

CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

Diálogo de saberes

Gerencia y productividad

Sociología y ciencias sociales

Género y diversidad

Educación y aprendizaje

Estudios del trabajo



Título: Ciencias Económicas y Sociales. Diálogo de saberes.

© Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI
Av. Salvador Allende, Edif. FACES 1, piso 1
Ciudad Universitaria Bárbula, Carabobo, Venezuela
Correo electrónico: dirinvestigacionfaces@gmail.com
Página web: <http://faces.uc.edu.ve>

Compilación y Edición a cargo de
© Ana Cordero Borjas - Williams Aranguren – Benito Hamidian

Diseño Gráfico
Andy Hernández

Hecho el Depósito de Ley
Depósito Legal N° CA2016000128
ISBN: 978-980-233-643-2
Ediciones FACES-UC
Primera edición digital, 2016.

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra sin la autorización escrita de los autores y editores.

Todos los capítulos incluidos en este libro fueron rigurosamente seleccionados y aprobados luego de arbitraje doble ciego-juicio de pares. Los evaluadores internos y externos fueron especialistas de las diferentes disciplinas, pertenecen a universidades e instituciones nacionales e internacionales.

Editado en la República Bolivariana de Venezuela.



Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Vicerrector Académico

José Ángel Ferreira
Vicerrector Administrativo

Pablo Aure
Secretario



FACES

Dr. Benito Hamidian

Decano

Dr. Williams Aranguren

Director de la DIPI, Campus Bárbula

Dra. Loyda García

Directora de la DIPI, Campus La Morita

Dra. Yamile Delgado de Smith

Directora de la Escuela de Relaciones Industriales y Coordinadora del GIG

Profa. Merlyn Henríquez

Directora de la Escuela de ACCP, Campus Bárbula

Profa. Gabriela Rodríguez

Directora de la Escuela de ACCP, Campus La Morita

Prof. Gustavo Guevara

Director de la Escuela de Economía

Dra. Edith Orta

Directora de Ciclo Básico, Campus Bárbula

Prof. José Castellanos

Director de Ciclo Básico, La Morita

Prof. Juan Montserrat

Director de Extensión y Relaciones Interinstitucionales, Campus Bárbula

Prof. Thomas Chacón

Director de Extensión y Relaciones Interinstitucionales, Campus La Morita

Dr. Leonardo Villalba

Director de Postgrado, Campus Bárbula

Dra. Venus Guevara

Directora de Postgrado, Campus La Morita

PRESENTACIÓN

La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES) de la Universidad de Carabobo, como parte de su estrategia de promoción de la investigación y divulgación de la producción científica, en los últimos años ha venido realizando actividades de gran impacto en la comunidad universitaria, fomentando la generación de saberes con pertinencia social, constituyendo un capital social para la formación y la extensión universitaria.

El libro “Ciencias Económicas y Sociales: Diálogo de saberes”, materializa uno de esos grandes esfuerzos, en el cual de manera transversal, se abordan problemáticas de gran importancia en la actualidad, tales como la gerencia y la productividad, la sociología y las ciencias sociales, género y diversidad, educación y aprendizaje y estudios del trabajo. Son 48 autores los que en este libro aportan sus saberes al servicio de la sociedad, en la búsqueda de soluciones a los problemas fundamentales que la acosan, constituyendo un patrimonio académico y profesional para el país, el cual funciona como catalizador de procesos que permiten una sociedad más justa y equitativa.

Diálogo de saberes hace ver la transversalidad de los temas aquí tratados, visión necesaria en estos tiempos complejos, en los cuales el aporte desde las diferentes disciplinas enriquece la discusión y genera propuestas más

creativas e innovadoras, espacio para conformación de nuevas explicaciones a fenómenos viejos.

Es reconfortante reconocer la calidad de los expertos que aquí trabajan sus temas y que sea a través de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, que se unan estas voluntades para seguir adelante, sorteando las dificultades y consolidando uno de nuestras grandes expectativas como lo es el porvenir como promesa.

Dr. Benito Hamidian Fernández
Decano de la FACES

CONTENIDO

GERENCIA Y PRODUCTIVIDAD

La gestión de recursos humanos: evolución o transformación	11
Ángela Cadavid	
El emprendedor y la gerencia emprendedora	23
Celsa Violeta Rojas	
Tendencias tecno-organizacionales en el siglo XXI	34
Ero Del Canto	
Nuevas realidades organizacionales	45
José Páez Fonseca	
Visión general del cambio económico, organizacional y gerencial	59
Yraida Pérez Silva	
Instructivo para la aplicación de las VEN NIF pymes en la elaboración y presentación de los estados financieros	73
María Silva y Elys Rodríguez	

SOCIOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

Modernidad, organizaciones e incertidumbre	87
Williams Aranguren y Ana Cordero Borjas	
Los derechos fundamentales, el derecho moderno y las corrientes filosófico-jurídicas	101
Alfonso Córdoba Baviera	
El comunicador social como docente universitario	112
Carol Cristina Ibarra	
Estado, familia y comunidad en la educación	124
Ivette Contreras	
Plan de acción para la promoción sanitaria de los programas de salud	137
Ridulia Delgado	
Gestión de talento humano y las TIC: una mirada desde Venezuela	160
Ana Cordero Borjas y Williams Aranguren	

GÉNERO Y DIVERSIDAD

Ciudadanía y género en el mundo árabe Iptisam Salame	177
Las relaciones de género y su influencia en la formación académica de las profesionales de enfermería: una experiencia desde la enfermería obstétrica Leida Cecilia Montero	188
Lenguaje no sexista. Una apuesta por la visibilización de las mujeres. María Cristina González M.	204
El androcentrismo en la ciencia en Venezuela Yamile Delgado de Smith y Maritza Rojas Martini	227
El racismo en la vida cotidiana: experiencias de las mujeres afrovenezolanas Esther Pineda G.	240
Mujer y discapacidad, doble discriminación en el ámbito laboral Aura Adriana Delgado C. y Themis E. Sandoval U.	255

EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

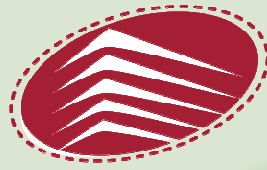
Gestión de las emociones y sus aportes para el éxito académico a nivel de la educación superior universitaria Alejandro Rodríguez, Alexandra García y Marysther García	265
Empleo de los softwares como estrategia de aprendizaje en el área estadística: experiencia en el estudio del control estadístico de procesos Gladys Arocha, María Ángela Flores y Carlos Ribeiro	279
La investigación como estrategia de aprendizaje Luzmila Marcano y Xiomara Pacheco	286
Círculos de lectura como alternativa para el fortalecimiento de la competencia lectora en estudiantes del Ciclo Básico de la FACES-UC Betzaida Oliveros, Zoila Rosa Amaya y Nairobi Osorio	300
Propuesta empleo de los softwares como estrategia de aprendizaje del programa de análisis cuantitativo Carlos Ribeiro, Gladys Arocha y Ernesto Rodríguez	310
Enseñanza y aprendizaje de la estadística bajo el enfoque por competencias Carlos Ribeiro, Gladys Arocha y Marysther García	319

El encuentro de un nuevo horizonte: epílogo de mi experiencia doctoral Luisa Rojas Hidalgo	332
Estudios doctorales: obstáculos y desafíos María Auxiliadora González Rivas	345
Construcción académica doctoral Sandra Elina Salazar Varela	356
Implicaciones de la procrastinación académica a nivel doctoral Stanley Steele	367
El sentido de la práctica pedagógica de Alejandro Moreno en la investigación Vivian González	381
Amenaza a los estudios doctorales: programa académico y líneas de investigación María Nelly González	397
El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) como estrategia didáctica en Introducción a la Economía Hilvimar Camejo Ochoa y Zoila Rosa Amaya	413
Estrategias cognitivas y motivación en el aprendizaje del cálculo diferencial María Ángela Flores P., Gladys Arocha y Cristina Kudinow	426

ESTUDIOS DEL TRABAJO

Introito: diálogo social de los actores laborales en las relaciones de trabajo Nuvia Pernía Hoyo y Harriet Conde Pérez	439
Relaciones laborales desde la perspectiva funcional del juez en el proceso laboral Kybele Karelya Chirinos Montes	450
Rol de los organismos administrativos del trabajo en el diálogo social Thania Oberto y Milagro Blanco	463
La figura del delegado de prevención suplente no contemplada en la LOPCYMAT Luzangela Avilan y Javier Romero	471
Formación y entrenamiento como estrategia organizacional Claudia Yaneth Arenales	484

La complejidad organizacional: una mirada desde lo humano Ero Del Canto	492
Creatividad en el nuevo contexto organizacional María Francia Aquino Flores	512



GERENCIA Y PRODUCTIVIDAD



La gestión de recursos humanos: evolución o transformación

Ángela Cadavid

INTRODUCCIÓN

Disertar del trabajo en la era del acceso, hace necesario que se aborden tópicos importantes que permiten definir la sociedad en la que todo este fenómeno se desarrolla. Como lo indica Rifkin (2002: 5), “en este nuevo mundo los mercados dejan lugar a las redes, los vendedores y compradores se sustituyen por proveedores y usuarios, y prácticamente todos los productos adquieren el rasgo del acceso”, atributo esencial de la web.

Para llegar a este fenómeno, no solo económico, sino social, político y cultural ha sido necesario transitar por la Sociedad de la Información; esa que Castells (1996), plantea que surge gracias a la revolución de las TIC. Una revolución que logró “la transformación de nuestra ‘cultura material’ por obra de un nuevo paradigma tecnológico organizado en torno a las tecnologías de la información” (Castells, 1996: 59). “por primera vez en la historia, la mente humana es una fuerza productiva directa, no sólo un elemento decisivo en el sistema de producción” (Castells, 1996: 62).

La sociedad de la información da paso a la Sociedad del Conocimiento, esa que según la UNESCO (2005), apunta a transformaciones sociales, culturales y económicas en apoyo al desarrollo sustentable. Los pilares de las sociedades del conocimiento son el acceso a la información para todos, la libertad de expresión y la diversidad lingüística. Es una sociedad en donde producir conocimiento es la base y lo que determina el poder. Como lo diría Taspcott (1998), es la era de la inteligencia interconectada y el ingenio humano y como indica, Rifkin (2000: 4), “la riqueza ya no reside en el capital físico sino en la imaginación y la creatividad humana”. Esta nueva forma de

organización del trabajo da origen a la economía de red, derogando la teoría de acumulación de capital basada en propiedades por un poder concentrado en el capital intelectual.

Conforme a lo expuesto, se puede decir que esta nueva era del acceso, que surge a finales del siglo XX y se potencia en el siglo XXI, ocurre en la sociedad del conocimiento. Es en esta era donde se observa que:

La revolución científica y tecnológica tiene y seguirá teniendo implicaciones sobre el mundo del trabajo, al introducir modificaciones importantes en la configuración de los sistemas productivos, en las organizaciones del trabajo, así como en las denominaciones que se dan a la forma de contratación y uso de la fuerza de trabajo (Smith y Hamidian, 2011: 453).

En este periodo histórico, es en donde vemos cómo “la automatización, la robótica, la burótica, abren espacios de nuevas calificaciones laborales, nuevos operadores con sustanciales diferencias de formación, aparecen nuevos oficios articulados a la producción de símbolos, y una nueva realidad laboral donde la virtualidad toma cuerpo” (Smith y Hamidian, 2011: 453). En todo esto, no podemos dejar de lado el impacto que ha tenido el ciberespacio, las sociedades virtuales, en la conformación de nuevos espacios de «trabajo» que han permitido a hombres y mujeres acceder a nuevas oportunidades de crecimiento.

