investigación sobre la Reforma del Estado en América Latina. Análisis Funcional de Políticas Institucionales de Control Político*. México DF, México: Eon.

Cabrero, E. (2005). *Acción Pública y Desarrollo Local*. México DF,

México: Fondo de Cultura Económica.

Calduch, R. (1991). El Estado el Pueblo y la Nación. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-55159/lib1cap6.pdf>. [Consultado: 2.018, Noviembre 20].

Camou, A. (2001). Desafíos de la Gobernabilidad. Primera edición. Editorial Plaza y Valdés, S.A. de C. V. México. D.F. C. P. 06470.

Díaz, J. (2009). Regímenes y Sistemas Políticos. <http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/3-Regimenes-y-Sistemas-Politicos.pdf>. [Consultado: 2.018, Noviembre 20].

Escobar, G y Flores, L. (2017). El Estado en América Latina: Un Análisis desde las Políticas Públicas. <http://polis.ulagos.cl/index.php/polis/article/view/1267/283>.

Guerrero, O. (s/f). Gobierno. <http://www.omarguerrero.org/articulos/Gobierno.pdf> [Consultado: 2.018, Noviembre 23].

Jiménez, W y Ramírez, C. (2008) Gobierno y Políticas Públicas. <http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/1-Gobierno-y-Politica-Publica.pdf> [Consultado: 2.018, Noviembre 18].

Mayorga, F y Córdova, E. (2007). Gobernabilidad y Gobernanza en América Latina. <http://www.institut-gouvernance.org/es/analyse/fiche-analyse-334.html>. [Consultado: 2.018, Noviembre 15].

Pérez, J y Merino, M (2016). Definición de Régimen Político. Publicado: 2014. Actualizado: 2016. <https://definicion.de/regimen-politico/> [Consultado: 2.018, Noviembre 23].

Prats, J. (S/f). Concepto y Análisis de Gobernabilidad.

<http://www.insumisos.com/httpdocs/articulos/El%20concepto%20y%20el%20an%20alisis%20de%20la%20gubernabilidad.pdf> [Consultado: 2.018, Noviembre 23].

Tomassini, L. (1996), Gobernabilidad y Políticas Públicas en América Latina. <http://catedras.fsoc.uba.ar/rusailh/Unidad%201/Tomassini%201998%20Gobernabilidad%20y%20politicas%20publicas.pdf> [Consultado: 2.018, Noviembre 20].

Zurbriggen, C (2011), Gobernanza una Mirada desde América Latina. <https://www.redalyc.org/pdf/115/11519271002.pdf>. [Consultado: 2.018, Noviembre 21].

EXPOSICIÓN A AGENTES DE BIOMASA, CALIDAD DE VIDA Y RESULTADOS DE ESPIROMETRIA. PERÍODO MAYO 2019- SEPTIEMBRE 2019

AUTORAS:

GARCÍA EYRANABELL

ALDAMA MICHELLE

PELAYO GÉNESIS

RESUMEN

La EPOC se caracteriza por obstrucción al flujo aéreo siendo sus síntomas más relevantes tos productiva o no de carácter crónico y la disnea, constituyendo la espirometría el GOLD estándar para el diagnóstico. Es una de las causas más importantes de morbilidad y mortalidad a nivel mundial, con una prevalencia global de 10% en adultos; siendo el humo del cigarrillo el factor de riesgo más importante para el desarrollo de la misma. Sin embargo, existe evidencia creciente de un gran número de estudios de que la inhalación del humo de combustibles de biomasa, especialmente leña, es una causa relevante de EPOC en los países en vías de desarrollo. Objetivo: Correlacionar la enfermedad pulmonar obstructiva crónica por exposición a agentes de biomasa y calidad de vida en pacientes en la comunidad del Hato, municipio Falcón, estado Falcón. Metodología: Estudio analítico, correlacional, prospectivo, corte transversal, de campo. Muestra: Representada por 20 pacientes sintomáticos respiratorios expuestos a humo de leña de la población de El Hato, de 30 – 65 años, 14 mujeres y 6 hombres. Se evaluaron a través de examen físico, historia clínica, estudio espirométricos y test de calidad de vida. Resultados: Se

observó estadísticamente que la exposición a biomasa puede alterar el flujo de aire en pacientes expuestos a estos. Conclusiones: Se concluyó que los agentes de biomasa, al igual que otros factores, influyen en la limitación del flujo aéreo.

Palabras claves: EPOC, biomasa, espirometría, calidad de vida.

EXPOSURE TO BIOMASS, QUALITY OF LIFE AND RESULT OF ESPIROMETRY

PERIOD MAY 2019- SEPTEMBER 2019

ABSTRACT

COPD is characterized by airflow obstruction, with its most relevant symptoms being a productive or non-chronic cough and dyspnea, spirometry being the standard GOLD for diagnosis. It is one of the most important causes of morbidity and mortality worldwide, with a global prevalence of 10% in adults; cigarette smoke being the most important risk factor for its development. However, there is growing evidence from a large number of studies that the inhalation of smoke from biomass fuels, especially firewood, is a relevant cause of COPD in developing countries. Objective: Correlate chronic obstructive pulmonary disease by exposure to Biomass agents and quality of life in patients in the Hato community, Falcón municipality, Falcón state. Methodology: Analytical, correlational, cross-sectional, type research. Sample: 20 symptomatic respiratory patients exposed to wood smoke from the El Hato population, aged 30-65, including 14 women and 6 men. They were evaluated through physical examination, clinical history, spirometric study and quality of life test. Results: It was statistically observed that exposure to biomass can alter the airflow in patients exposed to them. Conclusions: It was concluded that biomass agents, like other factors, influence the limitation of airflow.

Keywords: COPD, biomass, spirometry, quality of life.

INTRODUCCIÓN

Entre las enfermedades más comunes en todo el mundo que afectan al sistema respiratorio, se encuentra la enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC) caracterizada por la progresiva obstrucción del flujo de aire y destrucción del parénquima pulmonar, lo cual dificulta el intercambio de oxígeno y la capacidad funcional. Está definida en el Global Initiative For Chronic Obstructive Lung Disease GOLD (2011) como “una enfermedad prevenible y tratable con algunas manifestaciones significativas extra pulmonares que pueden contribuir a su severidad en algunos pacientes”. Asimismo, es una de las causas más importantes de morbilidad y mortalidad a nivel mundial, con una prevalencia global de 10% en adultos; siendo el humo del cigarrillo el factor de riesgo más importante para el desarrollo de la misma. Sin embargo, existe

evidencia creciente de un gran número de estudios de que la inhalación del humo de combustibles de biomasa, especialmente leña, es una causa relevante de EPOC en los países en vías de desarrollo.

Cabe mencionar que la EPOC afecta a más de 52 millones de personas en todo el mundo y causó más de 2,74 millones de muertes en el año 2002. En los países desarrollados, es la cuarta causa de muerte y según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se espera que su impacto global sobre la salud se duplique en el período comprendido entre 1990 y 2020.

No obstante, la EPOC puede considerarse una enfermedad grave, constituye la enfermedad respiratoria de mayor prevalencia e impacto socioeconómico en nuestro medio. Antes, la EPOC era más frecuente en los hombres. Ahora bien, debido a que el índice de tabaquismo en los países de ingresos altos es similar

entre hombres y mujeres y a que, en los países de ingresos bajos, las mujeres suelen estar más expuestas al aire contaminado de interiores (procedente de los combustibles sólidos utilizados para la cocina y la calefacción), la enfermedad afecta hoy casi por igual a ambos sexos.

En virtud a ello, las consultas motivadas por la EPOC suponen una de las causas de atención médica más frecuente (el 12% de las consultas en Atención Primaria), a lo que se añade un importante coste socioeconómico; y, una gran repercusión en la calidad de vida de los pacientes.

Llama la atención, los síntomas principales de la EPOC son la disnea, la tos y la expectoración. Entre las manifestaciones extra pulmonares, se encuentran principalmente: pérdida de peso y desnutrición, anemia, enfermedad cardiovascular, osteoporosis, ansiedad y depresión, miopatía e intolerancia al ejercicio. Este tipo de manifestaciones afectan

directamente la calidad de vida del paciente, pues minimizan la realización de las actividades diarias con normalidad.

Es importante destacar que el Diccionario de la Real Academia Española define la Biomasa como la materia orgánica, originada en un proceso biológico, espontáneo o provocado, utilizable como fuente de energía o como a la energía obtenida de la combustión de productos orgánicos. Dentro de estos se encuentra la madera, las ramas secas, el pasto, el estiércol, residuos de cosechas, el carbón, etc., siendo la madera (leña) la biomasa más comúnmente utilizada a nivel mundial como combustible sólido para cocinar combinado con los no sólidos como kerosene, gasoil.

Se ha implicado que la combustión de la biomasa produce humos que pueden ser inhalados, lo que en los sujetos sensibles provoca un cuadro de inflamación bronquial, con una

obstrucción bronquial secundaria que en muchos aspectos es indistinguible de la EPOC. Con frecuencia se ha comunicado en la literatura que el humo de biomasa es la sustancia inhalada más habitual después del tabaco en los países en vías de desarrollo. Pese a, la frecuencia de la exposición a dicha sustancia depende del área geográfica estudiada, pues el uso de biomasa varía entre regiones. Para tal efecto, la combustión de madera origina emisiones de una gran variedad de compuestos orgánicos, entre los que se incluyen sustancias catalogadas de cancerígenas, como el benzopireno e hidrocarburos aromáticos policíclicos. En el caso de estos últimos, una vez en el exterior y en contacto con el suelo, se transforman en sustancias que contienen nitrógeno y oxígeno, y que presentan mayor poder cancerígeno. La mitad de la población mundial (unos 3 mil millones de personas) utilizan

combustibles de este tipo. Estimaciones recientes indican que 1,5 a 2 millones de muertes en el mundo son atribuibles a la contaminación dentro del hogar siendo el principal factor la combustión de biomasa.

Por lo tanto, los estudios toxicológicos realizados en modelos animales explican los posibles mecanismos a través de los cuales la inhalación del humo de combustibles de biomasa, afectaría la salud respiratoria de los individuos expuestos. Estudios en ratas expuestas a la combustión de humo de leña en forma repetitiva a corto plazo, detectaron alteraciones en los mecanismos de defensa pulmonares, afectando el clearance bacteriano y especialmente la función de los macrófagos pulmonares, lo que contribuiría al aumento de la incidencia de infecciones pulmonares en países en desarrollo.

De esta manera tomando en cuenta la diferencia del tabaco y los agentes de biomasa, la morbilidad y mortalidad son similares. Estudios epidemiológicos muestran que la EPOC está insuficientemente diagnosticada y tratada por una falta de interés del paciente por acudir al médico y la falta de utilización de espirometrías y rayos X en el diagnóstico y seguimiento de la enfermedad.

Por su parte, para Dolbier (2007): "la calidad de vida (CV) abarca el bienestar físico, social, psicológico y espiritual. De ahí que medir índices de calidad de vida para evaluar el impacto que tienen las enfermedades en el bienestar de las personas es una actividad reconocida en los últimos años, porque si bien las evaluaciones fisiopatológicas que se realizan de forma rutinaria por los médicos, proporcionan información importante para este, tienen poca relevancia para los pacientes".

Actualmente en Venezuela, las zonas rurales la más afectadas, utilizan combustible de biomasa, entiéndase madera (leña) para la cocción de sus alimentos en cocinas ineficientes y abiertas con pobre nivel de ventilación en las habitaciones y para la eliminación de basura a través de la quema.

La comunidad de El Hato está conformada por 2348 habitantes, de los cuales gran parte se ha visto en la necesidad de utilizar la madera (leña) como fuente de energía o combustible para la cocción de sus alimentos y para la eliminación de basura a través de la quema, siendo principalmente afectados mujeres y niños, los últimos con predisposición al desarrollo de dicha enfermedad después de años continuas infecciones. Todo esto debido a la dificultad que existe para adquirir el gas doméstico además la falta de servicios de recolección de desechos sólidos. Por lo que esta comunidad será objeto de estudio para lo que se utilizara como

método diagnóstico la espirometría.

En consideración con lo antes expuesto, se plantea la siguiente interrogante: ¿Existirá relación entre el EPOC por exposición a biomasa y calidad de vida?

En investigaciones realizadas anteriormente que guardan relación con este estudio, se mencionan la realizada en Uruguay, el año 2018 por Sofía Betolaza denominado: "Estudio descriptivo de una población de pacientes EPOC asistidos en el Hospital Pasteur: severidad e impacto en la vida diaria" el cual arrojó como resultado, que el principal factor de riesgo para el desarrollo de la enfermedad fue el tabaquismo. Como factor de riesgo para el desarrollo de la enfermedad, al tabaco le siguió en frecuencia la exposición a polvos inorgánicos vinculada a factores ocupacionales o ambientales.

Igualmente el año 2016 se publicó en España un estudio realizado

por Rafael Golpe, Irene Martín-Robles, Pilar Sanjuán, titulado: "Combustión de biomasa como factor de riesgo para enfermedad pulmonar obstructiva crónica en España" donde el objetivo fue evaluar los factores de riesgo en pacientes con EPOC. La muestra incluyó 1.214 pacientes con EPOC, en 1.012 (83,4%) de los cuales el tabaco era el único factor de riesgo. En 202 (16,6%) se constataron otros factores, en 174 (14,3%) principalmente la exposición a gases en el ámbito laboral y en 32 (2,6%) la exposición a combustión de biomasa. Concluyen que la EPOC causada por el tabaco y otros productos inhalados tiene algunas características diferenciales y provoca un mayor deterioro de la calidad de vida.

Asimismo, en el año 2011, la asociación Latinoamérica de tórax (ALAT) realizó un estudio en el cual llegó a la conclusión que la exposición a biomasa y el riesgo de enfermedad respiratoria es un

problema creciente tanto en Latinoamérica, como en extensas regiones de Asia. Basándose en el estudio PREPOCOL que encontró en individuos con exposición al humo de leña ≥ 10 años un mayor riesgo de desarrollo de EPOC.

En este mismo sentido, estudio realizado por estudiantes de la UNEFM en el año 2012 en el municipio Tocopero, Estado Falcón; evaluaron a artesanos que trabajaban la piedra caliza, realizando su labor diaria sin ningún tipo de protección con más de seis meses de exposición laboral y un grupo control que vivieran lejos del área de trabajo de caliza, completamente sanos y no fumadores. Se encontró en el grupo de artesanos 81.82% de radiología alterada comparada con el control 9.09% no relacionados con el tiempo de exposición. La sintomatología respiratoria no fue significativa ni estuvo relacionada con el tiempo de exposición. Se observó alto riesgo a desarrollar alteraciones

respiratorias por el polvo de la piedra caliza en las personas expuestas en áreas de trabajo.

En lo que respecta a los fundamentos teóricos, se tiene lo siguiente:

La Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica (EPOC) se define como una enfermedad prevenible y tratable, que se caracteriza por una limitación del flujo aéreo persistente, generalmente progresiva y asociada a una reacción inflamatoria exagerada de las vías aéreas y del parénquima pulmonar frente a partículas o gases nocivos, así lo describe la Global Initiative for Chronic Obstructive Lung Disease (GOLD). Las alteraciones anatomopatológicas pulmonares son responsables de los cambios fisiológicos correspondientes característicos de la enfermedad, que incluyen hipersecreción mucosa, disfunción ciliar, limitación del flujo aéreo, hiperinsuflación pulmonar,

anomalías del intercambio gaseoso e hipertensión pulmonar. Por lo general, estas alteraciones se producen en el citado orden en el curso de la enfermedad.

La hipersecreción mucosa y la disfunción ciliar son responsables de la tos crónica y el aumento de la producción de esputo. Estos síntomas pueden estar presentes durante muchos años antes de que se desarrollen otros síntomas o anomalías fisiopatológicas. La limitación del flujo espiratorio, preferentemente documentada por medio del espirómetro, es el sello distintivo de los cambios fisiopatológicos de la EPOC y es la clave para el diagnóstico de la enfermedad.

En la EPOC avanzada, la obstrucción de las vías aéreas periféricas, la destrucción del parénquima y las anomalías vasculares pulmonares reducen la capacidad del pulmón para el intercambio gaseoso y provocan el desarrollo de hipoxemia y, posteriormente, de hipercapnia.

La hipertensión pulmonar, que aparece más tardíamente en el curso de la EPOC (estadio III: EPOC grave), es la complicación cardiovascular de mayor importancia y da paso al desarrollo de cor pulmonale con un peor pronóstico.

El riesgo de EPOC se relaciona con la carga total de las partículas inhaladas a la que un individuo se expone durante toda su vida:

- Humo del tabaco: cigarrillos, pipas, poros u otro tipo de tabaco.
- Contaminación ambiental dentro de los hogares: procedente de la combustión de biomasa utilizada para cocinar y para la calefacción en zonas frías con mala ventilación, constituye un factor de riesgo importante, principalmente en mujeres en países en vías de desarrollo.
- El polvo y sustancias químicas ocupacionales: (vapores, irritantes o humos) en casos de exposiciones intensas o

prolongadas, zonas aledañas a industrias, etc.

Además, cualquier factor de riesgo en el embarazo o al nacer (bajo peso al nacer, infecciones respiratorias) puede aumentar el riesgo de desarrollar EPOC.

Habitualmente el paciente con EPOC es o ha sido fumador durante un tiempo prolongado y refiere el comienzo de sus síntomas a partir de los 40 años. La intensidad de la exposición al tabaco debe ser cuantificada por el índice de paquetes/año. Este índice se obtiene de multiplicar el número de cajetillas de cigarrillo que se fuma al día por la cantidad de años que ha fumado. En los casos de EPOC por inhalación de humo de leña, quema de basura en ambientes cerrados, debe recogerse el tiempo de exposición, al igual que cualquier otro tipo de contacto con agentes biomasas.

Los síntomas principales de la EPOC son disnea, tos y expectoración.

Disnea: puede ser progresiva, persistente que empeora con el esfuerzo. Constituye el síntoma principal, aunque puede ser percibida de forma desigual, especialmente en los pacientes de mayor edad. La disnea aparece en las fases más avanzadas de la enfermedad y se desarrolla de forma progresiva hasta limitar las actividades de la vida diaria.

Tos crónica: Intermitente, que frecuentemente es productiva y de predominio matutino, domina en ocasiones el cuadro clínico a pesar de que no tiene relación con el grado de obstrucción al flujo aéreo.

Espujo: las características pueden ser de utilidad clínica si aumenta su volumen o aparece purulencia porque puede indicar exacerbación. Un volumen excesivo sugiere la presencia de bronquiectasias; la expectoración hemoptoica obliga a descartar otros diagnósticos, principalmente carcinoma broncopulmonar.

Exploración física: Los signos de la exploración física son poco expresivos en la enfermedad leve-moderada. Conforme la enfermedad avanza se acentúan los signos de hiperinsuflación. Los signos habitualmente presentes eran en la EPOC grave. En los casos de EPOC grave se recomienda valorar periódicamente el estado nutricional, empleando el índice de masa corporal (IMC) y la capacidad de ejercicio. Un IMC menor de 21 Kg/m² indica mal pronóstico. Durante las exacerbaciones de la EPOC, muchas veces predominan los signos de insuficiencia respiratoria como taquicardia, taquipnea, uso de músculos accesorios de la respiración y cianosis.

Exámenes complementarios:

- Radiografía de tórax PA y lateral: puede ser normal o mostrar signos de hiperinsuflación pulmonar, atenuación vascular y radio transparencia que sugieren la presencia de enfisema.

También pueden detectarse bulas, zonas radiolucetas o signos de hipertensión arterial pulmonar.

- Espirometría: Es una prueba funcional sencilla que cuantifica la cantidad de aire que espira una persona respecto al tiempo total que precisa para ello.

Los parámetros espirométricos empleados para el diagnóstico de EPOC incluyen:

- FVC (Capacidad vital forzada): Volumen máximo de aire que he alcanza durante una espiración forzada.

- FEV1: Es el volumen espiratorio máximo en el primer segundo en una espiración máxima tras una inspiración profunda. Este parámetro cuantifica lo rápido que puede vaciarse el pulmón. El valor FEV1 está influido por la edad, sexo, altura y raza y tiene que expresarse en función del valor de referencia.

- Cociente FEV1/FVC: FEV1 expresado en función de la FVC proporciona un índice

clínicamente útil de la limitación del flujo aéreo.

El Cociente FEV1/FVC en adulto sano se encuentra entre 0,70 y 0,80. Para establecer el diagnóstico de EPOC es necesario realizar una espirometría, la presencia de un FEV1/FVC posbroncodilatador $<0,70$ confirma la presencia de una limitación crónica al flujo aéreo y por tanto de EPOC al igual que clasificar la gravedad y elegir las pautas de tratamiento específico escalonado.

Los objetivos del abordaje terapéutico del EPOC son determinar la gravedad de la enfermedad, su impacto en el estado de salud y riesgo de futuros episodios (exacerbaciones, hospitalizaciones) para guiar el tratamiento. Hay que evaluar los siguientes aspectos de la enfermedad:

- Síntomas: Deberá emplearse cuestionarios validos como la escala de disnea del Medical Research Council

británico modificado (mMRC) o el COLPD Assessmet Test (CAT).

- Grado de limitación del flujo aéreo (por espirometría): a partir de FEV1 posbroncodilatador:

GOLD 1: Leve, FEV1 $> 80\%$ del valor de referencia.

GOLD 2: Moderada, $< FEV1 < 80\%$ del valor de referencia.

GOLD 3: Grave, $30\% < FEV1 < 50\%$ del valor de referencia.

GOLD 4: Muy Grave, FEV1 $< 30\%$ del valor de referencia.

- Riesgo de exacerbación: Se define como un episodio de agudización de los síntomas que obliga a un cambio de tratamiento 2 o más por año.

- Comorbilidades: Cardiovasculares, osteoporosis, depresión ansiedad etc.

Además de la clínica de rutina, un paso crítico en la gestión es obtener del paciente información fiable y validada sobre el impacto de la EPOC en su estado de salud. Se realizaron cuestionarios con el fin de incluir información sobre síntomas diarios, limitación de la

actividad y otras manifestaciones de la enfermedad. Siendo este, una herramienta estandarizada centrada en el paciente, que cubre los atributos claves de la salud del mismo, este debe facilitar la recopilación de información y mejorar la comunicación entre el paciente y el médico.

Además de una puntuación general, es una herramienta ideal que identifica áreas específicas de mayor gravedad para atender como punto focal para la gestión focalizada o los objetivos a evaluar, mejorando así tanto el proceso como el resultado de la atención.

El COPD Assessment Test (CATM) es un cuestionario de práctica clínica (pero también utilizado en estudios de investigación) que permite establecer el impacto de la enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC) en la calidad de vida de los pacientes y así poder establecer las mejores opciones terapéuticas. Consta de

ocho elementos, cada uno con el formato de escala diferencial semántica de seis puntos, lo que hace que la herramienta fácil de administrar y fácil de completar para los pacientes.

El CAT proporcionará a los médicos y pacientes un sencillo y una medida confiable del estado de salud general relacionado con la EPOC para la evaluación y el seguimiento a largo plazo de pacientes.

No es una herramienta de diagnóstico; su función es complementar la información obtenido a partir de la medición de la función pulmonar y la evaluación de riesgo de exacerbación.

OBJETIVO GENERAL:

1. Correlacionar la enfermedad pulmonar obstructiva crónica por exposición a agentes de biomasa y calidad de vida en pacientes en la comunidad del Hato, municipio Falcón, estado Falcón.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

1. Identificar características epidemiológicas de los individuos expuestos a agentes de biomasa en la población del Hato.
2. Clasificar según parámetros espirométricos o grado de limitación al flujo en pacientes expuestos a agentes de biomasa.
3. Estimar la calidad de vida de los pacientes de la población estudiada.

MARCO METODOLOGICO

Tipo y diseño de la investigación:
Se realizó un estudio tipo analítico, correlacional, prospectivo, corte transversal, de campo.

Población y muestra:

La población de estudio estuvo conformada por 60 pacientes sintomáticos respiratorios de ambos sexos, de la población del Hato, en un lapso de tiempo comprendido entre mayo-septiembre 2019. La muestra resultante por el método de Sierra Bravo, el cual tiene un

nivel de significancia de un 95% y un error de 5% es de 20 personas, a los cuales se les aplicaron los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Firma de consentimiento informado para participación en el estudio.
- Edades comprendidas de 30-65 años.
- Cualquier sexo.
- Exposición a agentes de biomasa.

Criterios de exclusión

- Pacientes embarazadas.
- Pacientes que no habiten en la comunidad.

Técnica de recolección de Datos:

Se le informó a la comunidad de El Hato, sobre dicha investigación para facilitar la ejecución del trabajo y la aplicación del instrumento. En tal sentido, se procedió a seleccionar los pacientes que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión, a cada uno se le explicó de forma detallada el propósito, la metodología y el beneficio de la

investigación, posteriormente se solicitó la firmaron el consentimiento informado.

El instrumento de recolección de datos que se utilizó es un formato de historia clínica realizado por los investigadores, el cual ha sido estructurado para facilitar la recolección de datos con la finalidad de seleccionar la muestra. El diseño contó con 6 ítems: identificación y datos personales del paciente (nombre y apellidos, cedula, sexo, edad, dirección y teléfono), antecedentes personales y familiares de importancia (patologías respiratorias anteriores, antecedentes familiares, factores de riesgo), examen físico general (signos vitales, auscultación), exposición a agente de biomasa estudio complementario (resultado de espirometría).

Posteriormente se realizó el cuestionario CAT (COPD ASSESSMENT TEST) (Anexo I) el cual evalúa la calidad de vida de los pacientes con sistemas

respiratorios y como estos afectan su estilo de vida. Este test se basa en 8 preguntas las cuales llevan un puntaje del 0 al 5, el cual da un resultado del 1-10 un bajo impacto, 11-20 impacto intermedio y 21-40 impacto profundo en la calidad de vida de los pacientes.

Se realizó estudios espirométricos en el hospital Dr. Rafael Calles Sierra, con la ayuda de la neumóloga Dra. Miraima Castro, la cual valoró y realizó el estudio espirométricos a cada participante de la muestra.

Procesamiento de Datos:

Procedimientos Estadísticos Descriptivos e Inferenciales, sirvieron de base para el análisis de los datos de esta investigación; para el procesamiento de la información obtenida, se utilizó el Programa Estadístico Computarizado IBM – SPSS versión 21, para describir las características sociodemográficas y clínicas, clasificar según parámetros espirométricos o

grado de limitación al flujo y determinar la calidad de vida de los pacientes de la población estudiada, a través de cuadros, gráficos, porcentajes, frecuencias y cálculo de algunas medidas descriptivas de tendencia central y variabilidad. De igual manera se utilizó la Prueba de Independencia del Chi² de Pearson, que es un procedimiento de la Estadística Inferencial No Paramétrica, que sirve para determinar la relación entre dos variables cualitativas o categóricas.

BENEFICIO

Se ha implicado que la combustión de la biomasa produce humos que pueden ser inhalados, lo que en los sujetos sensibles provoca un cuadro de inflamación bronquial, con una obstrucción bronquial secundaria que en muchos aspectos es indistinguible de la EPOC. Debido a la falta de otro tipo de

combustible inflamable como el uso de gas metano en las comunidades, se ha colocado de moda el uso de leña (biomasa) por lo que su estudio en la afección de la calidad de vida de los sujetos que utilizan este tipo de combustible para la preparación de los alimentos es importante. En la comunidad médica aplica como para la creación de programas educativos y terapéuticos futuros no farmacológicos, además de reforzar indicadores del área de la salud como el control de los síntomas, índices de mortalidad y expectativa de vida de los sujetos expuestos, además evaluar el impacto económico y social en el paciente, asimismo de concientizar a la población en la contaminación ambiental que produce y limitar su uso por el daño que produce al organismo.

RESULTADOS

Con respecto a las características sociodemográficas de los individuos que conformaron la muestra de esta investigación, se obtuvo la siguiente información:

CUADRO N° 1
DISTRIBUCION DE LA MUESTRA DE ACUERDO LAS CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS

CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS	ALTERNATIVAS (DETALLES)	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EDAD (49,60 ± 10,92)	MENOR DE 40 AÑOS	6	30%
	DE 40 A 49 AÑOS	2	10%
	DE 50 A 59 AÑOS	9	45%
	MAYOR DE 59 AÑOS	3	15%
SEXO	FEMENINO	14	70%
	MASCULINO	6	30%
ESTADO CIVIL	SOLTERO	1	5%
	CASADO	15	75%
	DIVORCIADO	3	15%
	CONCUBINO	1	5%
OCUPACION	AMA DE CASA	12	60%
	OBRERO	3	15%
	OTRO	5	25%

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR LAS AUTORAS (2019)

De acuerdo a los resultados, se puede señalar, que la muestra de individuos que participaron en esta investigación tenía para el momento en que se llevó a cabo el estudio, una edad promedio de 49,60 años, con una desviación

estándar de $\pm 10,92$ años, para una edad mínima de 30 años y una máxima de 65 años. El rango de edad con menor porcentaje en la muestra fueron los participantes con edades inferiores a 50 años, donde se concentró el 40% (8) de la muestra y en mayor porcentaje (60%) (12) con edades iguales o mayores de 50 años.

Con respecto al sexo de los individuos de este estudio, se pudo determinar, que hay un predominio del sexo femenino 70% (14) y el 30% (6) es la representación masculina.

En cuanto al estado civil, se pudo determinar, de acuerdo a los resultados obtenidos, que el 5% (1) de la muestra, es soltero. Así mismo se observó que el 75% (15) de la muestra son casados (as) y un total de 15% (3) de ellos están divorciados (as). De igual manera se observó, que el 5% (1) vive en concubinato.

En lo que se refiere a la ocupación de los participantes, se pudo

observar que la mayoría de ellas 60% (12) se dedican a las labores propias del hogar como amas de casa; el 15% (3) son obreros de alguna institución pública o privada y el resto 25% (5) se dedican a otras actividades de manera independiente tales como actividades comerciales formales o informales.

Con respecto a los antecedentes personales, familiares y hábitos de los individuos que participaron en la investigación, se obtuvo la siguiente información:

CUADRO N° 2

DISTRIBUCION DE LA MUESTRA DE ACUERDO A LOS HABITOS Y ANTECEDENTES PERSONALES Y FAMILIARES

ANTECEDENTES	(DETALLES)	FRECUENCIA	PORCENTAJE
		A	E
ANTECEDENTES PERSONALES	SIN ANTECEDENTES	9	45%
	HTA	7	35%
	DM	4	20%
ANTECEDENTES FAMILIARES	HTA	14	70%
	DM	5	25%
	ASMA	1	5%
HABITO TABAQUICO	SI	5	25%
	NO	15	75%

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR LAS AUTORAS (2019)

Con base en los resultados resumidos en el cuadro anterior, se puede señalar, que el 35% (7) de la muestra son hipertensos y el 20% (4) son diabéticos. Es preciso indicar que la mayoría de los participantes 45% (9) no tienen antecedentes en este particular.

De igual manera se observó, que la mayoría de los participantes 70% (14) tienen antecedentes familiares relacionados con HTA y 25% (5) de ellos con DM. Así mismo se pudo determinar, que el 5% (1) tienen antecedentes relacionado con asma.

De similar forma se pudo determinar que solamente el 25% (5) de este estudio tienen hábitos tabáquicos, el resto 75% (15) no son fumadores.

Con relación a los datos clínicos de los sujetos de la muestra de esta investigación, se obtuvo la siguiente información:

CUADRO N° 3

DISTRIBUCION DE LA MUESTRA DE ACUERDO A LOS DATOS CLINICOS DATOS CLINICOS

DATOS CLINICOS	(DETALLES)	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TOS	SI	14	70%
	NO	6	30%
DISNEA	SI	8	40%
	NO	12	60%
DOLOR TORACICO	SI	1	5%
	NO	19	95%

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR LAS AUTORAS (2019)

De acuerdo a los resultados, se pudo determinar, que el 30% (6) no ha presentado tos; más, sin embargo, el 70% (14) de ellos, si ha presentado en los últimos tiempos tos aguda y/o tos con características de crónica. Conviene señalar, un total del 60% (12) no ha presentado síntomas de disnea, sin embargo, un total de 40% (8) si manifiestan este síntoma señalado. Es necesario señalar, que solamente el 5% (1) de la muestra ha presentado dolor torácico, no obstante, el 95% (19) no han presentado este tipo de dolor.

Con respecto a los hallazgos espirométricos de los individuos expuestos a los agentes de biomasa, se observaron los

siguientes resultados: con respecto a la restricción, se pudo determinar, con base a los resultados obtenidos, que un total del 70% presentan una restricción leve y el 30% categorizaron con restricción moderada. (Gráfico N° 1)

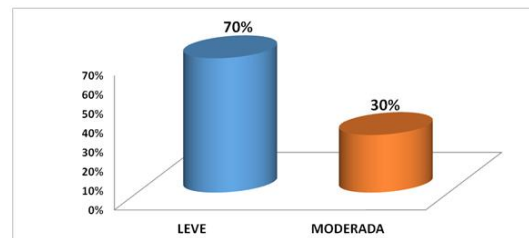


GRAFICO N° 1
DISTRIBUCION DE LA MUESTRA SEGÚN RESULTADOS ESPIROMETRIA

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR LAS AUTORAS (2019)

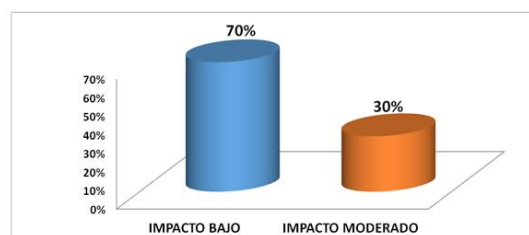
Con el propósito de determinar la calidad de vida de los pacientes de la población estudiada, se aplicó el cuestionario CAT (COPD ASSESSMENT TEST) el cual evalúa la calidad de vida de los pacientes con sistemas respiratorios y como estos afectan su estilo de vida. De

acuerdo a los resultados se pudo determinar que el promedio de puntaje fue de 9,25 puntos, con una desviación estándar de $\pm 2,79$ puntos, para un puntaje mínimo de 6 puntos y un máximo de 14, con una amplitud de 8 puntos.

Al realizar la categorización de la calidad de vida de los participantes, tomando en consideración la escala (baremo), se pudo determinar, que en la mayoría de los participantes 70% presentan un bajo impacto en la calidad de vida, en virtud de que la EPOC no le permite realizar una o dos actividades cotidianas, tose varios días a la semana y sube cuestras lentamente y se agota fácilmente. De igual manera, se pudo observar, que el 30% presentan impacto moderado, ya que la EPOC, es uno de los principales problemas del paciente, con 1-2 exacerbaciones al año, pocos días buenos a la semana, se despierta sin aire la mayoría de los

días, sube despacio un sólo tramo de las escaleras y realiza las tareas de la casa despacio o con descansos. (Gráfico N° 2)

GRAFICO N° 2
DISTRIBUCION DE LA MUESTRA SEGÚN CATEGORIZACION CALIDAD DE VIDA



FUENTE: DATOS PROCESADOS POR LAS AUTORAS (2019)

Importa señalar, que todos los 14 pacientes con restricción leve, según resultados de la espirometría, presentan bajo impacto en la calidad de vida, mientras que los 6 pacientes con restricción moderada, todos tienen impacto moderado en la calidad de vida, tal como lo muestra la siguiente tabla de contingencia:

CUADRO N° 4
 TABLA DE CONTINGENCIA ESPIROMETRIA * CATEG. CALIDAD DE VIDA

			CATEG. CALIDAD DE VIDA		Total
			IMPACTO BAJO	IMPACTO MODERADO	
ESPIROMETRIA	LEVE	Recuento	14 (70%)	0 (0%)	14 (70%)
	MODERADA	Recuento	0 (0%)	6(30%)	6 (30%)
Total		Recuento	14 (70%)	6(30%)	20(100%)

CUADRO N° 4
 TABLA DE CONTINGENCIA ESPIROMETRIA * CATEG. CALIDAD DE VIDA

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR LAS AUTORAS (2019)

De acuerdo con la correlación entre los resultados de la espirometría y la calidad de vida se obtuvo el siguiente resultado:

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO			
	Valor	Gf	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,000	1	,000
Razón de verosimilitudes	15,522	1	,000
Asociación lineal por lineal	19,000	1	,000
N de casos válidos	30		

El valor de Chi² para resultados espirométricos (restricción leve o moderada) vs calidad de vida (bajo o moderado impacto) , fue

igual a 20,000, con 1 grados de libertad, dio como resultado una significación asintótica (bilateral) de .000 , que resultó menor que .05 (p < .05), esto indica que existen diferencias estadísticamente significativas, la EPOC ocasionada por exposición a agentes de biomasa, está relacionada con la calidad de vida, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Estos resultados indican que un paciente con restricción leve, tiene una tendencia probable estadísticamente significativa, de tener bajo impacto en su calidad de vida, mientras que aquellos pacientes con restricción moderada y hasta severa, tendrán probablemente un moderado o profundo impacto en su calidad de vida producto de la EPOC.