EVOLUCIÓN O TRANSFORMACIÓN: DIFERENCIA CONCEPTUAL ENTRE EVOLUCIÓN O TRANSFORMACIÓN

Evolución: Proviene del término latino **evolutio**: acción vinculada a un cambio de estado o a un despliegue o desenvolvimiento y su resultado es un nuevo aspecto o forma del elemento en cuestión.

Cuando se habla de **evolución** se hace referencia a la movilización

diacrónica de aspectos sustanciales de un fenómeno, por tanto la evolución sugiere un escenario de agregación en el cual se parte de lo más elemental y se van adicionando elementos. En el caso de la gestión de recursos humanos se habla de evolución en los modelos cuando se pasa de uno heredado del mecanicismo clásico a uno de corte funcionalista.

Transformación: La formula semántica alude a cambio, el cual puede estar aparejado o no a la evolución, por tanto al hablar de transformaciones se induce a pensar indefectiblemente en escenarios de cambios que pueden ser diacrónicos (con marcada orientación evolutiva) o sincrónicos (con centro en momentos específicos sin la linealidad ascendente de la evolución) Ahora bien, cuando la posesionamos en el marco de los recursos humanos podría decirse que la emergencia de una concepción contemporánea cuyo contenido rompe abruptamente con las escuelas clásicas, instaurando para ello un nuevo paradigma, es sin duda una transformación sincrónica que se aleja de la percepción evolutiva del fenómeno, es decir no hay agregación ascendente, con lo cual se transforma abruptamente sin asidero conceptual ni teórico en el pasado.

Evolución del trabajo, se engloba una evolución que viene dándose desde la antigüedad y causando una transformación en la revolución industrial hasta la actualidad, marcando cambios en la sociedad de generación en generación.

A través de los años el trabajo se ha transformado o ha producido cambios que ha generado grandes impacto dentro de las estructuras organizacionales, afectando directamente la gestión de recursos humanos, causando en los individuos tomar conciencia, y sentirse importante como trabajador. Por consiguiente es necesario señalar:

Paralelamente, a esta toma de conciencia de la vulnerabilidad de masas se produjo una transformación de la concepción del trabajo en sí, que afectaría profundamente la situación de los trabajadores. El trabajo fue conocido como fuente de la riqueza social: desde hace mucho tiempo se busca la piedra filosofal; ha sido encontrada, es el Trabajo. (Castel, 1997, p.170).

Siguiendo a Chiavenato (2002) Recursos Humanos es una de las áreas más afectadas por los cambios que ocurren en el mundo moderno. El siglo XX o el siglo de las fábricas propició la aparición de tres eras distintas:

Etapas de las organizaciones:

1.- La era de la industrialización clásica, de relativa estabilidad, impuso un modelo jerárquico, funcional y departamentalizado de estructura organizacional, fue la época de las relaciones industriales. Abarca el periodo entre 1900 y 1950. La estructura organizacional típica de este periodo se caracteriza por un fenómeno piramidal y centralizador, impuso un modelo jerárquico, funcional y departamentalizado, el modelo burocrático, la centralización de las decisiones en la alta dirección, el establecimiento de reglas y regulaciones internas para disciplinar y estandarizar el comportamiento de los integrantes.

La cultura organizacional predominante estaba orientada al pasado y a la conservación de tradiciones y valores a través del tiempo. Las personas eran consideradas recursos de producción, junto con otros recursos organizacionales como las maquinas, el equipo y el capital. Debido a esta concepción, la administración de personas era tradicionalmente denominada relaciones industriales.

Ahora bien, la Administración de Recursos Humanos es una especialidad que surgió debido al crecimiento y a la complejidad de las tareas organizacionales. Sus orígenes se remontan a los comienzos del siglo XX,

como consecuencia del fuerte impacto de la Revolución Industrial; surgió con el nombre de Relaciones Industriales como una actividad mediadora entre las organizaciones y las personas, para suavizar o aminorar el conflicto entre los objetivos organizacionales y los objetivos individuales de las personas, hasta entonces considerados como incompatibles o irreconciliables.

Era como, si las personas y las organizaciones, a pesar de estar estrechamente interrelacionadas, vivieran separadas, con las fronteras cerradas, las trincheras abiertas y necesitando un interlocutor ajeno a ambas para entenderse o, por lo menos, para aminorar sus diferencias. Este interlocutor era una área que recibía el nombre de relaciones industriales y que buscaba articular capital y trabajo, interdependientes, pero en conflicto.

Es importante mencionar que debido a la visión que se tenía en esta época del ser humano como empleado, se reducía a ser un elemento más dentro de la organización, como lo podía ser la materia prima o los procesos de trabajo, sin tomar en consideración sus necesidades como individuo independiente y pensante. El área denominada Relaciones Industriales se encargaba básicamente de vigilar que los intereses de las personas no se alejaran de los intereses de la organización.

2.- La era de la industrialización neoclásica, de relativo cambio y transformación, impuso un modelo híbrido. Doble y matricial de estructura organizacional. Fue la época de la **administración de los recursos humanos**. Con el paso del tiempo, el concepto de relaciones industriales cambió radicalmente y sufrió una transformación. Alrededor de la década de 1950, se le llamó administración de personal. Ya no se trataba solo de mediar en las desavenencias y de aminorar los conflictos, sino, principalmente de administrar personas de acuerdo con la legislación laboral vigente y administrar los conflictos que surgían cotidianamente.

Poco después alrededor de la década de 1960, el concepto sufrió una nueva transformación. La legislación laboral se volvió obsoleta, mientras que los desafíos de las organizaciones crecían desproporcionadamente. Las personas fueron consideradas como los recursos fundamentales para el éxito de la organización.

Así a partir de la década de 1970, surgió el concepto de Administración de Recursos Humanos, aunque todavía sufría de una vieja miopía de ver a las personas como recursos productivos o meros agentes pasivos cuyas actividades deben ser planeadas y controladas a partir de las necesidades de la organización.

3.- La era de la información, de gran cambio e inestabilidad. Es la época de **la gestión del talento humano** y con las personas. Está imponiendo el modelo **orgánico**:

- Flexible de estructura organizacional.
- En que prevalecen los equipos autónomos y no en unidades o departamentos.
- Gran interdependencia entre las redes internas de equipos.
- Organización ágil, fluida, sencilla e innovadora.
- Cargos flexibles y adecuados a atareas complejas y variadas.
- Capacidad ampliada de procesamiento de la información.
- Énfasis en el cambio, la creatividad y la innovación,
- Ideal para el ambiente dinámico y variable y la tecnología de punta.

Ahora bien, las personas no son recursos que la organización consume y utiliza, y que producen costos. Al contrario las personas constituyen un poderoso activo que impulsa la creatividad organizacional, de la misma manera que lo hacen el mercado o la tecnología.

EL TRABAJO EN LA ERA DE ACCESO

Cabe considerar que en la actualidad estamos siendo testigos de un proceso de cambio que se observa en el mundo del trabajo, pareciera que está ocurriendo un cambio de paradigma que obedece a la acción revolucionaria de la comunicación y de la información, un cambio que se introduce en la concepción de las personas, donde uno de los actores laborales ya no son vistas como recursos humanos, sino como talento humano portador de una fuerza creativa e innovadora.

Así se ha verificado que en la sociedad moderna resulta común hablar de transición, como proceso, dinámica o mecanismo que existe a consecuencia de la tecnología, la ciencia, el modernismo, la innovación, la naturaleza y el mismo hombre

Tenemos pues, que en este momento se está en una era de cambio, lo que el autor Rifkin (2000) en su obra *"La Era del Acceso. La Revolución de la Nueva Economía"*, denominó la *"era del acceso"*, que según él es imaginarse despertar un día y encontrarse con que todas las actividades a desarrollar fuera del entorno familiar se convierten en experiencias de pago. Es un cambio fundamental, porque la *"era del acceso"* es una época radicalmente diferente a la que se está acostumbrado vivir, porque comprar cosas en los mercados y tener propiedades pasan a ser considerado algo obsoleto, anticuado, pues lo que se impone como norma es el acceso puntual a casi toda clase de servicios a través de las inmensas redes comerciales que operan en el ciberespacio.

En la era del acceso se observa la sustitución de los mercados por las redes y de la propiedad por el acceso. Se vivía en una era en la que el intercambio de la propiedad era la función clave de la economía; y ahora, en la era del

acceso se está introduciendo en un nuevo mundo donde la adquisición de las experiencias de vida, las vivencias, resultan ser una auténtica mercancía. En las nociones de propiedad, los vendedores y compradores intercambian bienes físicos y servicios, mientras que en el ciberespacio los servidores y los clientes intercambian información, conocimiento y experiencias.

Resulta inconcebible actualmente para muchos, el hecho de pensar en abandonar los mercados y el intercambio de la propiedad. Se debe proponer un cambio conceptual, alejándose de la propiedad en beneficio del acceso en la estructuración de las relaciones humanas, ya que este es un nuevo mundo que negocia con información y servicios, con experiencias vivas y conscientes, en el que lo material deja paso a lo inmaterial, abstracto, imaginario, o ideal. Hoy en el mundo la gente trabaja para divertirse, para tener nuevas experiencias de vida, más que para acumular propiedades.

La revolución científica y tecnológica que ha caracterizado a la era de acceso ha tenido una gran influencia en el mundo del trabajo, porque se han introducido modificaciones importantes en la configuración de los sistemas productivos, en la organización del trabajo, así como en las formas de contratación y el uso también de la fuerza de trabajo; ya no es lo que se hace, sino el conocimiento de las personas lo que realmente vale e importa, es decir, el talento humano.

Castells (2000) en el prólogo de su obra *"La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura"* manifiesta que "los cambios sociales son tan espectaculares como los procesos de transformación tecnológicos y económicos" (p. 30); señalando que la revolución de la tecnología de la información, debido a su capacidad de penetración en todo el ámbito de la actividad humana, es su punto de entrada para analizar la complejidad de la nueva economía, sociedad y cultura en formación.

Ahora bien, para explicar cómo se concibe el trabajo y su significado en la era de acceso, no hay que dejar de hablar del poder de la tecnología, siguiendo al autor antes citado, hay que decir que se le ha dado acceso a la red a los científicos de todas las disciplinas, se ha dado acceso al conocimiento, a los recursos humanos, al talento humano, a las tecnologías de comunicación y producción, a las publicaciones, a las investigaciones, a los mercados, al internet, en fin, el acceso a “complejos cosmopolitas de las artes, la cultura y el entretenimiento” (p. 493).

En correspondencia a lo expuesto señala Castells (2001, p. 66) en su obra denominada “*La Galaxia Internet*”, que en las situaciones de pobreza extrema es cuando las personas creativas tienden a inventar sus propias soluciones y lo consiguen, es decir, eso ocurre cuando las personas creativas no tienen acceso a recursos económicos.

Desde esta visión Rifkin (2000) señala que, “las personas del siglo XXI se perciben a sí mismas tanto como nodos insertos en una red de intereses compartidos como agentes autónomos en un mundo darwiniano de supervivencia competitiva” (p. 9). Son la primera generación de la era del acceso, por eso para ellos la libertad personal tiene más que ver con el derecho a estar incluidos en las redes de interrelación que con el derecho de posesión, porque la mayor parte de la población está emigrando hacia el ciberespacio y hacia la era del acceso.

Ante la ruptura que hubo de la concepción antigua del trabajo con la concepción moderna del trabajo, algunos estudiosos ha llegado a opinar que el trabajo como hecho social e histórico se ha desnaturalizado por sus acciones modernizantes, considerando que se sobrepone lo individual sobre lo colectivo, como consecuencia de esos cambios científicos, tecnológicos, comunicacionales, y hasta políticos, reducidos en una sola expresión

“globalización”, como un proceso de transformación.