DISCUSIÓN:

La población estudiada estuvo conformada por 20 pacientes donde se evidencio

que el 70% pertenecen al sexo femenino, con una edad promedio de 49,60 + 10,92, estos resultados difieren del estudio de Betaloza S, et al. en el 2018 donde obtuvieron mayor predominio del sexo masculino, con una edad promedio de los pacientes de 63 + 11.

En cuanto a los parámetros espirométricos se obtuvo en el estudio como resultado que el 70% presento restricción leve y el 30% restricción moderada el cual difirió del estudio de Betaloza S, et al. en el 2018 donde obtuvieron que 42% de los participantes de su estudio se diagnosticaron con EPOC de acuerdo a resultado de estudio espirométricos.

De acuerdo a los resultados de la calidad de vida realizado a través de la utilización de la escala CAT se obtuvo como resultado promedio de 9,25 + 2,79 que representa un impacto leve, estos resultados difieren del estudio de Betaloza S, et al. en el 2018 donde obtuvieron como

valor promedio de 19,58 + 10,56 que representa impacto moderado, teniendo como diferencia su estudio que incluyo en su mayoría pacientes fumadores y que solo el 18% de sus pacientes tenían exposición a la leña a diferencia del estudio realizado.

Por último, la correlación entre los resultados de estudio espirométricos (restricción leve o moderada) y la calidad de vida (bajo o moderado impacto) se obtuvo una relación dependiente entre estas variable debido a que los valores de Chi²: 20.000 correspondiente al cruce de estas variables produjo una significación de .000, lo cual resulta menor de 0.05 ($p < 0.05$), esto define que la EPOC ocasionada por exposición a agentes de biomasa, está relacionada con la calidad de vida.

Los resultados son relevantes debido a que el sexo masculino se asocia con la presencia de un factor adicional al tabaco para

desarrollar EPOC, la exposición al humo de biomasa para ellos es baja e inferior a la exposición laboral a otros tóxicos. Por el contrario, la exposición a la biomasa, por condiciones socioculturales, es más elevada en las mujeres. Siendo predominante el sexo femenino en el estudio da un valor sobre agregado a la investigación en vista de que se encontró relación con la presencia de restricción leve o moderada en los estudios espirométricos con afección en la calidad de vida de estos individuos siendo afectada con impacto bajo o moderado de acuerdo al nivel de restricción del flujo aéreo.

CONCLUSIÓN:

En el siguiente estudio se comprobó la alteración en la limitación del flujo aéreo en pacientes expuestos a agentes de biomasa a través de estudios no invasivo y su calidad de vida, por lo que se tomó una muestra de 20 pacientes sintomáticos

respiratorios expuestos a agentes de biomasa (humo de leña) de los cuales se pudo determinar que el 70% de la muestra de los participantes han presentado en los últimos tiempos tos aguda y/o tos con características de crónica, por consiguiente el 40% de la muestra manifestaron disnea, aunque solo el 5% presentó dolor torácico, todo esto se valoró mediante la anamnesis y examen físico.

Por lo tanto se decide evaluar la calidad de vida de los participantes, mediante el uso de un test de calidad de vida denominado CAT (COPD ASSESSMENT TEST), basado en 8 preguntas, teniendo como resultado que el 70% de la muestra presenta un impacto bajo en la calidad de vida, lo cual le permite realizar sus actividades cotidianas aunque presentan episodios de tos varios días a la semana aunque suelen remitir espontáneamente, por otro lado resultando que el 30% de la

muestra presenta un impacto moderado en la calidad de vida, lo cual los síntomas le impiden realizar ciertas actividades de su vida cotidiana, teniendo episodios de tos muy seguidos, acompañados de disnea.

En vista de lo anteriormente planteado, se decide corroborar la información aportada por los participantes mediante la realización de un estudio espirométricos, en el cual se evalúa el grado de limitación de flujo aéreo, tomando en cuenta el resultado en relación a FEV1/FVC, por ende los hallazgos espirométricos resultante de muestra de los participantes expuestos a los agentes de biomasa, se determinó que un total de 70% de la muestra presentan una restricción leve y el 30% de la muestra presentan restricción moderada, categorizada por el grado de limitación del flujo aéreo mediante espirometría a partir de FEV1 tomando en cuenta el

esquema GOLD (Global Initiative for Chronic Obstructive Lung Disease).

Determinando que existe relación entre las variables a estudiar, debido a que esta relación depende de la exposición a agentes de biomasa, los síntomas presentados y el impacto en la calidad de vida de los participantes, teniendo en cuenta que la exposición a biomasa altera la limitación del flujo del aéreo por ende esto conlleva a la aparición de síntomas interfiriendo radicalmente en la calidad de vida de los participantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Fauci A. Harrison's Manual de Medicina Interna. 17° edición. McGraw-Hill Interamericana. 2010.
2. Betolaza S, et al. Estudio descriptivo de una población de pacientes con EPOC asistidos en el Hospital Pasteur: severidad e impacto en la vida diaria. Rev.

Urug. Med. 2018; 3:2. DOI <http://dx.doi.org/10.26445/rmu.3.2>.

3. Dirección de Promoción y Prevención Subdirección de enfermedades no transmisibles. Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica-EPOC. Bogotá, Oct 2013. <http://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/Convocatoria-563-de2012-Nuevas-GAI.aspx>.

4. Goldman L, Ausiello D. Cecil Tratado de Medicina Interna. 23ª edición. Elsevier Saunders. 2009.

5. Golpe R, et al. Combustión de biomasa como factor de riesgo para enfermedad pulmonar obstructiva crónica en España. Arch Bronconeumol. 2017; 53(5):288-290. DOI <http://dx.doi.org/10.1016/j.arbres.2016.11.012>.

6. Junta Directiva, Comité Científico, Directora Científica de la Iniciativa y Líderes nacionales de la iniciativa GOLD. Guía para el diagnóstico, tratamiento y

prevención de la EPOC. Iniciativa global para la Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica. Revisada en 2011.

7. Junemann A, et al. Inhalación de humo de leña: una causa relevante pero poco reconocida de Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica. División Neumonología, Hospital de Clínicas, Universidad de Buenos Aires. Argentina, Nov 2007.

8. P.W. Jones, G. Harding, P. Berry, I. Wiklund, W-H. Chen and N. Kline Leidy. Development and first validation of the COPD Assessment Test. Eur Respir J 2009; 34: 648–654.

9. Vergara C, et al. Alteraciones respiratorias en artesanos de la piedra caliza del Municipio Tocopero, Estado Falcón, Venezuela. Med ULA 2012; 21(1):58-65.

ANEXO

Cuestionario CAT (COPD ASSESMENT TEST)

Ejemplo: Estoy muy contento (0) **X** (1) (2) (3) (4) (5) Estoy muy triste

			PUNTUACIÓN
Nunca toso	(0) (1) (2) (3) (4) (5)	Siempre estoy tosiendo	<input type="text"/>
No tengo fierva (truncosidad) en el pecho	(0) (1) (2) (3) (4) (5)	Tengo el pecho corralmente fiervo de fierva (truncosidad)	<input type="text"/>
No siento ninguna opresión en el pecho	(0) (1) (2) (3) (4) (5)	Siento mucha opresión en el pecho	<input type="text"/>
Cuando subo una pendiente o un trazo de escaleras, no me falta el aire	(0) (1) (2) (3) (4) (5)	Cuando subo una pendiente o un trazo de escaleras, me falta mucho el aire	<input type="text"/>
No me siento limitado para realizar actividades diarias	(0) (1) (2) (3) (4) (5)	Me siento muy limitado para realizar actividades diarias	<input type="text"/>
Me siento seguro al salir de casa a pesar de la afeción pulmonar que padecce	(0) (1) (2) (3) (4) (5)	No me siento nada seguro al salir de casa debido a la afeción pulmonar que padecce	<input type="text"/>
Duermo sin problemas	(0) (1) (2) (3) (4) (5)	Tengo problemas para dormir debido a la afeción pulmonar que padecce	<input type="text"/>
Tengo mucha energía	(0) (1) (2) (3) (4) (5)	No tengo ninguna energía	<input type="text"/>
			PUNTUACIÓN TOTAL <input type="text"/>

COPD Assessment Test uses the logo of CAT as a trade mark of the company GlaxoSmithKline. © 2009 GlaxoSmithKline. Todos los derechos reservados.

**HIGADO GRASO NO ALCOHOLICO EN OBESOS Y CALIDAD DE VIDA EN
PACIENTES DE LA COMUNIDAD DEL VINCULO MUNICIPIO FALCON ESTADO
FALCÓN**

AUTORAS:

GARCÍA C. EYRANABELL C

COLINA P. ROSSMARY C

CORDERO G. DORIMAR G

SÁNCHEZ R. ESTEPHANY C.

RESUMEN

Objetivo: Caracterizar el hígado graso no alcohólico en obesos y calidad de vida en pacientes de la comunidad del Vínculo Municipio Falcón - Estado Falcón, entre el primer y segundo semestre del año 2019.

Metodología: Estudio descriptivo, de corte transversal, de campo. **Muestra:** La muestra estuvo representada por 25 pacientes. Se determinó el peso/talla, IMC, Circunferencia Abdominal. Se solicitaron exámenes de laboratorio como triglicéridos y ecosonograma abdominal superior.

Resultados: En ambos grupos predominó el sexo femenino 68% y masculino de 32%. El diagnóstico de EGHNA se estableció por criterios de Ecosonograma obteniendo mayor porcentaje para el grado moderado (32%) seguido del grado severo (28%) entre ambos sexos. Los componentes del Síndrome Metabólico que se relacionaron con la EGHNA en dichos pacientes estudiados fueron: incremento de la circunferencia abdominal, talla, peso, IMC, triglicéridos elevados y el grado de severidad de la esteatosis hepática que fue independiente del número de componentes del Síndrome Metabólico asociados. Se determinó la relación entre los

resultados ecográficos y la calidad de vida, que se clasificó por medio de un test con puntuación específica. Al establecer la relación entre dichas variables, independientemente de los grados de esteatosis; con los componentes del Síndrome Metabólico, se obtuvo una significancia estadística ($p < 0,041$). **Conclusión:** El paciente con hígado graso no alcohólico, tiene una tendencia probable estadísticamente significativa, de tener mayor afectación en la calidad de vida que aquellos pacientes sin diagnóstico de EGHNA.

Palabras Clave: Enfermedad Grasa Hepática no alcohólica. Síndrome Metabólico.

NON-ALCOHOLIC FAT LIVER IN OBESOS AND QUALITY OF LIFE IN PATIENTS OF THE FALCON MUNICIPALITY LINK COMMUNITY - FALCÓN STATE.

ABSTRACT

Objective: Characterize the non-alcoholic fatty liver in obese and quality of life in patients over 20 years of age of the community of the Falcón Municipality - Falcón State Community. **Methodology:** The research was descriptive, cross-sectional in the field. **Sample:** 25 patients participated. Weight / height, BMI, Abdominal Circumference was determined. Laboratory tests such as triglycerides and upper abdominal ecosonogram were requested. **Results:** In both groups, 68% female and 32% male predominated. The diagnosis of EGHNA was established by ecosonogram criteria obtaining a higher percentage for the moderate grade (32%) followed by the severe grade (28%) between both sexes. The components of the Metabolic Syndrome that were related to EGHNA in these studied patients were: increased abdominal circumference, height, weight, BMI, elevated triglycerides and the degree of severity of hepatic steatosis that was independent of the number of components of the Metabolic

Syndrome Associates. The relationship between ultrasound results and quality of life was determined, which was classified by means of a test with a specific score. When establishing the relationship between these variables, regardless of the degrees of steatosis; with the components of the Metabolic Syndrome, a statistical significance was obtained ($p < 0.041$).

Conclusion: Patient with a non-alcoholic fatty liver has a statistically significant probable tendency to have a greater impact on the quality of life than those patients without diagnosis of EGHNA.

Keywords: Non-alcoholic liver fatty disease. Metabolic syndrome.

INTRODUCCIÓN

El hígado graso o enfermedad hepática grasa no alcohólica es una alteración clínico patológica que se caracteriza por la elevación de la concentración sérica de transaminasas y esteatosis hepática sin un consumo intenso de alcohol, en relación con este último clasificándose como una de las principales causas de enfermedad hepática a nivel mundial. El hígado graso no alcohólico (HGNA) es una enfermedad frecuente y que puede progresar a daño crónico, que comparte muchos elementos del síndrome metabólico (SM), el cual es una entidad clínica caracterizada por la asociación de varias enfermedades vinculadas a través de resistencia a la insulina.

Asimismo, consiste en la acumulación de grasa en los hepatocitos superior a 5% del peso total del hígado. Es una

entidad que tiene un amplio espectro clínico-patológico, esta es cada vez más reconocida como una causa importante de morbilidad y mortalidad. La prevalencia mundial presenta una gran variabilidad con cifras que van desde 2,8% a 88%, dependiendo de la población estudiada. Estos datos han ido aumentando proporcionalmente con las tasas de obesidad, sedentarismo y dietas altas en calorías.

Se ha encontrado mayor predisposición en pacientes entre la cuarta y sexta década de la vida. Además de la obesidad, la enfermedad hepática grasa no alcohólica también está asociada con el síndrome metabólico cuyos factores de riesgo incluyen dislipidemia, resistencia a la insulina, diabetes, y aumento del perímetro abdominal. Los hallazgos clínicos y de laboratorio iniciales suelen ser inespecíficos, pero tradicionalmente el diagnóstico se da por imágenes

de manera incidental, principalmente por ecografía.

Por otra parte, el mejor método para la identificación y clasificación del hígado graso es el histológico, el cual diferencia entre formas tempranas y tardías; sin embargo, para un adecuado diagnóstico se requiere la exclusión de otros trastornos, en particular de hepatitis viral, la ingesta significativa de alcohol, y la exposición a medicamentos potencialmente hepatotóxicos.

No obstante, en los Estados Unidos donde el 25% de la población adulta es obeso, la enfermedad se presenta en más de 2/3 de estos individuos y en más de 90% de la clase III de los individuos obesos. Es por esta razón que cambios en el estilo de vida que generen disminución en el peso corporal pueden modificar los niveles de aminotransferasas, y tener algún efecto sobre la histología hepática y el curso natural de la enfermedad.

En un estudio realizado por el Departamento de Gastroenterología de la Pontificia Universidad Católica de Chile muestra que la prevalencia de hígado graso en la población general de Santiago es 23%. En otros países de Latinoamérica incluyendo Venezuela no existen datos estadísticos sobre la incidencia e impacto en el sistema de salud de la EGHNA, ya que la involucran dentro del grupo de todas las patologías hepáticas.

El HGNA es la enfermedad hepática más diagnosticada en los países occidentales, con una prevalencia que oscila entre el 20 % y el 30 %, y amenaza con convertirse en un serio problema de salud pública ya que no solo se considera capaz, en algunos casos, de evolucionar a esteatohepatitis y cirrosis, sino que también se ha asociado con resistencia a la insulina, obesidad, hipertensión arterial (HTA), DM,

hiperlipidemia y enfermedades cardiovasculares (ECV).

La causa de la acumulación de grasa en el hígado no se conoce con certeza, pero se han involucrados algunos mecanismos importantes en el desarrollo de la enfermedad, entre ellos, elementos del síndrome metabólico, tales como obesidad abdominal, alteraciones de la tolerancia a la glucosa, hipertrigliceridemia e hipertensión arterial. La resistencia a la insulina (IR) se encontraría presente aun en los pacientes no obesos y el riesgo de esteatosis aumenta cuando se asocia a un mayor número de componentes del síndrome metabólico.

La obesidad es considerada uno de los factores para la aparición de la esteatosis hepática no alcohólica, debido a que es una condición esteato inflamatoria que ocurre solo en el 2,5% de la población obesa. La incidencia de la esteatosis hepática no alcohólica es de un 60 a 90 % en

sujetos obesos. De igual forma se asocia con la hiperlipidemia, hipertensión arterial y diabetes mellitus tipo 2. Representa el trastorno metabólico más frecuente para el desarrollo de HGNA y la probabilidad de padecerla aumenta con el grado de obesidad.

Las prevalencias de sobrepeso y obesidad fueron mayores en el continente Americano (62% de sobrepeso en ambos sexos y 26% de obesidad), y menores en el sur de Asia (14% de sobrepeso en ambos sexos y 3% de obesidad). (Contreras Leal, 2011).

Por su parte, la calidad de vida implica la evaluación global que un sujeto hace de su vida con base en sus características personales (demográficas, valores, personalidad) y en factores externos entre los que se encuentran las enfermedades y el tratamiento que éstas requieren. La calidad de vida relacionada con la salud incluye las esferas física, psicológica y social de la

salud vistas como áreas diferentes que están influidas por las experiencias, creencias, expectativas y percepciones de las personas. Cada esfera del estado de salud puede medirse en dos dimensiones: una evaluación objetiva del funcionamiento y una percepción subjetiva del individuo.

Esta última puede explicar que dos personas con un mismo estado de salud puedan tener muy diferente calidad de vida. La calidad de vida ha sido motivo de interés creciente para los clínicos en las tres últimas décadas debido a que se le considera una variable de desenlace muy importante de la atención médica, y para medirla se han construido instrumentos genéricos y específicos que varían de acuerdo con el tipo de pacientes en estudio, escenario de administración y tipo de cuestionario (formato breve, autoadministración, entrevista, por teléfono o por correo).

Los instrumentos genéricos se utilizan para evaluar un amplio rango de características aplicables a diversas enfermedades o condiciones; en cambio, los instrumentos específicos tienen un enfoque dirigido a las características más relevantes de la enfermedad o condición en estudio, así como de los pacientes.

En el siguiente trabajo de investigación se pretende determinar la relación entre el hígado graso no alcohólico y calidad de vida en pacientes mayores de 20 años de edad de la comunidad del vínculo municipio Falcón - Estado Falcón y la severidad de la misma; con ciertos componentes del Síndrome Metabólico, así pues; la identificación de este problema servirá para promover e iniciar un plan efectivo de intervención (principalmente basado en el control dietético), que involucre al equipo de salud, paciente y familia, para disminuir el riesgo de

la evolución de la enfermedad hacia su forma más severa como es la cirrosis, y de esta manera disminuir el índice de morbilidad y probablemente de mortalidad en este grupo de pacientes.

Para la evaluación inicial ante sospecha de enfermedad hepática grasa no alcohólica: la guía para el manejo de EHGNA de la Asociación Europea para el Estudio de la Diabetes y la Asociación Europea para el estudio de la obesidad, propone la evaluación inicial de los pacientes en quienes se sospecha EHGNA con los siguientes parámetros:

- Ingesta de alcohol <20 g/día en mujeres y <30 g/día en hombres.
- Historia personal y familiar de diabetes, hipertensión arterial y enfermedades cardiovasculares.
- Infección por hepatitis B y/o hepatitis C.
- Ingesta de fármacos asociados a esteatosis.

Examen físico:

- IMC, circunferencia de cintura, cambios en el peso corporal.

Estudios complementarios:

- Enzimas hepáticas (TGO, TGP, GGT).
- Glucemia de ayuno, HBA1c, PTOG, insulina de ayuno, índice HOMA.
- Hemograma.
- Colesterol total, colesterol HDL, triglicéridos y ácido úrico.
- Ecografía hepática.

Métodos no invasivos:

Se han desarrollado diferentes índices para diagnosticar y cuantificar esteatosis. El Lipid accumulation product (LAP) incluye 3 variables: circunferencia de cintura, triglicéridos y género. En este modelo el incremento en un punto se asoció en un riesgo de 4,28 (IC 95% 3,2 a 5,5) de presentar esteatosis severa (diagnosticada por ecografía).

Imágenes: Los estudios por imágenes son métodos no invasivos que permiten la evaluación cualitativa y

cuantitativa de la grasa hepática. Entre ellos se encuentran la ecografía, la tomografía computada (TC), la resonancia magnética (RM) y la elastografía.

Ecografía: La ecografía abdominal es el estudio de imágenes utilizado con más frecuencia para identificar hígado graso debido a su gran disponibilidad, seguridad, no invasividad, bajo costo y exactitud en el diagnóstico. El procedimiento diagnóstico compara la ecogenicidad del riñón derecho con el parénquima hepático. El hígado sin esteatosis muestra una eco estructura homogénea similar a la corteza renal y al parénquima esplénico. El hígado graso tiene una ecogenicidad mayor (más brillante) que la corteza renal y el bazo debido a la acumulación intracelular de vacuolas grasas.

En la EHGNA también puede observarse hepatomegalia y alteraciones en las estructuras vasculares. Los grados de

esteatosis ecográfica se definen cualitativamente con una escala de 4 puntos: grado 0, sin esteatosis; grado 1, leve; grado 2, moderada y grado 3, severa. La ecografía es útil para diagnosticar esteatosis de grados 2 y 3 pero es menos efectiva para grado 1. Por otra parte, no permite distinguir entre fibrosis y esteatosis hepática. La sensibilidad para detectar esteatosis es del 93% cuando el hígado tiene más de 33% de grasa; diferentes estudios mostraron una especificidad entre 84-95%.

Un estudio mostró una sensibilidad del 100% y una especificidad del 91% con un valor de corte de 1,49 con esteatosis > 5%. A pesar de todos los beneficios de la ecografía hepática, la misma tiene sus limitaciones, como el pequeño campo de observación, la sensibilidad limitada en pacientes obesos, la imposibilidad de distinguir el grado de fibrosis, cirrosis o EHNA, la dependencia del operador y del equipo y la baja sensibilidad cuando la

presencia de esteatosis es menor a 20-30%.

En HGNA es una enfermedad altamente prevalente asociada a riesgo de progresión de fibrosis en presencia de obesidad, hipertensión, diabetes y síndrome metabólico, patologías que a su vez han aumentado en su incidencia durante los últimos años. Es por esto que es de gran importancia la revisión de las herramientas que tenemos disponibles para el tratamiento y seguimiento de esta patología.

El enfoque diagnóstico y terapéutico que se propuso en esta revisión sobre hígado graso se hizo en función de las necesidades del médico práctico. Se planteó una disquisición teórica sobre el tema y se abordaron los mecanismos patogénicos comunes en las diferentes condiciones clínicas que predisponen a padecer de este problema de salud que puede presentarse como una simple HGNA.

Existiendo una secuencia conocida de progresión de esta enfermedad, iniciando con HGNA refiriéndose a la acumulación excesiva de grasa hepática (> 5% de esteatosis en hepatocitos), sin evidencia de daño celular. El 30% de estos pacientes progresará a Esteatohepatitis No Alcohólica (EHNA), que corresponde a la acumulación de > 5% de esteatosis en hepatocitos con evidencia de daño celular con o sin fibrosis. De ellos el 20% pasará a cirrosis que es la etapa tardía de fibrosis con distorsión de la arquitectura y nódulos regenerativos.

Reconociendo los factores que estarían asociados a mayor riesgo de progresión de fibrosis y cirrosis; por lo cual deberá tener en cuenta 4 objetivos fundamentales: disminuir el flujo de ácidos grasos libres al hígado, proteger el hepatocito de mecanismos oxidativos, evitar tóxicos conocidos que dañen al hígado y

tratar los factores condicionantes o asociados a la EGNHA.

En cuanto a la amplia revisión bibliográfica que se consultó previamente y con variables similares para realizar el presente trabajo de investigación se encuentran:

Héctor A et al (Oaxaca, México 2005) titulado "Prevalencia de esteatohepatitis no alcohólica en adultos con síndrome metabólico en Oaxaca". El objetivo del trabajo fue determinar la prevalencia de la esteatohepatitis no alcohólica en una muestra de pacientes con síndrome metabólico del Hospital Regional "Presidente Juárez". Fue un estudio observacional, descriptivo y transversal en el cual, mediante muestreo aleatorio simple, seleccionaron una muestra de 110 pacientes con diabetes mellitus tipo 2, hipertensión arterial sistémica, obesidad y dislipidemia, solas o en combinación.

Se llevó a cabo evaluación clínica y de laboratorio, seleccionando a

los pacientes con hipertransaminasemia persistente, a quienes se les realizaron estudios para descartar otras causas de la anomalía enzimática. Una vez excluidas, a cinco pacientes se les realizó una biopsia hepática diagnosticando esteatohepatitis no alcohólica. La prevalencia de EHNA fue de 4.54%.

Seguidamente un estudio realizado por Lizardi J et al (México 2006) titulado "Prevalencia de hígado graso no alcohólico y síndrome metabólico en población asintomática". Los Objetivos fueron conocer la prevalencia de HGNA en población asintomática que acude a una unidad de diagnóstico clínico. Determinar la prevalencia de SM en esta población, así como su frecuencia e identificar los factores de riesgo más frecuentes para el desarrollo de HGNA y factores asociados al desarrollo de cirrosis hepática.

Fueron revisados 2,503 expedientes a los cuales se les

detectó HGNA por ultrasonido y con base en un análisis clínico y de laboratorio se determinaron los criterios de SM de acuerdo con el ATP III. Se detectaron un total de 427 (17.05%) pacientes con HGNA, de los cuales se incluyeron 359 pacientes (14.3%), con una edad promedio de 46.26 ± 9.85 años. El sobrepeso se encontró presente en 46.79% y obesidad en 36.49% pacientes. Se encontró 3.6% de DM, 13.6% de HAS y 63% con hipercolesterolemia, 43% con triglicéridos elevados y 34% con esteatohepatitis.

Finalmente, utilizando los criterios para incluir a los pacientes en el SM se encontró una prevalencia de 22.8%. La frecuencia de HGNA fue detectada en 14.3%. La prevalencia de SM fue de 22.8% y las enfermedades asociadas a pacientes con EHNA con mayor frecuencia fueron sobrepeso, obesidad e hiperlipidemia.

Aunado a esto Castro M et al (México 2012) realizó un estudio titulado “Prevalencia de hígado

graso no alcohólico en individuos con síndrome metabólico”. Donde de entre 1.006 sujetos, seleccionados de forma aleatoria, se identificaron 198 con SM y se les invitó a participar en un análisis para estimar la prevalencia de HGNA. A los pacientes se les realizó ultrasonido abdominal y se observaron los lóbulos hepáticos evaluando su tamaño, ecogenicidad y bordes.

Los HGNA encontrados se clasificaron como: leves, moderados o severos según su grado de ecogenicidad y la visualización de los vasos hepáticos y del diafragma. La prevalencia del HGNA se estimó con intervalos de confianza de 95% (IC 95%). Se incluyeron 122 hombres (63.2%) y 71 mujeres (36.8%). La prevalencia del HGNA fue de 82.9% (IC 95% 77.6–88.2%). La prevalencia fue mayor en hombres (86.9%; IC 95% 80.9–92.9%) que en mujeres (76.1%; IC 95% 66.1–86.0%). No hubo diferencias por edad. En la mayor proporción

de los pacientes el HGNA fue leve (52.3%) o moderado (22.3%) y en sólo 16 casos fue grave (8.3%).

Concluyendo así que la prevalencia obtenida es alarmante puesto que 8 de cada 10 individuos con SM tienen hígado graso en alguno de sus estadios.

Un nuevo estudio publicado por Pineda M et al (Paraguay 2017) titulado "Frecuencia de hígado graso no alcohólico diagnosticado por ecografía abdominal en pacientes obesos". Con el objetivo de determinar la frecuencia de hígado graso no alcohólico diagnosticado por ecografía abdominal en pacientes que asisten a la Unidad del Manejo Integral del Paciente Obeso del Hospital de Clínicas, FCM – UNA, se realizó un estudio observacional descriptivo retrospectivo que incluyó a 188 pacientes, de los cuales 146 fueron mujeres y 42 hombres, la edad media en los pacientes con diagnóstico de HGNA fue de

41,3±11,4 años con un rango de edad de 20 a 65 años.

Los resultados señalan la frecuencia de HGNA con el 56,9% (n=107) por ecografía abdominal, siendo 39,9% (n=75) mujeres y 17% (n=32) hombres, mientras que 43,1% (n=81) presentó hígado de aspecto normal. El 43,9% (n=47) de los pacientes con HGNA exhibió obesidad grado III. Al comparar la circunferencia abdominal en los 107 pacientes con HGNA se obtuvo una media de 139,1±97,8 cm. Con respecto al grado de esteatosis el 43,1% (n=81) mostró grado 0, 31,9% (n=60) grado 1, 20,7% (n=39) grado 2 y 4,3% (n=8) grado 3.

Se observaron en los datos de laboratorio elevación de las transaminasas GPT 35,5% (n=38), 25,2% (n=27) en la GOT y 24,3% (n=26) FA, se notó aumento en los valores de las bilirrubinas directa e indirecta, 65,4% (n=70) BD y 69,2% (n=74) BI, por otra parte, el 47,7% (n=51) enseñó CT elevado, 49% (n=45,7) HDL disminuido, 36,4%

(n=39) LDL elevado y 29% (n=31) con triglicéridos elevados. Se halló que el 69,1% (n=74) de los pacientes con HGNA tienen HTA. Se evidenció que la obesidad es un factor determinante para el desarrollo de HGNA, la caracterización del perfil hepático y lipídico, asimismo la presión arterial constituye puntos fundamentales para asociar el aumento de estos con la presencia de HGNA.

A nivel nacional se publicó un artículo por Namías N. (Maracaibo - Venezuela, 2014) titulada "Enfermedad grasa hepática no alcohólica y síndrome metabólico en pacientes wayuu y mestizos". Realizó una investigación descriptiva, correlacional y prospectiva, para determinar la relación entre la enfermedad grasa hepática no alcohólica (EHGNA) con síndrome metabólico en pacientes Wayuu y Mestizos detectados en el Servicio Autónomo Hospital Universitario de

Maracaibo, donde participaron un total de 58 pacientes (30 Wayuu representados por grupo A y 28 Mestizos representados por grupo B).

Se determinó el Peso/ talla, IMC, Circunferencia Abdominal, presión arterial diastólica y sistólica. Se solicitaron exámenes de laboratorio; glicemia, triglicéridos, HDL-c, ALT e insulina. En ambos grupos predominó el sexo femenino, grupo A 70% y grupo B 60,7%. El diagnóstico de EGHNA se estableció por criterios de ultrasonido obteniendo mayor porcentaje para el grado moderado (51,7%) seguido del grado leve (39,6%) entre ambos grupos.

Los componentes del Síndrome Metabólico que se relacionaron con la EGHNA en ambos grupos de estudio fueron: incremento de la circunferencia abdominal, triglicéridos elevados y HDL colesterol bajo con un valor de $p > 0.05$ y el grado de severidad de la esteatosis hepática fue

independiente del número de componentes del Síndrome Metabólico asociados. Sin embargo, al establecer la relación entre ambos grupos, independientemente de los grados de esteatosis; con los componentes del Síndrome Metabólico, se obtuvo una significancia estadística ($p < 0,05$) en los resultados obtenidos con respecto a las variables hipertensión arterial, hiperinsulinemia, hipertrigliceridemia y HDLc bajo. No se encontró relación entre la EGHNA con la resistencia a la insulina en este estudio. Para dar respuesta a este problema se plantea la siguiente interrogante:

¿Existirá relación entre el hígado graso no alcohólico y calidad de vida en pacientes mayores de 20 años de edad de la comunidad del vínculo municipio Falcón - Estado Falcón?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General:

Caracterizar el hígado graso no alcohólico en obesos y calidad de vida en pacientes mayores de 20 años de edad de la comunidad del Vínculo Municipio Falcón - Estado Falcón.

Objetivos Específicos:

1. Describir las características socio-demográficas de un determinado grupo de pacientes, de la comunidad del vínculo.
2. Estratificar el grado de esteatosis según los criterios ecográficos.
3. Identificar las características ecográficas.
4. Correlacionar los resultados ecográficos, con los niveles séricos de triglicéridos.
5. Determinar la calidad de vida de los pacientes estudiados de la comunidad del vínculo.

MARCO METODOLÓGICO:

Tipo y Diseño de la Investigación:

Se realizó un estudio descriptivo, corte transversal, de campo.

Población y muestra:

La población estuvo representada por todos los pacientes que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión que asistieron a la consulta del ambulatorio rural tipo I "Ramón A. López H" de la comunidad del Vínculo Municipio Falcón, Edo Falcón. La muestra fue intencional no probabilística.

Criterios de Inclusión:

- Pacientes que residen en la comunidad del Vínculo, municipio Falcón, con diagnóstico de obesidad mórbida.
- Pacientes con índice de masa corporal >30 kg/m².
- Pacientes con edad mayor a 20 años.
- Pacientes de cualquier sexo.
- Pacientes que firmen consentimiento informado para participación en el estudio.

Criterios de Exclusión:

- Pacientes que consuman alcohol.

- Pacientes con diagnóstico de hígado graso alcohólico.

- Pacientes en período de gestación.

Técnica de Recolección de Datos:

Dicho estudio se realizó mediante la evaluación de los pacientes con trastornos endocrinos, con obesidad central, los cuales cumplieron con los criterios de inclusión, al acudir constantemente a la consulta integral del ambulatorio tipo I del Vínculo, y que lograron ser captados por medio de las visitas domiciliarias, con previa aceptación del consentimiento informado.

La obtención de los datos necesarios para la realización de este estudio se llevó a cabo por medio de la entrevista, a través de una persona calificada (entrevistador) se aplicó el cuestionario a los participantes y fueron los investigadores y los entrevistados la muestra seleccionada. Se pesó y midió a los pacientes sin calzado y con

ropa ligera de calle en una báscula calibrada con estadímetro marca Detecto – Medic de capacidad de 140 kg. Se calculó el índice de masa corporal (IMC) de acuerdo con la fórmula de Quetelet (peso en kilogramos dividido entre el cuadrado de la talla en metros).

En el expediente médico se buscaron los registros de comorbilidad, y complicaciones relacionadas con la diabetes, para considerarlas presentes si los diagnósticos estaban consignados en ese documento, así como el estado nutricional y si el paciente presentaba desordenes endocrinos.

El instrumento de recolección de datos estuvo conformado por la historia clínica de cada paciente dado por datos de identificación (nombres y apellidos, fecha de nacimiento, edad, sexo, cédula de identidad, teléfono y dirección), antecedentes (personales, familiares y hábitos psicobiológicos), examen físico

(datos antropométricos), perfil lipídico y Ecosonograma abdominal.

En función de los objetivos planteados y el tipo de investigación, para obtener la información necesaria se utilizó como instrumento la encuesta en su modalidad tipo cuestionario, con el propósito de recoger los elementos teóricos de la investigación. Este cuestionario permitió medir la percepción que el paciente tiene de su calidad de vida como un todo y determino si existe correlación entre esta y la calificación global de la calidad de vida obtenida con el instrumento. El instrumento no contiene una definición de calidad de vida, por lo que el paciente contesto de acuerdo con lo que significa este concepto en su percepción individual.

Los pacientes respondieron que tan afectada esta su calidad de vida durante el último mes por la acción o actividad que expresa cada pregunta, colocando una X

en una barra horizontal dividida en celdas que contienen en su interior los números del 1 al 7, cuya escala de valores es el número 1 que identifica que el paciente no está afectado o en lo absoluto; y el 7 sumamente afectado en la calidad de vida. La totalidad de la puntuación obtenida en la encuesta fue transformada a una escala de 0 a 100 puntos, la puntuación reflejo la afectación en el concepto calidad de vida cuando las cifras superen los 50 puntos.

En relación con el hígado graso no alcohólico, se correlaciono la encuesta de calidad de vida, con los factores existentes que influyen sobre la misma, como: obesidad, trastornos metabólicos, nivel socioeconómico, y entre otros que desencadenen la presencia de dicha patología y que influyan directamente sobre la calidad de vida de cada paciente.