Nuevas modalidades de trabajo producto de la revolución científica

A título ilustrativo señala Carnoy (2001), que en la existencia del trabajo en la era del acceso plantea que el trabajo no va a disminuir, sino que el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación generará nuevos tipos de empleos: Teletrabajo, trabajo inmaterial, trabajo por proyectos, trabajo en la web y nuevos tipos de trabajadores, muchos más específicos, más preparados, con mayor poder de decisión, llamados trabajadores del conocimiento o infoproletarios (Antunes y Braga, 2009:25).

Ante estas posibilidades ya presentes, desde finales del siglo XX, Castells (1996), con una postura contraria a Carnoy indica que:

La tecnología de la información por sí misma no causa desempleo, aunque reduce obviamente el tiempo de trabajo por unidad de producción. Pero, en el paradigma informacional, el tipo de puestos laborales cambia en cantidad, en calidad, en la naturaleza del trabajo que se realiza y en cuanto al género de quién trabaja, dónde y cómo. Por lo tanto, un nuevo sistema de producción requiere una nueva mano de obra; aquellos individuos y grupos incapaces de adquirir la cualificación informacional podrían ser excluidos del trabajo o devaluados como trabajadores (p. 348).

Cabe preguntarse, ¿Qué tipo de trabajadores están emergiendo? Para Antunes se está evolucionando de un trabajo degradado, típico de la fábrica taylorista y fordista, por la ‘creatividad’ propia de las actividades de servicios asociadas a las tareas de concepción y planeamiento de procesos productivos, presentes en los trabajos de las llamadas tecnologías de la información y la comunicación. (Antunes, 2012: 55) Lo que implica todo un desafío y una interrogante sobre cual será el destino final de la gestión del recurso humanos.

CONCLUSIONES

Los horizontes actuales son variables, hay nuevas tendencias desafiantes del nuevo milenio que exigen que ante esta nueva era de la tecnología y el ciberespacio y con actual concepción del mundo y del trabajo, se requiere un papel diferente de la gerencia de recursos humanos para establecer nuevos niveles jerárquicos cónsonos con estas nuevas realidades, la organización debe adaptarse a esas nuevas modalidades de trabajo, a ese cambio.

Siendo las cosas así, resulta claro que este cambio que brinda la revolución científica y tecnológica, nos lleva a repensar el hecho del trabajo. A preguntarnos si las nuevas formas de trabajo son realmente eso, o estamos en presencia de un conjunto de fenómenos que deben ser llamados de manera distinta. La discusión Precarización versus nuevos trabajos vs Fin del Trabajo, debe ser abordada, a fin de comprender claramente lo que está pasando.

La misma evolución de la sociedad ha hecho que se produzcan cambios relevantes en la connotación del trabajo como hecho social, en los que la revolución de la comunicación y de la información ha ejercido mucha influencia en la transición de la propiedad al acceso. Una transición marcada por la sociedad moderna, invadida por la tecnología, la ciencia, el modernismo, el acceso a la red; una sociedad en la que ahora es más importante el capital humano, que la producción de bienes y servicios.

Por ello es importante reconocer la importancia que la revolución científica y tecnológica ha tenido, tiene y seguirá teniendo sobre la concepción del trabajo, porque han hecho aparecer nuevas formas de trabajo; la automatización, la robótica, la sistematización, el ciberespacio es una

realidad, y han contribuido a una nueva realidad laboral en la que predomina la virtualidad (trabajo virtual).

REFERENCIAS

- Antunes, R.; Braga, R. (2009). Infoproletarios. Degradação real do trabalho virtual. Editorial Boitempo: Sao Paulo.
- Castells, M. (1996). La era de la información: economía, Sociedad y Cultura. Volumen 1. La Sociedad Red. Alianza Editorial: Madrid.
- Castells, M. (2001). La Galaxia Internet. Plaza & Janés Editores, S.A. Barcelona. España.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento Humano. McGrawHill. Bogotá.
- De la Garza, E. (2001). Problemas Clásicos y Actuales de la Crisis del Trabajo. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Buenos Aires. Argentina.
- Rifkin, J. (2000). La Era del Acceso. La Revolución de la Nueva Economía. Disponible: <http://www.um.es/tic/LIBROS%20FCIII/Rifkin%20Jeremy%20-%20La%20Era%20Del%20Acceso%20-%20nueva%20economia.pdf>.
- Smith, R.; Hamidian, B. (2012). Nuevas tecnologías, informatización y trabajo. En Debates. Universidad de Carabobo.
- Tapscott, D. (1998). Creciendo en un entrono digital: La generación Net. Mc. Graw Hill
- UNESCO. (2005). Hacia las Sociedades del Conocimiento. <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001419/141908s.pdf>.

El emprendedor y la gerencia emprendedora

Celsa Violeta Rojas

INTRODUCCIÓN

La incertidumbre en el contexto económico, político, social y el surgimiento de la nueva economía del conocimiento, ha dado un viraje a la gerencia empresarial. Surge la gerencia emprendedora, la cual permite que los miembros de las organizaciones comprendan que la información y el conocimiento son esenciales para el éxito de las empresas en este mundo tan cambiante.

La gerencia tradicional no marcha con eficiencia para lograr los objetivos trazados, en un ambiente inseguro. Es por esto, que en la actualidad, los emprendedores y la gerencia emprendedora están empleando procesos de prácticas ininterrumpidas, como la de no planificar primero y luego ejecutar.

En la gerencia emprendedora se trabaja en equipo, comprendiendo que su compromiso en la ejecución de sus actividades, es una ocasión para su crecimiento personal, convirtiéndose en los impulsores de cambios en las organizaciones. Este cambio, solamente se da, si se involucran todos los miembros de las empresas, desde la más alta jerarquía hasta el último nivel, con el propósito de obtener grandes beneficios, que serán retribuidos a los empleados, con buenas remuneraciones, bonos, entre otros beneficios.

El gerente emprendedor es un buen líder, ya que requiere para llevar la acción de liderazgo, la habilidad cognoscitiva y una inteligencia superior al promedio, para interpretar e introducir mucha información de difícil comprensión, y de esta forma propulsar estrategias para alcanzar el buen funcionamiento de la corporación.

El objetivo de la investigación es profundizar en el campo de conocimiento sobre el emprendedor y la gerencia emprendedora, debido a que estos conceptos innovadores en la gerencia actualizada, propician la intervención de los miembros de las empresas de manera más directa, con el fin de lograr una mayor participación en el mercado de bienes y servicios. En consecuencia deben asumir riesgos para aprovechar el costo de oportunidad, teniendo una óptica futurista que permita adecuar sus recursos financieros y humanos, para incrementar la productividad y así poder satisfacer las necesidades de los consumidores.

En la investigación, se admitieron como elementos explicatorios del recorrido de la gerencia cuatro aspectos: emprendedor, gerencia tradicional, la gerencia emprendedora y emprendedor corporativo.

EMPRENDEDOR

La definición de emprendedor de acuerdo a Lazear (2002:120), señala que: "Son individuos polifacéticos, que aunque no son necesariamente expertos en temas específicos, tienen suficientes habilidades en una gran variedad de áreas para combinar los elementos de un negocio exitoso".

Entre las características para llevar al éxito a una empresa según Vainrub (2009:26), se destacan las siguientes: atrevido, soñador, trabajador, líder, vendedor de ideas, detallista, independiente testarudo, orientado a obtener resultados, activo, decisivo, curioso, conocedor de sus limitaciones, generoso, capacitado para adaptarse al cambio, entre otras.

Todas las características antes señaladas, denotan lo difícil que en una persona estén contenidas dichos atributos. Es por eso, que se debe hablar de los buenos gerentes, los cuales deben accionar diferentes atributos; por lo tanto, se puede establecer que un buen gerente, es un buen líder.

De acuerdo a Tucker, McCarthy y Benton (2002:180), las características relativas de los líderes son: empuje, motivación, honestidad e integridad, confianza en sí mismo, conocimiento del negocio y habilidad cognoscitiva.

Es de destacar, que la cualidad más compleja para llevar a cabo la acción de liderazgo, es la habilidad cognoscitiva, porque precisa un intelecto mayor al promedio para referirse e incorporar enormes números de información complicada y, con éstas impulsar estrategias.

Asimismo, Giuliano (2005:650), señala lo que debe hacer un buen líder:

- Primero lo primero: establezca sus prioridades.
- Prepárese implacablemente: elabore un plan de acción para los diferentes escenarios que puedan ocurrir. No deje nada al azar.
- Todos son responsables, todo el tiempo: asigne responsabilidades, cada cual debe entender su responsabilidad y reconocerlo principalmente cuando se equivoca.
- Rodéese de buena gente: reconozca sus debilidades y seleccione a los mejores para cubrirlas. No se rodee de gente que va a estar de acuerdo con lo que usted dice. Reflexione. Decida: llega el momento en que hay que tomar decisiones; no las deje para después.
- Prometa menos de lo que puede cumplir y entregue más de lo prometido: las altas expectativas creadas por prometer más y no cumplir generalmente desilusionan y minan la credibilidad del líder.
- Desarrolle y comunique creencias de alto valor moral: la misión, la cultura, los objetivos y la visión de la organización deben estar claramente definidos y comunicados.

-Sea usted mismo: crea usted en lo que hace. Habrá momentos en los que dude, pero una sana dosis de confianza en sí mismo permite tener el coraje para tomar decisiones arriesgadas pero necesarias.

-Fidelidad, la virtud vital: rodéese de gente que le sea leal, y sea leal a la gente que le rodea. Cuando se rompe una regla, el equipo deja de funcionar eficientemente.

-Bodas a veces; funerales siempre: se puede asistir o no a las fiestas a la que se es invitado, pero hay que acudir siempre a apoyar a los amigos y compañeros en sus momentos difíciles.

-Enfréntese a los malandros: es importante no dejarse intimidar por enemigos, potenciales o no. Hay momentos cuando no queda más remedio que enfrentarse a este tipo de situaciones

-Estudie, lea, aprenda: un buen líder debe prepararse permanentemente en el campo que se desempeña, ese aprendizaje debe ser realizado por el individuo y complementado por el equipo de trabajo que lo rodea.

-Organícese alrededor de un propósito: fije objetivos y haga que todo el grupo se concentre en cumplirlos.

-Sepa decir que no: tome decisiones aunque a la vista sean contradictorias.

De lo antes señalado, se puede inferir que quienes se conviertan en emprendedores, ejecutarán más roles en el desempeño de sus profesiones que los futuros especialistas; diferentes roles no representa trabajar en diferentes empresas, sino realizar distintas tareas en una sola organización.

Gerencia tradicional

Para Drucker (2012: 78), la gerencia tradicional se caracteriza por:

- Una dirección y control del desempeño de sus trabajadores.
- La gerencia tradicional se centra en los premios e incentivos, lo cual es una forma de dominar la conducta del personal.
- La gerencia tradicional proyecta el futuro de la empresa tomando como base las estadísticas del mercado.
- La gerencia tradicional no avanza con eficiencia para lograr los objetivos trazados, en un ambiente de incertidumbre.

Estas características señaladas, manifiestan que para alcanzar los objetivos diseñados por la empresa, debe existir una planificación de las actividades a ejecutar por sus empleados.

Con la aplicación de premios e incentivos, lo que se persigue es la motivación del trabajador, para realizar con mayor responsabilidad sus funciones y, por esto tendrá una bonificación especial, permitiendo que este trabajador demuestre un sentido de pertenencia a la empresa.

La óptica futurista de la organización, está fundamentada en hechos pertenecientes al pasado y presente, que no representan cambios sustanciales en las condiciones del mercado. En una situación de incertidumbre, para obtener los objetivos establecidos, solo puede realizarse si la gerencia toma en consideración los beneficios que implicaría la transformación de la empresa y el compromiso con el cambio.

LA GERENCIA EMPRENDEDORA

La incertidumbre que se ha arraigado en el mundo, sigue siendo una situación decisoria de las maneras de organización, trazadas con el objetivo de conocer y utilizar oportunidades de negocio. Con el transcurso del tiempo, la representación de los negocios debe sufrir transformaciones, ya que los demandantes cuentan con una gran variabilidad de preferencias para satisfacer sus necesidades; el sector tecnológico revela con gran rapidez constante transformación, cambian los marcos regulatorios, se manifiestan los cambios sociales y políticos, produciéndose ambientes adversos y alternantes.

No obstante, actualmente, existe un resurgir de las empresas a nivel mundial, pero también se tiene que empresas con grandes ganancias reportan pérdidas debido a que los productos no son aceptados por los consumidores. Es por esto que se deja atrás el modelo de la gerencia habitual en las nuevas empresas. Estas nuevas empresas, se les denomina empresas emergentes, y para Blank (2013:120), significa "Una organización formada para buscar un modelo de negocio repetible y escalable; y cuando lo encuentra, cambia y se convierte en una empresa consolidada que puede ser pequeña, mediana o grande".

Igualmente, Ries (2011:78), las define "Como una institución humana diseñada para crear nuevos productos y servicios en condiciones de incertidumbre extrema".

Por lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que estas empresas emergentes, son emprendedoras y por lo tanto, el liderazgo de las mismas, deben estar conducidas por una gerencia emprendedora.

Ries (2011:89), propone un método para la gerencia emprendedora. El

emprendimiento ágil, el cual “Favorece la experimentación sobre la planificación elaborada y minuciosa, la realimentación del cliente sobre la intuición y el diseño iterativo sobre el diseño tradicional planificado y llevado a cabo en laboratorios”.

Cabe destacar, que para Ries en la obra citada, la gerencia emprendedora debe estar guiada por:

- Gerencia disciplinada y sistemática: una empresa enfrentada a la incertidumbre extrema no puede tener como objetivo la rentabilidad y la eficiencia. Su objetivo es explorar, aprender, entender. Debe averiguar que debe producir: algo que quieran los consumidores y por lo que pagarán, tan rápidamente como sea posible.

- La gerencia está dirigida a evitar el aprendizaje costoso, mediante un aprendizaje validado: aprender lo más pronto posible con la guía del mercado

- La gerencia se puede aplicar en empresas de cualquier tamaño, sector o actividad, con o sin fines de lucro.

EL EMPRENDEDOR CORPORATIVO

Para Vainrub (2009:170), “Los emprendedores corporativos, al igual que los independientes, puede ser los creadores de productos o servicios, pero también de procesos”.

Un emprendedor corporativo, impulsa el empleo de una idea transformadora dentro de la organización, y no es precisamente quien lo crea. La verdad existente de los negocios requiere que las empresas fomenten una cultura emprendedora e innovadora que les facilite la adecuación a este mundo tan

cambiante. Por lo tanto, es necesario inducir el esfuerzo emprendedor de una empresa. Es por lo que se deben establecer estrategias para lo cual Vainrub (2009:172), sugiere las estrategias siguientes:

- La estrategia de iniciativa empresarial: es la aplicación de la actividad y el pensamiento emprendedor en el desarrollo de la estrategia principal de la compañía.

- Estrategia para la iniciativa empresarial: para llevar a cabo las actividades emprendedoras dentro de la compañía.

Es primordial, tener la certeza de que el procedimiento emprendedor en una empresa establecida puede y debe ser gerenciada. La gerencia en ese procedimiento reconocerá la creación y funcionamiento de los procesos que adelanten la generación, evaluación y ejecución de la conveniencia de establecer un negocio. Las empresas emprendedoras que tienen buena aceptación, presentan distribuciones planas y descentralizadas, empleados que realizan funciones que se encuentran implantadas de forma amplia y en un ámbito de control extenso.

CARACTERÍSTICAS DEL EMPRENDEDOR CORPORATIVO

Vainrub (2009:29), cita las características del emprendedor corporativo en los siguientes términos:

- Perseverancia: para entender que el entorno ha cambiado y que seguir insistiendo en una misma dirección puede ser una inversión inútil de esfuerzos y recursos.

- Decisión y orientación: el emprendedor debe ser experto en trabajar en ambientes inciertos y capaces de decidir, a pesar de que no tenga toda la

información en todo momento.

-Capacidad de adaptación: el mundo es dinámico, sin la buena disponibilidad para entenderlo y adaptarse, las posibilidades de éxito se alejan.

-Ser buen vendedor: si no se sabe comunicar con eficiencia una buena idea a distintos públicos, probablemente se quedará rezagado.

Partiendo de estas características puede asumirse que el emprendedor corporativo persigue oportunidades en función del atractivo que estas representen para el; no obstante, deberá llevar a cabo la acción emprendedora con determinación para avanzar venciendo las adversidades; allí está la centralidad del compromiso en asumir los retos que comporta la emprendeduría. Bajo tales concepciones, los negocios se emprenden con manifiesta fe, de modo que se minimice la incertidumbre y se potencie prospectivamente la potencialidad de los beneficios que implica el negocio a emprender, sea en una instancia empresarial ya consolidada o bien cuando se persíguela puesta en marcha de una nueva unidad de negocios. En ambos caso, la iniciativa de emprendimiento corporativo, viene a constituir una manera de expandir las operaciones de la corporación.

UNA REFLEXIÓN DE CIERRE

El emprendedor corporativo constituye un pilar esencial, para el crecimiento de toda empresa, independientemente de tal o cual tamaño, sector al que corresponda. La iniciativa emprendedora corporativa conforma una forma de extender las operaciones de una organización, un modo de crecimiento que involucra expandir nuevos horizontes en las actividades de las empresas. Por lo tanto, Las empresas que tienen responsabilidad en establecer un programa de emprendedor corporativo deben contar y perfeccionar personal con intelecto y habilidades de emprendedor.

La orientación en la gerencia emprendedora se basa en el compromiso de los miembros de la corporación con los éxitos y su crecimiento personal, y mediar con las personas para ajustarse a los lineamientos de la empresa.

La gerencia emprendedora, comprende que al establecer un entorno adecuado fortaleciendo la confianza y el compromiso del equipo, conlleva que las circunstancias adversas, se puedan revertir para conciliar los propósitos establecidos.

La gerencia emprendedora entiende que la formación de líderes es fundamental para el desarrollo y crecimiento de la corporación, de los individuos y la cultura de la compañía. Intuye cuando el cambio es indispensable y capta a los integrantes de la empresa para lograr la transformación de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Giuliano, R. (2005). *Ledearship*. Talk Miramar Books. Nueva York. Hoover Institution and Stanford University.
- Lazear, E. (2005). *Entrepreneurship*. Journal of Labor Economics, 2005.Vol.23.Nº4.University of Chicago.p.650
- Maciariello, J. y Linkletter, K. (2012). *Peter Drucker y el arte perdido de la gerencia. La vigencia de su pensamiento sobre la construcción de organizaciones efectivas*. Norma. Bogotá.
- Ries, E. (2011). *How today's entrepreneurs. Use continuous innovation to create radical y successful businesses*. Crow Business Review.
- Steve, B. (2013). *Why the lean start-up changes everything*. Harvard Business Review.
- Tucker, M., McCarthy, A. y Benton, D. (2002). *Te human challenge: managing yourself and others in organizations*. Prentice Hall. Nueva Jersey.

Vainrub, R. (2009). Una guía para emprendedores. Convertir sueños en realidades. 5ª. ed. IESA. México.

Tendencias tecno-organizacionales en el siglo XXI

Ero Del Canto

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones del siglo XXI, deben afrontar los retos de la globalización, que aunado a los avances tecnológicos se ha denominado tecno-globalización, al respecto Pineda (2006) expresa que: "la tecno-globalización ha puesto en marcha un cambio radical de tipo tecnológico y organizativo que habrá de mantenerse en un futuro previsible". En este sentido, las ventajas comparativas tradicionales, especialmente las asociadas con diversos costos dejan de ser importantes, ya que las empresas deberán trabajar a un ritmo más rápido, para crear y desarrollar ventajas competitivas basadas en la economía del conocimiento, tendiendo a aprovechar el mismo juego de factores que subyace en la competitividad internacional de los países industrializados.

La nueva economía de conocimiento se asocia en el incremento de los conocimientos y los cambios tecnológicos que incrementan las innovaciones, las cuales se orientan según Ungson y Trudel (1999) a la digitalización y la conectividad. Esta última facilita la transacción de información. Es así como en la actualidad las redes virtuales desempeñan un papel importante, ya que la nueva economía se caracteriza por estar y ser en Red donde hay una profunda y rica interconexión dentro de las organizaciones. Esta nueva organización llega a ser interconectada, la cual se hace posible por la integración modular e independiente de sus componentes organizacionales.

Las organizaciones presentan diferentes modelos de acuerdo a sus visiones como lo son mecanicista, naturista y ecologista. Sus principales características de acuerdo a Bateman y Snell (2004) son:

- **Organización Mecanicista:** posee estructura rígida, actividades de producción son repetitivas y rutinarias y el flujo de comunicación es vertical sobre todo descendente.
- **Organización Naturista:** se maneja estructuras de equipos multidisciplinarios, producción flexible y la dirección del personal hábil está en el arte de la coordinación.
- **Organización Ecologista:** se manejan limitaciones de los recursos en la conformación del crecimiento y se da entrada a la innovación como apuesta a la supervivencia.

Actualmente se observan nuevas formas organizacionales flexibles, orgánicas, virtuales, innovadoras, matricial, entre otras, en virtud de la creciente necesidad de flexibilizar la estructura jerárquica de la organización al promover su desburocratización, evitando la resistencia al cambio y promoviendo la innovación, en estos cambios juega un papel muy importante la introducción de la tecnología.

En este sentido la investigación tiene por objetivo reflexionar sobre las principales tendencias tecno-organizacionales que pueden ser aplicadas para su mejor desenvolvimiento.

METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo documental, utilizando el método deductivo-inductivo para abordar la investigación, ya que se realizó una revisión de material bibliográfico para obtener información relevante que permita el análisis de las diversas teorías y concepciones, de manera de establecer dicha relación y su importancia del cuidado humano con expresión de calidad.

En este sentido las fuentes primarias fueron: libros, revistas especializadas,

y otros documentos de orden organizacional, así como fuentes electrónicas, que aportaron juicios de valor al estudio, utilizando las siguientes técnicas: Revisión Documental, es decir lectura general de los textos; análisis crítico, que se realizó después de extraer y presentar de manera sintetizada, las ideas básicas contenidas en las fuentes consultadas, evaluando las ideas asumidas por el autor de la fuente.

PRINCIPALES TENDENCIAS TECNO-ORGANIZACIONALES

A continuación se presentan las principales tendencias tecno-organizacionales que influyen en la competitividad de las organizaciones

Mind – Set “Contexto Mental de la Organización”

Este término, también denominado mentalidad abierta, define a las personas que puede identificar a cada reto (e incluso en cada fracaso) una oportunidad para crecer y ser mejores; es decir, aprenden de las experiencias que enfrentan. Dweck (2007) expresa que el mind set implica creer en que cada persona en la organización posee un conjunto de habilidad y competencias, incluso asociadas con la inteligencia emocional en la cual los fracasos son un punto de partida para nuevos éxitos.

El mind set, es una herramienta de mucha utilidad en las organizaciones del siglo XXI, que se caracteriza por: alinearla mentalidad de la organización con la mentalidad de los individuos, orientar a las personas hacia una mentalidad en desarrollo vs mentalidad fija y controlar talentos de forma diferente, lo cual implica la potenciación de sus habilidades y destrezas teniendo como punto de partida el hecho de posicionarse en la mente de las personas para que internalicen que si tiene el potencial necesario para lograr lo que se propongan en su trabajo y en vida personal.