Procesamiento de Datos:

Los datos obtenidos en esta investigación, fueron procesados

por medio de la tabulación manual del instrumento diseñado con el uso de tablas y gráfico con distribución de cifras porcentuales y absolutas, además de análisis de correlación a través de Chi² Pearson. Para su análisis se utilizaron técnicas de la Estadística Descriptiva e Inferencial mediante el uso del Programa Estadístico Computarizado IBM – SPSS versión 21.

RESULTADOS:

Este estudio incluyo 20 pacientes mayores de 20 años, con respecto a las características sociodemográficas de los participantes de la investigación, se obtuvo la siguiente información CUADRO N° 1.

DISTRIBUCION DE LA MUESTRA DE ACUERDO A LOS DATOS DEMOGRAFICOS.

DATOS DEMOGRAFICOS	ALTERNATIVAS (DE TALLAS)	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EDAD (46,16 ± 12,54)	Menor de 30 años	4	16%
	De 30 a 39 años	4	16%
	De 40 a 49 años	5	20%
	Mayor de 49 años	12	48%
SEXO	Femenino	17	68%
	Masculino	8	32%
ANTECEDENTES PERSONALES	DM	4	16%
	HTA	4	16%
	Otros	7	28%
	Ninguno	10	40%
HABITOS PSICOBIOLÓGICOS	Caféicos	22	88%
	Tabáquicos + Caféicos	1	4%

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR LAS AUTORAS (2019).

De acuerdo a los resultados, se puede señalar, para el momento en que se llevó a cabo el estudio, una edad promedio de 46,16 años, con una desviación estándar de $\pm 12,54$ años, para una edad mínima de 22 años y una máxima de 66 años. El rango de edad en mayor porcentaje 68% (17) los sujetos con edades superiores a 40 años, con menor porcentaje en la muestra fueron los participantes con edades inferiores a 40 años, donde se concentra el 32% (8).

Con relación a los antecedentes personales, se pudo determinar que el 40% (10) negaron tener este tipo de antecedentes,

mientras que el 28% (7) de ellos, presentan otros tipos de precedentes, no obstante 16% (4) son diabéticos e igual número y porcentaje son hipertensos.

Es necesario señalar, que el 88% (22) señalaron tener hábitos caféicos, es preciso indicar, que 8% (2) no poseen hábitos en este particular y 4% (1) manifestó tener hábitos caféicos + tabáquicos.

Es importante indicar, que a cada uno de los pacientes se le determinó su peso y talla y los resultados fueron los siguientes:

CUADRO N° 2.
RESULTADOS PESO, TALLA E IMC DE LOS PACIENTES DE LA MUESTRA

MEDIDAS DESCRIPTIVAS	VARIABLES		
	PESO (KG)	TALLA(MTS)	IMC(KG/MTS ²)
MEDIA	89,872	1,61	34,77
DESVIACION ESTANDAR	± 12,59	± 0,07	± 5,13
MINIMO	77	1,45	26,12
MAXIMO	130	1,78	49,54
AMPLITUD	53	0,33	23,41

FUENTE: DATOS PROCESADOS POR LAS AUTORAS (2019).

De acuerdo a los resultados, se pudo determinar, que el peso

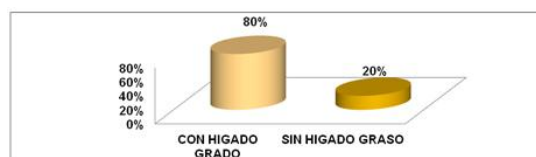
promedio fue de 89,872 Kg. De igual manera, se tomó registro de su talla y se observó un promedio de 1,61 mts, con estos registros se calculó su IMC y se obtuvo un promedio de 34,77 Kg/mts².

A partir de estos resultados obtenidos del IMC, se procedió a la clasificación de obesidad de cada uno de los pacientes, de acuerdo a los parámetros establecidos por la OMS y se observó que un total de 8% (2) presentan sobrepeso, con tendencia a obesidad, ya que su IMC está comprendido entre 25 y 29,99 Kg/mts². Es preciso indicar, que el 52% (13) son obesos tipo I (IMC entre 30 y 34,99 Kg/mts²). El 32% (8) se categorizaron como obesos tipo II (IMC entre 35 y 39 Kg/mts²) y también el 2% (2) tienen obesidad tipo III, con cifras de IMC superiores a 40 Kg/mts². Importa señalar, en cuanto al resultado del ecosonograma abdominal un total del 80% (20) presento como resultado hígado graso, mientras que el 20% (5) no

presentaron hígado graso, tal como se observa en la representación gráfica siguiente:

GRÁFICO N° 1.

DISTRIBUCION DE LA MUESTRA SEGÚN RESULTADOS DEL ECO

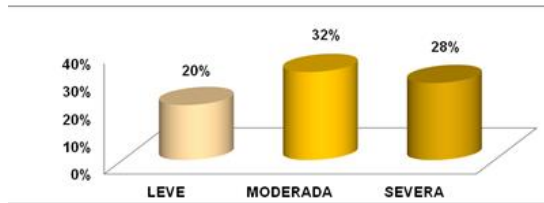


FUENTE: DATOS PROCESADOS POR LOS AUTORES (2019).

Con la finalidad de estratificar el grado de esteatosis según los criterios ecográficos, se procedió a la categorización según los parámetros establecidos y se pudo determinar, que el 32% (8) se categorizaron con esteatosis moderada, el 28% (7) fueron clasificados con categoría severa, mientras que un total del 20% (5) presentan esteatosis leve. (Gráfico N° 2):

GRÁFICO N° 2.

DISTRIBUCIONDE LA MUESTRA CATEGORIZADOS SEGÚN HIGADO GRASO.



FFUENTE: DATOS PROCESADOS POR LOS AUTORES (2019).

Es importante señalar, que la mayoría de los pacientes que presentaron resultados con hígado graso según Ecosonograma abdominal, son obesos tipo II y III.

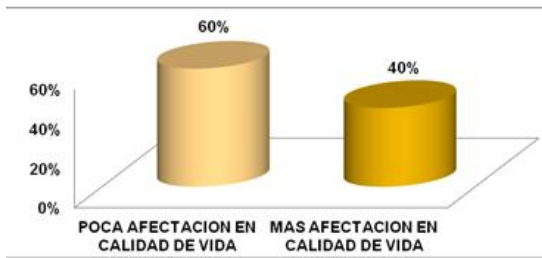
Con el propósito de determinar la calidad de vida de los participantes, se utilizó como instrumento un cuestionario diseñado para tal fin. Con la aplicación y revisión del instrumento se pudo determinar que el puntaje promedio fue de 55,68 puntos.

La totalidad de la puntuación obtenida en la encuesta fue transformada a una escala de 0 a

100 puntos, la puntuación refleja la afectación en el concepto calidad de vida cuando las cifras superan los 50 puntos y menos afectación cuando los puntajes no superan la frontera de los 50 puntos. De acuerdo a esta premisa, se pudo determinar, que en un total de 60% (15) hay poca afectación en el concepto calidad de vida (la mayoría categorizados sin hígado graso), mientras que en el 40% (10) la afectación es mayor, sobre todo en lo referente a los problemas de salud, sensación de debilidad, restricciones al caminar, tristeza, depresión por la vida sexual, sueño y cuidados personales. (Gráfico N° 3):

GRÁFICO N° 3.

DISTRIBUCIONDE LA MUESTRA CATEGORIZADOS SEGÚN CALIDAD DE VIDA.



FFUENTE: DATOS PROCESADOS POR LOS AUTORES (2019).

Con la firme intención estadística de determinar la relación entre los resultados ecográficos y la calidad de vida:

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,167	1	,041
Razón de verosimilitudes	5,925	2	,126
Asociación lineal por lineal	4,000	1	,046
N de casos válidos	30		

El valor de Chi² para resultados ecográficos (con o sin hígado graso) vs calidad de vida (menos o más afectación), fue igual a 4,167, dio como resultado una

significación asintótica (bilateral) de .041, que resultó menor que .05 ($p < .05$), esto indica que existen diferencias estadísticamente significativas, por lo que se concluye en forma general, que la esteatosis hepática no alcohólica, está relacionada con la calidad de vida.

Estos resultados indican que un paciente con hígado graso no alcohólico, tiene una tendencia probable estadísticamente significativa, de tener mayor afectación en la calidad de vida que aquellos pacientes sin diagnóstico de esteatosis hepática no alcohólica.

DISCUSIÓN

La población estudiada estuvo conformada por 25 pacientes, de acuerdo a las características sociodemográficas se obtuvo un predominio del sexo femenino 68% (17) además que un total del 32% (8) represento el sexo masculino, se puede señalar, que tenían una

edad promedio de 46,16 años, con una desviación estándar de $\pm 12,54$ años, para una edad mínima de 22 años y una máxima de 66 años, lo cual se asemeja a los resultados de Pineda M et al (2017) donde predominó el sexo femenino 77,65% (146) y el sexo masculino estuvo con un porcentaje de 22,34% (42), la edad media en los pacientes con diagnóstico de HGNA fue de $41,3 \pm 11,4$ años con un rango de edad de 20 a 65 años.

Por medio del análisis de los antecedentes personales, se pudo determinar que 16% (4) son diabéticos e igual número y porcentaje son hipertensos, mientras que el 28% (7) de ellos presentaron otros tipos de precedentes, no obstante, el 40% de la muestra (10) negaron tener este tipo de antecedentes, similar al estudio de Héctor A et al (2005) determinó con una muestra de 110 pacientes con diabetes mellitus tipo 2, hipertensión arterial sistémica, obesidad y dislipidemia,

solos o en combinación la prevalencia de HGNA.

Partiendo de los resultados obtenidos del IMC, se observó que un total de 8% (2) presentan sobrepeso, con tendencia a obesidad, ya que su IMC está comprendido entre 25 y 29,99 Kg/m². Es preciso indicar, que el 52% (13) son obesos tipo I. El 32% (8) se categorizaron como obesos tipo II y también el 2% (2) tienen obesidad tipo III, estos resultados son opuestos a Lizardi J et al (2006) donde el sobrepeso se encontró presente en 46.79% y obesidad en 36.49% pacientes.

En cuanto al HGNA y sus grados de afectación identificada a través de ecosonograma abdominal, se determinó que un 32% presenta HGNA moderado, seguido de 28% de HGNA severo, similar a Namías N. (2014) obteniendo mayor porcentaje para el grado moderado HGNA (51,7%) seguido del grado leve HGNA (39,6%) entre ambos grupos.

Con la firme intención estadística de determinar la relación entre los resultados ecográficos y la calidad de vida, obteniendo como resultado el 60% con poca afectación de la calidad de vida y un 40% de personas afectadas que presentan hígado graso no alcohólico, y que se encuentran afectadas directamente con su entorno y calidad de vida, estudio que anteriormente no se había correlacionado y por lo que actualmente no tiene antecedentes específicos.

CONCLUSIONES

- La mayor parte de participantes con diagnóstico de Esteatosis Hepática no alcohólica son de género femenino.
- Se concluye que un porcentaje considerable de la muestra estudiada 80% presento diagnóstico de Esteatosis Hepática no alcohólico según Ecosonograma abdominal, son obesos tipo II y III y presentaron

también cifras de triglicéridos con parámetros normales.

- Con el objetivo de estratificar el grado de esteatosis según los criterios ecográficos, y parámetros establecidos se pudo determinar, que un total del 20% de la muestra presento esteatosis leve, mientras que el 32% de ellos se categorizaron con esteatosis moderada y el 28% fueron clasificados con categoría severa.
- Entre las alteraciones del estado nutricional que se diagnosticaron en este estudio se encuentra con el mayor porcentaje, Obesidad Grado I, le sigue en frecuencia Obesidad Grado II y finalmente Sobrepeso con tendencia a obesidad.
- Finalmente, aquellos pacientes con diagnóstico de Esteatosis Hepática no alcohólica, tiene una tendencia probable estadísticamente significativa, de tener mayor afectación en la calidad de vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cueva A. Diagnóstico de sobrepeso, obesidad y dislipidemias en personal administrativo y de salud del subcentro de salud del área No. 3 de la ciudad de Loja Tesis Doctoral. Loja-Ecuador. Noviembre 2015.
2. Caballería L et al. Esteatosis hepática no alcohólica. Puesta al día. Aten Primaria. 2008; 40:419-24.
3. Canalizo-Miranda E et al. Guía de práctica clínica. Diagnóstico y tratamiento de las dislipidemias. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social 2013, 51. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745492020>
4. Foundation for Medical Education and Research en <http://www.mayoclinic.org> 1998-2019.
5. García C. Enfermedad hepática grasa no alcohólica. Gastroenterología y hepatología 2012; 56:815-24.
6. García C. Obesidad y esteatohepatitis no alcohólica. Hepatoevaluacion. 2011:1-19.
7. García G et al. Manual de ecografía clínica. Hígado: SEMI; 2012. p 51-61.
8. K. Role of obesity and lipotoxicity in the development of nonalcoholic steatohepatitis implications. Gastroenterology 2012; 142:711–25.
9. Lee JY, K et al. Prevalence and risk factors of non-alcoholic fatty liver disease in potential living liver donors in Korea: A review of 589 consecutive liver biopsies in a single center. J Hepatol. 2007; 47:239-44.
10. López Camona, J et al. Adaptación y validación del instrumento de calidad de vida. Salud Pública de México, vol. 48,

núm. 3, mayo-junio, 2006, pp. 200-211.

11. Martín, V et al. Etiopatogenia, diagnóstico y tratamiento de la enfermedad del hígado graso no alcohólica. Rev Esp Enferm Dig. 2013; 105:409-20.

12. Namías, N. Enfermedad grasa hepática no alcohólica y síndrome metabólico en pacientes wayuu y mestizos. Tesis doctoral. Maracaibo. Diciembre 2014.

13. Del Valle Díaz, S et al. Enfermedad hepática por depósito de grasa. MEDISAN vol.19 no.7 Santiago de Cuba jul.-jul. 2015

ANEXOS

ENCUESTA CALIDAD DE VIDA.

Las siguientes preguntas se relacionan con el grado de afectación que le ocasionó en su calidad de vida durante el último

mes. Se le agradecerá que lea cuidadosamente las siguientes preguntas y conteste colocando una cruz (X) en el cuadro del número que refleje mejor el grado de afectación en su vida respecto a cada una de las preguntas señaladas, tomando en cuenta que el número 1 indica falta de afectación y, al avanzar la numeración, aumenta el grado de afectación en forma progresiva hasta llegar al máximo, que es el número 7, que indica afectación extrema. Si tiene alguna duda, con gusto se le prestará ayuda.

Durante el último mes, ¿en qué medida se vio afectada la calidad de su vida por las siguientes causas?

1. El horario de sus medicamentos (si los toma)
2. Preocupaciones por problemas económicos¹
3. Limitación en su nivel de energía

4. No comer ciertos alimentos para poder controlar su salud
5. Estar preocupado(a) por su futuro
6. Otros problemas de salud
7. Tensiones o presiones en su vida
8. Sensación de debilidad
9. Restricciones sobre la distancia que puede caminar
10. Los ejercicios diarios que ha de hacer
11. Visión borrosa o pérdida de la visión
12. No poder hacer lo que quisiera
13. Otras enfermedades
14. Sentirse triste o deprimido
15. Problemas con respecto a su capacidad sexual
16. Hacer cosas que su familia y amigos no hacen
17. La necesidad de tener que comer a intervalos regulares
18. No poder realizar labores domésticas u otros trabajos relacionados con la casa
19. Menor interés en su vida sexual
20. Tener que organizar su vida cotidiana alrededor de la obesidad

21. Tener que descansar a menudo
22. Problemas al subir escaleras
23. Dificultades para sus cuidados personales (bañarse, vestirse o usar el sanitario)
24. Tener el sueño intranquilo
25. Andar más despacio que otras personas

Calificación global.

1. Por favor, marque con una cruz (X) el cuadro que indique la calificación de su calidad de vida
- | | | | | | | | |
|---------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| Mínima calidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Máxima calidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Nada afectada en absoluto | | | | | | | |
| Sumamente afectada | | | | | | | |

Gracias por sus respuestas.

INFLUENCIA DEL PERFIL DOCENTE EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

AUTORES:

ANGELA GIANNONE

ROSAIDA LUCENA

ELADIO URBINA

RESUMEN

La presente es una investigación de campo de carácter descriptivo, cuyo propósito fue determinar la influencia del perfil del docente del Departamento de Estudios Morfofuncionales de la carrera de Medicina de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM) en el clima organizacional de dicha institución. La metodología está dentro del paradigma cuantitativo, apoyada en la bibliografía especializada. Los sujetos de estudio fueron 36 docentes del Departamento de Estudios Morfofuncionales. La recolección de la información se realizó a través de un cuestionario tipo encuesta. La validez del cuestionario se realizó mediante el juicio de expertos y la confiabilidad del mismo se determinó a través del Alpha de Cronbach cuyo resultado fue de 0,79. Dicho instrumento se aplicó a los docentes de la carrera de medicina de la UNEFM. Entre las conclusiones se resume que el clima organizacional percibido por los docentes presenta significativas deficiencias en términos de autonomía, estructura, recompensas y apoyo. Por lo cual se recomienda principalmente realizar talleres y jornadas de capacitación para el personal de la UNEFM, sobre filosofías gerenciales, que coadyuven a la aplicación de estrategias en pro del clima organizacional institucional.

Descriptores: Perfil Docente, Clima Organizacional.

INFLUENCE OF THE TEACHING PROFILE IN THE ORGANIZATIONAL CLIMATE

Abstract

This is a descriptive field research, whose purpose was to determine the influence of the teacher's profile of the Department of Morphofunctional Studies of the Medicine career of the Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM) in the organizational climate of this institution. The methodology is within the quantitative paradigm, supported by the specialized bibliography. The subjects of the study were 36 teachers of the Department of Morphofunctional Studies. The information was collected through a survey-type questionnaire. The validity of the questionnaire was assessed by means of expert judgment and its reliability was determined by Cronbach's Alpha, the result of which was 0.79. This instrument was applied to teachers of the medical career of the UNEFM. Among the conclusions, it is summarized that the organizational climate perceived by teachers presents significant deficiencies in terms of autonomy, structure, rewards and support. For this reason, it is recommended that workshops and training sessions be held for UNEFM personnel on management philosophies to help implement strategies to improve the institutional organizational climate.

Descriptors: Professor/Professional Profile and Organizational Climate

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual se caracteriza por permanentes y vertiginosas transformaciones que llevan consigo cambios, los cuales deben asumirse con responsabilidad las organizaciones a nivel mundial; y así, poder estar actualizadas y dar respuesta a las exigencias que le plantea el momento histórico que viven. Desde esta perspectiva, cabe referir que las instituciones educativas como organizaciones tienen el compromiso de estar en consonancia con las diferentes políticas educativas que se viene generando para dar respuesta a las exigencias del contexto. (Rivera, 2016)

Desde que este tema despertara el interés de los estudiosos, como Litwin, G. & stringer, R. desde 1968 o Chiavenato 2011, acerca del campo del comportamiento organizacional y la administración, se le ha llamado de diferentes maneras: ambiente, atmósfera, clima organizacional, sin embargo, solo en las últimas décadas se han

hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medir su repercusión en la productividad de las instituciones. El clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa para proyectar un incremento en la productividad, reducir el ausentismo, los costos y conducir las modificaciones posibles de las organizaciones, derivados estos de la influencia de fuerzas internas o externas, que obligan a los directivos a mantener una constante actitud de mejoramiento continuo, ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones (Segredo, 2004)

El presente estudio tiene por objeto explicar y entregar una perspectiva acerca del clima organizacional en la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, el cual se alimenta de los aportes e investigaciones de comportamiento organizacional y del recurso humano con el que cuenta esta

casa de estudios, con el propósito de describir el perfil del docente del Departamento de Estudios Morfofuncionales de la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda" y su influencia en el clima organizacional, se realizó la presente investigación con metodología descriptiva y se utilizó la técnica del cuestionario para la recolección de la información.

Marco Teórico Conceptual

Cada una de las organizaciones tiene características propias y a veces únicas y exclusivas, y la manera como se manifiesta el clima organizacional, es decir, el ambiente interno de las organizaciones, repercute en el comportamiento del individuo trabajador y por consiguiente en la productividad de la organización donde éste labora. Es indudable la vigencia del estudio del clima organizacional a

nivel mundial, nacional y regional; esto es fácilmente comprobable a través de las investigaciones realizadas en Venezuela y otros países. Que demuestran la relevancia del tema.

Las instituciones de educación superior, dentro del contexto de lo que significa una organización, también poseen características muy particulares que las definen en el sentido de que su producto final está representado por los diversos profesionales que se forman en dichas casas de estudio y egresan al mercado laboral, para lo cual es necesario que mantengan un personal constituido no solo por los docentes universitarios sino también por personal administrativo y obrero; y por ende el clima organizacional tiene su respectiva repercusión dentro de este diversificado recurso humano.

Las características del sistema organizacional generan un determinado clima que repercute

sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Ahora bien, parafraseando a Martínez (2007) este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad y satisfacción dentro de los miembros de la misma.

En tal sentido y particularmente en el caso específico de las instituciones de educación superior, es factible encontrar entornos laborales rígidos que obedecen a patrones casi exclusivamente políticos en el cual se le quebranta la libertad al personal para tomar decisiones en pro de la organización, los canales de la comunicación son estrechos, convirtiendo al docente en un receptor de órdenes y decisiones emanadas directamente de las autoridades que en ocasiones afectan la calidad de la educación.

Litwin y Stringer (1968), fueron los primeros en determinar que el clima organizacional comprendía nueve componentes: la estructura, la responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones, la recompensa recibida, el desafío de las metas, las relaciones y la cooperación entre sus miembros, los estándares de productividad, el manejo del conflicto, y la identificación con la organización pero por su parte Goncálvez, (1997), asegura 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. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima.

Un clima positivo propicia una mayor motivación y por ende una mejor productividad. Otra ventaja importante de un clima organizacional adecuado es el

aumento del compromiso y de la lealtad por parte de los trabajadores de la organización. Las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores, unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa) Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones.). Otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, entre otros). Peralta 2020

A este respecto se deduce que la evaluación del clima organizacional constituye un mecanismo importante que en esencia evalúa el estado actual de la organización en lo que se refiere a: conocer las Actitudes

del personal hacia su trabajo y la organización, Identificar cuales factores propician satisfacción para mantenerlos e incrementarlos y viceversa y cuáles deben mejorarse. Tiene además un propósito motivacional, ya que en el momento de aplicar la encuesta se le hace sentir al personal, el interés de la organización por su desarrollo integral y bienestar en su trabajo. A este respecto Brunet (2011) ha indicado que:

La presencia de variables de clima organizacional ha sido identificada como soportes determinantes en los sistemas de calidad; el clima organizacional es el reflejo de los valores culturales de la empresa, que están compuestos por múltiples variables, dentro de las que se mencionan liderazgo, motivación, trabajo en equipo, comunicación, capacitación, condiciones de trabajo, toma de decisiones, sistemas de remuneración entre otras (p. 33).

En diversos países del mundo incluyendo otros continentes y por supuesto en Latinoamérica se ha puesto de manifiesto la relevancia del estudio y la descripción del clima organizacional dentro de las instituciones, tanto a nivel gerencial como en las instituciones educativas.

El clima organizacional y su estudio tienen una proyección muy precisa en los próximos años, por cuanto existe la preocupación en la mayoría de las organizaciones multinacionales, nacionales a nivel mundial, nacional y regional orientada a diagnosticar y promover un ambiente adecuado dentro de las organizaciones de un mundo que lo exige de forma apremiante, cabe resaltar que las instituciones educativas no escapan a esta realidad y se hace necesario fomentar las condiciones adecuadas en el ambiente laboral, hecho que repercute

significativamente en la calidad de la educación.

Tanto a nivel empresarial como a nivel educativo, el clima organizacional tiene un impacto directo en el rendimiento de los trabajadores, ya sea en cuanto a la calidad de los productos y servicios como en el proceso de enseñanza aprendizaje y específicamente en nuestras instituciones de Educación Superior es frecuente encontrar directrices burocráticas que influyen de manera negativa el clima de la organización y esto trae como consecuencia la afectación del rendimiento laboral de los trabajadores como es el caso del Departamento de Estudios Morfofuncionales de la carrera de medicina de la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda"

Hablar de clima organizacional no solo implica una mayor riqueza en los estudios organizacionales al adoptar los conocimientos y metodologías de otras disciplinas

como la sociología, la antropología y la psicología, ni el exclusivo análisis positivista de variables, en la búsqueda por elevar la productividad y la calidad, este aspecto implica reformular la serie de ideas que han regido los paradigmas organizacionales y que resultan ser, la mayoría de las veces homogeneizadores, universalistas y lineales. Sin duda, al hacer el mejor uso de esa reformulación para el desarrollo organizacional, se estará hablando no solo de una mejora importante en la organización, sino también en la sociedad.

Las investigaciones de Palma (1998) el cual realizó un trabajo de investigación para estudiar la motivación y el clima laboral en trabajadores de instituciones universitarias; por su parte, Vega (2006), en la Universidad de Santo Tomas, motivada por el interés por el estudio del clima organizacional que ha crecido rápidamente durante los últimos años, ya que

las organizaciones, a través de la implementación de sistemas gestión de calidad y la inclusión de dicho tema en los indicadores de gestión, la han asumido como uno de los elementos básicos para generar mejoramiento continuo, realizó un estudio con el objetivo de presentar el panorama de los estudios de clima organizacional en Bogotá, D.C. (Colombia), hallados en 10 instituciones de educación superior y 2 bibliotecas públicas, de los años 1994 a 2005; han señalado que la elaboración del clima organizacional es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos, por lo que muchas organizaciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano. Las organizaciones, para estar seguras de la solidez de su recurso humano, requieren contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional que va ligado con

la motivación del personal y este puede repercutir sobre su comportamiento y desempeño laboral (Goncálvez, 1997)

Para las organizaciones lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes altamente motivadores y retóricos, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización, es por ello que el empleado debe ser considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los directivos deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevados.

Con base en treinta años de servicios a las universidades de América Latina y de numerosos proyectos educativos en los países de la región, se plantean los diez desafíos principales de la institución universitaria en el siglo XXI. Estos son: El reto de construir una sociedad justa basada en el

conocimiento; Afianzar la identidad cultural iberoamericana en un mundo globalizado; Transformar los sistemas educativos de la región; Prolongar la educación durante toda la vida; Emplear eficazmente los nuevos medios tecnológicos disponibles; Hacer investigación científica y tecnológica de alta calidad; Vincular a las universidades con las empresas; Resolver el problema del financiamiento universitario; Contribuir a la integración latinoamericana; y Cumplir bien las funciones universitarias tradicionales. Frente a sospechas difundidas sobre la relevancia actual y futura de estas instituciones, Y se reafirma la importancia de la misión universitaria y la necesidad de cumplir con excelencia sus exigencias (Mayorga, 1999)

Olivares (1999) sostiene que la piedra angular, necesaria para construir una base sólida que permita orientar a la organización

al nuevo milenio en forma planeada, la constituye la declaración de misión, visión y valores y menciona que:

La misión y la visión requieren de estar firmemente apoyadas por valores, ya que éstos son la base para formar la cultura de trabajo, la cual a su vez constituye la disciplina esencial necesaria para guiar al éxito en cualquier organización.

La definición de clima organizacional depende de cada uno de los autores referidos, sin embargo es posible establecer una definición de clima organizacional. Chiang (2010) manifiesta que la definición de clima organizacional ha evolucionado a través de distintas aproximaciones conceptuales: Las primeras aportaciones resaltaron las propiedades o características organizacionales dominando en primera instancia los factores organizacionales o situacionales. Posteriormente aparecieron un segundo grupo de definiciones

que dieron mayor relevancia a las representaciones cognitivas y representaciones en los que los factores individuales son determinantes. Una tercera aproximación conceptual ha considerado el clima con un conjunto de percepciones fundamentales o globales en que se considera la interacción entre la persona y la situación.

Por su parte Martínez (2006) asegura que Clima organizacional se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia, participación o "salubridad" Y SE REFIERE A Cultura organizacional, atmósfera o ambiente organizacional, como se quiera llamar, COMO un conjunto de suposiciones, creencias, valores Y normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede

existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento.

Es decir, el clima organizacional es un conjunto de atributos específicos de una organización particular que puede ser inducido en el modo como dicha organización se enfrenta con sus miembros y su entorno. Para el miembro en particular dentro de esa estructura, el clima toma la forma de un conjunto de actitudes y expectativas que describen las características estáticas de la misma, y las contingencias del comportamiento con respecto a los resultados.

A pesar de las diversas posturas de Martínez (2006), Chiang (2010) y Chiavenato (2011), cabe resaltar que las definiciones de clima organizacional explican que el clima se refiere a las características del ambiente de trabajo, estas características son percibidas directa o

indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese ambiente, el clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral y que el clima es una variable que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Cada organización posee una serie de características únicas y que son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de un departamento a otro dentro de una misma organización. Al respecto Chruden y Sherman (1961), por su parte, definen el clima organizacional como la manera en que la organización puede ordenar las condiciones organizacionales y los métodos de operación, de forma que las personas logren alcanzar mejor sus propias metas, dirigiendo sus esfuerzos hacia los objetivos de la organización.

Asimismo Litwin y Stringer (1968), afirman que el clima organizacional es un elemento clave de la administración de la motivación, debido a que éste caracteriza la situación de trabajo, ayuda a determinar las clases de motivación que realmente producen en los empleados efectos inmediatos y profundos sobre su desempeño, y porque los climas tienden a mediar entre los requisitos de las tareas y las necesidades del individuo.

Para los autores de este trabajo, el clima organizacional se define como los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores, y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización dada. En este sentido, el clima de una institución es una combinación de todos los factores organizativos y de todas las características de la

personalidad de sus integrantes, ya que se trata de procesos donde el recurso humano es el principal actor.

Los aspectos psicológicos del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que este percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización (Sandoval (2004), es decir, las percepciones que el individuo tiene de la estructura para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura.

Un Clima Organizacional estable, es una inversión a largo plazo. Los directivos de las organizaciones deben percatarse de que el

medio forma parte del activo de la empresa y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención. Una organización con una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal, sólo obtendrán logros a corto plazo.

Según Martínez (2006), el clima está integrado por una serie de elementos: a) El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado en la organización; b. Los grupos dentro de la organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles; c. La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo; d. Liderazgo, poder, políticas, influencia, estilo; e. La estructura con sus macro y micro dimensiones; f. Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

Si las características psicológicas de los trabajadores, como las actitudes, las percepciones, la personalidad, los valores y el nivel de aprendizaje sirven para interpretar la realidad que los rodea, estas también se ven afectadas por los resultados obtenidos en la organización, de esto se infiere entonces que el clima organizacional es un fenómeno circular en el que los resultados obtenidos por las organizaciones condiciona la percepción de los trabajadores, que como bien quedó explícito en las definiciones condicionan el clima de trabajo de los empleados.

Litwin y Stinger (1968) postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada institución. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

Estructura, responsabilidad (empowerment), recompensa,

desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad. Por otra parte la Teoría del Clima Organizacional de Likert, citado por Martínez (2007), establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

En otro orden de ideas, para definir el perfil del personal docente de una institución educativa, se hace necesario describir no solo las características propias que posee en cuanto a su status de docente, sino también, es importante hacer énfasis en las actividades que realiza tanto dentro del aula de clase como fuera de ella al realizar actividades de investigación, extensión y de formación de recurso humano.

Para resumir, se pudiera decir que los factores extrínsecos e intrínsecos de la Organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de su estructura y dan forma al ambiente en el cual se desenvuelven dentro de la misma. Estos factores no influyen directamente sobre la dicha organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores.

En este nuevo contexto, de la educación del siglo XXI, según Segura (2003), debe pensarse que el escenario será exigente para docentes y estudiantes, dado que se exigirán altos estándares de calidad y competitividad profesional y personal, materializado en las funciones de docencia, investigación, extensión y gestión académico-administrativa, en términos de delimitar un universo de comportamientos definidos como constructos respecto de los cuales sea posible formular

algunas inferencias y conclusiones acerca de la relevancia de los rasgos evaluados con el fin de mejorar el clima organizacional dentro de las instituciones.

Metodología

La investigación se ubica en la categoría de trabajo de campo de tipo descriptivo, se ha hecho uso de la investigación documental, para establecer el marco teórico. Las variables a estudiarse en la presente investigación son: el perfil de los docentes del departamento de estudios morfofuncionales de la UNEFM y Clima Organizacional. Los sujetos de estudio fueron treinta y seis (36) docentes del Departamento de Estudios Morfofuncionales de la carrera de medicina de la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda". Se considera para el presente estudio la totalidad de los sujetos, ya que todos los miembros pueden suministrar información importante para el estudio y además se trata de una

población pequeña que puede ser estudiada fácilmente

El instrumento utilizado para la recolección de la información en esta investigación fue una encuesta tipo cuestionario. El instrumento fue evaluado técnicamente mediante el proceso de validez de contenido, según el criterio de tres (3) expertos para corroborar la coherencia, pertinencia y congruencia de los ítems.

El análisis de los datos fue realizado mediante la tabulación manual de la información, a fin de determinar las frecuencias y los valores porcentuales correspondientes a cada uno de ellos, tomando en cuenta el orden en que aparecen los ítems en el instrumento, haciendo uso de la Estadística Descriptiva para su análisis e interpretación

Discusión y Resultados

Se observa que el 50% de los docentes tienen entre 25 y 35 años, siendo una población joven

y que cuentan con poco tiempo de haber ingresado a la organización. Asimismo se pudo constatar que la mayoría de los docentes encuestados son de sexo femenino, en contraste con Aguado (2012) en su estudio acerca del Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes, para quien la mayoría de docentes son del sexo masculino y el 47% son mayores de 30 años.

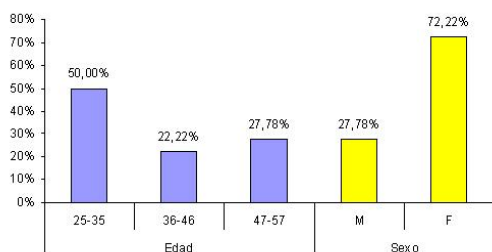


Gráfico 1. Opinión de los docentes.
Dimensión Características Personales.

Por otro lado, se evidencia, que dada las características personales de los docentes encuestados, ha sido una muestra

pertinente, para estudiar el clima organizacional; puesto que la mayoría es personal fijo (94,44%); trabajan tiempo completo (66,67%), llevan como mínimo entre 1 y 5 años de servicio (50%) y su categoría es de instructor (50%). Es decir, que ya conocen a la institución (como podría hacerlo el resto del personal con una antigüedad mayor) lo suficiente para evaluar el clima de la organización.

Cuadro 3

Distribución de Frecuencias de opinión de los docentes.
Dimensión Características Laborales.

Indicador	Item	Alternativas	f	%
Personal	3	Fijo	34	94,44
		Contratado	2	5,556
Dedicación	4	Exclusiva	12	33,33
		Tiempo Completo	24	66,67
Año servicio	5	1-5	18	50
		6-10	4	11,11
		11-15	4	11,11
		16-20	8	22,22
		21-25	2	5,56
Categoría	6	Instructor	18	50
		Agregado	4	11,11
		Asistente	8	22,22
		Auxiliar Docente	4	11,11
		Asociado	2	5,556

El nivel académico del personal encuestado, muestra que la mayoría (55,56%) de los docentes,

sólo ha cursado estudios universitarios de pregrado, aspecto que llama la atención puesto un alto número de docentes es personal fijo de la institución y la mayor parte de los docentes (33,33%) dedica entre 16 y 20 horas semanales a la docencia, esto debido a que es un personal fijo con una dedicación de tiempo completo, es decir personal que se dedica a la docencia pero sin estudios de V nivel.

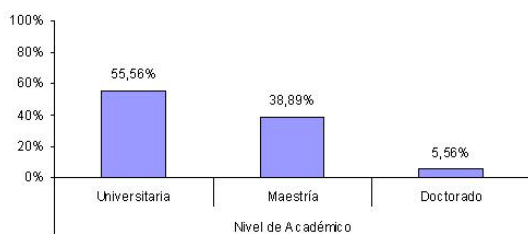


Gráfico 3. Opinión de los docentes. Dimensión Nivel de Formación.