Las organizaciones que quieran ser competitivas deben orientar sus esfuerzos en lograr que sus miembros sean individuos con mentalidad gerencial y atributos psicológicos propios, tener un sistema socio estructural basado en sistemas de información y control, una estructura de poder y autoridad, y tomar en cuenta los éxitos y estrategias pasadas y presentes. Igualmente debe apalancarse en un sistema cultural: Visión del mundo, mitos, ideologías, valores y creencias, símbolos que dan sentido a la acción empresarial. Se pretende entonces que las personas crean en sus capacidades, vea las diferentes opciones como vía para lograr lo que pareciera ser imposible para hacerlo posible.

Gamestorming

Los Gamestorming, también llamados sesiones de juegos creativos, representan opciones para llevar a cabo los procesos empresariales comunes. Según Gray, Sunni y Macanufo (2012) los resultados de aplicar estos juegos no son precisos, no pueden diseñarse por anticipado ni se puede predecir completamente. Mientras que un proceso empresarial crea una cadena de causa y efecto sólida y segura, los gamestorming crean algo diferente: no es una cadena, sino un marco de trabajo propicio para explorar, experimentar, probar y equivocarse.

El Gamestorming, se traducen en un conjunto de prácticas que permite facilitar el desarrollo de la creatividad y la innovación en el mundo empresarial, no solamente a los empleados, también permite a los directivos y profesionales explorar y examinar nuevos retos empresariales a partir de la concepción de lo que es un juego. Las personas creativas suelen emplear estrategias y prácticas sencillas para llegar a donde quieren ir.

Lo anterior permite afirmar que el gamestorming ofrece a las organizaciones la creación de un espacio que simula la realidad actual sobre todo en lo que atañe a los retos que hoy en día no son ni estándares, ni previsibles, ni planificables. Por ello, las empresas tienen que encontrar nuevos métodos y herramientas para poder mantenerse en el mercado.

Para aplicarlo asertivamente en primer se debe analizar y observar la situación, esto es observar de forma inteligente, también es necesario hacer coolhunting, es decir, informarse sobre las nuevas tendencias relacionadas con el ámbito que nos interesa analizar. Una vez analizado el problema, el siguiente paso buscar diversas ideas para la solución del problema.

Este paso es también conocido como la “tormenta de ideas”, lo cual implica generar todo tipo de ideas, alguna descabelladas para luego, explorar y valorar todas las ideas y por último, tomar decisiones, seleccionar las ideas más originales, las que aporten más valor. Es importante destacar que en ocasiones el principal adversario de la creatividad es el “ego” que impide compartir una idea con otras personas, el miedo al fracaso y la tendencia a criticar las ideas de otros. Por último, hay que “prototipar” las ideas, es decir, construirlas físicamente en la medida de lo posible. Además, fomentar la participación del cliente y pueda expresar hasta qué punto las soluciones propuestas son o no aceptadas para que, de esta manera, se pueda eliminar el riesgo que siempre va asociado a la innovación.

Storytelling “todos tenemos una historia”

Storytelling es el arte de contar una historia usando lenguaje sensorial presentado de tal forma que trasmite a los oyentes la capacidad de interiorizar, comprender y crear significado personal de ello. Es muy utilizado en el mercadeo de productos y servicios, ya que los clientes no compran un

producto o un servicio, compren la emoción que les hace sentir y el significado que tiene para ellos tener algo de tu marca.

Una buena historia crea una emoción positiva que inspira a la gente a tomar una acción. Del mismo modo, la historia de una marca debería desencadenar una emoción que inspire a un cliente a invertir en la idea. Cuando se cuenta una historia, se muestra los valores de la organización. La idea es conseguir una conexión auténtica y humana con los clientes, y poco a poco ganar su confianza. Se basa en la diferenciación del producto demostrando que su presencia tiene un impacto positivo en la sociedad.

Lambert (2013) hace referencia a reglas que deben aplicarse para lograr la efectividad de aplicarlo en el mercadeo, estas se refieren al valor de la marca, el elemento que desencadene la emoción, el lenguaje, la virtud de la marca y el aspecto positivo que pueda aportar en el cliente.

Por otra parte el Storytelling, también es de mucha utilidad en las relaciones interpersonales y la proyección de una imagen positiva para lograr que fluyan las actividades en la organización. Sadowsky(2013) hace referencia a la necesidad del ser humano de involucrarse en un viaje interior, creando una historia autentica, en la cual se involucre a quienes trabajan. Menciona además la importancia de que las personas crean en la historia en este sentido se debe ser uno mismo, proyectando con transparencia las ideas de manera personal y simple para su mejor entendimiento.

Lo anterior permite afirmar que es una herramienta muy útil en los procesos de liderazgo, ya que al contar su propia historia el líder genera en sus seguidores confianza, creando mayor conexión emocional.

Gobierno Corporativo

El gobierno corporativo en palabras de Indacoechea (2000 p.4) “es el sistema (proceso y estructura) o la manera en la cual las empresas son dirigidas y controladas...” La estructura del gobierno corporativo especifica la distribución de los derechos y responsabilidades entre todos los agentes involucrados con la empresa, tales como: el directorio, la gerencia, accionistas y otros stakeholders (grupo de interés), dando así las normas y procedimientos para una adecuada toma de decisiones, de acuerdo al contexto que se presente.

Se basa en cuatro grandes principios que lo sustentan, los cuales son:

1. Responsabilidad: la identificación clara de los accionistas y sus responsabilidades.
2. Independencia: tanto los ejecutivos de la sociedad como los auditores que habrán de verificar la información financiera deben llevar una relación incorruptible conduciendo al camino de la imparcialidad, objetividad e independencia de los otros miembros del consejo.
3. Transparencia: se lleva a cabo a través de la generación de informes amplios, oportunos y exactos que reflejen la verdadera situación financiera de la empresa.
4. Igualdad: se promueve la igualdad de derechos de los accionistas con respecto a los asuntos de la sociedad o empresa.

La principal reflexión está orientada a comprender la importancia de contar con un asertivo gobierno corporativo que establezca una cultura de cambio e innovación, así como las estrategias para materializarlos a través del desarrollo de las tendencias creativas expuestas e anteriormente, es decir la alta gerencia de la organización debe ser el catalizador que fomente los

procesos creativos e innovadores para que la organización sea más competitiva.

Redes Sociales

En la actualidad la sociedad está altamente influenciada por la tecnología como agente generador de información y conocimiento, en tal sentido Castells (2005 p.94) expresa que; “la información y el conocimiento siempre han sido componentes cruciales del crecimiento económico, y la evolución de la tecnología ha determinado en buena medida la capacidad productiva de la sociedad...” Tal afirmación evidencia la importancia que tiene para el desarrollo de las diferentes actividades en la vida personal y organizacional de las nuevas tecnología de información y comunicación como agentes generadores de conocimiento.

El nuevo paradigma tecnológico se basa en que la tecnología actúa sobre la información, penetrando procesos individuales y colectivos, en una lógica de interconexión basada en la red como forma de interacción entre la tecnología y las personas. Estas nuevas tecnologías en palabras del mismo autor (Ob.cit. p.48) “...están integrando al mundo en redes globales de instrumentalidad, la comunicación a través del ordenador engendra un vasto despliegue de comunidades virtuales”. Las nuevas tics se convierten en el instrumento y a su vez en el puente para la conectividad, la cual va en constante incremento. En este sentido las organizaciones utilicen las redes informacionales y sociales como estrategia comunicacional y como plataforma para sus actividades.

El termino red, hace mención a la estructura que tiene un patrón característico. Esta definición permite que el concepto se aplique en diversos ámbitos, como la informática (donde una red es un conjunto de equipos

interconectados que comparten información). Social por su parte, es aquello perteneciente o relativo a la sociedad (el conjunto de individuos que interactúan entre sí para formar una comunidad).

Lo social suele implicar un sentido de pertenencia, por lo tanto, una red social es una estructura social compuesta por un conjunto de actores (tales como individuos u organizaciones) que están relacionados de acuerdo a algún criterio (relación profesional, amistad, parentesco, entre otras). Las redes sociales han existido desde el comienzo de los tiempos, en cambio, su digitalización es muy reciente y en poco tiempo se han convertido en el fenómeno mediático de mayor envergadura.

Las redes sociales son una plataforma muy útil para promocionar los productos de la organización, por lo cual se debe hacer una buena campaña de marketing. Para esto pueden usarse las denominadas Redes sociales Horizontales, aquellas dirigidas a todo tipo de usuario y sin una temática definida. Los ejemplos más representativos del sector son Facebook, Orkut, Identi.ca, Twitter.

Entre sus principales ventajas están que favorecen la participación y el trabajo colaborativo entre las personas, es decir, permiten a los usuarios participar en un proyecto en línea desde cualquier lugar, permiten construir una identidad personal y/o virtual, debido a que permiten a los usuarios compartir todo tipo de información (aficiones, creencias, ideologías, etc.) con el resto de los cibernautas, facilitan las relaciones entre las personas, evitando todo tipo de barreras tanto culturales como físicas, facilitan la obtención de la información requerida en cada momento, debido a la actualización instantánea, facilitan el aprendizaje y permiten poner en práctica los conceptos adquiridos.

Lo anterior permite afirmar que las redes sociales apalancadas en las nuevas tecnologías de información y comunicación, se convierten en un factor clave de éxito para que las organizaciones puedan proyectar sus innovaciones producto de las tendencias creativas mencionadas en los párrafos precedentes, lo cual se traduce en un factor clave de éxito para hacer a las organizaciones más competitivas y poder afrontar el entorno complejo.

CONCLUSIONES

Las organizaciones buscan ser cada día más competitivas, lo cual requiere apalancarse en su talento humano. Esto implica fomentar el desarrollo de habilidades y destrezas para mejorar la ejecución de las actividades que estos realizan. Para esto las herramientas de creatividad se traducen en un poderoso medio para lograrlo.

Igualmente se destaca la importancia del compromiso que debe asumir la alta gerencia, soportado en los procesos de gerencia estratégica como vía para articularlos con las diferentes áreas funcionales, para que en efecto cascada lleguen a todos los niveles de la organización, lo cual requiere de asertividad y eficiencia en su gobierno corporativo.

Se evidencia, la importancia de las redes sociales como medio de conexión en lo interno y proyectar las diferentes actividades de la organización, para lo cual también es necesaria la creatividad asociada a la forma como se proyecta la organización en su entorno y mercadean sus productos y servicios.

Por último, se destaca que las organizaciones deben contar con estructuras flexibles y una cultura organizacional soportada en valores orientados al cambio e innovación para poder implementar estas nuevas tendencias que le permitirán ser más competitivas en el contexto complejo actual.

REFERENCIAS

- Castells, M. (2005) *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Buenos Aires: Siglo XXI editores, S.A.
- Dweck, C. (2007) *La Actitud del Éxito*. Barcelona: S.A. Ediciones.
- Gray, D. Brown, S. y Macanufo. J. (2012) *Juegos para Innovadores Inconformistas y Generadores de Cambio*. Madrid: Editorial Deusto
- Indacochea, A. (2000) *Una Propuesta para Mejorar las Prácticas de Gobierno Corporativo en el Perú*. Recuperado en 12 de Enero 2016 de: <https://indacocheanoticias.files.wordpress.com/2013/01/gobierno-corporativo-cladea-03.pdf>
- Lambert, J. (2013) *Digital Storytelling, Capturing Lives, Creating Community*. New York: Routledge.
- Pineda, L. (1996) Política industrial y estrategias de competitividad en un ambiente de Globalización internacional, *Competitividad y Región*, Universidad del Norte, Centro de Estudios Regionales. pp 1- 27.
- Sadowsky, J. (2013) *Siete reglas del storytelling: Inspire a su equipo con liderazgo Auténtico*. Buenos Aires: ediciones Granica.
- Ungson, G. y John D. (1999) The Emerging Knowledge-based economy. *IEEE Spectrum*, pp. 60-65.