Es importante acotar, que la mayor parte de los docentes encuestados (44,44%) manifiesta que algunas veces la entrega de recaudos administrativos limita la efectividad en la comunicación con el directivo, lo cual pudiera

estar interfiriendo con los procedimientos en la institución. En igual porcentaje (44,44%) los docentes indicaron que algunas veces en la institución, se percibe un ambiente cordial de trabajo.

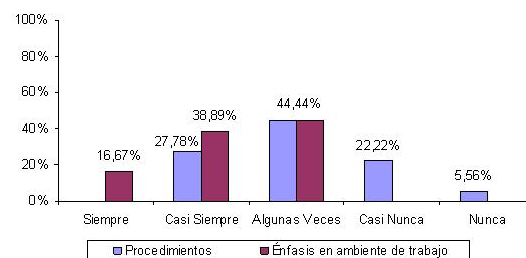


Gráfico 7. Opinión de los docentes. Dimensión Estructura.

Estos resultados contradicen lo señalado por Martínez (2006), quien puntualiza la necesidad de reglas y procedimientos en una organización, pero cuando se vuelven engorrosos limitan y afectan de manera negativa el clima de una organización, pues el personal puede sentirse agobiado por la multiplicidad de trámites, percibiendo que éstos entorpecen su trabajo.

En lo referido a la responsabilidad, referida a la autonomía del trabajador en la toma de decisiones, en cuanto a la certeza de cuál es su trabajo y cual su función, dentro de la organización, la mitad de los docentes coinciden en indicar que algunas veces los directivos le permiten participar en la toma de decisiones institucionales. Esta situación puede limitar el sentimiento de autonomía de los docentes en la toma de decisiones en su trabajo, y por ende no perciban que cuentan con autoridad para lograr objetivos. En este sentido, González (2002), asevera que si no están claros los límites de autoridad y responsabilidad, trae como consecuencia el predominio de un clima organizacional inadecuado

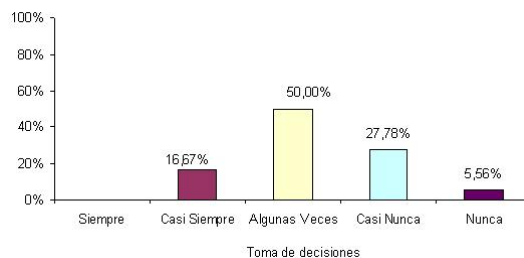


Gráfico 8. Opinión de los docentes. Dimensión Responsabilidad

En cuanto a las recompensas hacia el personal, una tendencia de opinión hacia la alternativa casi nunca, expresado en un 38,59% y 50% en lo referido a recibir reconocimientos por el desempeño logrado en su trabajo y al estímulo a la participación en comisiones de trabajo por el personal directivo, respectivamente. Lo ideal sería realizar este tipo reconocimientos con frecuencia, de modo que el personal sienta y reconozca la calidad de su trabajo, ello quizás influya en el comportamiento del docente hacia un clima organizacional favorable.

Cuadro 10

Distribución de Frecuencias de opinión de los docentes.

Indicador	Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Premio	14	2	5,56	2	5,56	12	33,33	14	38,89	6	16,67
	15	2	5,56	4	11,11	10	27,78	18	50	2	5,56

Por su parte, Sandoval (2004), plantea que la conducta y actitud de los docentes en la ejecución de la labor educativa diaria, deja ver que ciertos docentes luchan por conseguir el éxito, otros se conducen con poco interés en su trabajo por la escasa satisfacción de la labor que ejercen, elementos éstos, que pueden ser indicadores de atributos personales o que dependen del ambiente de trabajo como: relaciones grupales, tipo de estructura organizativa, motivación a través de recompensas, entre otros.

Con respecto al liderazgo, la mitad de la muestra asevera, que el liderazgo ejercido por los directivos de la institución en estudio es un elemento que no está muy claro para el personal,

este aspecto contrasta con otro estudio realizado donde el 45% de los docentes manifiestan que existe un nivel adecuado respecto a la dimensión liderazgo del clima organizacional. (Galvez, 2017). Para Ruiz (1999), el liderazgo significa “guiar” la organización hacia el logro de los objetivos propuestos, por lo cual tiene la responsabilidad de ajustar permanentemente la estructura al cambio y lograr un equilibrio constante en el desenvolvimiento organizacional. De allí la importancia que los directivos de una organización establezcan con claridad su liderazgo.

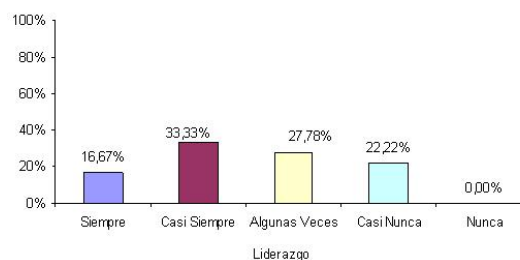


Gráfico 10. Opinión de los docentes. Dimensión Desafío.

Con respecto a las relaciones entre el personal, un 61% de los

docentes opina que las relaciones de trabajo están basadas en el respeto entre el personal docente y un 44,44% manifiesta la efectividad y productividad de la comunicación con el personal directivo, al respecto Toro (2001), destaca la comunicación efectiva como multidimensional por lo que el contexto de las organizaciones educativas, se caracteriza por estar centrado en el manejo de relaciones interpersonales, de tal forma, que se hace necesario el uso de una comunicación que permita la asertividad de las respuestas y la efectividad en la solución de los problemas que se plantean.

Al observar las respuestas de los docentes, las mismas demuestran que la mayor frecuencia de opinión, con un 38,39% en relación al apoyo mutuo en todos los niveles. Sin embargo cabe destacar que la mayoría de opiniones 61,12% se concentra en las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

Lo anteriormente expuesto evidencia falta de apoyo del personal directivo al personal en general, ya que en estos valores se observa una tendencia desfavorable. Lo que determina que debe superarse la misma para ofrecer un ambiente de trabajo armónico y motivador, donde se facilita la cooperación, porque las personas logran comunicar sus necesidades y sentimientos a quienes les rodean, los mismos se motivan y por lo tanto, se genera un mejor desempeño en el trabajo y una mayor satisfacción en su desenvolvimiento, tal como lo señala Ruiz (1999).



Gráfico 12. Opinión de los docentes. Dimensión Cooperación.

Para el cumplimiento de estándares, específicamente las normas de rendimiento, un 44,44% de docentes manifiesta que casi siempre el trabajo realizado es coordinado por un funcionario superior; evidenciándose la supervisión del trabajo de los docentes. Sin embargo, con base en los resultados anteriores, se puede apreciar que quizás estas supervisiones no se realizan de forma idónea, ya que para la dimensión cooperación y apoyo mutuo, las respuestas se presentaron en forma desfavorable. En este sentido, las normas son indispensables en una organización, de hecho las organizaciones poseen jerarquías de autoridad y normas formales que son precisas acatar, para el buen funcionamiento de las mismas y una mejora organización gerencial. Litwin y Stinger (1968)

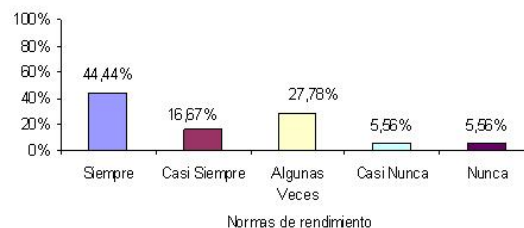


Gráfico 13. Opinión de los docentes. Dimensión Estándares.

En lo referido a recibir oportunamente la información referente a los resultados del proceso de supervisión para efectuar los correctivos necesarios la mayoría de los docentes (83,33%) manifiestan que casi nunca ocurre, el director realiza visitas de acompañamiento pedagógico al personal docente, a fin de verificar que su trabajo se relacione con las metas institucionales (83,33%) y las ideas aportadas por los docentes son escuchadas por los directivos (77,78%). Valores porcentuales que demuestran debilidades en la aceptación de opiniones, lo cual puede generar conflictos en la organización.

En este sentido, Sandoval (2004) afirma que cada empresa debe medir su propio clima laboral y de esta forma identificar y anticipar cualquier posibilidad extraña. De este modo se deben crear mecanismos que permitan que la gente resuelva sus problemas con la debida atención de la administración.

En cuanto al sentido de identidad con la institución, 38,89% de los RESPONDIO en la alternativa "algunas veces", en relación a manifestar satisfacción por pertenecer a la institución, exponiendo de esta manera su falta de pertinencia con la institución. De igual forma puede observarse que el 39,39% manifestó que nunca el personal directivo de la institución, colabora con los docentes en el desarrollo de actividades institucionales, lo que conduce a afirmar que no comparten objetivos. En este caso, cabe destacar lo afirmado por (Goncálves, 1997), quien define el

clima organizacional como la manera en que la organización puede ordenar las condiciones organizacionales y los métodos de operación, de forma que las personas logren alcanzar mejor sus propias metas, dirigiendo sus esfuerzos hacia los objetivos de la organización.

Es importante acotar que en otro estudio, Gálvez (2017), respecto a la dimensión identidad del clima organizacional y el 86.3% de los docentes manifiestan que existe un nivel adecuado respecto a la dimensión identidad del clima organizacional, lo cual es casi contrario a nuestros resultados.

Asimismo, es posible contrastar los hallazgos de Zamora (2007) quien afirma que referente a la cultura organizacional, en instituciones de Venezuela, aún se encuentra en proceso de afianzamiento, quizás por los niveles encontrados, en un mayor porcentaje regulares. En ese estudio, los participantes tienen una percepción del clima organizacional aceptable, donde

los valores institucionales se respetan y la comunicación entre docentes es asertiva. De igual manera los resultados del estudio son opuestos a lo concluido por Martínez (2001) quien menciona que el liderazgo es percibido en forma desfavorable por los miembros de la comunidad educativa y a su vez genera un clima organizacional inadecuado. (Aguado, 2012)

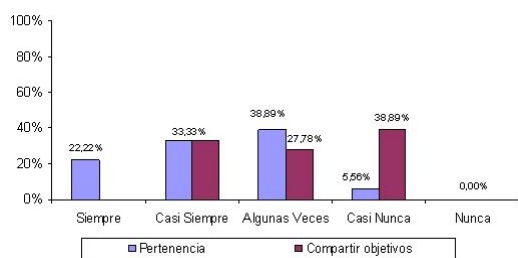


Gráfico 15. Opinión de los docentes. Dimensión Identidad.

Consideraciones finales

Considerando los objetivos planteados y los resultados obtenidos en el estudio, se presentan las siguientes consideraciones:

En cuanto al perfil del docente, éste responde en su mayoría a

profesionales con suficiente experiencia laboral y dedicación laboral a tiempo completo, aunque sólo algunos han realizado maestría y doctorado; generalmente dedica su tiempo a la docencia y escasamente a la investigación y extensión. La formación del profesor universitario, de la institución en estudio, se encuentra con determinados obstáculos o problemas que dificultan su normal desarrollo. Estos problemas pudieran ser institucionales y propios del mismo profesorado. En el caso de los institucionales, es donde la gerencia debe intervenir para contrarrestar consecuencias en la afectación del clima organizacional de este hecho.

En lo referido a las características del clima organizacional, se puede afirmar que:

- Existen trámites burocráticos que están interfiriendo con la labor del docente lo cual contribuye a un clima organizacional de tensión en la institución.

- En su gran mayoría, los docentes manifestaron la poca participación en el proceso de toma de decisiones, interfiriendo con la efectividad del mismo y por ende creando en muchas ocasiones un clima caracterizado por decisiones autocráticas. Anulando de esta manera la posibilidad de trabajo bajo el enfoque del empowerment.

- Así mismo se puede apreciar que no se logra motivar al personal docente a través de recompensas al trabajo.

- Se evidencian opiniones encontradas de los docentes con respecto al liderazgo ejercido por el personal directivo como elemento interviniente en el clima organizacional de la institución.

- En las relaciones entre el personal, son apreciadas por los docentes como favorables, puesto que en su mayoría manifiestan un clima de trabajo grato, sin embargo las debilidades se detectan en el proceso de comunicación ya que un

porcentaje considerable manifestó que algunas veces y casi nunca se da una comunicación verbal eficaz y productiva con el personal directivo.

- En cuanto a la cooperación, se evidenció falta de apoyo del personal directivo al personal en general.

- Se cumplen con las normas establecidas que casi siempre es coordinador por un funcionario superior.

- Escasamente se aceptan opiniones, lo que genera conflictos en la organización, siendo este un elemento que no contribuye con el fortalecimiento de un clima organizacional favorable e idóneo.

- Un porcentaje considerable de docentes no manifiesta un alto sentido de pertenencia hacia la institución. De igual forma se manifiestan debilidades en cuanto a compartir objetivos entre el personal docente y directivo.

- Se concluye que el clima organizacional percibido por los docentes presenta significativas deficiencias en términos de autonomía, estructura, recompensas y apoyo.

Recomendaciones

Con base en las conclusiones antes reseñadas, se recomienda:

- Presentar los resultados de la investigación a las autoridades de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM). Con la finalidad de fomentar decisiones o acciones que permitan mejorar el clima organizacional de la institución en general

- Realizar actividades de capacitación, en cuanto a educación acerca de este tema, que contribuyan a la sensibilización del personal directivo y docente para lograr su efectiva participación en los cursos, talleres y otras actividades a ejecutar dirigidas a mejorar y

favorecer un clima organizacional favorable.

- Realizar talleres y jornadas de capacitación para el personal de la UNEFM, sobre filosofías gerenciales, tales como Empowerment, que coadyuven a la aplicación de estrategias en pro del clima organizacional institucional.

- Fomentar el reconocimiento de la labor docente, bien sea a través de premiaciones, cartas de felicitación, carteleras, entre otras; para motivar al personal a un mejor desempeño en su área de trabajo.

- Los directivos deben esforzarse en fomentar una cultura comunicacional efectiva y ser ejemplo de la mismas, de manera que se promuevan las buenas relaciones entre el personal de la institución.

- Involucrar a los docentes en la toma de decisiones institucionales, en pro de cumplir los objetivos institucionales.

- Realizar investigaciones que involucre no sólo al personal docente, para obtener una visión global del clima organizacional en la institución.

Referencias Bibliográficas

Aguado, J. (2012) Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú

Brunet, L. (2011). El Clima De Trabajo En Las Organizaciones. México: Trillas.

Chiang, M. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas. Editorial Boscán.

Galvez, L. "Clima organizacional de la institución educativa Nuestra Señora de Montserrat, del distrito de Lima, Perú, año 2017",

Goncalves, A. (1997). Clima organizacional. Disponible en: <http://www.phpartners.com/articulos/download.asp> [Consultado: noviembre, 2007]

González, D. (2002). "El desempeño académico universitario: variables psicológicas". (pp.32-55) México: Universidad de Sonora

Litwin, G. & stringer, R. (1968). Motivation and organization climate. Cambridge: Harvard University.

Martínez, A. (2001). El liderazgo en el proceso del centro educativo y el clima institucional. Tesis de la Universidad San Martín de Porres.

Martinez, L. (2006). Clima Organizacional. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos6/clior/clior.shtml> [Consultado: Octubre 2006]

Martínez, L. (2007) Clima Organizacional. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos33/cultura-clima-organizacional/cultura-clima-organizacional.shtml>. [Consultado: noviembre, 2007]

MAYORGA, R., Los desafíos a la universidad latinoamericana en el siglo XXI. septiembre-diciembre 1999- Revista Iberoamericana de Educación - Número 21

Olivares, J. (1999). Misión, visión y valores en las organizaciones de hoy. En: *Adminístrate Hoy* 63 47-50. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos14/climaorganizacion/climaorganizacion.shtml>. [Consultado: noviembre, 2007]

Rivera Moreno, C. E., Cegarra Cegarra, O. J., Vergara, H. del C., & Matos, Y. M. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Scientific*, 1(2), 316-339.

<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339>

Ruiz, J. (1999). *La Comunicación Clínica Gerencial*. Barquisimeto, Venezuela

Sandoval, M. (2004) Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. *Ensayo Administración*. Mayo- Agosto 2004, Año 10 Numero 27 Pág. 83-87

Segredo Pérez AM, Reyes Miranda D. EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESARROLLO DE LOS SISTEMAS ORGANIZATIVOS. *Rev. Correo Científico Médico de Holguín* 2004; 8(3)

Segura, M. *Hacia Un Perfil Del Docente Universitario*. Universidad de Carabobo, Venezuela, 2003. Disponible en: <http://servicio.cid.uc.edu.ve/educacion/revista/a4n23/23-1.pdf>. [Consulta: 19-02-09].

Toro, F. (2001) El Clima Organizacional. Perfil de Empresas Colombianas. Colombia.

Zamora, H. (2007). Liderazgo y cultura organizacional en instituciones educativas. Venezuela: Universidad de los Andes. Disponible en <http://zam.h./genisys.es./viii.htm>>
[docmentosliderazgo](http://zam.h./genisys.es./viii.htm)>

(Consultado: octubre, 2010).

Peralta Rodrigo. (2020). El Clima Organizacional. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>

LA IMAGEN SAGRADA, UN ARTE CATEQUÉTICO DIVINO.

AUTOR: DR. NOHÉ GONZALO GILSON REAÑO

INTRODUCCIÓN

El arte sagrado que se exhiben en los templos católicos, y más aún, en los museos eclesiásticos, han sido un modelo de enseñanza para la población en general, ya que a través de las imágenes existen una actitud especial para el creyente: "respeto, conmoción, veneración, temor..." (Guardini, 1960: 19) que lo ayudan a integrarse más como miembro de la iglesia activa sacramental. Por otra parte, el artista representa a la humanidad en una materia, en como está personificada iconográficamente el hombre o la mujer de la sagrada escritura o aquel santo avalado canónicamente y lo elabora según las técnicas de la época, corrientes y movimientos para el culto. De allí la importancia de la

imagen como resplandor divino, que irradie belleza "que agrada a la vista" (Aquino, 2001: 94) y/o sentimientos a través de sus gestos y atributos para poder catequizar o educar a los creyentes.

El artista cristiano hace la obra según su libertad creadora, ajustada a las normas eclesiásticas, y una vez terminada, lo presenta ante la comunidad para el espectador, contemplador o devoto orador, éste ve en esa imagen no solamente un arte sagrado sino una especie de "predicación histórica evangélica" (CIC, 2012: 288) que puede resolver sus penas o devolverle la alegría. Ya que gracias a "la fe tiende por su propia naturaleza a expresarse en formas artísticas y en testimonios históricos que entrañan gran fuerza evangelizadora y valor

cultural, a los cuales la Iglesia debe prestar la máxima atención" (Juan Pablo II, 1993). Es por ello que las imágenes ayudan a visualizar como están vinculados los valores morales y espirituales en una figura y como el creyente debe asumirlo para imitarlos en vida e integrarse luego a ese reino celestial prometido.

Este ensayo toma en cuenta para su análisis e interpretación los libros sagrados de la biblia, documentos históricos de la iglesia como encíclicas, constituciones, instrucciones, código de derecho canónico, catecismo de la Iglesia Católica y algunos libros de filosofía de arte sagrado y teología.

CONTENIDO

Las imágenes como arte sagrado
Las obras de arte sagrada de hoy son las llamadas para muchos "imágenes" que se contemplan y se veneran en los templos o en los museos. Para poder conocer

mejor este término, sería justo y necesario definirlo a través de los diccionarios o enciclopedias en diversas ciencias. La palabra imagen, proviene del latín Imago, que quiere decir: Imitar, representar o semejar. En Filosofía, "se distingue de percepción, que es la representación de un objeto presente" (Ezcurdia y Chávez, 2010: 122). Para Educación: "Es la representación figurativa, pictográfica de un asunto material, mental e informacional. Es la expresión global de algo que adquiere o tiene forma" (Becerra, 2007: 233). En cuanto al Arte, "es la representación artística de un objeto visible o de una figura, en particular de los seres que reciben culto o veneración" (Diccionario de la Real Academia, 2001: 847). En Teología, "Es la reproducción gráfica o plástica de una persona en su fisonomía somática tal es el retrato" (Parente, 1955: 175).

Todos y cada uno de los conceptos ya mostrados, coinciden que la imagen es un

objeto o cosa que está allí para ser observado y analizado por medio de lo que representa. Personifica para el contemplador algo útil para sí mismo. Es decir, va más allá que un simple mirar a la imagen que tiene al frente, es explorarse, recordar, semejar, interiorizar, sentir.

La imagen siempre ha estado en el devenir de la historia, todo hombre ha estado con ella a través del tiempo, incluido la prehistoria, la imagen ha estado presente como un hecho real en las cavernas, "antes de la palabra fue la imagen y los primeros esfuerzos registrados del hombre son esfuerzos pictóricos, imágenes raspadas, picadas o pintadas en las superficies de las rocas o de las cavernas" (Read, 1975: 58). E incluso hasta en el presente está vivo la imagen como mero realismo social, en cuanto en lo visual y lingüístico, está en todas partes, son signos y símbolos para el que cree en ello. Y es a partir de esas imágenes es donde el

hombre se va formando y va tomando el mensaje de lo que ve: vestimenta, colores, gestos, atributos, signos, símbolos, entre otros. Trasmitiendo todo eso, tal cual es, a otras generaciones.

Es por ello, que desde el inicio del cristianismo, es decir, de la iglesia católica (siglo II), los creyentes pintaban imágenes sagradas en las paredes de la Catacumbas donde relataban escenas de personajes y hechos de pasaje bíblicos donde querían conservar la tradición dejada por Jesús como ritos sacramentales expuestos desde el arte del icono. Por tal razón, el arte cristiano proviene del "sujeto en que se encuentra y por el espíritu de donde procede... es el arte de la humanidad rescatada" (Maritain, 1945: 119).

Ya a partir de ese momento se crea lo sagrado, y a su vez, se hace una realidad íntima del hombre creyente, son las mismas imágenes, menos ingenuas, quizás mejoradas que se muestra hoy en

los templos como imagen de culto; o en los museos eclesiásticos como imagen de devoción, ambos tipos son considerados obras de arte sagrado cuya función para la iglesia es “representar a Dios invisible e incomprensible” (CIC, 2012: 288). Así lo expresó San Juan Damasceno en el siglo VII d. C. al referirse al hijo de Dios, citado en el Catecismo de la Iglesia Católica (2012: 289):

En otro tiempo, Dios, que no tenía cuerpo ni figura, no podía de ningún modo ser representado con una imagen. Pero ahora que se ha hecho ver en la carne y que ha vivido con los hombres, puedo hacer una imagen de lo que he visto de Dios... con el rostro descubierto contemplamos la gloria del Señor.

Cabe considerar, que por tradición eclesiástica al representar las imágenes de Jesucristo, la virgen María, y la de los santos de la iglesia, en pinturas

y esculturas, es para que los fieles creyente puedan comprender a través de la fe el misterio divino de Dios en sus sagradas escrituras y en la historia de la iglesia. Es como decir, que el verbo se hizo imagen para estar en medio del pueblo sediento de Dios y de lo que representa en ella para la iglesia. Por tal razón, se puede completar la idea con el comentario que hace el Papa Gregorio Magno en el siglo VI; citado por Matos (1995: 34):

Una cosa es adorar una pintura y otra conocer a través de la historia pintada que es lo que hay que adorar. Por qué lo que la Sagrada Escritura proporciona a los que saben leer es lo que la pintura proporciona a los analfabetos que saben mirar: en ella los ignorantes ven los ejemplos que tienen que imitar y leen lo que no saben leer.

La visión de la iglesia es ir más allá de evangelizar, sino también educar al pueblo

cristiano sobre la infinita belleza de Dios en su creación, expresada, impresa y expuesta por el artista como obra de arte sagrado. Como lo expresa el "Inter Decumenici" (1964: 878), sobre la Sagrada congregación de Ritos: "procuren promover y favorecer el desarrollo de un arte verdaderamente sagrado y que en él busquen una noble belleza...". Y es allí, donde el creyente observa, analiza e interpreta en las imágenes desde la representación de lo sagrado y hasta lo histórico. Es decir, que gracias a la contribución del artista ayuda a orientar rectamente los hombres a Dios para alabarlo y glorificarlo. Es por ello que, el doctor de la Iglesia Santo Tomás de Aquino, siglo XIII, citado por Matos (1995: 11) explica el uso de las imágenes en el templo:

Las imágenes de Cristo y de los santos han entrado en uso de la iglesia por tres razones: 1) para instrucción de los ignorantes que

de ellas sirven como lecciones objetivas; 2) para que el misterio de la encarnación y los ejemplos de los santos se graben más fácilmente en la memoria de los fieles con la persistencia de la representación; y 3) para excitar el efecto de devoción que se siente estimulado más por lo que se ve que por lo que se oye.

Estos tres pasos sobre las imágenes, expresadas por el santo Aquino, aún se toma en cuenta en el seno de la iglesia, en las parroquias y capillas, esto en cuanto a las imágenes: para evangelizar con ellas, para recordar lo sagrado en ellas y crear la tradición de la devoción visual de ellas.

El artista sagrado

Los artistas sagrados son respetados y considerados hacedores de las bellas artes, en este caso el arte sacro, estas obras de arte se logran a través de su imaginación, inteligencia, esfuerzo "y una formación del

espíritu" (Maritain, 1945: 39). Es decir, que dicha artes no son tales, sino por el principio interior que emplea para producir su efecto de hacer. La obra de arte sacro se explica y describe por sí sola, ya que su función no es solo exhibir lo que es, sino también por medio de ella, es ir más allá: evangelizar en lo divino. Lo explica Triacca (1984: 539) en su texto "Nuevo Diccionario de Liturgias":

...llaman sacro al arte consagrado a Dios, sea mediante un acto interno o por una intencionalidad inherente a la obra, sea incluso tan sólo para expresar la sublimidad de la actividad artística, definible también como divina...

Pero es conveniente saber que este tipo arte son destacadas en la iglesia como imagen de culto ya que según Guardini (1960) no procede de una mera experiencia, sino va más allá, es inspiración divina. El artista sólo lleva el proceso orientado hasta

culminarlo por la fuerza y gracia de Dios. Y es así, como puede elaborar hermosas imágenes: escultóricas y pictóricas obras de la creación humana, animal y vegetal a imitación de la creación de Dios. Todo esto ayudará a los fieles a entrar en una atmósfera emocional y espiritual con la obra, pero a su vez, le servirán para educarlo en la fe y en la moral, donde arranca la vida interior del creyente cristiano que es la devoción. Así lo explica bien Maritain (1945: 142):

Si queréis hacer una obra cristiana, sed cristianos, y procurad hacer una obra bella, a la que pase vuestro corazón... el artista a la obra, son una sola cosa, la obra será enteramente tanto del uno como del otro. No separéis el arte de vuestra fe.

En este sentido la Santa Madre Iglesia es siempre amiga y conservadora de las bellas artes, busca constantemente su noble servicio y el apoyo de los artistas con el objetivo de que las cosas

destinadas al culto sagrado sean de verdad dignas, decorosas y hermosas, que representen los signos y símbolos de las realidades celestiales. Así como lo expresó el Concilio Vaticano II (2006), en la Constitución Pastoral sobre la Iglesia y el mundo de hoy: *Gaudium et Spes* (1965: 190) la Iglesia "se ha servido de las diferentes culturas para difundir y explicar el mensaje cristiano", y que mejor que las mentes y manos de los artistas para manifestarlo y exponerlo. También lo explica en la Encíclica "Mediator Dei", sobre la Sagrada Liturgia, (1947), escrita por Su Santidad el Papa Pío XII en su numeral 50 párrafo segundo:

...Iluminad y dirigid la mente y el espíritu de los artistas a los que se confíe (...) encontrar modos y motivos artísticos que respondan más digna y convenientemente a las exigencias de culto; así se obtendrá que las artes, como si viniesen del cielo, felizmente resplandezcan con serena luz,

sean una valiosísima aportación a la cultura humana, y contribuyan a la gloria de Dios y santificación a las almas. Porque las artes están realmente conformes con la religión, cuando sirven "como nobles doncellas al culto divino.

De este modo, los ministros de la Iglesia siempre apoyaron a los hacedores del arte como hombres de buena y asertiva producción para el culto sagrado. Por tal motivo, los pastores son conscientes de los que ellos hacen, y estos tienen la obligación de ser observadores, analistas y árbitros de las bienes creados, discerniendo de acuerdo con la fe, la piedad y las normas religiosas tradicionales de aquellas obras que deberían considerarse aptas para el uso del culto divino. Es por eso, que la voz del Concilio Vaticano II (2006) en la Constitución sobre la Sagrada Escritura: "Sacrosantum Concilium" (1965: 124), les piden a los obispos de las respectivas diócesis o

arquidiócesis que excluyan de los templos y demás edificaciones sagradas, "Las obras artísticas que repugnan a la fe, a las costumbres y a la piedad cristiana y ofendan el sentido auténticamente religioso, ya sea por la depravación de sus formas (...) por la insuficiencia, la mediocridad o falsedad del arte".

En este aspecto, se precisa, que la Iglesia ha tratado de aislar aquellas obras que no representan piedad y devoción alguna, y busca siempre conservar y de proteger aquellas obras sagradas que son dignas de culto. El papa, recientemente nombrado Santo, Juan Pablo II (1985: 521) escribió en el Código del Derecho Canónico, título IV: "Del Culto de los Santos, de las Imágenes Sagradas y de las Reliquias" explicó lo siguiente:

1186. Con el fin de promover la santificación del pueblo de Dios, la Iglesia recomienda a la peculiar y filial veneración de los fieles la bienaventurada siempre Virgen

María, Madre de Dios, a quien Cristo constituyó Madre de todos los hombres; así mismo promueve el culto verdadero y auténtico de los demás santos, con cuyo ejemplo se edifican y con cuya intercesión son protegidos.

1187. Sólo es lícito venerar con culto público a aquellos siervos de Dios que hayan sido incluidos por la autoridad de la Iglesia en el catálogo de los santos o de los beatos.

1189. Cuando hayan de ser reparadas imágenes expuestas a la veneración de los fieles en Iglesias u Oratorios que son preciosas por su antigüedad, valor artístico o por el culto que se les tributa, nunca se procederá a su restauración sin licencia del Ordinario dada por escrito; y éste, antes de concederla, debe consultar a personas expertas.

Siendo las cosas así, resulta claro que no siempre hubo un especial cuidado por las imágenes, ni mucho menos una propagación espiritual para

rendirle culto de veneración y protección a los santos. Explica Flores y Meo (1988) que en los siglos VIII - IX se presentó un conflicto con la lucha iconoclasta provocado por el Emperador León III Isaurico (717-741) que prohibió en una ley, año 725, las imágenes, el culto de las mismas y su producción, incluso el pueblo, los monjes y hasta la jerarquía eclesiástica se oponen al mandato del emperador desatando una lucha sangrienta que duró más de un siglo.

Otras de las disputas fue en el conciliábulo de Hieria en el año 754, este sínodo fue convocado por Constantino I Coprónimo (741-755) que insiste en la condenación de "Las odiosas y abominables imágenes". Más tarde los que hacen los iconos elaboraron una propia y verdadera teología de los mismos, que triunfó en el Concilio II de Nicea en el año 787. Pero esta victoria no duró mucho ya que León V El Armento (813-820),

convocó un sínodo en Santa Sofía de Constantinopla en el año 815, donde desautorizó al concilio de Nicea y reconoció las actas del conciliábulo del año 754. Con este sínodo prosiguieron las prohibiciones y persecuciones con dureza implacable.

Finalizó la persecución y prohibición de imágenes en los tiempos del Emperador Teófilo (829-842) hombre sabio en teología. Y en el año 843 la Emperatriz Teodora convocó un Concilio en Constantinopla donde restituyó definitivamente la producción y el culto a las imágenes a la que se le llamó "fiesta de la ortodoxia".

Por todo lo antes dicho, la misma jerarquía de la iglesia tuvo que tomar el asunto de las imágenes, y convocó al Concilio de Trento en el año 1563 donde se explicó en la sección 25 dedicada únicamente a las imágenes. "En ella se explica porque son admitidas en el templo, y se prohíben las imágenes insólitas,

supersticiosas, profanos o pocos honestos." (Matos, 1995: 15)

Por tal razón, las imágenes sagradas tienen un sitio y una importancia en cuanto a su valor artístico se refiere en la iglesia. La Constitución Sacrosantum Concilium invita a los padres de la Iglesia a que propaguen la devoción y la veneración de las imágenes sagradas a los fieles, pero tiene que exponerse en las iglesias un número moderado, ya que no produzcan admiración o escándalo al pueblo de Dios. La instrucción "Inter Decumenici" de la Sagrada Congregación de Ritos (1965: 879) nombra tres párrafos que explica lo siguiente:

1.- Que se mantenga firme - y, por lo tanto, que no se destierre - la práctica de promover imágenes sagradas a la veneración de los fieles en la Iglesia. Este es el principio fundamental por el cual siempre ha luchado la Iglesia.

2.- Que haya moderación en el número de las que se expongan. La constitución no dice que sean

pocas, sino que su número sea moderado, o lo que es lo mismo que no sea excesivo.

3.- Que entre ellas se guarde el orden debido, ocupando, V.gr., lugar más noble, por regla general, las del Señor o de la Santísima Virgen.

De igual manera, el papa Pablo VI cuando promulgó el Misal Romano (1990: 725) reformado por mandato del Concilio Vaticano II (2006), en su capítulo V, sub-título décimo primero llamado: "Imágenes expuestas a la veneración de los fieles" y en su numeral 278 expresa lo siguiente: Las imágenes del Señor, de la Santísima Virgen y de los santos, según una tradición antiquísima de la Iglesia, suelen legítimamente exponerse a la veneración de los fieles en los edificios sagrados. Téngase cuidado que no se presenten en número excesivo y que en su disposición haya un justo orden y no distraigan la atención de los fieles de la celebración. No haya más de una

imagen del mismo santo. En general, la ornamentación y disposición de la Iglesia en lo referente a las imágenes procure ayudar a la auténtica piedad de toda la comunidad.

Lo que piden los ministros de la Iglesia, es que las imágenes de tradición histórica antiquísima, ya sean en pinturas, esculturas, orfebrería son las que deben estar expuestas en los templos. Piden que no debe existir un desorden y acumulación visual de forma exagerada y que no existan imágenes repetidas del mismo santo, causando distracción a los fieles cuando se ejecuten los ritos o celebraciones litúrgicas.

Por consiguiente, los templos son los lugares oportunos donde puedan rendirle culto de veneración y respeto para aquellas imágenes de hombres y mujeres que estuvieron en la tierra haciendo un bien para sí y para los demás, a su vez, fueron ejemplo de humanidad imitando

las enseñanzas divinas de las Sagradas Escrituras; para que así sean para los devotos-creyentes una función catequética, didáctico-moral y espiritual. Así lo expresó san Juan Damasceno: "la belleza y el color de las imágenes estimulan mi oración. Es una fiesta para mis ojos, del mismo modo que el espectáculo del campo estimula mi corazón, para dar gloria a Dios" (CIC, 2012: 289)

Las imágenes y la biblia

El Catecismo de la Iglesia Católica (2012: 496) en su numeral 2129, cita las Sagradas Escrituras, indicando que el mandamiento divino, en el Antiguo Testamento. "implicaba la prohibición de toda representación de Dios (imágenes) por mano del hombre". Por consiguiente, en el mismo Antiguo Testamento se encuentran innumerables libros que se refieren a las imágenes como ídolos hechos por el hombre ya sea de barro o metal, u otros materiales. Nombraremos algunos libros sagrados de la Biblia (2005):

En el libro del Éxodo (32,1-6) se narra la construcción del becerro de oro hecho por Aarón al pueblo de Israel y lo adoraron como un Dios; otro sería Salomón en su libro de la Sabiduría donde critica, el culto, el origen y las consecuencias de los ídolos (Sb. 13.14). En el libro de los Jueces existe un personaje llamado Miqueas y su madre, esta última mandó hacer una imagen de plata fundida que quedó en la casa de su hijo Miqueas (Jc. 17,1-6). En el libro de Judith se muestra esta mujer hablando con los ancianos que no hay en toda la región hombres que se postren ante los dioses hechos por mano humana (Jdt. 8,18-20). En el libro del Génesis los cananeos hombres dedicados a la agricultura recalca la importancia de la fertilidad, adoraron dioses en estatuilla como Baal, varón y Astarté, hembra, vinculados a las fuerzas de la naturaleza eran adorados como creadores y destructores.

La iglesia católica respeta cuidadosamente cada libro sagrado expuesto en el párrafo anterior, de hecho los ministros de la iglesia exhorta a los creyentes cristianos a seguir el mandamiento sagrado escrito en el libro del Deuteronomio (6,5): “Amarás al señor tu Dios con todo tu corazón, con toda alma y con todas sus fuerzas”. Así como también, en sus documentos conciliares a la no adoración de ídolos e imágenes. Sino, por tradición antiquísima de la iglesia y aprobada por el Concilio de Nicea II (787) justificó al culto de las imágenes por medio de la veneración y no de la adoración, “el que venera una imagen, venera en ella la persona que en ella está representada”. Es decir, ver o apreciar a la imagen no es signo de adoración, sino, es un respeto que hace el fiel cristiano para aquel ser humano, que en vida aplicó valores y virtudes en esta tierra siendo ejemplo a seguir y ahora se aprecia como santo.

Por lo antes expuesto, sin embargo, existen libros del Antiguo Testamento en que el mismo Dios ordenó a sus allegados a crear imágenes que conducirían al hombre, simbólicamente, a la salvación, se puede ejemplificar a través de la serpiente de bronce (Nm. 21,4-9), y el Arca de la Alianza con los querubines (Ex. 25, 10-12). Las imágenes son consideradas para la iglesia elementos sagrados que ayudan a guiar u orientar la fe del cristiano que los conduce a Dios. Por tal razón, Santo Tomás de Aquino (2001: 1849) en su obra: "La Suma Teológica" explica lo referente a las imágenes como veneración:

El culto de la religión no se dirige a las imágenes en sí misma como realidades, sino que las mira bajo su aspecto propio de imágenes que nos conducen a Dios encarnado. Ahora bien, el movimiento que se dirige a la imagen en cuanto tal, no se detiene en ella, sino que tiende a

la realidad de la que ella es imagen.

Según lo que nos explica el santo es que el cristiano no puede ver a las imágenes como algo que existe ahora, sino que fueron hombres y mujeres virtuosos comprometidos con su iglesia, que con sus ejemplos nos da un aura de santidad modelo de Dios. Esa muestra de santidad es la esencia viva de la imagen.

Los documentos eclesiásticos y las Imágenes

Es bueno recordar que los templos religiosos o edificaciones sagradas, son considerados para la humanidad obras de arte donde los fieles se reúnen para rendirle culto a Dios. Como lo explica ahora San Juan Pablo II (1983: 529) en el Código de Derecho Canónico, capítulo I, "Sobre las Iglesias", numeral 1214, que se entiende como Iglesia "un edificio sagrado destinado al culto divino, al que los fieles tienen el derecho de entrar para la

celebración sobre todo pública del culto divino".

Los colores expuesto y la arquitectura de las iglesias, se unen y crean en torno a la celebración litúrgica un ambiente que ayuda a los fieles a contemplar los signos y símbolos expuestos, para darle ciertos toques de realismo celestial que son logrados por el artista con dignidad y belleza para el decoro del recinto sagrado.

Por tal razón, la Encíclica *Mediator Dei* (1947), sobre la Sagrada Liturgia elaborada por Su Santidad el Papa Pío XII en su numeral 48 titulado: "El decoro en los sagrados edificios y sagrados altares", expresa lo siguiente:

También es nuestro insistente deseo recomendar el decoro que debe reinar en los sagrados templos y altares. Que cada uno se sienta animado por aquello: "El celo de tu casa me tiene consumido" (Sal. 69); y por eso esfuércese para que, aunque no llame la atención ni por riqueza ni

por su esplendor sin embargo todo cuanto pertenezca a los edificios sagrados (...) aparezca limpio y en consonancia con su fin, que es el culto a la divina majestad.

Así como en la arquitectura cristiana se debe tener cierto celo por los objetos sagrados, la Santa Madre Iglesia recomienda en el Concilio Vaticano II (2006) en la constitución *Sacrosantum Concilium* (1963: 132), numeral 127, lo siguiente: "Los obispos deben estimular a los artistas al fin imbuirlos del espíritu sacro y de las Sagradas Liturgia".

En este aspecto se exhorta a contribuir en la formación de los mismos, a difundir y establecer escuelas y academias de arte sagrado para la formación de artistas, que animados con su ingenio y creatividad desean glorificar a Dios en la Santa Iglesia, se ha de recordar que el trabajo de los artistas viene de hacer una especie de imitación sagrada del

Dios creador y que sus obras la destinen al culto para fortalecer la piedad y la fe del pueblo cristiano.

En la segunda Conferencia General del Episcopado Latinoamericano (1968: 66), titulada: "La Iglesia en la actual transformación de América Latina a la luz del Concilio", realizada en Medellín, Colombia, en el séptimo capítulo hace unas recomendaciones pastorales de carácter especial en su numeral 17 a los artistas y a los hombres de letras:

La Iglesia Latinoamericana deberá dar, en su ámbito propio, el debido lugar a los artistas y hombres de letras, requiriendo su concurso para la expresión estética de la palabra litúrgica, de la música sacra y de los lugares de culto.

Es importante destacar que en el Concilio Vaticano II (2006), en la constitución *Sacrosantum Concilium*, los clérigos en sus

estudios filosóficos y teológicos deben ser formados e instruidos en el conocimiento de la historia y de la evolución del arte sacro, conservando los sanos principios en las cuales deben estar inspiradas las obras, de tal modo que se puede valorar y apreciar el arte dentro del proceso histórico y religioso de nuestros pueblos: "De modo que se sepa apreciar y conservar los venerables monumentos de la Iglesia y pueden orientar a los artistas en la ejecución de su obra."

Por consiguiente, en la III Conferencia del Episcopado Latinoamericano (1979) reunida en Puebla, numeral 948, comentaron los pastores lo siguiente: "Respetar el patrimonio artístico religioso y fomentar la creatividad artística adecuada a las nuevas formas litúrgicas". En este aspecto los obispos en Puebla invitan a fomentar la creación artística y actualizarlas según las nuevas reformas litúrgicas que la Iglesia asume,

pero respetando la tradición y los patrimonios que conservan las muestras artísticas de gran trascendencia dentro de la historia de la Iglesia.

San Juan Pablo II (1989) escribió en la Constitución Apostólica "Pastor Bonus" en el artículo número 100, donde dice lo siguiente:

Pertenecen a este patrimonio, en primer lugar, todas las obras de cualquier arte del pasado, que deberán ser conservadas y custodiadas con la máxima diligencia. Aquellas otras además, cuyo uso específico haya decaído, deben ser convenientemente expuestas para su contemplación en los museos de las Iglesias o en otros lugares.

A partir de las fuentes citadas, se puede explicar, que la Iglesia invita a los artistas a ser verdaderos amigos del arte: "la Iglesia está unida desde hace mucho tiempo con ustedes,

habéis construido y decorado sus templos, contribuyendo también con los dogmas y haciendo cada vez más rica su liturgia". En definitiva la Iglesia les debe mucho a los artistas en cuanto a su creación material porque son ellos los que convierten el mundo invisible en lo visible a través de su obra artística. En este sentido la Iglesia necesita siempre de ellos, no quiere en ningún momento romper la alianza y la comunicación que debe ser fecundo entre los artistas y los miembros consagrados de la Iglesia, ya que los artistas presentan la creación talentosa al servicio de la verdad divina.

Precisamente en este mundo contemporáneo en que se vive se necesita aún más de la creación artística y de la belleza para no caer en la desesperanza. La belleza artística como verdad sagrada, es en la obra de arte donde se manifiesta la alegría en el corazón de los hombres; es el fruto precioso que resiste las

dificultades del tiempo, que une a las generaciones y las hace comunicarse en la admiración y en la creación que desde el punto de vista cristiano pertenece a Dios.

Así mismo en ejercicio de las artes el Concilio Vaticano II (2006) en la constitución "Sacrosanctum Concilium" expresa lo siguiente: "El arte de nuestro tiempo y de todos los pueblos y regiones a de ejercerse libremente en la Iglesia". Esta cita fortalece la pertenencia y valoración del arte sacro en el sentir de nuestro pueblo y de nuestra cultura no sólo civil sino también eclesiástica, ya que las imágenes que se exhiben en los templos y museos son el reflejo de una comunidad libre que necesita ver y sentir a su santos de devoción, y que a través de ellos manifiestan la belleza divina, que puedan contemplar los signos, símbolos y atributos sagrados, que no es más, las realidades celestiales expuestas en el altar y trono de nuestro Dios.

La conservación de las imágenes Queremos con este ensayo cuidar o mantener vivos los bienes patrimoniales eclesiásticos en los lugares donde se están exhibiendo ya sean en los templos o museos. Que estos legados se conserven a través de los tiempos, ya que existen personas inescrupulosas tanto clérigos como fieles, que han hechos cambios muy bruscos a las piezas escultóricas o pictóricas sin analizar que se está perdiendo un objeto artístico- histórico vital para el pueblo falconiano.

Está comprobado que si se cambia algunos de sus atributos, como la policromía de su manto, velo, arabescos, entre otros, sin un estudio profundo, surgirían significados nuevos y se estaría alterando su contenido iconográfico del santo, a su vez, existiría confusión en los fieles y por tal motivo, perdería su culto y devoción.

Como lo plantea el papa Pío XII (1947:) en su encíclica *Mediator Dei*, sobre la sagrada liturgia:

... Obligados por nuestra conciencia y oficio. Nos sentimos precisados a tener que reprobar y condenar ciertas imágenes y formas últimamente introducidas por algunos, que, a su extravagancia y degeneración estética, unen el ofender claramente más de una vez al decoro, a la piedad y a la molestia cristiana, y ofenden al mismo sentimiento religioso; todo eso debe alejarse y desterrarse en absoluto de nuestras iglesias. Y en general de todo lo que desdice de la santidad del lugar.

En el mismo orden de ideas, Guardini (1960) nombra esos tipos de intervenciones como “contaminación iconográfica” desde su estilo y su forma. Por tal motivo, esto va en contra de las palabras de los Obispos en el Concilio de Nicea II (año 787) “conservamos todas las

tradiciones de la Iglesia... una de ellas es la representación pictórica de las imágenes, que está de acuerdo con la predicación de la historia evangélica...” y por otro lado, en cuanto al Concilio de Trento (1545- 1563): “Enseñen con esmero los Obispos que por medio de las historias de nuestra redención, expresadas en pinturas y otras copias, se instruye y confirma el pueblo recordándole los artículos de la fe...” .

Gracias a las imágenes sagradas existe una lectura e interpretación de la época, por ello se conocen la vestimenta, tocado, los objetos que usaban los personajes bíblicos y los santos canonizados por la Iglesia, e incluso “forma parte de la armonía de los signos de la celebración” (Catecismo de Iglesia Católica, 2012: 1162) si se cambia el color simbólico en las imágenes, que es uno de sus atributos, se pierde su belleza y su naturaleza de culto. “...para que no provoquen extrañeza en el pueblo cristiano ni den lugar a

una devoción desviada" (Código de Derecho Canónico, 1983: 521). Y mucho antes en el Concilio de Trento, se proclamó a las imágenes sagradas como acción catequética y didáctica, exigiendo a los representantes de la iglesia "Enseñen... la historia de los misterio de nuestra redención, representada en pintura u otras reproducciones y de todas las sagradas imágenes".

Por otra parte, la voz del Concilio Vaticano II (2006), fue muy claro cuando planteó en la Constitución Sacrosanctum Concilium, (1965: 130) en su numeral 122- 123 lo siguiente: "la iglesia... aceptó las formas de cada tiempo creando en el curso de los siglos un tesoro artístico digno de ser conservado cuidadosamente...". No se dice en dicho numeral que se aceptan los estilos y se deforma la historia, sino, que las obras tienen que ser preservadas "cuidadosamente" en el tiempo.

Estos tesoros artísticos, que siguen de culto y veneración en los templos, son bienes patrimoniales que deben ser conservados por manos de especialistas, respetando su valor estético como testimonio del pasado, deben seguir las normas de conservación y una de ellas es "nunca se procederá a su restauración sin licencia del Ordinario dada por escrito; y este antes de concederla, debe consultar a personas expertas" (Juan Pablo II, 1983). Para que vuelvan a ser elementos catequéticos a los fieles, para ser "dignas, decorosa y bella, signos y símbolos de las realidades celestiales..." (Concilio Vaticano II, 2006. Sacrosanctum Concilium).

Es cierto lo que manifiesta el historiador Carlos Duarte, (1979), cuando señala: "es curioso observar como la iglesia ha perdido el sentido de la calidad artística, relegando del culto y de las tradición popular lo que ella misma había hecho crear con el

fin de engrandecerse". Después plantea que: "es lamentable ver como importantes esculturas se hallan en los peores de los estados, repintadas o mutiladas después de haber tenido deslumbrantes retablos y culto".

Por tal razón, el clero que tiene la responsabilidad de custodiar el templo asignado y las otras obras, es considerado un administrador parroquial de manera temporal asumiendo la obligación de preservar, defender y salvaguardar esos bienes históricos y artísticos de la región con previa autorización de la jerarquía de iglesia "que deberán ser conservadas y custodiadas con la máxima diligencia" (Juan Pablo II, 1989) y consultar también al personal experto del Instituto del Patrimonio Cultural (art. 26 y 27) para no efectuar acciones que "desvirtúe y desnaturalice el sentido y concepto original de los bienes...". (Ley de protección y defensa del patrimonio cultural, 1993)

De allí pues, finalmente, se tiene la esperanza que los responsables de administrar los templos, se instruyan y antes de intervenir una obra antigua y/o contemporánea deben acudir a los organismos e instituciones competentes y no a unos inexpertos y osados pintores que se dicen llamar "restauradores" que modifican la composición y estructura de la obra, sin antes tener un plan de acción delineados como los piden las normativas civiles y eclesiásticas. Y ocurre muchas veces, que dichos mal restaurador, después de su participación con la obra se pasa lamentando de los daños causados, como son los casos internacionales ocurridos recientemente, por ejemplo:

- Una de las más sonadas restauraciones fallidas fue realizada por una octogenaria llamada Celia Giménez Zueco, en un fresco de un eccehomo en Borja (Zaragoza) del siglo XIX, en el año de 2012.

- En el 2018 una feligresa del pequeño pueblo de Rañadoiro, en el concejo asturiano de Tineo, ha repintado con vivos colores tres tallas de madera de los siglos XV y XVI, una, la Virgen con el Niño y Santa Ana, otro de San Pedro, y la última, la Virgen con el Niño Jesús que se encuentran en la ermita del lugar.

- En el mismo año se realizó una intervención inadecuada de una talla de San Jorge del siglo XVI, en la iglesia de San Miguel de Estella (Navarra). Realizada por una tienda-taller de artesanía de Estella llamada "Karmacolor".

- Y otra polémica restauración como el rostro de un ángel del altar mayor del siglo XVIII de la parroquia de San Sebastián de Reinosa (Cantabria) pintado como un payaso.

Si en verdad, se quiere crear lineamientos para una buena conservación y/o restauración hay que recurrir a la opinión de los expertos, es decir, crear un equipo interdisciplinario o multidisciplinario

de cualquier área profesional, no sólo a los conservadores y restauradores sino también involucrar en el proyecto a los historiadores, químicos, arqueólogos, antropólogos, arquitectos, entre otros, para que de esa manera todos puedan aportar sus conocimientos y experiencias para un buen trabajo de conservación y/o restauración de los bienes muebles e inmuebles; de esa manera la comunidad en general puedan seguir contemplando y disfrutando de sus bienes patrimoniales eclesiásticos por mantenerlos vivos en el tiempo.

Se recomienda:

- Valorar a las obras de arte sagradas para el culto, evangelización y veneración de los fieles.

- Valorar y respetar la creación y producción de las obras de arte sagradas del artista como hacedor de obras bellas

para la veneración y contemplación de los fieles.

- Que las imágenes sagradas destinadas para el culto se mantengan y conserven tal cual es para la veneración de los fieles. Las que no estén en el templo, se deben trasladar a los museos como pieza de devoción.

- El personal encargado que deben manipular y trasladar las piezas tanto pictóricas como escultóricas se recomienda utilizar guantes de algodón, para que no manchen ni existan desprendimiento de la capa pictórica.

- Se recomienda al personal consagrado específicamente a los administradores parroquiales, y a los fieles en general, que deben analizar los documentos eclesiásticos para el buen uso de culto y veneración de las imágenes sagradas.

- Jamás dejar intervenir personas inexpertas para “restaurar” las obras de arte, pues al aplicar colores o cualquier

material comercial inadecuados puede existir daños irreparables en las obras. Se recomienda al personal adecuado y la aplicación de un correcto proceso restaurativo en el campo de la conservación y la restauración.

- Se recomienda al momento de limpiar las piezas hacerlo con brochas de cerdas suaves en un solo sentido: de arriba hacia abajo e izquierda a derecha aplicando movimientos suaves. O la utilización de paños de algodón seco para retirar el polvo.

Referencia Bibliográfica

Aquino, Tomás (2001) La Suma Teológica. Edición dirigida por los Regentes de Estudio de las provincias dominicas de España. Bibliotecas de autores cristianos. Madrid.

Becerra, Arcángel (2007) Thesaurus Curricular de la

Educación Superior. Fedupel.
Caracas.

Catecismo de la Iglesia Católica
(2012) Ediciones Trípode. Caracas.
Concilio Vaticano II (2006)
Gaudium et Spes. Constitución
Pastoral sobre la iglesia y el mundo
de hoy. San Pablo. Bogotá
Colombia.

Concilio Vaticano II (2006)
Sacrosantum Concilium.
Constitución sobre la sagrada
litúrgica. San Pablo. Bogotá
Colombia

Diccionario de la Lengua
Española (2001) vigesima segunda
edición. Espasa Editorial. España.
Duarte, Carlos (1979) Historia de la
escultura en Venezuela. Época
colonial. Ediciones J.J. Castro y
Asociados C.A. Caracas.

Ezcurdia, Hajar y Chávez, Calderón
(2010) Diccionario Filosófico.
Editorial Limusa. México.

Guardini, Romano (1960) La
esencia de la obra de arte.
Ediciones Guadarrama. Madrid.

II Conferencia del Episcopado
Latinoamericano. (1968). Medellín.
Colombia. La Iglesia en la actual
transformación de América Latina
a la luz del Concilio. Ediciones
Trípode, Caracas.

III Conferencia del Episcopado
Latinoamericano. (1979). Puebla.
México. La Evangelización en el
Presente y en el Futuro de
América Latina. Ediciones Trípode,
Caracas.

Inter Decumenici (1964) Sagrada
Congregación de Ritos. La curia
Romana, Vaticano. Roma.

Juan Pablo II, (1993) motu proprio
Inde a Pontificatus Nostri initio.
L'Osservatore Romano. Edición en
lengua española. Roma.

Juan Pablo II. (1985). Código de
Derecho Canónico. Constitución

Apostólica Sacrae Disciplinae Leges. La curia Romana, Vaticano. Roma.

Juan Pablo II. (1989). Pastor Bonus. Pontificia Comisión para la Conservación del Patrimonio Artístico e Histórico (Reforma de la Curia Romana). La curia Romana, Vaticano. Roma.

La Biblia Latinoamericana (2005) editorial Verbo Divino. Madrid.

Ley de protección y defensa del patrimonio cultural (1993) Gaceta Oficial N° 4623 Extraordinario de fecha 03 de septiembre de 1993. Instituto del patrimonio cultural. Caracas.

Maritain, Jacques (1945) Arte y Escolástica. La espiga de oro. Buenos aires.

Matos, Gabino. (1995) Ideas y Formas de la Pintura Colonial. Museo Diocesano de Coro, Coro.

Pablo VI (1990) Misal Romano. Edición típica aprobada por la conferencia Espiscopal Española. Coeditores Litúrgicos. España.

Parente, Prieto y otros (1955) Diccionario de teología Dogmática. Editorial Litúrgica española. Barcelona España.

Pio XII (1947) Mediador Dei. Encíclica sobre la sagrada liturgia. La curia Romana, Vaticano. Roma.

Read, Herbert (1975) Imagen e idea. La función del arte en el desarrollo de la conciencia humana. Fondo de Cultura Económica. México.

Triacca, Domenico. (1988) Nuevo Diccionario de Mariología. Ediciones Paulinas. Madrid, España.

MANUAL DE EJERCICIOS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS PSÍQUICOS DE LA REGULACIÓN EJECUTORA EN SU FASE ORIENTADORA QUE INTERVIENEN EN LAS ACCIONES TÉCNICAS DEPORTIVAS

AUTORES:

GERMÁN A. GONZÁLEZ B. MSC.

JOSÉ R. REYES D. MSC.

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como propósito elaborar un Manual de Ejercicios para el Desarrollo de los Procesos Psíquicos de la Regulación Ejecutora en su Fase Orientadora que intervienen en las acciones técnicas deportivas, dirigido a los profesores de juegos con pelotas adscrito a la dirección de deporte de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda del Estado Falcón, el cual se enmarcó bajo la modalidad de Proyecto Especial efectuado en las fases I Exploratoria y Documental, II Estructuración de la metodología a utilizar, III Fase de análisis y Presentación de los resultados y IV Elaboración de la propuesta. El trabajo estuvo apoyado en el tipo de investigación de campo de carácter descriptivo, en él se aplica un instrumento tipo cuestionario, aplicado bajo la técnica de la encuesta, a 22 profesores de deportes de juegos con pelotas, el mismo se validó bajo la técnica de juicio de expertos y su confiabilidad se reafirma al haberse aplicado una prueba piloto a 10 sujetos ajenos a la muestra, cuyas repuestas fueron evaluadas a través del Coeficiente Alpha de Cronbach, dio un resultado de 0.82, lo que favoreció su aplicación, los resultados permitieron conocer el poco conocimientos de los procesos psíquicos que intervienen en la enseñanza de las acciones motrices en su fase orientadora que poseen los entrenadores y esto nos llevó a elaborar un manual de ejercicios.

Palabras Claves: Procesos Psíquicos, Deportes con Pelotas.

**MANUAL OF EXERCISES FOR THE DEVELOPMENT OF THE PSYCHIC PROCESSES
OF THE EXECUTIVE REGULATION IN ITS GUIDING PHASE THAT INTERVENE IN
SPORTS TECHNICAL ACTIONS**

ABSTRACT

The purpose of this work was to develop a manual of exercises for the development of mental processes of the Implementing Regulation in Phase Counselor involved in sports technical actions, aimed at teachers of games assigned to the direction of sport balls Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda of the State Falcon, which was framed in the form of special project carried out in phases I and Exploratory Documentary, II Structuring the methodology used, from Phase III analysis and presentation of results and IV Developing the proposal. The work was supported by the type of field research of descriptive character for him a type questionnaire instrument, applied under the technical survey, 22 teachers of sports games with balls, applies the same validated under the technique expert judgment and its reliability is confirmed to have been a test pilot for 10 subjects unrelated to the sample applied, whose responses were evaluated through the coefficient Alpha Cronbach gave a result of 0.82, favoring its application, the results allowed to know little knowledge of mental processes involved in teaching motor actions in its guiding phase have coaches and this led us to develop a manual of exercises.

Keywords: Psychic processes, Sports balls.

INTRODUCCIÓN

El deporte es una actividad física practicada a nivel mundial por un gran número de personas. Ha sido catalogado como un fenómeno social que mueve masas, crea empleos, eleva pasiones, entre muchas otras cosas más relacionadas con la humanidad. Este puede ser practicado como hobby, por salud o con fines competitivos. Este último, el de mayor interés para este trabajo. El deporte competitivo, definido por Parlebás (1993), como una actividad competitiva, reglada e institucionalizada que ha sido practicada a través de la historia del hombre.

Dicho de otra manera, lo que caracteriza al deporte de competencia en su evolución histórica, ha sido enmarcado institucionalmente en una serie de reglas fijas, así como en un fenómeno asistido por muchas ciencias que buscan hacerlo aún más exigente, eficiente y

competitivo, lo cual permite distinguirlo de los juegos identificados con la movilidad de sus reglas, además de un objetivo más participativo.

En este sentido, y en función del propósito de este estudio es necesario hacer referencia a una de esas ciencias aplicadas al deporte que cumple un rol fundamental en la preparación de atletas y equipos para las competencias deportivas, como lo es la Psicología Deportiva conceptualizada por Puní (1988) como; la ciencia que estudia las particularidades psicológicas específicas de las actividades deportivas en sus diversas disciplinas y las particularidades psicológicas de la personalidad del deportista.

El trabajo psicológico que los atletas necesitan durante los entrenamientos y competencias están comprendida por diversas etapas, así como también conformadas por diferentes tareas que permiten alcanzar sus

propósitos, para el éxito de éstas es necesario que los entrenadores pongan en práctica sus conocimientos sobre la psicología deportiva y laboren coordinadamente con los especialistas en esta área para el logro de un fin común.

La aplicación de la psicología deportiva es fundamental en la preparación de un atleta, partiendo de la base que toda conducta o acción motriz está regulada por procesos psíquicos, tales como, atención, sensaciones, percepciones, representaciones, pensamiento y lenguaje. Y es sobre lo cual versará este artículo. Es posible argumentar que los entrenadores no necesitan conocer a profundidad sobre psicología deportiva, debido a que los problemas en los aspectos psicológicos del deportista son tan grandes que tienen la necesidad de acudir a un especialista que pueda orientar la resolución de las diferentes situaciones presentes en el entrenamiento deportivo. Sin

embargo, es necesario que los técnicos apliquen algunas tareas enmarcadas dentro de lo que se llama "preparación psicológica espontánea", pero con capacidad para planear, dirigir y aplicar estrategias de carácter psíquicos que redunden en la eficiencia de las acciones motrices que comprometen el rendimiento de los atletas en los entrenamientos y competencias.

Por todo lo anterior, es de gran importancia el conocimiento que los entrenadores deben tener sobre los diferentes aspectos de la regulación psicológica que intervienen en las acciones motrices. El entrenador debe dominar los diferentes aspectos psicológicos que predominan en su deporte, y aplicarlos de forma inteligente, para que sus atletas puedan ejecutar y darle solución a cada una de ellas.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, con esta investigación se propuso un manual de ejercicios para el

desarrollo de los procesos psíquicos de la regulación ejecutora en la fase orientadora que intervienen en las acciones técnicas de los deportes con pelotas de la UNEFM, la cual permitirá estructurar el plan de acción, como llevarla a cabo, en que se basa para lograrlo, y naturalmente lograr el éxito de las acciones motrices, para ser usado por los entrenadores de las disciplinas o deportes con pelotas. Es así como los fundamentos para este manual, se centran básicamente en los aportes de la escuela de psicología cubana, específicamente a los hechos por Norma Sainz (2003), Carlos Martínó (2011) y Francisco G. Ucha (1999), por ser referencias autorizadas por sus contribuciones con variados ejercicios adecuados para ser utilizados en el desarrollo de los procesos psíquicos en los deportes de juegos con pelotas. Así también, del Departamento de Psicología del Instituto de Medicina

Deportiva (IMD) se toman algunas de las pruebas psicológicas que se utilizan para el diagnóstico de los procesos propuesto por Ucha (1999) y colaboradores.

Este artículo está estructurado de manera que permita visualizar al lector los diferentes aspectos teóricos sobre la psicología deportiva y la relación entre los procesos psíquicos y el aprendizaje de la técnica deportiva en los deportes con pelotas. Así mismo, se presentarán algunas consideraciones finales en torno a los resultados, conclusiones y recomendaciones sobre el tema tratado y finalmente se presentarán algunos ejercicios del manual elaborado para ser usado por los entrenadores con el fin de mejorar las habilidades psíquicas de los atletas en función de su rendimiento deportivo.

PISCOLOGÍA DEL DEPORTE

La psicología del deporte según Puni(1988), es una rama especial de la ciencia psicológica, cuyo

objeto son las particularidades específicas de la actividad deportiva en sus diversas disciplinas y las particularidades psicológicas de la personalidad del deportista, la misma ha tenido un gran desarrollo en aquellos países que la han incorporado como una ciencia más de apoyo al entrenamiento deportivo y se observa en los resultados competitivos de carácter; Olímpico, Mundial, Panamericanos, Centro Americanos y Suramericanos.

Hay que destacar que el psicólogo deportivo, es otro integrante del equipo de trabajo de una selección deportiva, él tiene que estar presente en los entrenamientos, interactuar con los entrenadores y atletas, conocer las particularidades del deporte a cargo, así solamente podrá planificar y conocer su trabajo en las diferentes etapas del entrenamiento deportivo. Aunque es bastante difícil, que un equipo competitivo amateur de

nivel estatal o universitario cuente con un profesional de esta ciencia exclusivo para sus atletas.

Este último comentario, fue fundamental para el desarrollo de la investigación original de donde se elaboró este artículo. Pues, la investigación fue desarrollada en una universidad venezolana y sus equipos deportivos no cuentan con un psicólogo para sus equipos. Esto es un patrón que se repite en todas las instituciones de educación universitarias de Venezuela, lo máximo que pueden tener es un psicólogo, pero que no es exclusivo de ningún equipo, si no que trabaja con todas las selecciones, disminuyendo así su efectividad profesional. Esto obliga a los entrenadores a tener que desarrollar habilidades de psicólogos, aunque esto no garantiza que su trabajo este sustentado sobre una base sólida.

ATLETA-PERSONA

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define persona, como una unicidad bio-psico-social que es única e irrepetible que está en constante cambio y transformación. En este orden de ideas también se debe destacar que los atletas son personas, aunque con algunas diferencias respecto al individuo común, pues poseen habilidades para la actividad atlética. El término atleta proviene del griego antiguo (athlos, competición). Y puede ser definido como, un individuo que posee cualidades físicas desarrolladas por encima de la media. Su resistencia, fuerza, flexibilidad, velocidad y agilidad lo hacen apto para la realización de actividades físicas, especialmente para las competitivas, Desde el punto de vista biológico una persona está compuesto por órganos y sistemas: los órganos como el corazón, pulmones, estómago, músculos y huesos, órganos sexuales, y cerebro. Los sistemas están compuesto por:

cardiovascular, respiratorio, digestivo, músculo-esquelético, reproductor y sistema nervioso central que direccionan a los órganos.

Para hacer referencia a los aspectos psicológicos, hay que plantear que estos se reflejan en la conciencia del hombre que está influenciado por la realidad externa captada por el sistema nervioso periférico, procesado por medio del cerebro. Hay que destacar que el ser humano posee un Sistema Nervioso Central (SNC) altamente desarrollado que asegura la presencia de los procesos fisiológicos más complejos (Puní, 1988). El SNC cumple una doble función en el organismo: unifica el funcionamiento de diferentes partes del organismo y asegura el vínculo del organismo con el medio.

Ahora bien, esta realidad se refleja o percibe a través de lo psicológico; es decir, por medio de las sensaciones, percepciones,

representaciones, imaginación, pensamientos, memoria, emociones, sentimientos, voluntad, atención entre otros procesos psíquicos y de su propia personalidad; definida por Puní(1988)"Persona concreta en toda la diversidad de sus particularidades sociales y psicológicas, es el sujeto de la actividad social y de las relaciones sociales", que es otro componente de lo psicológico; que a su vez está regulado por las particularidades distintivas de la personalidad tales como: autoconciencia, conciencia de la continuidad e identidad de su propio "yo", individualidad, autorregulación, actividad, relatividad, unidad estructural.

HABILIDADES PSÍQUICAS Y ACCIÓN MOTRIZ EN LOS DEPORTES CON PELOTA

Este artículo trata la psicología deportiva, específicamente sobre la importancia de conocer la función reguladora de los

diferentes procesos psíquicos. De estos se tomaran en cuenta las sensaciones propioceptivas, de ellas se desarrollan conceptos, su estructura, los diferentes test de diagnósticos, ejercicios de terrenos y tareas para el desarrollo de las mismas. Entre otros aspectos relacionados con los aspectos psicológicos en los deportes con pelotas.

Para la enseñanza de cualquier técnica deportiva los entrenadores deben conocer que las acciones motrices del hombre se encuentran sustentada por un sistema psico regulador que le permite, primero el impulso para realizarla, o deseo de hacerla; segundo los componentes que aseguran la claridad de su programa de ejecución y tercero, las habilidades físicas suficientes para llevarlas a cabo. Como se ve en la siguiente figura:

Figura 1. Sistema de Regulación psicológica de las acciones motrices



Fuente: Norma Sainz (2003)

Esta regulación se manifiesta en dos direcciones fundamentales: En el desarrollo evolutivo ontogenético aparecen los procesos que permiten la Regulación Inductora, que es la que impulsa al sujeto a realizar las acciones y por otra parte, se desarrollan simultáneamente los procesos de la Regulación Ejecutora, que permiten que dichas acciones se realicen adecuadamente. Esta última, abarca dos esferas fundamentales: los procesos y actividades de la personalidad que constituyen el programa de acción, por el cual se guía el

sujeto para ejecutar el ejercicio, pertenecientes a la Regulación Orientadora y aquellas adquisiciones psicomotrices que hacen posible que se lleven a cabo de forma efectiva, las cuales comprenden a la Regulación Ejecutora propiamente dicha.

La personalidad del atleta, tiene una gran influencia sobre todos los tipos de regulación psicológica, pues las diferentes actitudes que adopta el sujeto ante los demás, ante la tarea específica, ante sí mismo, entre otras, comprendidas dentro del carácter, la dinámica de su conducta, condicionada genéticamente, determinada por su temperamento, la forma de combinar todas sus habilidades, experiencias y conocimientos en busca del éxito, vinculado a las capacidades y su forma peculiar de auto-valorarse y buscar la auto-perfección, matizan al resto de los componentes psico-reguladores de su peculiaridad

individual y única. (Sainz, 2003:pp.8).

En este sentido, se aclara además que los procesos psíquicos se desarrollan en la psiquis humana, solamente cuando este se encuentra en contacto directo con el medio que lo rodea. Se puede decir que la psiquis no es más que el reflejo subjetivo en la conciencia del hombre sobre el mundo objetivo. Por esta razón el comportamiento y actitudes del ser humano ante la sociedad son diferentes ya que cada uno actúa según sus vivencias. Puni (1988)

Ahora bien, el conocimiento y desarrollo de los procesos psíquicos como la atención, las sensaciones, percepciones, representaciones, pensamiento y lenguaje por los entrenadores de los deportes de juegos con pelotas es de vital importancia ya que éstos permiten la efectividad de las diferentes acciones motrices, aumentando el rendimiento deportivo, trayendo como consecuencia alcanzar con

mayor rapidez la forma deportiva, a su vez regula la conducta psíquica de los atletas.

Para profundizar o abordar un poco más sobre estos procesos psíquicos, se pasa a hacer una descripción de cada uno, aunque su orden no le da ni mayor ni menor importancia a ninguno. El primero, es el proceso psíquico de la Atención. La cual según Sánchez (2004), se divide en dos, la Atención Involuntaria que es aquella selección u orientación espontánea hacia un estímulo entre todos los que actúan constantemente sobre el hombre, quien no establece un plan previo de atender. Se produce y mantiene independientemente de la intención de la persona. (pp 27). Y la atención voluntaria es una atención conscientemente dirigida y orientada, en la cual la persona escoge de manera consciente un objeto, sobre el cual centra su atención (pp.28).

La siguiente a abordar es el proceso psíquico de las

Sensaciones. Definida por Puní (1988), como la más simple de los procesos psíquicos y a través de ella se pueden sentir las distintas cualidades de los objetos y de los estados internos del organismo, surge durante la acción directa de los estímulos materiales sobre los órganos de los sentidos del hombre. (pp. 106).

En la misma manera Puni (ob. cit), define a la Percepción. Y él la conceptualiza como el reflejo que en la conciencia del hombre tiene los objetos y fenómenos de la realidad cuando actúan directamente sobre los órganos de los sentidos. La percepción refleja el objeto en total, en el conjunto de sus propiedades y en su interrelación mutua. (p.118). La percepción es la combinación entre todas las sensaciones, convirtiéndola en una imagen única. Una ideapropia sobre un objeto o fenómeno, que está íntimamente vinculada con los conocimientos existentes y con las

experiencias anteriores de quien la experimenta.

Los aportes de Puní, también abordan al proceso de las Representaciones, quien las concibe como todas las imágenes de los objetos y fenómeno del mundo exterior que se han conservado en la conciencia, que se formaron sobre la base de percepciones y sensaciones anteriores. (pp.128). Así como al Pensamiento, que según él, es un proceso de reflejo en la conciencia del hombre de la esencia de las cosas, de los vínculos y relaciones regulares entre los objetos o fenómenos de la realidad. (pp.153). Y finalmente este autor, refiere a un proceso psíquico y práctico, propio del ser humano, como lo es la utilización del idioma con el propósito de comunicarse con las demás personas (pp.236).