Nuevas realidades organizacionales

José Páez Fonseca

La estructura organizacional así como la filosofía estratégica de las empresas han tenido un cambio. Actualmente para que una organización o compañía permanezca competitiva es necesario asumir el cambio, establecer relaciones nuevas, optimizar el talento y a las personas y transformar las compañías en empresas interactivas impulsadas tanto por el cliente como por el empleado

La gerencia moderna está muy comprometida a responder continuamente a las exigencias de un entorno que cada vez es más dinámico, turbulento e imprevisible.

Todo ello hace necesario, la implementación de un sistema gerencial con orientación a la calidad que favorezca a los logros, objetivos establecidos y haga más competitivas a las empresas.

Ha sido un cambio vertiginoso el que ha tenido la sociedad industrial, ha pasado de una sociedad manufacturera a una sociedad del conocimiento. Hasta ayer, el interés por la calidad había sido enfocado hacia el aspecto técnico de los productos, bienes y servicios, la nueva toma de conciencia sobre la calidad, amplía este concepto incluyendo ahora el factor humano, porque es la calidad de la gente y su desempeño la que crea los productos, los bienes y los servicios de calidad. En otras palabras el gran recurso de las empresas en la actualidad es la calidad de la gente y su capital intelectual.

Se puede interpretar el capital intelectual de la siguiente manera: evaluación de la "empleabilidad" y la "competitividad" según el nivel de las competencias de una persona o de un equipo empresarial.

Las organizaciones modernas saben, que para permanecer en los mercados y garantizar una buena participación se debe tener presente, que es muy importante tener bien controlada la calidad.

Ahora bien, en la actualidad con la reafirmación de la competitividad global cada día se confirma la importancia de la información para la gerencia en las organizaciones y la necesidad de una mejor comunicación como aporte hacia los cambios gerenciales convenientes y oportunos. Donde se destaca el uso de la información en una economía caracterizada por la incertidumbre, y la necesidad del gerente de obtener información actualizada y oportuna para la concepción y adopción de decisiones.

Se analiza la organización del conocimiento dentro del estudio de la cultura organizacional, resaltando que actualmente se hace mención a la cultura de la información como un cambio positivo y de gran relevancia para un sistema empresarial. Esta innovadora erudición de la información es una de las nuevas realidades paradigmáticas en el mundo empresarial.

En este artículo que tiene por objetivo disertar sobre las nuevas realidades organizacionales, analizando tópicos tales como la gestión de los procesos, el sistema de gestión de la calidad, enfatizando las características de las organizaciones del futuro mediano, se desea saber cuáles son las interrogantes que deben hacerse los líderes actuales, seguirán cambiando las competencias en el estilo actitudinal de los líderes, cuáles son los pasos que se deben seguir para implementar exitosamente una cultura de innovación organizacional y finalmente que competencias básicas deben tener los trabajadores del futuro. Con respecto a las perspectivas de cambio estructural, habrá de tenerse en cuenta los retos que el futuro incorpora.

¿CUÁLES SON LAS NUEVAS REALIDADES ORGANIZACIONALES?

La estructura organizacional así como la filosofía estratégica de las empresas han tenido un cambio de ciento ochenta grados. En la sociedad industrial era el dinero el combustible de los procesos productivos y administrativos, hoy día en la sociedad de la información el combustible es el conocimiento.

Actualmente para que una organización o compañía permanezca competitiva es necesario asumir el cambio, establecer relaciones nuevas, optimizar el talento y a las personas y transformar las compañías en empresas interactivas impulsadas tanto por el cliente como por el empleado

El Dr. Galbraith (2004), nos habla claramente del cambio vertiginoso que ha tenido la sociedad industrial, ha pasado de una sociedad manufacturera a una sociedad del conocimiento. Esta afirmación del antes mencionado experto en aprendizaje organizacional, indica que a nivel de aula los docentes deben estimular el aprendizaje significativo, por cuanto a partir de este siglo la competitividad humana, estará basada en dos grandes pilares: el primero es tener conocimientos actualizados y el segundo pilar es saberlos utilizar

Por estas realidades las ganancias de las organizaciones no proceden de los activos y la tecnología, sino de la calidad de la gente y su capital intelectual, por cuanto es el gran recurso de las empresas en la actualidad.

Se puede interpretar el capital intelectual de la siguiente manera: evaluación de la "empleabilidad" y la "competitividad" según el nivel de las competencias de una persona o de un equipo empresarial.

El Dr. Cooper, R. (2005) afirma lo siguiente: muchas autoridades creen que será en la siguiente transformación de las organizaciones, donde

no se va a derramar sangre en esta evolución de lo viejo a lo nuevo, pero sí perecerán muchas ideas preconcebidas.

Hasta ayer, el interés por la calidad había sido enfocado hacia el aspecto técnico de los productos, bienes y servicios, la nueva toma de conciencia sobre la calidad, amplía este concepto incluyendo ahora el factor humano, porque es la calidad de la gente y su desempeño la que crea los productos, los bienes y los servicios de calidad. Definitivamente son las personas quienes mueven el engranaje organizacional.

Uno de los grandes cambios a nivel de estilo de liderazgo, hablando metafóricamente es que ayer los hábitos actitudinales de los líderes eran reactivos, es decir debían “apagar la candela” cuando aparecía, hoy el estilo conductual es pro-activo, es decir deben evitar a como dé lugar la aparición de la “candela”,

De acuerdo con esta realidad hay dos competencias que hoy día tienen que desarrollar los líderes que quieran ser exitosos. Una de ellas es la asertividad, que es la capacidad de lograr repetitivamente resultados exitosos y la otra es la habilidad prospectiva, que significa la identificación y selección de los mejores escenarios futuros.

El destacado Dr. Drucker afirma que uno de los grandes desafíos de la gerencia en el presente: es la capacidad de adoptar buenas decisiones, en lo que concierne a las personas, constituye una de las últimas fuentes fiables de ventaja competitiva, pues son pocas las organizaciones que sobresalen en este aspecto.

A través de la historia de la humanidad la única herramienta de sobrevivencia organizacional es brindar a los clientes un producto, bien o

servicio de calidad y, para lograr este objetivo de no desaparecer existe la estrategia de la mejora continua de los procesos, tanto administrativos como productivos. Esta filosofía intenta optimizar y aumentar la calidad de un producto, *bien* o servicio.

Otra de los grandes cambios son los programas de capacitación y entrenamiento. Hoy día las empresas con categoría mundial administran esta actividad como una inversión de capital humano. Anteriormente los empresarios veían esta gestión como un gasto. Los programas de *formación* y la *capacitación* de los recursos humanos dentro del sector empleador son elementos esenciales para el exitoso funcionamiento del mismo.

En las organizaciones del siglo XXI, los procesos de *coaching* empresarial y la presencia de un *coach*, se están convirtiendo en una de las mejores decisiones, para poder desplegar el potencial individual, de los equipos y optimizar los resultados estratégicos de las organizaciones.

El comportamiento humano en las empresas es un elemento vital para el buen funcionamiento de las organizaciones; sin embargo, hablar de comportamiento es complejo, porque la persona es única, por su manera de pensar, carácter, emociones, actitud, asimismo cada sujeto se ve diferente.

Hoy en las empresas los indicadores de gestión son uno de los agentes determinantes para que todo proceso tanto productivo como administrativo, se lleve a cabo con efectividad (eficiencia y eficacia), es implementar un sistema adecuado de indicadores para calcular la gestión o la administración de los mismos, con el fin de que se puedan efectuar y realizar los indicadores de gestión en posiciones estratégicas que muestren un efecto óptimo en el mediano y largo plazo, mediante un buen sistema de información que

permita comprobar las diferentes etapas del proceso logístico.

Por estas nuevas realidades son necesarios nuevos modelos de evaluación de desempeño, como la evaluación 360 grados, en la cual, el empleado recibe la retroalimentación de su jefe inmediato, sus seguidores, clientes y otros. La idea básica es eliminar los diversos errores, así como el efecto del sesgo del proceso de evaluación. A nivel personal, esta herramienta se ve como una oportunidad para vernos como nos ven los demás.

En la actualidad con la reafirmación de la competitividad global cada día se confirma la importancia de la información para la gerencia en las organizaciones y la necesidad de una mejor comunicación como aporte hacia los cambios gerenciales convenientes y oportunos. Donde se destaca el uso de la información en una economía caracterizada por la incertidumbre, y la necesidad del gerente de obtener información actualizada y oportuna para la concepción y adopción de decisiones.

Se analiza la organización del conocimiento dentro del estudio de la cultura organizacional, resaltando que actualmente se hace mención a la cultura de la información como un cambio positivo y de gran relevancia para un sistema empresarial. Esta innovadora erudición de la información es una de las nuevas realidades paradigmáticas en el mundo empresarial.

LA GESTIÓN DE PROCESOS

La gestión de procesos o gestión basada en procesos es uno de los ocho principios de la gestión de la calidad. Su importancia radica en que los resultados se alcanzan con más eficiencia cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso. La gestión basada en procesos fue uno de los grandes aportes de la gestión de la calidad cuando nació como evolución del aseguramiento de la calidad.

Entendiéndose como proceso la secuencia de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados (UNE-EN ISO 9000:2005).

Las organizaciones son tan eficientes como lo son sus procesos, la mayoría de éstas que han tomado conciencia de lo anteriormente planteado han reaccionado ante la ineficiencia que representan las organizaciones departamentales, con sus nichos de poder y su inercia excesiva ante los cambios, potenciando el concepto del proceso, con un foco común y trabajando con una visión de objetivo en el cliente.

La gestión por procesos puede ser conceptualizada como la forma de gestionar toda la organización basándose en los procesos, siendo definidos éstos como una secuencia de actividades orientadas a generar un valor añadido sobre una entrada para conseguir un resultado, y una salida que a su vez satisfaga los requerimientos del cliente.

En toda la gestión de procesos, cumple un papel importante **la identificación de los procesos clave**, por cuanto es todo aquel que contribuye en gran medida en los siguientes aspectos: elaboración e implementación de la estrategia; desarrollo de nuevos productos o servicios; entrega de productos o servicio a los clientes y gestión de las relaciones con los ellos. Al adoptar un enfoque de gestión por procesos, no se elimina la estructura de departamentos de la organización pero se concentra la atención en el resultado de cada proceso y en la manera en que éstos aportan valor al cliente.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

Lo cierto, que el sistema de gestión de la calidad, es el conjunto de normas interrelacionadas de una empresa u organización por los cuales se administra

de forma ordenada la calidad de la misma, en la búsqueda de la satisfacción de sus clientes.

Cada vez más las exigencias de los consumidores en los actuales escenarios económicos es muy relevante, especialmente por el rol que desempeña la calidad y en donde, las empresas exitosas están plenamente identificadas que ello constituye una buena ventaja competitiva.

La gerencia moderna está muy comprometida como algunos señalan a responder continuamente a las exigencias de un entorno que cada vez es más dinámico, turbulento e imprevisible.

Todo ello hace necesario, la implementación de un sistema gerencial con orientación a la calidad que favorezca a los logros, objetivos establecidos y haga más competitivas a las empresas.

Las organizaciones modernas saben, que para permanecer en los mercados y garantizar una buena participación se debe tener presente, que actualmente es muy importante tener bien controlada la calidad, porque ella involucra los siguientes factores de éxito:

- ✓ Satisfacer plenamente las necesidades del cliente.
- ✓ Cumplir las expectativas del cliente y algunas más.
- ✓ Despertar nuevas necesidades del cliente.
- ✓ Lograr productos y servicios con cero defectos.
- ✓ Hacer bien las cosas desde la primera vez. Diseñar, producir y entregar un producto de satisfacción total.
- ✓ Producir un artículo o un servicio de acuerdo a las normas establecidas.