Siguiendo en este orden de ideas, la construcción y desarrollo de este manual cobra gran importancia para los entrenadores

de juegos con pelotas de la UNEFM, puesto que en el mismo se detallan variados ejercicios aplicables al desarrollo de los diferentes procesos psíquicos que intervienen en la regulación ejecutora en su fase orientadora. Además, de los fenómenos psíquicos, sean estos; de control de los esfuerzos musculares (sensaciones propioceptivas), imagen clara del movimiento en toda su estructura (representación motora), percepción del movimiento propio, dominio del balón (percepción especializada), cálculo correcto de la distancia (percepción especializada), interés en la tarea y comprensión de la importancia que la mismas tienen para el éxito, personal y del equipo, control de los estados desfavorables. Así como, el pensamiento y el lenguaje para la resolución de problemas y formas de interrelacionarse con el entorno.

CONCLUSIONES

Así mismo, el investigador fundamentó este manual de ejercicios a través de una investigación donde uno de sus objetivos era determinar el conocimiento que tenían los entrenadores de las diferentes disciplinas de juegos con pelotas de la UNEFM sobre los diferentes procesos psíquicos que intervienen en la enseñanza de las acciones motrices. El cual arrojó un desconocimiento en la aplicación de los diferentes ejercicios que se pueden utilizar para desarrollar los diferentes procesos de la regulación orientadora. Se puede poner de ejemplo los resultados obtenidos del proceso de las sensaciones propioceptivas, de los 24 entrenadores encuestados, 22 están en una escala o nivel de insuficiente y alarmante, solamente 2 se encuentran satisfactorios. Aumentando esta

información, la importancia del diseño del manual.

Se debe resaltar que varios profesores realizan algunos ejercicios que desarrollan las sensaciones propioceptivas pero desconocen que los mismos sirven para alcanzar tal objetivo, esto es un trabajo a ciegas. Lo que seguramente, retrasará el aprendizaje motor de la técnica y de la maestría deportiva.

Otros de los puntos interesantes que arrojó la investigación y no se pueden dejar de mencionar es la falta de conocimiento en la aplicación de los diferentes test psicológicos y la no utilización de técnicas de intervenciones psicológicas. El primero permite diagnosticar el nivel de alteración que pudiera estar en cada proceso psíquico, para realizar una eficaz planificación de los diferentes ejercicios, el segundo le brinda una herramienta necesaria que pueden aplicar los entrenadores a sus atletas para controlar sus estados emocionales

antes y en los entrenamientos realizando con eficiencia los diferentes ejercicios que permiten desarrollar cada proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

García Ucha, F (1999): Psicología del Deporte. Enfoque Cubano.

Martinó, C. (2011): Preparación Psicológica en el Fútbol como Actividad Compleja. Creando Nuevos Paradigmas para el siglo XXI. Editorial Academia Española. España.

Martinó, C, (2012): Actividad Táctica: Caos y Orden Mental. Para el Fútbol y los Deportes con Pelotas. Editorial Academia Española. España

Puni A.Z. (1988) Libro de Texto "Psicología". Traducción, Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1988. Editorial Planeta, 1990.

Sainz de la Torre, N (2003), Psicología de la Educación Física y el deporte escolar. Material Docente Maestría en Ciencias y Juegos Deportivos, Durango, 2003, Sainz y Avendaño (2011).

Presentaron un trabajo titulado "Control Propioceptivo y Calidad de Ejecución Técnica en Tae Kwon Do Infantil. Acciones de Intervención Psicológica" publicado en la Revista Electrónica "Actividad Física y Ciencias" VOL. 3 N° 2. 2011(Recibido: Octubre 2011. Aprobado para publicación: Diciembre 2011)

Sainz, Norma (2004): Monografía de la "Percepción de distancia central y periférica. Su importancia en los juegos Deportivos. Facultad de Cultura Física. Universidad "Camilo Cienfuegos" de Matanza.

Sánchez, María E (2002): Preparación Psicológica

Deportista. Editorial Kinesis. Imp. Colombia.

Sánchez Acosta, M E. y M. González García (2004). Psicología General y del Desarrollo. Ciudad de la Habana, Editorial Deportes.

ANEXOS

MANUAL DE EJERCICIOS

A continuación se presentan una serie de ejercicios, para el desarrollo de los procesos psíquicos en los deportes con pelotas

Ejercicio 1. Proceso de la atención

Objetivo: Desarrollar la concentración de los atletas	Actividad: Utilización de auto mandatos.
Descripción: El atleta debe de utilizar el lenguaje interior para realizar las acciones motrices, si el deportista no se encuentra concentrado, no podrá hacer coincidir las palabras con el inicio de la fase del movimiento que así lo requiere.	
Frecuencia: A criterio del entrenador y dependiendo del nivel de desarrollo del atleta.	Recursos Cancha, Atletas, Cronómetro y Silbato
Parámetros de medida del proceso: Test de atención concentrada de toulouse-pierón Test de inventario del rendimiento psicológico de James.E.Loehr	

Ejercicio 2. Proceso de las Sensaciones

Objetivo: Desarrollar el proceso de perfeccionamiento de las sensaciones propioceptivas para la ejecución adecuada de un	Actividad General: Bloqueo de información visual.
---	--

elemento técnico.	
Descripción: Se trata de dificultar parcial o totalmente la referencia visual en la que comúnmente se apoyan los atletas para realizar sus acciones motrices. Esto lo obligarán a dirigir su atención en los esfuerzos musculares de todos los componentes del brazo, hombro, tronco y cuello, recibiendo el resultado de su ejecución de forma verbal a través de las palabras del entrenador, el cual le informaba brevemente, un poco más a la izquierda, en esa dirección pero más fuerte, arriba, abajo, hacia la derecha, entre otras	
Frecuencia: A criterio del entrenador y dependiendo del nivel de desarrollo del atleta.	Recursos Cancha, Visera, Lona, Balones, Conos, Platos, Silbato y Atletas
Parámetros de medida del proceso: Dinematometría, Kinematometría y Pruebas de terreno o pruebas dinámicas	

Ejercicio 3. Proceso de las Percepciones

Objetivo: Lograr que el atleta tenga un mayor contacto con el balón y sus adversarios.	Actividad General: Reducir el área de entrenamiento
Descripción: Reducir las medidas del terreno de juegos y reducir la cantidad de jugadores para que realicen mayores acciones ofensivas como defensivas	
Frecuencia: A criterio del entrenador y dependiendo del nivel de desarrollo del atleta.	Recursos Cancha, Balones, Conos, Silbato
Parámetros de medida del proceso:	

Determinación de la percepción de los movimientos propios

Ejercicio 4. Proceso de las Percepciones

Objetivo: Educar el sentido de la distancia adecuada del atleta, en relación a un contrario o una cosas.	Actividad General: Indicaciones verbales simultáneas a la acción
Descripción: El entrenador deberá señalarle al deportista de forma verbal cuándo es adecuada o no su acción en función de la distancia. Los señalamientos "más lejos", "te pasaste", "más corto", entre otras.	
Frecuencia: A criterio del entrenador y dependiendo del nivel de desarrollo del atleta.	Recursos Cancha, cronómetros, Conos, Silbato
Parámetros de medida del proceso: Prueba de percepción de distancia central en terreno.	

Ejercicio 5. Proceso de las Percepciones

Objetivo: Controlar el tiempo de las acciones motrices a nivel de representaciones.	Actividad General: Utilización del entrenamiento ideo-motor unido a la medición del tiempo.
Descripción: Se le orienta al deportista que lleve a cabo prácticas de E.I. teniendo en su mano un cronómetro. El entrenador le señala el tiempo promedio que dura la acción y el deportista hace funcionar el cronómetro cuando comienza a representarse el movimiento, concentrándose en su magnitud temporal y	

deteniéndolo al final de su representación. Se le explica que debe llevar a cabo las modificaciones necesarias para que la evocación mental del ejercicio no exceda el tiempo de su ejecución real ni se efectúe más rápido de lo debido.	
Frecuencia: A criterio del entrenador y dependiendo del nivel de desarrollo del atleta.	Recursos Cancha, cronómetros, Silbato
Parámetros de medida: Prueba de visión periférica lateral en terreno. Determinación de la percepción del tiempo	

Ejercicio 6. Proceso de las Representaciones

Objetivo: Lograr que el atleta tenga una mayor representación de las acciones motrices.	Actividad General: Explicación-demonstración detallada de la técnica del movimiento con apoyo de medios especiales.
Descripción: El entrenador dará una explicación amplia y detallada del movimiento a realizar apoyándose de diagramas del movimiento y presentarán videos de deportistas élites que tenga una alta calidad de ejecución. Este es el primer paso que el entrenador tiene que aplicar para iniciar el proceso de creación de las imágenes motoras.	
Frecuencia: A criterio del entrenador y dependiendo del nivel de desarrollo del atleta.	Recursos Cancha, equipo de proyección de videos, salón
Parámetros de medida del proceso:	

Test de sistema de representación favorito

Ejercicio 7. Proceso del Pensamiento

Objetivo: Medir la amplitud, profundidad, independencia, flexibilidad, consecutividad y rapidez del pensamiento en los diferentes atletas.	Actividad General: Desarrollo de las diferentes particularidades del pensamiento.
Descripción: El entrenador someterá a sus atletas a diferentes actividades para ver las opciones, rapidez y soluciones de respuesta que estos puedan dar.	
Frecuencia: A criterio del entrenador y dependiendo del nivel de desarrollo del atleta.	Recursos Cancha, Experto en la disciplina, Hojas y lápiz
Parámetros de medida: Prueba para determinar la consecutividad, flexibilidad y rapidez del pensamiento en la solución de tareas.	

Ejercicio 8. Proceso del Lenguaje

Objetivo: Lograr una mejora considerable en los procesos de comunicación entre los miembros del equipo.	Actividad General: Conversatorio antes del entrenamiento físico (práctico)
Descripción: El entrenador dará una explicación amplia y detallada de la importancia de la comunicación	

dentro del equipo. Y desarrollará actividades que fomenten la comunicación entre todos los involucrados en el entrenamiento. Pueden realizarse conversaciones entre técnicos-atletas, atletas-atletas. Y sobre temas concernientes al entrenamiento.

Frecuencia: A criterio del entrenador. En función de la calidad de la comunicación que haya en el equipo.	Recursos
--	----------

Parámetros de medida:

Test Mi potencial comunicativo

Test de relaciones interpersonales con el entrenador

Cuestionario de elaciones entre el deportista y el entrenador

EL PROBLEMA DE LA ESCRITURA EN EL CONTEXTO ACADÉMICO UNIVERSITARIO.

AUTORES:

NORVYS GUADALUPE GUTIÉRREZ DE PEROZO
CARMEN MORILLO

RESUMEN

La escritura es un proceso necesario para el hombre en esa acción de comunicarse con otros y de socializar siendo un punto clave, que le permite la construcción del conocimiento. Ahora bien, en el contexto universitario se observa que existen deficiencias en las producciones escritas que realizan los estudiantes, específicamente al hacer redacciones de textos académicos, científicos y afines en las áreas de estudios del mismo. . Se realizó una revisión documental con el propósito de compilar la información referente a la problemática de la escritura en el ambiente universitario, tomando ideas de escritores como Díaz Barriga, Cassany, Alvarado, Marín y Carlino entre otros. Quienes expresan, la complejidad de esta problemática, por lo que es conveniente que el docente proponga actividades que permitan que el estudiante desarrolle habilidades comunicativas en el producto escrito, tanto de contenidos académicos como técnicos, de manera que sea capaz de generar sus propios textos en el ámbito universitario, que tiene sus características específicas, que requiere de práctica, mediante el uso de lenguaje especializado producto de lecturas previas, discusiones, conferencias, u otras actividades por lo que a medida que el estudiante pone en práctica los conocimientos adquiridos va creciendo académicamente en la creación de sus discursos escritos mediante lo que se conoce como alfabetización académica

Palabras clave: Escritura, habilidades comunicativas, alfabetización académica

ACADEMIC LITERACY BEFORE THE PROBLEM OF WRITING IN THE UNIVERSITY CONTEXT.

ABSTRAC

Writing is a necessary process for man in this action to communicate with others and to socialize being a key point, which allows the construction of knowledge. However, in the university context it is observed that there are deficiencies in the written productions made by the students, specifically when writing academic, scientific and related texts in the areas of studies of the same. A documentary review was carried out with the purpose of compiling the information referring to the problem of writing in the university environment, taking ideas from writers such as Diaz Barriga, Cassany, Alvarado, Marin and Carlino among others. Those who express, the complexity of this problem, so, it is convenient that the teacher proposes activities that allow the student to develop communication skills in the written product, both academic and technical content, so that it is able to generate their own texts in the university environment, which has its specific characteristics, which requires practice, through the use of specialized language product of previous readings, discussions, conferences, or other activities so that as the student puts into practice the knowledge acquired is growing academically in the creation of his written speeches through what is known as academic literacy

Keywords: Writing, communication skills, academic literacy

Introducción

El hombre en su afán de comunicarse como necesidad esencial para la humanidad en su proceso de socialización, efectúa importantes actividades vitales, cuyo principal apoyo es el lenguaje, bien sea hablado o escrito, teniendo también a disposición otros recursos y medios que le permiten su expresión e interrelación con su mundo circundante, donde se desarrolla el acto intersubjetivo de la comunicación, fenómeno que tiene diversas formas de interpretación dependiendo el contexto, y los códigos lingüísticos empleados.

Durante la habilidad del hombre de comprender los signos que se presentan en su entorno, mediante la codificación y decodificación, éste categoriza la realidad, para de esta manera construir conocimiento, transformando desde su experiencia en el contexto cultural

y social a través de los significados que le otorga a lo vivido y experimentado, con el propósito de entender el mundo, tratando de interactuar y dialogar con quienes coexiste, tanto en la vida cotidiana como en los distintos escenarios donde se desenvuelve, ya sea familiares, sociales, académicos, laborales entre otros.

Una de las formas de comunicación es la escritura, la cual tiene una función eminentemente social. Al respecto Díaz Barriga y Hernández Rojas (1998) consideran que la producción de escritos es "un proceso cognitivo complejo que consiste en traducir el lenguaje representado (ideas, pensamientos, sentimientos, impresiones de tipo episódico que posee el sujeto) en discurso escrito coherente, en función de contextos comunicativos y sociales determinados" (p.160).

De allí que, es necesario que quien escribe desarrolle competencias expresivas óptimas para usarlas de forma holística en su quehacer cotidiano, puesto que el proceso de escribir se debe traducir en producción de ideas, en la generación de conceptos y puntos de vista que promoverán un verdadero acto comunicativo. El individuo que escribe debe tomar muy en cuenta las ideas que desea transmitir, le corresponde conocer el tipo de texto que va a producir y debe concienciar con qué intención escribe. Esto le permitirá desarrollar, en forma adecuada su escrito y de esta manera podrá también adecuar la metodología y el estilo de acuerdo a lo que redactará.

La escritura como problema en el ambiente universitario

La escritura es un proceso cuyo dominio requiere un entrenamiento arduo y especializado, la institución encargada de llevar a cabo esa

enseñanza ha sido, desde su origen, la escuela, donde los alumnos tienen la oportunidad de entrar en contacto con los textos escritos y desarrollar las habilidades para comprenderlos y producirlos. A través de la enseñanza de la lectura y la escritura, la escuela ha ejercido una labor de disciplinamiento y fijación de normas y valores, a la vez que ha propiciado los modos de reflexión y elaboración de conocimiento que permiten el acceso a la ciencia y la teoría, de forma fluida y dinámica sin que esto suponga un obstáculo para el estudiante a la hora de realizar sus actividades académicas en las distintas disciplinas. De allí que, "el entrenamiento en la elaboración de textos escritos de cierta complejidad que demandan procesos de composición, ha sido, desde siempre, tarea de la escuela" (Alvarado, M., 2001; p.13).

En el mismo orden de ideas, Marín (2007: 266) acota que esa clase de actividad es reveladora de un concepto dual de la escritura: “a) los alumnos deben saber escribir porque eso se enseña en los primeros grados; b) escribir “bien” es una habilidad infusa y hay alumnos privilegiados que “tienen facilidad para escribir” (p.266).

Ahora bien, eso significa que, si a “escribir” se enseña en la escuela primaria, esta sería una habilidad que al ser potenciada a ese nivel y posteriormente en educación secundaria, media y diversificada, facultaría al estudiante que ingresa a la universidad para una actuación brillante como productor de textos escritos, siendo en estos niveles donde se debe fomentar el escribir bien, ya que este le facilita el desarrollo de nuevas capacidades intelectuales. Pero esa dualidad tal cual se debe percibir en la realidad es errada,

de acuerdo con Marín (2007), ya que:

La habilidad escritural no es sólo privilegio de unos pocos, ni debe circunscribirse su enseñanza únicamente al nivel primario; la escritura alberga un potencial epistémico que puede ser un instrumento para revisar, transformar y acrecentar el propio saber, más a nivel superior donde se maneja un contenido disciplinar a lo largo de toda una carrera determinada (p.266).

De lo anteriormente expresado surgen las siguientes interrogantes ¿qué ha hecho la escuela históricamente? ¿De qué manera se ha ocupado y preocupado por su enseñanza? ¿Se ha ocupado de enseñar o de evaluar lo que los alumnos escriben?

En relación con lo anteriormente expresado, se desconoce, si los estudiantes en diferentes etapas de su formación, reciben o no, retroalimentación de sus escritos por parte de sus

maestros y menos se sabe aún, si cuando la recibió, él se dedicó a reescribir sus documentos para una posterior evaluación. Tal como se da, este proceso parece quedar incompleto, constatando que la interacción entre docente y alumno no cumple con sus objetivos, el cual es desarrollar en el alumno la destreza suficiente para la elaboración de producciones escritas que le permitan comunicar adecuadamente sus planteamientos.

Por tanto, estas dificultades en los procesos de escritura de textos académicos no son solo responsabilidad de los estudiantes, ya que, en muchas oportunidades, las condiciones en las que se presentan, organizan y desarrollan las actividades de producción de escritos académicos en las aulas y por demanda de los docentes profundizan las problemáticas por las que atraviesan los estudiantes. Generalmente los docentes no dan las orientaciones a los

estudiantes de modo preciso de cómo escribir; por lo que no promueven la utilización, la supervisión y la adaptación de los procesos implicados en la escritura.

Parte del problema radica en que, la enseñanza de la lengua tanto escrita como oral, por años se concibió de manera tradicionalista. Por lo que, el tiempo de clase en el área de lenguaje se circunscribía a que el alumno escribiera y redactara composiciones que el docente recogía una a una y tras laboriosas horas de esfuerzo interpretativo y normativo, se marcaban los errores ortográficos cometidos, se hacían las observaciones pertinentes y se colocaba una calificación. El alumno esperaba ansioso saber su nota y guardaba las hojas revisadas por el maestro, permitiendo de esta manera la poca práctica de la escritura; pues este se conformaba con la nota y dejaba atrás las

correcciones de sus producciones sin reflexionar sobre las mismas.

Por consiguiente, cuando se volvía a repetir la actividad, no se había logrado producir ninguna mejora en la escritura y redacción de los alumnos; sin embargo aun cuando los docentes están conscientes de la problemática que se presenta con respecto a la escritura en los diferentes niveles de escolaridad, cada nivel señala al anterior como responsable, por no decir "culpable", pero descuida la posibilidad de recuperarlo argumentando que no es su competencia, ya que los docentes de las distintas áreas expresan que ellos no enseñan a escribir aludiendo que esto es específico del docente de lengua. Por lo que producir un texto en una determinada materia, no es evaluado con la rigurosidad necesaria, dejando la posibilidad de que los alumnos pasen a los siguientes niveles arrastrando las mismas deficiencias

Según Kinserman y Serrano (1987: 10), el empirismo practicado por la docente falla en la identificación y evaluación de las evidencias que el alumno provee como presencia de una conducta específica errónea o plausible. En una composición escrita se combinan una serie de valores objetivos cuantitativos y otros de orden cualitativos. Se puede mencionar que, en ocasiones, algunos docentes se dejan llevar tan sólo por criterios ortográficos e ignora la construcción, el mensaje o la originalidad misma del texto producido por el estudiante, dejando de lado la posibilidad de analizar los aspectos cognitivos puestos en práctica a la hora de redactar.

Durante la escritura es necesario que el docente ayude a los estudiantes a tomar conciencia de que, por un lado, la escritura es un proceso recursivo y que inevitablemente en muchas ocasiones deberán reescribir la

información o sus propias ideas o posturas, para darle mayor cohesión, coherencia o sentido al texto; por otro lado, en este proceso de revisión se reconstruye el conocimiento y se aprende de manera más significativa el contenido sobre el que está escribiendo.

La revisión consciente del escrito es un proceso metacognitivo que permite el aprendizaje sobre el acto de escribir y sobre el contenido de lo escrito. En la revisión "el escritor tiene que regresar una y otra vez al texto para considerar qué es lo que la escritura significa [...], la escritura no es lo que el lector hace después de pensar; la escritura es pensamiento" (Murray, citado en Villalobos, 2005, p. 88).

En los contextos universitarios y profesionales se espera habitualmente que los estudiantes dispongan de los conocimientos y habilidades de composición necesarias para escribir textos

académicos y/o técnicos de manera efectiva. Por décadas, la investigación relacionada con la escritura ha puesto de manifiesto que la producción efectiva de un texto, se ajusta a las demandas de una situación comunicativa, por lo que se requiere por parte de los estudiantes, que estos tengan un dominio considerable de conocimientos del tema, por otro lado usen los procesos de regulación de la composición escrita, principalmente los que tienen que ver con la planificación y la revisión del escrito, encontrando franca debilidad a la hora de hacer una producción escrita, sobre todo cuando esta no está relacionada con el área del lenguaje, puesto que las otras áreas del saber dan por cierto que el estudiante ya debe tener dominada esta competencia.

Respecto a la idea anterior, la creencia de que los asuntos vinculados con la lengua son

competencia exclusiva del especialista, como si sólo él la usara en los diversos ámbitos de la vida. En este sentido, los profesores de especialidades distintas a la de Lengua, si el estudiante redacta inadecuadamente, este considera que es un asunto que no le compete, para eso está su colega de castellano. Cabe destacar, es que esta situación no se vivencia únicamente en la Educación Básica y Media del país.

Ante esto Figueroa, R. Simón, J. (2011:121) manifiestan.

Muy por el contrario, se trata de una creencia extendida y generalizada que también aparece en las instituciones de educación universitaria como la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), en las que se forman los docentes venezolanos. De este modo, se soslaya lo que ya Ferdinand de Saussure, (1980) el padre de la lingüística moderna, señalaba a

principios del siglo XX: que la lengua le compete a todo el mundo, porque todo el mundo la emplea.

De allí que, las instituciones deben estudiar y analizar la actividad escritural, para constatar si verdaderamente el estudiante utiliza la escritura con todas sus funciones según el contexto, además propiciar y planificar actividades donde se pongan en uso la actividad escritural en todas las áreas que imparten los docentes, y que estas estén en relación con la temática de su especialidad.

Ante esta situación Rodríguez, B. García, L. 2015:251, consideran que los escritores carecen de conocimientos previos sobre los recursos escriturales necesarios a la hora de elaborar escritos académicos y sobre la complejidad que conllevan estos procesos. Debido a esta realidad, un gran número de estudiantes

que debutan en las tareas de investigación enfrentan problemáticas con estas prácticas de escritura. El intento por integrarse a una comunidad académica a través de la comunicación de propuestas o hallazgos de investigación les exige construir textos cohesivos, coherentes, adecuados y originales para difundir sus aportaciones. En este trayecto, que en muchas ocasiones se torna tortuoso y difícil, el ensayo y error se convierte en el método de aprendizaje por excelencia.

En atención a lo planteado, la producción de un texto académico, se ve afectada en su desarrollo por ciertos factores empíricos presentes tanto en el maestro como en el alumno. Este último realiza su producción escrita, la mayoría de las veces, con base en los resultados de sus vivencias o experiencias personales y en la práctica del empirismo puro ganado a lo largo

de su proceso evolutivo en la academia.

Con relación a la idea anterior, al realizar una revisión de la escritura en la formación académica del quehacer universitario, ésta se ha convertido en un problema que necesariamente debe ser abordado, por las distintas implicaciones que tiene sobre todo en el desarrollo y desempeño estudiantil en el ambiente universitario, que redundan en el aprovechamiento y rendimiento de quien se educa.

No obstante, los estudiantes al no recibir de manera adecuada el modelaje en la construcción de producciones escritas por parte de sus docentes, no utilizan el código escrito dentro de sus prácticas comunicativas regulares, pues no existe en el estudiante una claridad sobre las diferencias entre oralidad y escrituralidad, y esto queda manifestado en sus

producciones escritas, donde al no aplicar las propiedades del texto muchos escriben igual como una mera transcripción.

En las universidades, las formas en las que se genera y estructura el conocimiento en las diferentes disciplinas del saber tienen consecuencias en los procesos a través de los cuales leen, interpretan, construyen y distribuyen sus textos. Por ejemplo, en el caso de las ciencias sociales generalmente se elaboran textos académicos tales como artículos de investigación científica, ensayos, revisiones eminentemente teóricas, manuales, entre otros, donde queda evidenciado las estructuras expositivas y argumentativas. De acuerdo con Figueras y Santiago (2002) estos escritos tienen como objetivo transmitir la experiencia y el saber científico y cultural de una comunidad; de ahí, precisamente que el texto expositivo esté en la base del

discurso académico, ya que es la secuencia textual prototípica para transmitir y construir el conocimiento (p.49).

En este sentido, uno de los principales problemas en la formación de estudiantes universitarios en los primeros semestres, es la lectoescritura, es decir que durante los años de escolaridad que preceden la formación profesional, no han adquirido, las herramientas suficientes para hacer uso adecuado de la lengua escrita y que este aprendizaje sea realmente significativo. De allí que, en la mayoría de los casos, los estudiantes asumen la lectoescritura desde una perspectiva superficial centrada en aspectos normativos como el uso de la gramática y la ortografía, sin tener en cuenta el proceso de estructuración de ideas y sus vínculos con situaciones retóricas y géneros discursivos.

Ahora bien, en las universidades al escribir textos, el ser inmerso en ese contexto debe desarrollar conocimiento, contrastando lo que lee, aprende y conoce, expresándolo de manera escrita con sus propias ideas, crea estructuras lingüísticas. En tal sentido, es importante destacar que el tipo de texto que un estudiante universitario produce debe poseer características particulares conocidos como textos expositivos o académicos. El contenido de este tipo de texto cuyo lenguaje es especializado es producto de lecturas previas, de conferencias, diálogos, exposiciones u otras actividades académicas donde se realiza un acto reflexivo. Con la producción y la lectura de textos fundamentales como los expositivos el estudiante tendrá una formación académica personalizada basada en la bibliografía aplicada por la disciplina o campo del saber de dónde se está generando el

contenido ya que estos no pueden ser desvinculados.

Una posibilidad de hacer frente a esta problemática es que los profesores de todas las áreas propongan actividades, dentro de la temática de su especialidad, involucren la tarea de leer y escribir. Pero, para ello los mismos docentes deben tener una concepción clara de cuáles son los procesos a aplicar para comprender y producir un buen escrito y cuáles son las pautas de evaluación que deben ser tenidas en cuenta. Ello requiere el análisis de la situación vigente en las instituciones educativas y, de acuerdo con esto, la propuesta de una metodología que permita generar respuestas eficaces, que redunden en el mejoramiento de la producción e textos académicos.

La alfabetización académica como proceso transformador de la escritura.

La alfabetización académica centrando su interés en el estudio y análisis de la escritura., estos coinciden en afirmar que la tarea de escribir en el ambiente académico requiere del desarrollo de prácticas específicas que contribuyan a la construcción de un metadiscurso, argumentación y sustentación. Empleando recursos de apoyo para organizar la información, el contenido y la estructura, tienen que trabajarse relacionados con el área de conocimiento en donde parte el objeto de estudio.

En los textos académicos, bien sea de las ciencias sociales o las exactas, ambos tienen elementos característicos que los constituyen como parte de un género discursivo. Pero, cada uno posee especificaciones que delimitan la manera de presentar tanto la metodología como la sustentación teórica. Por tanto, en el ambiente universitario quien escribe académicamente se enfrenta a la necesidad de

conocer dichas disposiciones, propias de cada disciplina, teniéndolas que utilizar eficientemente al desarrollar su texto. Ejemplo de esto Rodríguez, B. García, L. (2015:250) opinan que, en los resultados de la investigación, la discusión e incluso otros aspectos como la cantidad de páginas y el uso de recursos para textuales. Quien escribe académicamente se enfrenta al reto de conocer dichas disposiciones, propias de cada comunidad e incluso de cada disciplina, y utilizarlas eficientemente al construir su texto.

Durante el período de formación en educación superior existen distintas aproximaciones a la construcción de textos. Las distintas disciplinas académicas proponen tareas de lectura y revisión de estos materiales como apoyo al abordaje del estudio, iniciando con esto la alfabetización académica. Este importante proceso permite a los

estudiantes adentrarse en las diferentes culturas escritas de las disciplinas, desde esta perspectiva educativa, de allí se aprende a argumentar, buscar información, jerarquizar, resumir, valorar razonamientos, debatir, según los modos típicos de cada unidad curricular, materia o cátedra (Carlino, 2013, p. 370).

Es por ello que, la alfabetización académica supone el compromiso de cada una de las cátedras para abrir las puertas de la cultura de la disciplina que enseñan, a fin de que puedan ingresar los estudiantes que provienen de otras culturas.

En tal sentido, es necesario que las aulas se conviertan en lugares donde la escritura sea vista como un proceso continuo, recursivo para la construcción de significado, todo esto a partir de la enseñanza de diferentes tipos de textos, que tengan propósitos auténticos y que estén diseñados para audiencias reales, donde se puedan ejercitar ensayos,

monografías, informes, descripciones, narraciones, resúmenes entre otros. Implica generar una auténtica culturización de los estudiantes universitarios en el desarrollo de un modelo de alfabetización académica que amplíe la capacidad del estudiante para construir un nuevo discurso epistémico y reflexivo en un contexto disciplinar concreto (Lea & Street, 1998; Lillis, 2011).

El acceso a los textos escritos necesita una actividad cognitiva que, en el caso de la escritura, implica la preparación y la composición de borradores sucesivos y la revisión, la reescritura y la transformación del texto a medida que se escribe. El conocimiento del proceso de producción escrita favorece la intervención docente para el logro de mejores producciones en sus alumnos.

En relación con lo expresado anteriormente, aparte de los textos y la redacción es

importante tener en cuenta el contenido del texto que se quiere producir, esta dirección se conoce como enfoque basado en el contenido, este enfoque de enseñanza del lenguaje, según Cassany, 1990 surge de dos movimientos diferentes la escritura a través del currículo y la escritura en las disciplinas. Este plantea que el estudiante produce en el contexto académico textos para un objetivo específico, ya que los escritos surgen por la misma necesidad y exigencia al escribir un texto académico. Un curso que sigue el enfoque basado en el contenido comienza con una investigación exhaustiva sobre un tema., se plantean argumentos importantes sobre el mismo, para luego llegar a la discusión y finalmente los estudiantes estarán en la capacidad de producir textos.

Es necesario considerar la importancia que posee la escritura en la formación académica y especialmente en el

desarrollo de los procesos de pensamiento de los jóvenes, debido a que hacen parte de las actividades diarias propias de la universidad, así como permite las relaciones del individuo con la sociedad. El nivel superior demanda cambios en la manera de presentar los contenidos por lo que se observa una cantidad considerable de textos científicos y afines a las áreas de estudio del alumno. Por tanto, es preciso generar actividades que permitan el desarrollo de habilidades con el objetivo de facilitar la comprensión de contenidos técnicos.

La práctica de la escritura como actividad pedagógica.

Para los docentes de nivel superior la promoción de prácticas de escritura resulta un desafío, ya que los estudiantes universitarios deben transformarse en escritores competentes de los géneros académicos correspondientes a su campo profesional, mediante

la producción eficaz de cierto tipo de discursos específicos. Esta actividad intelectual, de orden superior, requiere que el estudiante renueve, revise y adapte sus esquemas cognitivos en forma continua. Es en la mediación entre el conocimiento disciplinar específico, la puesta en texto de ese conocimiento y la posibilidad de enriquecer el pensamiento donde adquiere relevancia la intervención docente.

La búsqueda de una pedagogía renovada de la escritura, en todas las etapas de la alfabetización, debe ser la preocupación de los docentes como medida preventiva de las debilidades que evidencian los estudiantes en los distintos niveles del sistema educativo. Al respecto, Kaufman y Rodríguez (1998) exponen:

... los docentes deben propiciar un encuentro entre los libros y los textos. Si algunos de sus alumnos llegasen a ser escritores gracias a

la intervención escolar, la misión estaría cumplida con creces. Pero, si esto no sucediera, es deber ineludible de la escuela que todos los que egresen de sus aulas sean "personas que escriben", lo que equivale a decir que puedan valerse de la escritura cuando lo necesiten y lo hagan con adecuación, comodidad y autonomía. (p.11).

En este caso, no se trata de definir para los docentes los métodos más o menos efectivos para el aprendizaje de la lectura y la escritura; se trata de hacer un análisis profundo que permita definir criterios e indicadores que expresen el carácter lingüístico, cognoscitivo y social de los fundamentos pedagógicos de la escritura en la educación, para plantear una transformación de la concepción de la escritura, así comogenerar ideas para concretar el rol del docente en el aula.

En el mismo orden de ideas, Carlino (2001:1) señala: la lectura y la escritura son consideradas, tan sólo, como un “medio transparente” para adquirir los conceptos disciplinares”, lo cual significa que no hay cultura de escritura a nivel superior, puesto que muchos docentes se ocupan de transmitir sus conceptos de manera activa con los temas de cada materia que imparten, pero no enseñan sus prácticas lectoras y escritoras, por consiguiente argumentan que esas habilidades han sido adquiridas en los niveles educativos anteriores.

Es por ello, que en las universidades la tendencia es desentenderse de la enseñanza de habilidades escriturales, incluso en el área de lengua y comunicación, puesto que también tienen un programa o contenido que desarrollar que, aunque es importante para la adquisición de dichas competencias, no conduce

necesariamente a corregir o potenciar las debilidades que, al respecto, posean los estudiantes. Es decir, un docente de lengua manejará la gramática, la ortografía, la comunicación y otros tópicos; pero eso no es garantía de que una persona al dominar esos contenidos ya es un buen escritor Carlino (2001).

En el mismo orden de ideas, saber escribir abarca cuestiones muy diversas desde aspectos mecánicos y motrices del trazo de las letras, de la caligrafía o de la presentación del escrito, hasta los procesos más reflexivos de la selección y ordenación de la información, o también de las estrategias cognitivas de generación de ideas, de revisión y de reformulación tal como lo describe Cassany (1990) en su enfoque didáctico de la expresión escrita basado en el proceso para escribir satisfactoriamente.

Al respecto, Marín (2007), ejemplifica lo que se describirá en los siguientes términos:

Los seres humanos no nos comunicamos a través de unidades lingüísticas... como palabras, construcciones y oraciones. Esos elementos son unidades de estudios gramatical y no de uso comunicativo. En realidad, nos comunicamos mediante unidades de sentido denominadas textos. Cuando una persona dice a otra: "buen día", ninguna de las dos es consciente de que se ha empleado un adjetivo calificativo masculino singular... o que han escuchado una oración unimembre... en cambio sí están conscientes de haber emitido y recibido un agradable saludo... (p32)

Este ejemplo viene a corroborar lo planteado: se enseñan los contenidos, pero se desatiende el desarrollo y fortalecimiento de las actividades escriturales, es importante señalar al respecto, que "quienes se forman como profesores sienten que están demasiado ocupados en...el

aprendizaje de contenidos, el cumplir con las asignaciones para aprobar los cursos y completar los requerimientos curriculares" (Fracca, 2001, p.21).

Ahora bien, esta idea debe cambiar dado que el eje de las actitudes incluye los valores y las opiniones que el estudiante tenga sobre la lengua, sobre la expresión escrita y cada uno de sus componentes. De esto depende que él mejore sus producciones, pero también factores como la motivación, el interés e incluso, el placer o el aburrimiento que pueda sentir el alumno ante el hecho de la escritura son elementos importantes en el desarrollo de las habilidades para ser un escritor experto, capaz de desarrollar las ideas que desea comunicar a los demás.