- ✓ Dar respuesta inmediata a las solicitudes de los clientes.
- ✓ Sonreír a pesar de las adversidades.
- ✓ Una categoría tendente siempre a la excelencia.
- ✓ Calidad no es un problema, es una solución. La calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo.
- ✓ Conjunto de propiedades inherentes a un objeto que permiten apreciarlo como igual, mejor o peor que el resto de objetos de los de su especie.
- ✓ También se puede decir que la calidad es la propiedad o conjunto de atributos de un producto, bien o servicio que le dotan de una ventaja competitiva.

Es consabido que **una continua adaptación cultural y estratégica bien armonizada y consensuada en las organizaciones empresariales, conlleva un cambio estructural que finalmente conduce a un incremento de la competitividad. El crecimiento y evolución de una empresa deberá estar acompañado de los cambios necesarios en su estructura,** lo cual lamentablemente suele ser relegado a un segundo término. A la organización empresarial corresponde el proceso de organización de los recursos (humanos, financieros y materiales) de los que dispone la empresa para alcanzar los objetivos deseados.

Este cambio estructural tendrá nueve factores clave a considerar en sus tres áreas relacionadas con la propia estructura orgánica, los sistemas y procesos de la organización y la gestión del personal. Los factores son los siguientes: unidades del negocio; equipo de trabajo;

flexibilidad; vigilancia; telemática; retroalimentación; formación; evaluación y facultamiento (*empowerment*).

Entre las nuevas realidades organizacionales figura la organización plana u horizontal, hace referencia a un tipo de estructura organizativa que se caracteriza por tener **muy pocos** niveles (incluso ninguno) de intervención de gestión entre el personal y la dirección de la empresa. La filosofía de esta variedad estructural es que los trabajadores son mucho más productivos cuando están directamente involucrados en la adopción de decisiones y no supervisados de cerca por diversos superiores.

Esta estructura sólo es factible en empresas medianas y pequeñas o en departamentos individuales que integran organizaciones más grandes. Los teóricos apuntan que cuando las organizaciones comienzan a tener un tamaño considerable pueden tener estructuras simplificadas, pero no planas. Las empresas se vuelven más planas cuando están orientadas hacia la productividad.

Por último con respecto a las perspectivas de cambio estructural, habrá de tenerse en cuenta los retos que el futuro incorpora, entre ellos figuran: incertidumbre continua; teoría del caos debido a la globalización de las comunicaciones; cambios radicales en como trabajara el personal, uso exhaustivo del computador; cambios tecnológicos explosivos incorporados antes que la competencia; cambios en relaciones humanas; facultamiento (*empowerment*); creatividad; comunicación abierta y asertiva; cambios acelerados; periodicidad en cambios en la organización de manera continua; formación en continuidad y empresa en aprendizaje continuo.

También han cambiado y seguirán cambiando las competencias en el estilo actitudinal de los líderes. Drucker, P. (1999), menciona que uno de los

grandes retos de los dirigentes organizacionales es aprender a: Administrarse a uno mismo (*Managing Oneself*). Con este enfoque entre los componentes de esta nueva visión personal el Dr. Drucker recomienda las siguientes interrogantes que deberían hacerse los líderes actuales: ¿Cuáles son mis puntos fuertes, mis fortalezas? ¿Cómo trabajo, cómo hago las cosas? ¿Cómo aprendo? ¿Trabajo bien con otras personas o se me da mejor trabajar solo? ¿Produzco buenos resultados adoptando decisiones o como un asesor/consejero? ¿Actúo bien bajo estrés o necesito un entorno fuertemente estructurado y predecible? ¿Soy bueno trabajando en una organización con gran estructura o en una pequeña? ¿Cuáles son mis valores? ¿Cuál es mi afiliación a la organización dónde pertenezco? ¿Con qué debería contribuir? ¿Soy responsable en las relaciones interpersonales?

Aplicar la retroalimentación (*feedback*) de análisis a las interrogantes del párrafo anterior es sumamente importante por cuanto de las propias experiencias pueden surgir varias conclusiones en materia de acción y mejora.

CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES DEL FUTURO

Terminamos este escrito haciendo énfasis en las características de las organizaciones del futuro inmediato. Entre ellas tenemos que mencionar los procesos de innovación. La innovación organizacional es encontrar oportunidades internas en una empresa, es decir, descubrir todas esas debilidades que tiene el negocio en sus relaciones internas, en creatividad y apertura de información para que estas puedan ser convertidas en oportunidades para que exista una verdadera cultura de innovación en todos los niveles de la empresa.

Es preciso señalar, que la innovación organizacional se basa totalmente en

compartir el **conocimiento** y en lograr el **aprendizaje** de las personas que componen la compañía, para crear así una cultura de cambio continuo y reafirmar el liderazgo productivo en la industria donde se encuentre la empresa.

Para que se implemente un proceso de innovación organizacional las estructuras deben tener las siguientes características: 1.- Ser abiertas y revisables; 2.- Estar enfocadas en la práctica, al conocer y evolucionar haciendo; 3.- Ser mejorables por el grupo, por la comunidad; 4.- Tener una mezcla de objetivos para la obtención de resultados concretos (productos, servicios, procesos, *marketing*) y 5.- Crear entornos de innovación.

Para empezar a implementar exitosamente una cultura de innovación organizacional en una empresa, se deben llevar a cabo los siguientes pasos: 1.- Evaluar la satisfacción: una forma para comenzar a detectar las oportunidades de innovación que tiene una empresa, es con una simple encuesta, evaluar la satisfacción que tienen los empleados, proveedores, clientes y accionistas de la empresa. Con esto podrás detectar los rubros o las áreas en los que la organización se encuentra más débil y así corregir el camino; 2.- Aplicar un Net Promoter Score (NPS): en este punto se debe concentrar en medir únicamente la satisfacción que tienen los clientes, evaluar que tan propensos están a recomendar la marca de la organización a otras empresas o personas; esto podrá dar un buen parámetro de que tan bien se está haciendo las cosas y crear nuevos caminos para mejorar la satisfacción de los clientes y 3.- Implantar una cultura de mejora continua: para comenzar a innovar en una empresa es necesario crear una cultura de mejora de procesos, sistemas y estrategias. Esto se puede comenzar a hacer mediante la capacitación continua del personal, teniendo

cursos que se enfoquen a resolver las áreas de oportunidad de los empleados, por otra parte el establecimiento de objetivos y la medición de los mismos, hará que la organización comience a ceder la resistencia al cambio y tenga las iteraciones necesarias para innovar internamente.

De las nuevas realidades organizacionales y para finalizar esta exposición, se mencionan las competencias básicas que deben tener los trabajadores del futuro. Entre otras, las siguientes: 1.- Evaluar la satisfacción del mercado; 2.- Inteligencia social; 3.- Pensamiento adaptativo; 4.- Competencias interculturales; 5.- Pensamiento computacional; 6.- Alfabetización en nuevos medios; 7.- Transdisciplinariedad; 8.- Mentalidad de diseño; 9.- Gestión de la carga cognitiva y 10.- Colaboración virtual.

CONCLUSIONES

Por las ideas y conceptos desarrollados en esta investigación se puede decir que hoy día debido a la alta competitividad mundial las empresas que desean sobrevivir en sus respectivos nichos de mercado deben garantizar la satisfacción de las expectativas razonables de sus clientes a través de la mejora continua del proceso clave de dichas empresas, con la finalidad de gestionar la calidad de los productos, bienes o servicios y ofrecerles a los clientes una excelencia en la interacción comercial.

En la era del conocimiento las empresas deben garantizar programas de capacitación continua a todos sus trabajadores en el orden de ideas de reafirmar la competitividad humana, incentivando la capacidad de **aprender**, pues si la organización no aprende no podrá responder a las **oportunidades** para lograr las tareas más complejas; así como también el concepto de afiliación de sus trabajadores mediante la generación de un compromiso por parte de los miembros de toda la organización. Por otra

parte debe promover una cultura dispuesta al cambio como fuente de oportunidades.

Otras de las características de las empresas exitosas del presente, es su filosofía de establecer internamente la estructura de los equipos autónomos de alto desempeño, por medio de sinergias positivas de integración y de aprendizaje colectivo, mediante los procesos del trabajo colaborativo. Buscando un equilibrio entre hacer las cosas actuales y **planificar** las futuras, entre el **pensamiento estratégico** y la habilidad operativa. Recordando que la **estrategia** nunca se debe detener sino que debe **revisarse** de una manera continua.

Teniendo estos pasos en mente, como **empresario** se podrá actuar de una manera más inteligente, no enfocado en los éxitos actuales que al final no tienen influencia en el futuro, sino en la estrategia que permitirá construir el futuro buscado. Al final será el **emprendedor** quien debe decidir qué tipo de organización va a formar.

LISTA DE REFERENCIAS

- Cooper, R. (2005). *La Inteligencia Emocional Aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones*. (2ª. ed.). Colombia: Norma.
- Druker, P. (1999). *Los Grandes desafíos de la Gerencia del siglo XXI*. Colombia: Norma.
- Galbraith, J. (2004). *La Economía del Fraude del Inocente: La Verdad de Nuestros Tiempos*. USA: Alan Lane Penguin Press.
- Organización Internacional de Normalización. *Sistemas de Gestión de la Calidad*. (2005). (Documento en línea)- Disponible en: <http://WWW.iso.org/obp/ui/#/iso:std:iso:9000:ed-3:v1:es> [Consulta: 2016, mayo, 29]

Visión general del cambio económico, organizacional y gerencial

Yraida Pérez Silva

INTRODUCCIÓN

Los modelos económicos han evolucionado significativamente desde la era agrícola, pasando por la era industrial, informacional, hasta llegar a la llamada era de la conciencia y de la gestión basada en valores, provocando una revolución en las organizaciones a partir del advenimiento de un nuevo mundo de gestión estratégica y de valorización de los hombres. Hoy todos vivimos los cambios relacionados con la era de la información a la cual nos condujo el progreso técnico y las innovaciones, también en esta era se comenzó a entender que los objetivos que forman parte de la filosofía corporativa de las empresas, es decir de las directrices que orientan el comportamiento de los individuos en pro de alcanzar las metas y objetivos organizacionales, como son la misión la visión, los valores y las políticas que actúan como guías que rigen el comportamiento de la organización, deben perseguir beneficiar además de las empresas, a sus integrantes, todos sus relacionados y a la comunidad en la que se desenvuelven.

Estos cambios a nivel mundial representan importantes retos para las empresas y los administradores, surgiendo como consecuencia nuevos modelos económicos y enfoques administrativos. Los efectos de la globalización, del desarrollo acelerado de la economía de mercado y de las tecnologías de información y de la comunicación (TICs), han dado origen a una nueva economía llamada Net-economía, un nuevo espacio de intercambio caracterizado por un nuevo poder otorgado a los consumidores frente a los productores y distribuidores, y a los ciudadanos frente a los gobernantes. En general presenciamos un proceso de transformación de las

jerarquías en todas partes de la sociedad donde además las empresas se pueden hacer transnacionales y adquirir magnitud mundial. Los dirigentes de las mismas además de ocuparse de obtener resultados positivos en los ejercicios contables deben crear valor en todas sus actividades en las que las nuevas tecnologías y la gestión del conocimiento van a ser determinantes para que se produzca el crecimiento innovador que tienda al pleno empleo.

En esta nueva sociedad todos aspiramos o tenemos la oportunidad de ser más libres, pero también más responsables al participar y dirigir negocios y a la vez comprender la emergencia de la nueva economía y con ella las nuevas reglas de juego, la necesaria evolución de las funciones del Estado, de manera competitiva; así como de entender en profundidad el funcionamiento real de la economía actual para lograr participar eficazmente en ella, cualquiera sea el rol que se desempeñe: como estudiante, trabajador, docente, empresario y siempre como ciudadano.