Consideraciones finales

Para finalizar, si se pretende obtener una visión perspectiva de la realidad que estudia cómo

se producen los textos, hay que tener en cuenta que no debe ignorarse ninguno de sus elementos insertos en este proceso. Estos elementos son la verdad histórica o la experiencia artística, los sentimientos, las emociones, elementos de gran valor hermenéutico y que no deben ser obviados en la producción escrita, ya que desde esta concepción nos conducimos en el mundo y como a través de nuestra experiencia leemos, interpretamos y por consiguiente elaboramos nuestros discursos escritos, puesto que a partir de ellos mostramos las interpretaciones de lo que nos rodea, de nuestras interacciones con los otros sujetos.

Referencias.

Alvarado, M. (2001) (comp.), Entrelíneas, Buenos Aires: Manantial. p13
Carlino, P. (2001). Enseñar a escribir en la universidad. Artículo

publicado. Revista

Iberoamericana de Educación
Cassany, D. (1990). Enfoques didácticos para la enseñanza de la expresión escrita. En: Comunicación, Lenguaje y Educación 6, 63-80.

Díaz, F. Hernández, G.(1998) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista. México: McGraw Hill.p160

Fraca de B L (2001 enero-febrero) "Cómo son y cómo operan los sistemas lingüísticos Lenguaje Integrador. Cándidus. 2(13), 21-99.

Figueras, C. y Santiago, M. 2002. En: Estrella Montolío (Coord.). Manual práctico de escritura académica. Barcelona: Ariel.

Figueroa, R. Simón,J. (2001) Planificar, Escribir y revisar una metodología para la composición escrita. Una experiencia con estudiantes del Instituto Pedagógico de Caracas (IPC) Revista de Investigación N° 73. Vol. 35. Mayo-Agosto.pp121.

Kinserman, N., Serrano, J. (1987) *Didáctica para el trabajo social* Buenos Aires, ed. Humanitas pp. 10

Kaufman, A. y Rodríguez, M. (1998). *La escuela y los textos*. Buenos Aires: Santillana Aula XXI

Lea, M.R., & Street, V. (1998). Student writing in higher education: An academic literacies approach. *Studies in Higher Education*, 23 (2), 157-172

Lillis, T.M. (2011). *Student Writing. Access, Regulation, Desire*. London/New York: Routledge.

Marín, M. (2007). *La enseñanza de la lengua*. Colombia: Editorial Larousse, S.A. de C.V.

Villalobos, J. (2005). Estrategias de revisión. Estrategias utilizadas por escritores en el nivel universitario. *Lectura y Vida*, 26(2), 42-53.

Rodríguez, B. García, L. 2015 *Escritura de textos académicos: dificultades experimentadas por escritores noveles y sugerencias de apoyo CPU-e*, *Revista de*

Investigación Educativa, núm. 20, enero-junio, 2015, pp. 249-265

APROXIMACIÓN A LA DEFINICIÓN DE GESTIÓN SOCIAL: UN PARADIGMA EN CONSTRUCCIÓN

AUTORA: MALDONADO LEAL MAYTE JOSEFINA

RESUMEN

El propósito de este artículo fue aproximarse a la gestión social, con el fin de construir una definición propia, a tal efecto, se realizó un recorrido por las nociones teóricas que, invitan a la reflexión desde las miradas y percepciones de los investigadores en esta materia. La metodología empleada fue de carácter documental, apoyándose en un diseño documental, llevando a cabo una revisión bibliográfica y análisis de la información, de tal modo que se logre la aprehensión de tales fundamentos. Cabe agregar que, la investigación hace énfasis en la interpretación y análisis, por tanto, el estudio adoptó la perspectiva cualitativa. Entre las principales conclusiones resalta que, este paradigma se encuentra en construcción, estando integrado por varios elementos, a saber: el liderazgo, creatividad, talento humano, planes y programas, trabajo en equipo, calidad de vida, ética y valores. Por otra parte, las comunidades han de cultivar la formación de líderes sociales con valores y competencias, a objeto de solventar las dificultades en sus entornos y alcanzar el empoderamiento de los ciudadanos.

Palabras Clave. Definición, gestión social y percepciones teóricas.

APPROACH TO THE DEFINITION OF SOCIAL MANAGEMENT: A PARADIGM UNDER CONSTRUCTION

Abstract

The purpose of this article was to approach social management, in order to build its own definition, for this purpose, a tour was made through the theoretical notions that invite reflection from the views and perceptions of researchers in this matter. The methodology used was of a documentary nature, relying on a documentary design, carrying out a bibliographic review and analysis of the information, in such a way that the apprehension

of such foundations is achieved. It should be added that the research emphasizes interpretation and analysis, therefore, the study adopted a qualitative perspective. Among the main conclusions, it stands out that this paradigm is under construction, being integrated by several elements, namely: leadership, creativity, human talent, plans and programs, teamwork, quality of life, ethics and values. On the other hand, the communities have to cultivate the formation of social leaders with values and competences, in order to solve the difficulties in their environments and achieve the empowerment of citizens.

Keywords. Definition, Social management and theoretical perceptions.

Introducción.

El artículo presenta un recorrido por la gestión social, a partir de las diferentes percepciones que poseen los investigadores en esta área, lo cual permitió aproximarnos a este nuevo enfoque de la gerencia. Resulta oportuno mencionar, la significación de la temática, por cuanto la gestión social constituye una herramienta que contribuye a la obtención de unas mejores condiciones de vida. Al respecto, Kliksberg (1997b) manifiesta la necesidad de un tipo especial de gerencia en el área social que, implique la capacidad para moverse en contextos cambiantes, con habilidades para la coordinación interinstitucional, la negociación y concertación.

En tales escenarios, los ciudadanos han de asumir un papel activo en busca del empoderamiento que los conduzcan a una mejor calidad de vida. Sin embargo, existen inconvenientes que Sánchez (2014) atribuye a la falta de formación gerencial, tanto en lo técnico como en lo social, ausencia de consenso y poder en la toma de decisiones, debilidad en la gestión de los recursos materiales, financieros y humanos; donde lo complejo se representa por la

vinculación al ámbito político. De este modo, surgen interrogantes ¿Cómo ejercerían la gerencia social? ¿Cómo puede definirse? ¿Cuál es la visión de los estudiosos en este campo?, por ende, surge el desafío de comprender a este paradigma, mediante un acercamiento a sus principales fundamentos.

Por otra parte, la investigación proporcionó aportes en el quehacer científico, ya que genera un nuevo conocimiento que nutrirá a la gestión social. El propósito del artículo consistió en efectuar una aproximación a la definición de la gestión social, a tal efecto se revisaron y analizaron las distintas premisas, estableciendo distinciones y relaciones que enriquecieron el estudio.

Cabe aclarar que, los términos de gestión y gerencia se emplearon como sinónimos, sustentándose en las apreciaciones de Torres y Mejía (2006), quienes señalaron que estas expresiones derivan de la misma raíz, es decir gesto, procedente del latín *gestus*, éste a su vez deriva del vocablo *genere*, cuya representación indica conducir o llevar a cabo. En tal sentido, Ramírez y Martín (2008) visualizan a la gerencia y gestión como sinónimos, siendo

equivalentes para el lenguaje administrativo.

Fundamentación Teórica.

Aproximación a la concepción de la Gestión Social.

La gestión social es una temática que despierta nuestra inquietud como ciudadanos, pues, estamos conscientes del papel activo que desempeña en el logro de una mejor calidad de vida. Desde esta óptica, nos aproximamos a este paradigma, buscando comprender los principios y nociones que guían su actuación. Sin embargo, no existe una definición clara al respecto, así lo expresan Morales (2012), Mokate y Saavedra (2008) y Ortiz (2012). En esta misma dirección, Silva (2006) coincide con estos argumentos, señalando que aun el campo de la gerencia social está por definirse.

Por consiguiente, este paradigma se encuentra en construcción, ya que la gestión social no puede considerarse una obra concluida, al contrario, ésta se renueva, transforma y adapta a las nuevas realidades. Ante estos escenarios, cabe preguntarse ¿Cómo puede irse? ¿Hacia dónde se dirigen sus esfuerzos? Existen avances sobre el significado de la gestión social, siendo expresado por varios

pensadores, a tal efecto, se realizó un recorrido por todas estas visiones, las cuales se reflejan en el cuadro 1.

Cuadro 1.

Visiones Conceptuales de la Gestión Social

Autores	Descripción
Kliksberg (1997a)	Tiene que ver con optimizar el rendimiento de los esfuerzos del Estado y los actores sociales en el enfrentamiento de los grandes déficits sociales de la región, y el mejoramiento del funcionamiento y resultados de la inversión en capital humano y capital social.
Bobadilla (2004)	Es un medio eficaz que le otorgue a las entidades gubernamentales una mayor capacidad para diseñar políticas sociales que respondan a los desafíos de reducción de la pobreza y la exclusión social que viven amplios sectores
Silva (2006)	Es el resultado de operacionalizar los objetivos de la política social, a través de instrumentos pragmáticos tales como planes y programas. Se definen como un proceso sociocultural, político, histórico, marcado por un tiempo y un espacio de construcción de conocimiento, interactivo y mediatizado, finalmente resultante de las creencias y comportamientos de los gerentes hacia la gerencia, personas, grupos y el desarrollo.
Etkin (2007)	Refiere a modelos de organización, formas de gestión y políticas de dirección cuyo objetivo es el desarrollo sustentable basado en principios de equidad, valores éticos y responsabilidad social en sus relaciones con la comunidad. Es un sistema de ideas que involucra los fines y necesidades del conjunto de actores internos y externos.

Autores	Descripción
Mokate y Saavedra (2008)	Campo de acción y conocimientos enfocados en la promoción del desarrollo social. Su tarea consiste en garantizar la creación de valor público por medio de la gestión, contribuyendo a la reducción de la pobreza y desigualdad, así como al fortalecimiento de los estados democráticos y la ciudadanía.
Sepúlveda (2008)	Es una determinada manera de gestionar las políticas públicas e iniciativas de desarrollo de las localidades, apoyándose en sistemas descentralizados, basados en una participación de los actores sociales, para alcanzar una mayor información, establecimiento de alianzas y construcción de redes de cooperación y solidaridad en el territorio.
Morje (2011)	Aquella acción coordinada entre la sociedad y el poder público municipal, instituida por medio de un proceso participativo y democrático, en pro del bienestar social, económico, político y cultural de un territorio dado
Morales (2012)	Prácticas que se llevan a cabo desde las diferentes organizaciones de la sociedad civil que prestan servicios sociales públicos, orientados a mejorar la calidad de vida de la población en general.
Ortiz (2012)	Es el manejo de asuntos públicos en una sociedad. Lo público es el campo de encuentro entre intereses comunes de los diferentes actores sociales. Es la gerencia del bien común. Lo público no es monopolio del Estado, se encuentra basado en equidad, sostenibilidad y participación.
Díaz y González (2012)	Es un paradigma de carácter humanista e integrador, fundamentado en valores y en un modo de hacer las cosas decidiendo siempre por la opción más afable y ética para las partes interesadas de la organización, favoreciendo siempre al trabajador y la comunidad, enmarcada en todo momento en lo social.

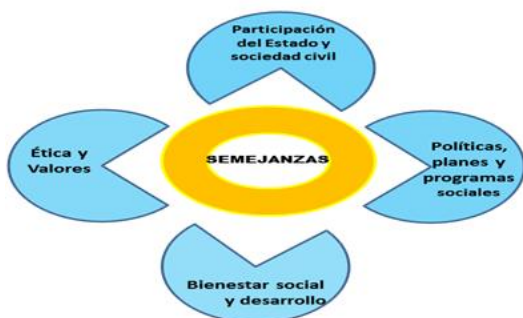
Fuente: Propia (2019)

En el cuadro anterior se observa la variedad de interpretaciones en esta área, teniendo como punto de referencia a Bernardo Kliksberg, considerado el padre de la gestión social. Para Bobadilla (2004), la gestión social es atribuida a este investigador, quien ha publicado diferentes estudios, a saber: Las perspectivas

de la gerencia social, Reforma social y gerencia social, Gerencia social: una revisión de situación, En Pobreza: el drama cotidiano clave para una Nueva Gerencia Social eficiente. Algunas cuestiones claves, en Políticas Públicas y Gestión Social: Una mirada desde la Gerencia Social, entre otros.

Conviene destacar que, en este acercamiento al paradigma de la gestión social, se contrastaron las percepciones de los autores, emergiendo semejanzas y diferencias. En cuanto a las semejanzas, sobresalen la participación del estado y la sociedad civil en los asuntos de interés colectivo, el uso de las políticas y programas sociales, la búsqueda del desarrollo y bienestar social, la ética y los valores. Lo anterior, se aprecia en la siguiente figura.

Figura 1. Semejanzas de la Gestión Social



Fuente: Elaboración propia (2019).

Los elementos reflejados en la figura anterior, constituyen los ámbitos de acción del gerente en el campo social. En relación a la participación del estado y la sociedad civil, ésta debe ser planificada y organizada, haciendo uso consciente y racional de los recursos disponibles que faciliten el logro de los objetivos. Al respecto, Licha (2002) realza el valor que posee la participación como un activo del cual los individuos o grupos saquen provecho del presente y futuro.

Asimismo, Moreno y Godoy (2011) colocan sobre el tapete, el reto de este paradigma en materia de participación, indicando la intervención de los gobiernos locales en conjunto con las comunidades, elaborando políticas públicas sobre la base de los valores institucionales, incorporando aspectos éticos que contribuyan con una mayor gobernabilidad y por ende, al reconocimiento de la ciudadanía, ejerciendo acciones que les permitan ser más eficiente. En tal sentido, propiciarán acuerdos, negociaciones con los actores sociales, es decir, trabajarán en conjunto en beneficio de la colectividad.

Por su parte, Pardo (2013) plantea que el gerente social debe abrir espacios de participación a la ciudadanía, ya que al expresar su cooperación y solidaridad, asumirán sus derechos, responsabilidades y deberes, lo que generará el sentido de pertenencia y compromiso. Es así como la sociedad civil actuará en función de las metas establecidas.

Otra semejanza digna de mencionar, es la búsqueda del bienestar y desarrollo; puesto que constituyen el eje central de la gerencia. Es así como Candamil y López (2004), manifiestan que la misión de la gerencia en lo social, está abocada a promover condiciones de desarrollo social para lograr solventar la problemática. En relación a la ética y los valores, representan el norte que guía el comportamiento del gerente social.

De este modo, Etkin (2007) expresa que este enfoque busca construir una trama de relaciones y políticas concertadas sobre la base de valores éticos, principios solidarios que mejoren la calidad de vida.

Ahora bien, hasta el momento se han establecido conexiones que han facilitado la aproximación a

la definición de la gestión social, no obstante, resulta pertinente considerar los aspectos diferenciadores. En tal sentido, se distinguen tres elementos, a saber: el objetivo de la gestión social, el actor que la ejerce y los medios que se utilizan en la práctica gerencial.

En cuanto al objetivo, Monje (2011) considera que el fin principal que persigue esta disciplina es obtener unas mejores condiciones, visualizadas desde lo económico, cultural, ambiental, social, entre otros. Por su parte, Kliksberg (1997a), Mokate y Saavedra (2008) indican que esta gerencia se concentra en el logro de una mayor calidad de vida de los ciudadanos, apoyándose en el diseño de programas. Mientras que, Sepúlveda (2008) y Morales (2012) destacan que el propósito principal se concentra en el desarrollo de las regiones.

Para Bobadilla (2004), lo fundamental es que la gerencia responda a la reducción de la pobreza y a la exclusión social. En esta misma dirección, Díaz y González (2012) manifiestan que su fin es favorecer a los trabajadores y comunidades, ya que se busca garantizar la seguridad social, salud y calidad de vida. En este orden de ideas,

Silva (2006) señala que el propósito de la gerencia social se bifurca en dos vertientes, una se apoya en la búsqueda de la calidad de vida y la otra se relaciona con el modo de vida, atribuido al empoderamiento del ciudadano, quien ejerce sus derechos a favor de un mejor bienestar.

Otro elemento diferenciador, es el actor que participa en la praxis gerencial, según Morales (2012) y Sepúlveda (2008) interviene exclusivamente la sociedad civil en la ejecución de planes y políticas, tendientes a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Por su parte, Silva (2006), Mokate y Saavedra (2008) indican que solamente actuarán las organizaciones públicas en los niveles nacionales, estatales y municipales. Para Kliksberg (1997a) y Monje (2011), el ejercicio de la gerencia ha de contar con la participación del estado, en conjunto con las fuerzas vivas de las comunidades.

Siguiendo con las divergencias, nos detendremos en los medios empleados para alcanzar los propósitos de la gestión. Al respecto, Kliksberg (1997a) y Silva (2006) indican que los planes y programas sociales constituyen las herramientas que permitirán el

logro de metas y objetivos. Esta posición es respaldada por Cohen y Franco (2005), indicando que los planes y programas facilitan la construcción de instrumentos de gestión social, puesto que atenderán modelos específicos de organización.

Al respecto, Monje (2011) y Sepúlveda (2008) consideran que la gerencia usa como medio el proceso participativo, activando consensos y acciones entre las organizaciones locales. Dentro de este contexto, Mokate y Saavedra (2008) señalan como principal instrumento de la gestión social, la creación del valor público, donde el Estado a través de las instituciones públicas ofrece servicios de calidad, leyes, entre otros. Para Etkin (2007), Díaz y González (2012) las herramientas de la gestión son los valores, la ética y responsabilidad social, elementos principales que guían la conducta del gerente. Todos estos elementos diferenciadores, se representan en el siguiente cuadro.

Cuadro 2.

Aspectos diferenciadores de la Gestión Social

OBJETIVOS DE LA GESTION SOCIAL					
Monje (2011)	Kliksberg (1997a)	Mokate y Saavedra (2008)	Sepúlveda (2008)	Morales (2012)	Silva (2006)
Búsqueda de mejores condiciones económicas, culturales sociales	El propósito se enfoca y logra en el terreno de lo social (Fin que persigue, mejorar las condiciones de vida)		Su fin es el desarrollo a nivel general, sin resaltar algún componente en particular.		Enfocado en la calidad y modo de vida de los ciudadanos

ACTORES DE LA GESTION SOCIAL						
Monje (2011)	Kliksberg (1997a)	Mokate y Saavedra (2008)	Elkin (2007)	Sepúlveda (2008)	Morales (2012)	Silva (2006)
Participan el poder público y sociedad civil	La participación comunitaria	Instituciones Públicas y la Sociedad	Las comunidades	En el proceso participan solamente los actores sociales.	Participa la sociedad civil.	El Gerente Público
HERRAMIENTAS DE LA GESTION SOCIAL						
Monje (2011)	Kliksberg (1997a)	Mokate y Saavedra (2008)	Elkin (2007) Díaz y González (2012)	Sepúlveda (2008)	Morales (2012)	Silva (2006)
Emplean como herramientas los procesos participativos y democráticos.	Emplean Planes y Programas sociales	Se apoyan en las estrategias estableciendo acciones y objetivos	Usan valores y la ética para alcanzar sus propósitos	Los sistemas descentralizados basados en una participación de actores sociales	Generación del valor público que beneficia a la sociedad	Los planes y programas Sociales

Fuente: Maldonado (2019)

Fuente: Maldonado (2019)

Metodología.

La postura epistemológica asumida fue la perspectiva cualitativa, por cuanto se genera conocimiento a partir de la interpretación y análisis de la información en torno a la gestión social. Además, se inscribe bajo la modalidad de una investigación documental, entendida por Hurtado (2006) como un procedimiento científico de indagación, organización e interpretación de los datos e información alrededor de un tema en particular.

Resulta propicio mencionar que, en el estudio se empleó un diseño documental con el propósito de lograr el objetivo establecido. A tal efecto, se fundamentó en los enfoques teóricos de los autores Kliksberg (1997), Bobadilla (2004), Morales (2012), Ortiz (2012), Monje (2012), Mokate y Saavedra (2008), Silva (2006), entre otros, quienes dieron vida a los resultados obtenidos en

la construcción de la definición de la gerencia en el contexto social.

Asimismo, se aplicó la técnica de análisis de contenido que según Barrera (2009), ha estado presente en la historia del conocimiento, ya que toda actividad investigativa representa un ejercicio en torno a conocer algo. Además, representó una herramienta que facilitó la interrelación de ideas, lo cual contribuyó con la presentación de la información. Es así como se emplearon mapa de relaciones, resumen analítico, comprensión lectora, entre otros, a fin de propiciar el acercamiento a este nuevo paradigma de la gerencia social.

Resultados y Conclusiones.

En base al análisis e interpretación de las fuentes y valiéndose de las técnicas de análisis de contenido, la discusión entre los autores y sus aportes a la temática, se obtuvo como resultado la construcción de la definición de la gestión social. En tal sentido, concibo a la gestión social como el proceso que busca el alcance del bienestar social, centrado en el talento humano, donde el liderazgo, el trabajo en equipo, las estrategias y la creatividad juegan un papel determinante,

involucrando el conocimiento, la tecnología e información, en la cual participan coordinadamente el Estado y la sociedad civil, empleando programas y planes que generen una mejor calidad de vida en la colectividad.

Adicionalmente, se ha de contemplar el componente ético y los valores, tales como la empatía, reconocimiento del ser humano, armonía con la naturaleza, respeto, en otras palabras, implica la capacidad de mirarse a sí mismo y a sus semejantes.

En esta aproximación a la gestión social, se revelaron unos componentes que la han nutrido y desarrollado. Entre estos elementos se encuentran el talento humano, creatividad, trabajo en equipo, estrategia, liderazgo; planes y programas en busca de una mejor calidad de vida, la ética y valores. Al respecto, surgen inquietudes ¿Qué representan estos elementos? ¿Cómo han sido sus contribuciones a la gerencia? ¿Cuáles son los aportes? En este contexto de análisis, se muestran los aportes de los elementos, reflejados en el siguiente cuadro.

Cuadro 3.

Aportes a la Gestión Social.

Elementos	Aportes a la Gestión Social
Talento Humano	Representa una pieza de gran significación para las organizaciones sociales, por cuanto constituye el motor que las moviliza y transforma.
Planes y Programas	Es una herramienta de la gerencia social, donde se articulan las actividades que han de atender la problemática de la población, debiendo ser evaluados para la mejora continua.
Creatividad	Es el pilar en donde se apoya la gestión social, a los efectos de responder a los grandes desafíos en esta área tan dinámica y cambiante.
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo es clave para lograr los objetivos, ya que la sumatoria de esfuerzos contribuye con el logro de los propósitos.
Estrategia	Proporciona la direccionalidad a las organizaciones sociales y a las instituciones del estado, coordinando las acciones, planificando, evaluando, organizando tareas, de modo tal que, puedan alcanzar lo propuesto.
Liderazgo	Es una cualidad indispensable para la gerencia social, puesto que el liderazgo definirá acciones que se perfilan y dirigen a un resultado concreto, expresado en calidad de vida, desarrollo, crecimiento, entre otros.
Calidad de Vida	La finalidad de los programas sociales apunta a la obtención de un mayor calidad de vida.
Ética y Valores	Determinan la ruta que sigue la gerencia social en la toma de decisiones, dirección de las organizaciones, relación con sus semejantes, entre otros

Fuente: Maldonado (2019)

En el cuadro que antecede, se observan las contribuciones de estos elementos que, orientan la praxis de la gestión social. Es así como el talento humano dinamiza a las organizaciones, independientemente de su actividad, por tanto, resulta clave en el logro de las metas. Al respecto, Cejas y Chirinos (2014) expresan que la capacidad de una organización se logra en la medida en que se alinea el personal directamente con las estrategias de las actividades de sus colaboradores, contribuyendo con la mejora continua de las instituciones.

Por su parte, Pardo (2013) manifiesta la necesidad de rescatar la concepción del ser humano y sus relaciones con el ambiente, considerándole la presea más valiosa, en efecto, los equipos de gestión social son los responsables de potenciar todas

las habilidades de los miembros de la organización. De acuerdo a estas perspectivas, la gestión social ha de concentrarse en su talento humano, a fin de potenciar un conjunto de capacidades vinculadas a la experiencia, destrezas, habilidades, conocimientos, dominio de la tecnología, entre otros. De este modo, se favorecerá la viabilidad de acciones, fomentando las oportunidades y produciendo espacios de apropiación de las comunidades, con miras al empoderamiento del ciudadano.

Mientras que, los planes y programas delimitan las acciones y estrategias de las organizaciones, apuntaladas al logro de metas, asignación de recursos, responsables, manejo del tiempo, atendiendo a los procesos de planificación, organización, dirección y control, por consiguiente, constituyen instrumentos que apoyan a la gerencia social. En tal sentido, Sánchez (2011) indica la relación entre estos componentes de la planificación, señalando que el plan es general, compuesto por una serie de programas con objetivos interrelacionados.

De este modo, el plan es un sistema compuesto por acciones

que han de seguirse, en función de los recursos disponibles para alcanzar lo propuesto y el programa, comprende una estructura que permite obtener los propósitos más específicos, por lo tanto, son de mayor precisión. Por su parte, el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS, 2011) manifiesta que el plan es un documento sistemático y analítico, el cual atiende a objetivos nacionales de desarrollo y el programa, es entendido como el conjunto coordinado y ordenado de proyectos orientados hacia un mismo objetivo. En este marco de ideas, conviene destacar que los planes y programas son empleados por el gerente social, articulando las actividades que han de atender la problemática de la población, debiendo ser evaluados para la mejora continua.

Otro elemento de gran valor, lo constituye la creatividad, pues, el ser humano se vale de ésta para poder responder a los grandes desafíos. Cabe destacar que, el término presenta una variedad de acepciones que han respondido a un momento histórico, aludiendo a los procesos cognitivos, expresados en diversos

campos económico, político, social, científico, gerencial.

Sobre este particular, López (2005) afirma que no existe una definición única, susceptible de una admisión generalizada; sin embargo la conceptualiza como "la capacidad para generar ideas nuevas y eficaces" (p.12); además menciona los tres vértices que la conforman, es decir, la flexibilidad, abundancia de ideas y originalidad. Bajo esta perspectiva, la creatividad es una cualidad, revelada en una producción novedosa y única, rompiendo con los patrones establecidos, descubriendo oportunidades y contribuyendo con la solución de conflictos.

En este orden de ideas, Pardo (2013) considera a la creatividad de gran valor para el gestor social, ya que facilita la elaboración, diseño y ejecución de planes, programas, proyectos. Agrega, la necesidad de establecer acciones para la formación técnica y especialización del trabajo; pero también tendrá en consideración el inmenso potencial y talento de las personas, facilitando y estimulando las nuevas ideas, con miras a alcanzar la efectividad. En efecto, el ingenio y la creatividad resultan de gran utilidad en el

logro de las metas y contribuye a solventar las dificultades en momentos de crisis.

En relación al aporte del trabajo en equipo a la labor del gerente social, se tiene que el desempeño colectivo es realmente relevante, así lo destaca Kliksberg (1997a), quien lo considera una propuesta para la asunción de la gerencia, entendiéndolo como un proceso que comienza por convocar a los integrantes de las instituciones a agruparse y participar en los asuntos de interés colectivo. En este sentido, se unen esfuerzos que generan un espiral de crecimiento, donde las acciones de los actores locales propician el mejoramiento de las condiciones de vida. Por ende, el trabajo en equipo de la gerencia social involucra, una forma de aumentar la capacidad, haciendo más y mejor las cosas.

Por otra parte, la gestión social se concentra en la calidad de vida, ya que los planes, programas y proyectos apuntalan sus esfuerzos en el logro de un mayor bienestar para las comunidades. Sobre este particular, Silva (2006) expresa que la gerencia social al servicio de desarrollo tiene que influir en la calidad de vida de las personas, para ello debe organizarse ante la provisión y generación de bienes y

servicios. Sin embargo, ha de ir más lejos, por cuanto debe afectar la capacidad de quienes hacen uso de los servicios y aprovechan los bienes.

En relación a la contribución del liderazgo a la gerencia social, sobresale la influencia que ejerce el líder en el comportamiento organizacional en el alcance de los objetivos, mediante la cooperación y apoyo de sus integrantes. En lo social, surgen líderes al servicio de las colectividades, quienes trabajan para la obtención de la satisfacción de necesidades, el desarrollo eficaz y efectivo de proyectos, solventar la problemática, entre otros.

Al respecto, Ortiz (2012) manifiesta que el gerente social toma de la política pública, el liderazgo en los procesos de búsqueda y solución a las dificultades de la sociedad, basada en las potencialidades humanas, financieras, institucionales y legales. De allí, se desprende que el líder deberá trabajar en conjunto con la sociedad civil, entidades sociales, empresas públicas, privadas, sumando voluntades en favor del progreso de las comunidades.

Por consiguiente, el liderazgo es una cualidad indispensable del

gerente social, quien definirá acciones que se perfilan y dirigen a un resultado concreto, expresado en calidad de vida, desarrollo, crecimiento; además, conforma equipos de trabajo, establece pautas de dirección, motiva, comunica los planes y programas, toma decisiones, fomenta los valores como equipo y comunidad, diseña estrategias, entre otros.

En este marco de ideas, conviene mencionar el carácter estratégico de la gestión social, por cuanto se diseña y pone en práctica de forma consensuada un conjunto de acciones que, les permitirán alcanzar los fines que se hayan planteado las organizaciones. Es así como Morales (2012), visualiza la gestión social desde el ámbito estratégico, entendiéndolo como el patrón que orienta la toma de decisiones, generando un conjunto de actividades enfocadas al logro de los objetivos.

Por tal razón, proporciona la direccionalidad a las organizaciones sociales y a las instituciones del estado, coordinando las acciones, planificando, evaluando, desarrollando tareas, de modo tal que, puedan alcanzar lo propuesto. En tal sentido, las

estrategias orientarán la toma de decisiones, la fijación de metas, en otras palabras guiarán el comportamiento del gerente social.

Por otra parte, la ética y valores influyen en el comportamiento del gestor social, debido a sus convicciones y conciencia, cuya mirada se posará en lo moral, el bien común, la solidaridad. Por consiguiente, influirán en la toma de decisiones, dirección, relación con sus semejantes, entre otros. En este sentido, Moreno y Godoy (2011) señalan que la participación en las comunidades ha de realizarse en base a la ética, logrando una mayor gobernabilidad y por ende, el reconocimiento de la ciudadanía.

De todos los elementos que integran la gerencia social, sobresale el valor del talento humano, pues, constituye el combustible que la impulsa, mediante la adopción de estrategias, trabajo en equipo, conocimientos, creatividad e ingenio, diseño de planes, políticas, proyectos y programas; pero fundamentalmente cultivando un liderazgo en base a la ética, valores, sentido de pertenencia y un compromiso con las comunidades, en aras de alcanzar una transformación del

ciudadano en su modo de vida y calidad de vida.

Consideraciones Finales.

El camino recorrido por el campo de la gestión social, arrojó distintas visiones que han nutrido el ejercicio gerencial. Por ende, no existe un solo ángulo o apreciación que sea considerado el ideal, al contrario, no todo está dicho en esta materia, hay mucha tela que cortar y aportes por realizar, puesto que este paradigma se encuentra en permanente construcción, avanzando conforme a las necesidades y exigencias de la sociedad. En efecto, se adapta a los cambios que se presentan en el entorno científico, tecnológico, social, económico y cultural.

En este acercamiento a la gestión social, se evidenció la presencia de varios componentes que la integran, tales como: el liderazgo, creatividad, talento humano, planes y programas, trabajo en equipo, calidad de vida, ética y valores. Cada uno de ellos ha de estar presente en la praxis gerencial, con el fin de garantizar el éxito, teniendo como centro el bienestar social y el empoderamiento del ciudadano en pro de su calidad de vida.

La sociedad en general ha de esforzarse en formar a los líderes comunitarios como auténticos gerentes sociales, es decir, sujetos transformadores de su realidad, cuyos intereses personales estén subordinados al bien colectivo. En este contexto, los valores constituyen el norte que guían su actuación en un marco de respeto, solidaridad, ética, compromiso, honestidad, tolerancia, responsabilidad, empatía, entre otros; con el propósito de lograr ese encuentro entre los ciudadanos que desemboque en paz, armonía y en el reconocimiento del otro.

Referencias Bibliográficas.

Barrera, M. (2009). Técnicas de análisis en investigación. Primera edición. Caracas. Ediciones Quiron, SA

Bobadilla, P. (2004). La gerencia social en el nuevo siglo. Recuperado de: www.file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/7023-27377-1-PB.pdf. [Consultado: 2019, Mayo 18].

Candamil, M. y López, M. (2004). Los proyectos sociales, una herramienta de la gerencia social. Guía para la identificación, formulación y puesta en marcha.

Colombia. Editorial Universidad de Caldas

Cejas, M. y Chirinos, M. (2014). La gestión de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico. Primera Edición. Carabobo. Venezuela.

Cohen, E. y Franco, R. (2005). Gestión social, Como lograr eficiencia e impacto en las políticas sociales. Primera edición. México.

Díaz, P. y González, P. (2012). El discurso de Paulo Freire en la gestión social del recurso humano. Recuperado de: servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv5n10/art5.pdf [Consultado: 2019, Mayo 21].

Etkin, J. (2007). Capital social y valores en la organización sustentable. Buenos Aires. Argentina. Editorial Granica, S.A

Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales. (2011). Formulación y Evaluación de Proyectos Comunitarios. Recuperado de <http://www.ildis.org.ve/website/administrador/uploads/PresentacionProyectosGodoy.pdf> [Consultado: 2019, Junio 23].

Kliskberg, B. (1997a). Hacia una Gerencia Social Eficiente Algunas Cuestiones Claves. En asuntos, año 1, No. 1, Caracas. Centro

Internacional de Educación y Desarrollo.

Kliksberg, B. (1997b). "¿Cómo capacitar en Gerencia Social? La experiencia del primer programa latinoamericano de formación de gerentes sociales". Pobreza: un tema impostergable. Nuevas respuestas a nivel mundial. México: Fondo de Cultura Económica-PNUD.

Licha, I. (2002). Gerencia Social en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington DC.

López, C. (2005). Creatividad e Innovación en la Práctica empresarial. Disponible en: www.economiaandaluza.es/sites/default/files/creatividad%20e%20innovacion.pdf [Consultado: 2019, Julio 12].

Mokate, K. y Saavedra, J. (2008). Gerencia Social: Un Enfoque Integral para la Gestión de Políticas y Programas Sociales. Ministerio de la Protección Social – MPS. Programa de Apoyo a la Reforma de Salud – PARS. Recuperado de http://www.asocam.org/biblioteca/EMPB_0027.pdf. [Consultado: 2019, Noviembre 11].

Monje, P. (2011). Economía solidaria, cooperativismo y descentralización: la gestión social puesta en práctica. Recuperado de: www.redalyc.org/articulo.oa?id=323227831003. [Consultado: 2019, Junio 09].

Morales, M. (2012). Los estudios organizacionales: un complemento para el estudio de la gestión social. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3223/322327351008.pdf>. [Consultado: 2019, Noviembre 16].

Moreno, F. y Godoy, E. (2011). Gerencia Social Local: El Reto Ético para la Participación. Revista Daena. International Journal of Good Conscience, 6(1), 106-119. Recuperado de <http://www.spentamexico.org/v6-n1/106a119.pdf> [Consultado: 2019, Septiembre 18].

Ortiz, A. (2012). Conceptos de la Gerencia Social en América Latina. Recuperado de <http://www.proyectosocial.unizar.es/n16/06-%20Ortiz.pdf> [Consultado: 2019, Septiembre 02].

Pardo, L. (2013). La gestión social del Talento Humano. Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales A.C., N° 1, 60-71. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323227831003>

//www.grupocieg.org/archivos_re
vista/4-1-4%20(60-
71)%20Pardo%20Luz%20Patricia%2
Orcieg%20agosto%2013_articulo_id
107.pdf [Consultado: 2019, Julio
30].

Ramírez, F. y Martín, F. (2008).
Implicaciones éticas de los
términos gerencia y gestión en el
desarrollo de la identidad
corporativa. Recuperado de
[http://www.produccioncientifica.l
uz.edu.ve/index.php/quorum/artic
le/view/17441/17414](http://www.produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/quorum/artic
le/view/17441/17414). [Consultado:
2019, Mayo 18].

Sánchez, M. (2011). Manual de
Trabajo Social. México. Editorial
Plaza y Valdés.

Sepúlveda, S. (2008). Gestión De
Territorios Rurales En Brasil. Costa
Rica. Imprenta IICA.

Silva, M. (2006). Bitácora de un
viaje por la Gerencia Social.
Caracas. Venezuela. Editorial
Melvin, C.A.

Torres, S. y Mejía, A. (2006). Una
Visión Contemporánea del
Concepto de Administración:
Revisión del Contexto Colombiano.
Recuperado de
[http://www.javeriana.edu.co/Fac
ultades/C_Econom_y_Admon/cua
dernos_admon/pdfs/4_32_una_visi
on.pdf](http://www.javeriana.edu.co/Fac
ultades/C_Econom_y_Admon/cua
dernos_admon/pdfs/4_32_una_visi
on.pdf). [Consultado: 2019,
Octubre 20].

DISEÑO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EMERGENTES PARA UNIVERSIDADES CONVENCIONALES: HACIA LA OPTIMIZACIÓN EN INSTITUCIONES DE AVANZADA Y SOSTENIBLES

AUTORA: EYSABEL MÉNDEZ CAMACHO

RESUMEN

La sociedad se ha transformado en los últimos años, gracias a la implementación de las tecnológicas de información y comunicación (TIC), con ellas, el cambio de todas las áreas de la vida del ser humano y su quehacer cotidiano, conocida actualmente como Sociedad Digital. Esta nueva sociedad, representa para del Estado un reto en relación al diseño, desarrollo y gestión de Políticas Públicas Emergentes, especialmente en el área educativa; por esta razón, se hace necesaria una transformación en las Universidades, especialmente aquellas de carácter Convencional, pues la nueva sociedad y las Políticas Públicas Educativas emergentes, requieren de una transformación profunda y diferente, tanto en la formación de sus profesionales, como de todos los ciudadanos, para que se pueda generar de manera conjunta y sistémica, una calidad de vida óptima y se logre una transformación social, ética y con más valores. Este ensayo es de carácter descriptivo y documental, que busca aclarar las siguientes premisas: ¿Qué requerimientos exige la nueva Sociedad Digital?, ¿Cómo pueden las Universidades Convencionales adaptarse a los requerimientos de dicha sociedad? y ¿Hacia dónde va la Gestión Educativa Contemporánea y qué Políticas Públicas deben aplicarse?, las cuales, tendrán una mirada y acercamiento analítico- teórico.

Palabras claves: Políticas, Públicas, Universidades, Sostenibilidad, TIC.

Design of Emerging Public Policies for Conventional Universities: towards optimization in advanced and sustainable Institutions

Abstract

Society has been transformed in recent years, thanks to the implementation of information and communication technologies (ICT), with them, the change of all areas of human life and their daily work, currently known as Digital Society . This new society represents a challenge for the State in relation to the design, development and management of Emerging Public Policies, especially in the educational area; For this reason, a transformation is necessary in the Universities, especially those of a Conventional nature, since the new society and the emerging Public Educational Policies require a profound and different transformation, both in the training of its professionals and in all citizens, so that an optimal quality of life can be generated jointly and systemically and a social, ethical and more valued transformation is achieved. This essay is descriptive and documentary in nature, seeking to clarify the following premises: What requirements does the new Digital Society demand? How can Conventional Universities adapt to the requirements of said society? and Where is Contemporary Educational Management going and what Public Policies should be applied ?, which will have an analytical-theoretical perspective and approach.

Keywords: Policies, Public, Universities, Sustainability, ICT.

Introducción

La sociedad ha cambiado en los últimos años, por tanto, la gran mayoría de las estructuras organizacionales también lo han hecho, sus roles, funciones y actividades se han transformado, para poder competir y adaptarse a los nuevos contextos que está viviendo la humanidad.

Así también, se ha transformando el rol del Estado, junto con las Instituciones Públicas y Privadas; por ello, demandan que las Políticas Públicas sean procesos metodológicos, que formulen permanentemente capacidades técnicas, compromisos gubernamentales, constitución de equipos especializados y el manejo de mecanismos de autogestión, para organizar prioridades de interés colectivo y así lograr una óptima calidad de vida para los ciudadanos.

Todas las transformaciones antes descritas, generan un gran reto, especialmente en los nuevos

contextos de la sociedad digital, donde la educación contemporánea, ha cambiado casi de manera radical en cuanto a sus modalidades y metodologías; lo que es particularmente, un problema para las Universidades Convencionales, de ello destacan tres cuestionamientos: ¿Qué requerimientos exige la nueva Sociedad Digital?, ¿Cómo pueden las Universidades Convencionales adaptarse a los requerimientos de dicha sociedad? y ¿Hacia dónde va la Gestión Educativa Contemporánea y qué Políticas Públicas deben aplicarse? De las premisas antes descritas, se elaborará un contexto teórico que buscará aclarar un poco más las interrogantes, en relación al diseño de nuevas Políticas Públicas para las Universidades Convencionales Públicas, de manera que éstas, puedan optimizarse como Instituciones Inteligentes y Sostenibles adaptadas a la nueva Sociedad Digital.

Desarrollo

De las Primeras Sociedades a la Sociedad Digital

El ser humano, ha venido evolucionando a lo largo de toda la historia, desde el punto de vista anatómico e intelectual. El primero de los impactos desarrollados en la sociedad, se consolidó gracias a la técnica, y con ésta, se logró una gran influencia en la vida del ser humano, pues, con la ayuda de herramientas sencillas se simplificaron y cambiaron la vida del hombre, haciendo posible, lo que hoy es la Sociedad Humanizada.

En este sentido, los homínidos, reconociendo sus talentos y a la creación de instrumentos para cortar, partir y dividir, dieron la pauta para diferenciarlo de los animales, pues, éstas capacidades combinadas con las herramientas, facilitaron por una

parte, la calidad vida de dichos seres, y por otra, el comienzo del desarrollo cognitivo y de lenguaje, capacidad única en la humanidad, como lo plantea metafóricamente el libro del hacha al chip de James Burke y Roberth Ornstein (1995).

Algunos siglos más adelante, gracias a la creación de instrumentos más avanzados y nuevas técnicas, se logró el desarrollo de la mente, generando el pensamiento exacto y sensorial, además del lenguaje, la lógica y sus reglas. Estos aspectos, permitirían formalizar disciplinas y nuevos pensamientos al ser humano, generando un mayor control del mundo que le rodeaba, junto con la domesticación de animales, cruce de razas, horticultura, el riego, entre otros, que literalmente modificaron la faz de la tierra, dando como consecuencia, la evolución de la sociedad, y con ella, el inicio de lo que se conoce como historia, facilitando una

nueva era, que podría denominarse la primera revolución de la humanidad.

Otro elemento que cambió rotundamente a la humanidad, fue la escritura, esta nueva habilidad, género formas radicalmente distintas de conocimiento y una técnica externa a la mente, sobre todo, un medio eficaz para reforzar rápida y poderosamente el control social. Adicionalmente de la representación del lenguaje y la escritura, surgieron los signos de números y las medidas, con ellos, la creación de cuencas, lazos y luego, con algo más elaborado como es el ábaco, empezaron a llevar cálculos más exactos; dichas herramientas, mejoraron el control numérico y llevar cuentas más estrictas dentro de la sociedad, lo que trajo consigo, la apertura al comercio local y externo. Con la comercialización, el mundo inició una nueva economía y una nueva forma de gerenciar sus recursos, de hecho,

se dice que la gerencia tuvo sus orígenes en las antiguas civilizaciones como China, Egipto y Roma, extendiéndose luego por el resto del mundo.

Con el pasar del tiempo, casi todos los seres humanos aprendieron a hablar de forma natural, pero, el hecho de leer y escribir, fue un proceso más complejo; pues, requerían de un largo aprendizaje y éste logro, se dio gracias a otra importante tecnología: la Imprenta. Con ella, llegó la Era de la Iluminación, pues de allí en más, sería sencillo acceder al conocimiento gracias a los libros, dándose inicio a la Segunda Revolución de la Sociedad.

Es así, que la sociedad descubrió que gracias a la técnica y los distintos instrumentos que iban creando, le permitieron generar una serie de revoluciones tecnológicas, que brindaron pautas fundamentales a la transformación de la sociedad, y, que aún al día de hoy, son

imprescindibles para el hombre, como proponen Burke y Ornstein (1995). El ser humano, con sus recursos y herramientas, optimizaron su vida y han provocado transformaciones que afectaron en todos los niveles, a lo largo de la historia.

En este orden de ideas, gracias a la producción de maquinaria mecánica y la fabricación de tecnología desmedida, se creó la masificación de las cosas, ejemplos de ellos fue la creación de trenes, vehículos y grandes industrias. Esto trajo como consecuencia, una mayor importancia de la ciencia, por encima de las artes; lo que quiere decir, que se antepuso la razón, a la emoción, y, la lógica a la intuición, dejando de lado la conciencia del "Ser" en los humanos, con ello, nace la Tercera Revolución de la Sociedad.

Pocos años más adelante, llegó la Cuarta Revolución de la Sociedad, dada por la incorporación de las

Tecnologías de Información y Comunicación (TIC); iniciando con el Telégrafo, poco después la creación del Teléfono, seguido de la Radio, la Televisión, las Computadoras y la Internet, con ellas, se generó todo un proceso de reingeniería en la toda la sociedad, transformándola en la Sociedad Digital.

Esta revolución informacional (electrónica y digital), refuerza también el papel de la tecnología en la cultura; donde el Poder, se considera como una de las principales determinantes, además del principal factor de nuestra relación pragmática y cognoscitiva con el mundo, es decir, "quien tiene la información, tiene el poder".

Desde la incorporación de los computadores, en todas las dimensiones de la vida del ser humano, se ha notado la rapidez con la cual caduca la tecnología, en un creciente uso de nuevos artefactos (hardware y software). Algunos ejemplos de ello, se

puede ver desde el momento en que se creó la máquina de escribir eléctrica, que fue relevada por la computadora personal; luego ésta, fue sustituida por las portátiles, ellas a su vez, cambiadas por la Tablet y está, reemplazada ahora por la telefonía móvil.

Hoy día, la Sociedad Digital sigue transformándose y agregando cada vez nuevas tecnologías, las cuales, han cambiado el mundo y en su seno a los seres humanos, generando una TecnoPolis como lo plantea Postman (1991); por lo que no se sabe, si en un futuro no muy lejano, el cambio que espera a la sociedad, sea mediada por la Inteligencia Artificial, específicamente, por Chip Integrados que serán incrustados en el ser humano.

Otro cambio significativo, ocurrió con los mecanismos de comunicación del hombre, que era persona a persona, luego gracias a la tecnología, se podían enviar mensajes cortos a distancia

con el telégrafo, éste fue sustituido rápidamente por el teléfono, igualmente el correo postal, fue sucedido gracias a las telecomunicaciones por el e-mail, y hoy día, por mensajes de textos, audios o videos en teléfonos inteligentes.

Así también, las transformaciones se dieron en la didáctica, con la función de los libros, que fueron cambiados por Internet y sus grandes Repositorios de Información, plataformas virtuales, recursos digitales multimedia, etc., que componen lo que hoy día se denomina Gestión del Conocimiento, esto implica la virtualidad de la información y la sociedad misma, según sugiere Mendieta (1996).

Si bien, todas las tecnologías antes nombradas, ahorran tiempo, dinero, esfuerzo, distancia y espacio al ser humano; de hecho, el computador, es la máquina de la actualidad y esta máquina afectó tanto o más, como en su tiempo lo hizo el automóvil y el

teléfono, lo cual, ha brindado aspectos positivos a la cotidianidad del hombre.

En este sentido, las tecnologías de información y comunicación, abarcan desde computadores, hasta sistemas de interacción y digitalización de la información, ya sea vía satélite o telefonía móvil, además de las redes de comunicación, el desarrollo de fibras ópticas, entre otros medios telemáticos, todos ellos, definidos por Toffler (1980) como la Tercera Ola.

Dichas telecomunicaciones, han logrado desarrollar cualquier conexión en mil millonésimas de segundo, donde se pueden hacer cómputos y operaciones múltiples en tiempos record. Específicamente, gracias a Internet, se espera que en el futuro, no muy lejano, se hable de computadores cuánticos, en cuyos Byte, serían equivalentes al Qbyt, específicamente, se hablaría de partículas subatómicas, como lo refiere

Serrano (2000) citado en Pérez (2003: p.19).

Todo ello, lleva a reflexionar sobre los aspectos que afectan o puedan modificar las TIC, en un futuro no muy lejano a la sociedad. Por supuesto, las tecnologías tienen aspectos positivos, como el mejorar la calidad de vida, ahorrar tiempo y esfuerzo; pero, también tienen elementos negativos, ya que están generando en paralelo altos grados de adicción, contaminación, discriminación, suplantación de identidad, estafas, control de masas y poder.

Por tanto, la nueva Sociedad Digital, ha generado una Cibercultura, como lo plantea Toffler (1980), referida a la compleja realidad a la que ha dado lugar la transformación tecnológica (uso, aplicación y gestión), cuyos efectos se extienden en todos los ámbitos y sectores de la vida humana. La tecnología digital, genera una tupida red de relaciones, a través

de las cuales, se constituye una nueva realidad sociocultural y económica, donde está implicada Internet, principalmente, las comunicaciones, la producción de sistemas informacionales y dinero, son parte importante de esta inmensa red, a la cual, le están agregando cada vez más poder y alcance (3G, 4G y ahora 5G).

Como puede apreciarse, esta revolución informacional, es parte de la Postmodernidad, la cual, es definida por Fukuyama (2008) como Posthumanidad, es decir, la hipermodernidad radicalizada con el uso de las tecnologías de información y comunicación. Esta última revolución, sería definida como la vida después del ser humano, es decir, aquella donde las máquinas serían las responsables de la nueva sociedad.

El problema presente en la Posthumanidad, tiene que ver en parte, con el capitalismo desmedido, el consumo, los

extremos insostenibles, que tiene que ver con la aniquilación de la tierra, la utilización de los recursos naturales y el aprovechamiento de los mismos, sin analizar las consecuencias; por ello, la necesidad de una mirada más reflexiva y analítica de la sociedad a la que se enfrenta el ser humano, y con esto, la educación que se le debe brindar a corto, mediano y largo plazo, así como las acciones del Estado y la generación de Políticas Públicas, que conllevarán al mejoramiento de la calidad de vida o la destrucción de lo que se conoce como humanidad.

La Sociedad Digital y la transformación Universitaria

La sociedad actual exige nuevas capacidades y destrezas en los individuos –especialmente en el profesorado y los estudiantes–, por lo que las Universidades deben tener una nueva visión tanto gerencial como metodológica,

para así velar por una formación polifuncional, que permita la formación de profesionales altamente cualificados, además de personas más conscientes como ciudadanos, guiados con principios éticos y morales. En este sentido, las universidades deben contribuir en el cuidado del progreso de la comunidad, de su bienestar y de la calidad de vida de sus integrantes. (Castañeda, Ruiz, Vilorio y Quevedo, 2007). Es así, que las universidades juegan un papel crucial en apoyo a la resolución de problemas que atañen a la sociedad actual y a mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos.

Por ello, las universidades deben considerar, entre otras cosas, la evaluación permanente de la realidad sociocultural en la que se desenvuelve no sólo el estudiante, sino de la revisión y la adecuación eficiente de los campos de empleo, para los cuales se preparan los futuros profesionales dentro de la universidad, donde

se adapten a las exigencias de la nueva sociedad digital. Ello implica, para las universidades, una reingeniería permanente y una integración estratégica con entre la sociedad, la empresa y el Estado.

Es una realidad, el hecho que, la universidad debe tener un rol diferente dentro de la sociedad digital, y ello implica una transformación profunda y una adecuación hacia una nueva universidad; así lo afirman Escontrela y Stojanovic (2004: s.p) cuando señalan que:

los cambios sustanciales que se han operado en la manera de concebir el aprendizaje, requiere profundas transformaciones en las instituciones educativas, en lo que respecta a las estructuras organizativas y también, por otra parte, en el manejo de los saberes, de las actitudes y de los valores.

Actualmente, se habla de nuevas universidades y modelos universitarios, los cuales, apoyándose en el uso de las TIC,

periten un mayor valor agregado a las mismas; por tanto, deben ser funcionales para promover la transformación hacia una universidad más globalizada, eficiente, competitiva y sostenible. La transformación las Universidades no es una tarea sencilla, especialmente para aquellas universidades de carácter convencional, pues esto implica afrontar nuevos retos, no sólo con la incorporación de las Tecnologías de Información y Comunicación emergentes; tiene además, implicaciones en cuanto a adecuación de sus estructuras organizativas, cambio de programas de estudio y otros elementos que constituyen el quehacer educativo.

Las universidades convencionales deben tener presente que, trabajar de manera aislada no es la mejor opción, además de trabajar con estructuras, esquemas y metodologías tradicionales, lo llevarán a la obsolescencia y la poca

competitividad, frente a la sociedad digital; pues, existen nuevas universidades como la Universidad Verde, Universidad Inteligente, Universidades basadas en gestión del conocimiento y e-Universidades, las cuales buscan alianzas estratégicas no sólo con la comunidad, sino con las empresas y el gobierno, además de ello, también se apoyan en el marco tecnológico, para poder competir a nivel global y así lograr objetivos de manera eficaz, permitiendo además su sostenibilidad en el tiempo.

Por las razones antes planteadas, la universidad debe empezar a formar titulados que salgan de ella y afronten, de la mejor manera posible los retos y los problemas que tiene el mundo; es fundamental, que las políticas universitarias sean revisadas permanentemente, de manera tal, que no caigan en obsolescencia y logren los objetivos de apoyar y servir a la sociedad digital emergente. Adicionalmente, la

esencia de una nueva Universidad está centrada en generar un mayor vínculo con la sociedad y apoyar íntegramente el desarrollo de ésta. Para lograr dicha transformación, las universidades convencionales deben tomar en cuenta las siguientes fases:

1. Diagnóstico: es el proceso que permitirá a la universidad hacer un inventario de los recursos tangibles e intangibles que posee, a fin de verificar qué ostenta y qué no, para desarrollar más adelante la planificación que debe abordar para subsanar las ausencias.

2. Planeación: es el proceso de análisis y construcción de lo que se espera hacer dentro y fuera de la universidad, de este proceso surgirán las propuestas y proyectos con los cuales la universidad cambiará su estructura funcional, su metodología y recursos de trabajo. Esta fase deberá contemplar un proceso de actualización y formación dentro de la

universidad, además de desarrollar enfoques sistémicos que contribuya a orientar no sólo a las políticas educativas y la organización de la institución, sino en la metodología, estrategias y los contenidos que se impartirán en el proceso de enseñanza-aprendizaje (programas), igualmente la selección de la plataforma tecnológica con la que se trabajará, las alianzas o patrocinantes que se abordarán, la forma de promoción de la universidad, etc.

3. Ejecución: Es el proceso de realización y concreción de la planificación, ésta se desarrollará en conjunto y de manera sistémica, es decir, toda la comunidad universitaria debe estar involucrada y motivada en este proceso, para que pueda tener un fin exitosos.

4. Evaluación y Reingeniería permanente: Es fundamental hacer evaluaciones permanentes, no solo de los procedimientos administrativos como el

desempeño (administrativo y profesoral), sino evaluación permanente de los programas de estudio, de las tecnologías utilizadas, incluso de la infraestructura, políticas, normativas y autoridades universitarias, de manera que se cubran todos los procesos y niveles de la universidad. Con la evaluación se procurará un proceso de Reingeniería, que implicará el ajuste y cambio de las debilidades observadas, a fin de optimizar y mejorar a la universidad misma.

5. Políticas y Normativas Universitarias: son aquellas que darán las pautas, para el buen funcionamiento de la universidad, deberán construirse desde lo macro a lo micro; ambas, consolidarán la estructura no solo funcional, sino ética de la universidad, de manera que permitan ejecutar sin problema las funciones, en todos los niveles y modalidades.

6. Alianzas con el Estado para generar Políticas Públicas Educativas: Esta fase es fundamental, dado que el Estado es quien de alguna manera impone las Políticas Públicas Educativas, pero si las universidades se fortalecen como consorcio y trabajan en conjunto con el Estado, se pueden cristalizar programas y propuestas que permitirán la calidad de vida de sus ciudadanos. Por supuesto no se debe dejar de lado las alianzas con las empresas, pues ellas también pueden apoyar a las universidades y contribuir con su sostenibilidad.

Políticas Públicas y Políticas Públicas Educativas

Si bien, las Políticas Públicas son aquellas que nacen desde la base incipiente con los problemas o necesidades de una Comunidad o Sociedad, dicha política según el Banco Mundial

(2011) son los planes que permiten alcanzar un objetivo de interés público.

Por supuesto, estas Políticas Públicas están basadas en planes y proyectos, planificados por el Estado para ser implementadas; lamentablemente, la realidad de los países en desarrollo, demuestran que casi nunca se realizan, o no se concluyen por falta de cualificación profesional, compromiso y ética; por lo que no permiten a la sociedad o comunidad, alcanzar una calidad de vida óptima. Es por ello, que las características deseadas dentro de las Políticas Públicas sean “Estabilidad – Adaptabilidad – Coherencia y coordinación – Calidad de implementación y fiscalización – Interés colectivo / ciudadanía – Eficiencia” (Winchester, 2011: p.18)

En este orden de ideas, vale la pena diferenciar también entre la Política Pública y un Programa Público, éste último es según

Winchester (2011: p. 18) “un programa es una intervención pública directa sobre una realidad social, que se usa, en conjunto con otros programas (y otros instrumentos de política), para implementar una política”. Mientras que las Políticas Públicas son “un conjunto de actividades (programas, estrategias, procedimientos, leyes, reglamentos) dirigido hacia un objetivo general” (Winchester, 2011: p.5). Por lo que puede decirse entonces, que dichas políticas, son un grupo de acciones interrelacionadas, orientadas al logro de los objetivos de valor para la sociedad, que permiten la solución a problemas públicos o colectivos.

Como puede apreciarse, las Políticas Públicas, deben velar entre otras cosas, por la estabilización macroeconómica, provisión de bienes públicos, redistribución de productos y servicios, formulación e implementación de estrategias

para alcanzar metas económicas y sociales en las comunidades. En síntesis, son Leyes, Proyectos, Propuestas, etc., que permiten la solución específica de los asuntos públicos de una sociedad.

Para establecer las Políticas Públicas, el Estado debe tener en cuenta las etapas del proceso para la prosecución de las mismas, que según Winchester (2011:p.21) son: "Agenda Política, Formulación de política, Proceso de decisión, Implementación y Evaluación"; de ellas, se emanarán propuestas y proyectos, para las distintas áreas de acción de la sociedad o comunidad, llámese Salud, Economía, Infraestructura, especialmente para la Educación.

Todos los instrumentos que apoyen las Políticas Públicas, deben estar previamente analizados, diseñados, ejecutados y evaluados, mediante una gestión adecuada y ética; por ello, la importancia de "la legitimidad, las capacidades institucionales,

administrativas, técnicas, financieras y, claro está, también "políticas", varían de país en país, lo mismo que la competencia, expertise y credibilidad de los actores y funcionarios públicos" (Franco y Lanzaro, 2006, p.24). Es por esto, que las Políticas Públicas y su gestión, deben brindar entre otras cosas: Estabilidad, adaptabilidad, coherencia y coordinación, calidad de implementación y fiscalización, interés colectivo y eficiencia.

Todas ellas, también pueden ser aplicadas a las Políticas Públicas Educativas de un Estado o Sociedad, pues son las que garantizarán la calidad educativa en todos los niveles y modalidades, por ello, el interés y la necesidad de diseñar, gestionar y evaluar permanentemente los planes y programas a los nuevos contextos del mundo cambiante.

En este sentido, sin Políticas Públicas un Estado no puede mantenerse, igual sin un buen Sistema Educativo y con él,

excelentes Políticas Públicas Educativas; por ello, la relevancia de un buen Gerente Educativo, que se adapte a las necesidades y requerimientos del presente, especialmente en esta nueva sociedad digital, que además, contemple el futuro que se afrontará a corto, mediano y largo plazo por la sociedad; todos ellos, llevan como meta final, una óptima calidad de vida del ciudadano y por tanto una Sociedad Inteligente, Eficiente y Sustentable.

Gerencia y Gestión

Si bien, así como la sociedad y las organizaciones han avanzado, la Gerencia también lo ha hecho; por ello, Crissien (2005;p.61) afirma que “la gerencia ha evolucionado como el hombre mismo, con cambios históricos de forma y de fondo, a partir de tres tipos y diferencias estructurales, dentro de las cuales están: según el enfoque, la orientación y, finalmente, según los mercados.”;

igualmente, Larocca (s.f: p.9) expone que la gerencia deberá “actuar sobre escenarios inéditos y para ello es necesario una generación de “pensadores gerenciales” de avanzada, pues este mundo es un “mundo de entrometidos”, donde hay que lidiar con una multiplicidad de actores internos y externos, personas, organizaciones e instituciones.”

En este sentido, la Gerencia puede definirse según Crissien (2005: p.61) como el “arte de maximizar el desarrollo del recurso humano, además de los otros recursos con que se cuenta”. Como puede apreciarse, la gerencia es fundamental, pero muchas veces, se tiende a confundir con la Gestión; ésta última, es la consolidación como tal, de todos los procesos involucrados en la Gerencia, es decir, son los proyectos, propuestas, metas u objetivos cristalizados (puestos en marcha) de la mejor manera posible. En

este sentido, Abreu y Cañedo (1998: p.2) proponen que:

La efectividad de la gestión de la calidad ha pasado a ser una condición necesaria y la fuerza más importante en el éxito de la organización. La calidad total, como nueva filosofía gerencial, intenta atenuar la diferencia entre lo que ofrece la organización y lo que espera el usuario de ella. Para lograr este objetivo, se requiere de la participación de todas las personas, así como de las herramientas de la capacitación y del adiestramiento como fundamento esencial en el logro de una cultura de calidad.

Así también, se encuentra el concepto de Gestión Pública, pues es aquella que se enmarca en la ejecución de los Proyectos y Programas a nivel Nacional, Regional o Local guiados por el Estado. Para lograr una adecuada gestión pública, “se hace necesario la implementación de modelos y herramientas de sistemas de

gestión eficaz como soporte a estas intervenciones públicas” (Lobelle, 2017, p.83); de ésta forma, se garantiza la resolución eficaz y oportuna de las problemática planteadas a nivel público.

Gerente y Gerente Educativo

Si bien, el primero de los impactos desarrollados en la sociedad, se consolidó gracias a la creación de la técnica, en paralelo el hombre ha tenido que aprender a gerenciar los distintos recursos con los que ha contado a lo largo de la historia; pero ¿qué es un Gerente?, según Crissien (2005: p. 71) es el:

cerebro de la organización, debe ser el alma que motiva a los empleados de la misma a compartir un proyecto de vida congruente. Un proyecto de vida es un plan estratégico de las personas. Los empleados, los gerentes, de hecho todo ser humano deben tener un proyecto

de vida, un plan de futuro. Este proyecto de vida de los empleados debe ser congruente con el plan estratégico de la organización.

Como puede apreciarse, el gerente, es quien tiene la responsabilidad de planificar, liderizar, ejecutar y evaluar, los distintos proyectos, instituciones u organizaciones, alcanzando las metas y objetivos planteados. En este aspecto, Crissien (2005: p.63), también afirma que:

De manera complementaria, los gerentes en su evolución y de acuerdo al enfoque parcial, funcional o sistémico, también tienen diferencias según la orientación que le den a las empresas, según su estilo de gestión, según su mapa mental, es decir, según la forma en como es para ellos es la realidad. Estas diferencias incluyen entre otras: orientación a la producción, a las ventas y al mercadeo.

Por lo anterior, se ve la necesidad de crear gerentes éticos,

proactivos, visionarios, asertivos y responsables, que permitan, no solo un trabajo eficiente, sino consciente, dentro y fuera de las organizaciones, que se adapte a las realidades de los nuevos contextos de la sociedad, por ende, a las nuevas formas de organizaciones y de gestión.

Otra definición importante, es la Gerencia Educativa; que según Rico (2006: p.60) es la aquella enmarcada:

Hacia objetivos y metas definidas, comprobables y pertinentes al contexto, teniendo como objetivo claro mejorar la calidad del servicio educativo prestado a la comunidad y lograr promover el cambio no solo en entes particulares de la institución sino en la totalidad de sus miembros, para aportar valor agregado en conocimientos e innovación tanto en las aulas como fuera de ellas.

En este sentido, al hablar de la Gerencia Educativa, puede afirmarse que es una de las áreas más significativa, especialmente

en tiempo de crisis; ya que es la responsable en transformar la Sociedad a través de la Educación, en cualquiera de sus Niveles o Modalidades, para ello, se debe involucrar a las comunidades, su contexto o realidad, así como otros factores, que inciden en la Gerencia de las Políticas Públicas Educativas.

Lamentablemente, en la realidad de muchos países, muestra que la generalidad de las Instituciones o Sectores que son responsables de desarrollar esta acción (Gerencia Educativa), solo quedan en la planificación y la teoría, no lo hacen de la manera más eficiente, proactiva y mucho menos ética; razón por la cual, fracasan en la calidad educativa, fracturando la estabilidad y calidad de la misma en la sociedad.

Es por ello, la necesidad de formar nuevos Gerentes Educativos, capaces de adaptarse a los nuevos contextos y estructuras organizacionales, requeridas en la nueva sociedad digital, cada vez

más globalizada, automatizada y cambiante, para ello, se deben tener las siguientes virtudes y habilidades (UMB Virtual, s.f), sintetizados en la Tabla 1:

Virtudes necesarias para ser un buen gerente	Habilidades necesarias en un gerente moderno
<ul style="list-style-type: none"> • Amabilidad • Autodisciplina • Autoestima • Creatividad • Determinación • Integridad • Optimismo • Responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Proactividad • Estrategia • Trabajo en equipo • Manejo de conflictos • Participación • Motivación • Comunicación asertiva • Inteligencia emocional

No obstante, es fundamental generar nuevas funciones y roles en los gerentes, especialmente si son responsables del área educativa, por ello, Crissien (2005: p.74) afirma que:

La capacidad directiva es en lo primero que se debe concentrar un líder tradicional para ser un líder del tercer milenio. Las actividades que debe tener en cuenta el líder para generar estas competencias son:

- Crear una visión compartida
- Desarrollar una Agudeza Factorial

- Dominar el Proceso Administrativo
- Desarrollar las competencias básicas, conceptuales, humanísticas y técnicas
- Crear armonía integral

Todos los elementos esbozados, garantizarán que el Nuevo Gerente Educativo, especialmente aquel que requieren las organizaciones públicas o privadas, de manera que haga más eficiente su trabajo, logrando las metas y objetivos planteados, que se anticipe a las problemáticas y desarrolle propuestas emergentes; por supuesto, todo ello, de la mano de un buen ejemplo: valores y ética, liderazgo, proactividad, responsabilidad institucional, que sirva de modelo para su equipo de trabajo y para la organización en la que trabaja, todo esto, generará valor agregado a nivel integral en cualquier organización inteligente y sostenible.

Cierre

Hoy día, el uso de los computadores y de la tecnología móvil, muestra cómo el ser humano y la sociedad actual, ha cambiado su corporeidad, por la tecno-corporeidad (desterritorialidad y el teleurbanismo), generando Ciudades ubicuas. Una ciudad ubicua, es global y deslocalizada, es decir, está en todas partes, cuándo y dónde se quiera utilizar, esta ubicuidad, penetra en los hogares y en la vida privada de las personas, por tanto en la sociedad y la cultura. Por ello, la preocupación, sobre cómo se está transformando al ser humano y a la sociedad dentro de este espacio.

La incursión de Internet a nivel global, está logrando desarrollos tecno-científicos importantes, que están distribuidos con la finalidad de generar una industria limpia y más verde (en el sentido más ético posible); así también, está desarrollando una tecnología

blanda y amigable, en todos los sectores de la sociedad, especialmente en la educación.

En este sentido, Internet ha tenido su influencia muy marcada en la sociedad digital, generando de alguna manera lo que podría llamarse globalización digital; es allí, donde se debe tener una mirada reflexiva, sobre todo la creación de Políticas Públicas coherentes y eficientes, no solo adecuadas al contexto económico y social, sino desarrolladas con sentido ético, que permitan una Sociedad Digital avanzada desde el punto de vista tecnológico y también realce los valores e importancia del Ser humano como tal.

Lo antes mencionado, requiere de la intervención del Estado en relación al diseño de Políticas Públicas de excelencia, además de la formación de gerentes éticos, que diseñen, desarrollen y ejecuten acertadamente las mismas; de manera que, faciliten la optimización de la calidad de

vida de todos los ciudadanos, de forma más equitativa y consciente. Por ello, el rol fundamental de las nuevas universidades frente a las Políticas Públicas Educativas, pues tienen el deber de formar a los futuros profesionales y ciudadanos que constituirán esta sociedad digital, cuyo reto fundamental, será generar una mirada más reflexiva, analítica y consciente en los ciudadanos.

Finalmente, quedan aclaradas las premisas planteadas inicialmente, en relación al problema que enfrentan las Universidades Convencionales y la necesidad de su transformación a los nuevos requerimientos de la Sociedad Digital; así también, la necesidad del cambio en la gestión y desarrollo de las Políticas Públicas actuales, por el diseño de Políticas Públicas Emergentes con nuevos estilos de gerencia, las cuales, permitirán generar la optimización en Instituciones de avanzada y sostenibles, con ellas, una óptima calidad de vida de ciudadanos

más conscientes y responsables, que tanta falta hace para cambiar a muchos países.

Referencias Documentales

Abreu, M. y Cañedo, R. (1998) Gerencia total de la calidad en las organizaciones. Revista ACIMED, Vol.6,Nº.2 Ciudad de La Habana

Burke, J. y Ornstein, R. (1995) Del hacha al chip: cómo la tecnología cambia nuestras mentes. Planeta, Barcelona.

Crissien, J. (2005) Gerencia del Siglo XXI. Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 54, mayo-agosto, 2005, pp. 59-83. Universidad EAN Bogotá, Colombia

Escontrela, R. y Stojanovic, L. (2004). La integración de las TIC en la educación: Apuntes para un modelo pedagógico pertinente. Revista de Pedagogía, 25(74), 481-502. Recuperado en 27 de mayo de 2020, de <http://ve.scielo.org/scielo.php?scri>

[pt=sci_arttext&pid=S0798-97922004000300006&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922004000300006&lng=es&tlng=es).

Franco, R. y Lanzaro, J. (2006) Política y políticas públicas en los procesos de reforma de América Latina. Biblioteca CEPAL

Fucuyama, F. (2008) El fin del hombre: consecuencias de la Revolución Biotecnológica. Editorial Zeta, Barcelona, España.

Larocca, H. (s.f) Estilos Gerenciales para el Nuevo Milenio. Recuperado en 27 de diciembre de 2019, de <https://clea.edu.mx/biblioteca/Estilos%20gerenciales%20para%20el%20nuevo%20milenio.pdf>

Mendieta, E. (1997) Modernidad, Posmodernidad Y Transmodernidad: Una Búsqueda Esperanzadora Del Tiempo. Revista Universitas Philosophica Vol. 14 Núm. 27. Recuperado en 27 de mayo de 2018, de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vniphilosophica/article/view/11505>

Pérez, J. (2003) Internautas y Náufragos: La Búsqueda del sentido de la cultura digital. Recuperado en 27 de mayo de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=204535>

Postman, N. (1991) Tecnopol dive Master Technology and the instrument in their hearts

Rico, A. (2016) La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. Sophia, vol. 12, núm. 1, 2016, pp. 55-70. Universidad La Gran Colombia. Quindío, Colombia

Toffler, A. (1980) La tercera ola . Plaza & Janés. Barcelona 1991

Serrano, S. (2000) Y después del silencio qué. CIBERP@IS, N° 5.

UMB Virtual (s.f) Rol del Gerente Moderno. Recuperado en 05 de abril de 2019, de http://virtualnet2.umb.edu.co/virtualnet/archivos/open.php/1037/Contenido_Modulo_IV_Rol_Gerente_Moderno.pdf

Winchester, Lucy (2011) Políticas Públicas: Formulación Y Evaluación. Recuperado en 05 de abril de 2019, de www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/43323/LW_Polpub_antigua.pdf