Es posible deducir que en cada época se ha creado una forma de administración adecuada al entorno social, económico y organizacional prevaleciente y además a partir de su consideración como una ciencia han existido en occidente dos corrientes básicas en cuanto a los criterios de gestión, una la de Frederick Taylor como enfoque científico o ingenieril, la de Administración Científica y la otra la de Elton Mayo, con criterio humano de relacionismo, la de Relaciones Humanas.

Se puede afirmar entonces, que todos los estilos administrativos se ubicaron dentro de cualquiera de las corrientes que durante años fueron mutuamente excluyentes, pero luego se combinaron en la administración japonesa en la Teoría Z y en los enfoques de calidad total y de excelencia conceptualizados como los enfoques vigentes en el siglo XXI, y considerados indispensables para que las empresas logren ser competitivas a nivel internacional.

Como se puede apreciar el proceso de expansión global además de impactar a las empresas también lo hace en la teoría de la administración, comprometiéndola con la transformación, la innovación, la calidad y la productividad. Como referente es importante destacar la Calidad Total como cultura o filosofía de administración que surgió en Japón a mediados del siglo xx, indispensable en la actualidad en todas las organizaciones, porque con la globalización todas las empresas para ser competitivas deben lograr la certificación ISO, de allí la importancia de establecer y desarrollar en las empresas una cultura de calidad la cual va de la mano con el proceso de calidad total y con la utilización de sistemas de información.

Por otra parte en este contexto de cambios también surgen modelos gerenciales donde el principal objetivo es la alineación de las metas individuales con las organizacionales a través de los valores, buscando mediante su gestión el equilibrio entre el interés individual y el interés colectivo. Para que estos modelos tengan éxito deben acompañarse por el compromiso de todos los integrantes de la organización principalmente de sus líderes porque serán ellos los modeladores de buena conducta ante sus seguidores. En tal sentido Jarrín, (2008), señala que la gerencia fundamentada en valores, es un modelo abarcador y complementario, basado en paradigmas emergentes que redefinen el ADN corporativo y que actúa sobre estrategias políticas, procesos y estructuras. Desarrolla el potencial humano a su máximo nivel al alinear valores individuales y corporativos e incorpora el concepto de ciudadano corporativo para crear riqueza económica y social en un marco de equilibrio y estabildades.

FASES HISTÓRICAS DEL DESARROLLO HUMANO

El cambio es una realidad siempre presente en la vida de las personas y de las organizaciones, y está implícito en todos los procesos y decisiones

administrativas desde hace muchos años. Cinco siglos antes de Cristo, el conocido filósofo sofista, Heráclito, conocido como el filósofo del cambio, por anticiparse a la creciente transformación del mundo, ya decía que el cambio era la única constante en el mundo. Actualmente, tras más de 25 siglos el cambio es más rápido, más amplio, complejo y profundo, intervenido por múltiples variables que se unen y se separan, se complementan y contraponen, se anulan y multiplican, se oponen y se ayudan en una dinámica constante que genera resultados inesperados y marca o determina rumbos diferentes, apareciendo nuevos diseños y configuraciones. La aceleración del ritmo del cambio ha generado una mayor necesidad de reorganización de las empresas y una constante evolución y adaptación de las mismas.

A lo largo del tiempo las organizaciones humanas han pasado gradualmente por cuatro etapas o fases bien definidas, durante las cuales ocurrieron cambios y transformaciones importantes de orden social, económico y organizacional, cuya comprensión es relevante para explorar el porvenir y puede ser esclarecedor considerar la visión esquemática de algunos autores que coinciden, en líneas generales, al analizar los períodos de la historia del desarrollo humano, entre ellos Drucker (1999), Jensen (1996) Jensen, Chiavenato (2010), y Marín (2000):

Drucker (1999), usando como criterio el saber distingue tres fases:

Fase I (1750-1880). Saber aplicado a herramientas, procesos y productos. Se genera el maquinismo o revolución industrial y se produce un cambio radical en la función del saber por el desarrollo de la aplicación del vapor a la máquina de producción y al transporte.

Fase II (1880-1950). Saber aplicado al trabajo denominada fase de la

revolución de la productividad. Aparece la figura del trabajador, proletario de clase media, migrando a las grandes ciudades y con acceso a consumo de clase alta (burguesía). Su gran impulsador fue Frederick W. Taylor, quien superando las contradicciones del capitalismo y socialismo hacia los años treinta mediante la dirección científica, se impuso silenciosamente en todo el mundo, formando obreros calificados con mejores salarios e incrementando la productividad.

Fase III (1950-hoy). Saber aplicado al saber. Se refiere a la revolución de la gestión considerándose al saber el factor de producción más importante, potenciando al máximo los adelantos científicos y tecnológicos. Desempeñando en esta fase, las universidades un papel trascendental al ser origen de la investigación científica, cuyos resultados al aplicarse se transforman en tecnología y al desarrollar nuevas fronteras se convierte en innovación (I+D+i). Igualmente sostiene Drucker, la universidad resulta imprescindible para desarrollar una carrera exitosa al contrario que en el siglo XX, en ese tiempo podía ser deseable pero no obligatorio. La forma de acceder a la renta media de forma rápida era haciendo carrera en una empresa.

Chiavenato (2010), explica el proceso evolutivo de la sociedad a través de cuatro eras:

1. La era de la agricultura, cuando la tierra era el único factor que generaba riquezas, abarca desde el inicio de la humanidad hasta el comienzo de la revolución industrial, alrededor de 1776 con un predominio de la actividad agrícola y pastoril. La fuente principal de riqueza era la tierra, siendo la agricultura durante largo tiempo la base del sustento y ganancia del hombre. Las principales características de este período fueron: improvisación, ausencia de métodos de trabajo,

mucho desperdicio y falta de preparación.

2. La era artesanal, en este período ocurrieron transformaciones relevantes a partir de 1776, con la primera fase de la revolución industrial hasta aproximadamente 1860. La principal fuente de riqueza fue el trabajo y los talleres constituyeron los centros de operación al tiempo que se producía la mecanización gradual de la agricultura; aplicación de la fuerza motriz en la producción con el advenimiento de las máquinas de vapor. Los talleres se empezaron a convertir en pequeñas fábricas. Surgieron las vías de ferrocarril y los barcos de vapor; desarrollo del sistema fabril basado en la división del trabajo; progreso de las comunicaciones y del transporte; propiedad privada como tipo fundamental de organización.
3. La era de la Industrialización, se inició a partir de 1860 con la segunda fase de la Revolución Industrial. En esta era el capital se convirtió en la principal fuente de riqueza. El hierro fue sustituido por el acero como material industrial básico y el vapor por la electricidad y los derivados del petróleo como fuentes principales de energía. Automatización de la maquinaria, alto grado de especialización en el trabajo, transformaciones radicales en las comunicaciones y el transporte, aparece la aviación la radio y la televisión. Desarrollo de nuevas formas de organización capitalista, el capitalismo industrial cedió su lugar al capitalismo financiero. Separación de la propiedad particular y la dirección de las empresas. Expansión de la industrialización desde los países desarrollados hacía los más rezagados.

A partir de la década de 1950 se produjo lo que el autor denominó la etapa de transición. El desarrollo tecnológico proporcionó las condiciones para que las empresas produjeran a enorme escala, los mercados locales se volvieron regionales e incluso nacionales o

internacionales.

El modelo administrativo también sufrió importantes cambios sociales, culturales, económicos y tecnológicos, dado que el ambiente se tornó gradualmente mutable y en ocasiones inestable. La estructura organizacional dejó de ser puramente funcional y jerárquica para adoptar una forma matricial. La nueva realidad de la globalización de la economía y las modernas tecnologías de información y comunicación trajeron consigo nuevos retos en temas de calidad, productividad y competitividad para la supervivencia empresarial.

4. La era de la información, el final del siglo XX marco el inicio de esta era, en la cual se produce el constante avance de las tecnologías y de los recursos administrativos más importantes, pasa a ser definitivamente el conocimiento. En las empresas la jerarquía administrativa comenzó a sustituirse por redes internas de grupos de personas interconectadas. Los controles se flexibilizaron, la burocracia cedió el paso a la innovación y a la creación del conocimiento. El modelo organizacional devino orgánico, flexible, con énfasis en unidades autónomas de negocios, redes internas y actividades grupales.

En esta era, además de los cambios estructurales, culturales y conductuales que transforman el desempeño de las personas en las organizaciones, destaca el retorno del empresario como figura clave para gerenciar el cambio en los modelos tradicionales de administración, modificando la manera de conceptualizar las empresas y los negocios, evolucionando a otros modelos más dinámicos y flexibles, capaces de asimilar el nuevo entorno global e informacional y hacer más competitivas a las empresas.

Jensen (1996), describe en cinco fases, que se superponen, la transición del

desarrollo humano:

1. Sociedad de la caza – recolección
2. Sociedad agrícola
3. Sociedad industrial
4. Sociedad de la información
5. Sociedad del ensueño

Este autor agrega una quinta fase, en la evolución de la humanidad, llamada la sociedad del ensueño, en la cual el consumidor guiándose por el corazón más que por la mente aprecia los símbolos y las historias, por ejemplo cuando frecuenta los parques temáticos y a veces se reagrupa en una especie de tribu, como es el caso de *Silicón Valley*, centrado en la producción de semiconductores y circuitos integrados cuyo principal componente es el silicio. Esta zona es en la actualidad y desde los años sesenta, posiblemente, una de las más ricas y dinámicas del mundo, centrada en la producción de nuevas tecnologías. Este *Valley* se ha transformado en un modelo de crecimiento económico basado en las nuevas tecnologías que se intenta copiar en muchas otras partes del mundo, mediante la creación de parques industriales.

Marín (2000), presenta un recorrido histórico por la evolución de los ciclos económicos importante para mostrar las pautas de las transformaciones sociales derivadas del cambio tecnológico, analizando las diferentes tecnologías que han actuado como motores del cambio en cada período histórico y demostrando que los ciclos económicos se han ido acortando debido a la aceleración del cambio social, de manera que, el primer ciclo iniciado al final del siglo XVIII duró unos 60 años, en cambio el último que estamos transitando, según el autor, se puede reducir a la mitad, unos 30 años, lo que evidencia la necesidad de aprovechar las ventajas de los ciclos

expansivos con rapidez, tomar decisiones y acciones que incorporen las innovaciones oportunamente.

NUEVOS PARADIGMAS EMERGENTES

Entre los nuevos paradigmas que han emergido en el último ciclo de innovación, que conducirán a modelos económicos capaces de priorizar el bienestar colectivo, se destacan los siguientes:

- A nivel macroeconómico. **La Economía del Bien Común** (Zamagni, 2013)

Zamagni, plantea el papel de los sentimientos en la economía y sostiene que los problemas económicos del presente no se pueden resolver con el marco conceptual del pasado y que los mismos son problemas relacionales de los seres humanos, que tenemos multitud de recursos pero no sabemos cómo utilizarlos. Explica esta idea basándose en tres paradojas fundamentales en el siglo XXI: de la felicidad, después de un determinado nivel de renta, a mayor renta, menor es la felicidad; de la desigualdad, cada vez hay más riquezas y sin embargo las desigualdades van en aumento; la del modelo Taylorista, ya no es posible el sistema organizacional basado en un modelo piramidal, donde la base de la organización aporta más que fuerza productiva. Para que las organizaciones sean competitivas, ahora es necesario el aporte de todos sus miembros, mediante relaciones recíprocas entre ellos, aprovechando el conocimiento tácito de las personas a través de la reciprocidad.

A partir de estas tres paradojas, el autor propone cambiar los esquemas mentales de la gente hacia un nuevo modelo basado en tres principios básicos: el del Cambio Equivalente, en éste se basan las relaciones de mercado y es considerado un principio fundamental, porque sin él no es posible la eficiencia, fin necesario en las sociedades capitalistas; el de la

Distribución de la Riqueza: principio del que se ocupa el Estado y también es fundamental para tener sociedades justas. De acuerdo con Zamagni, estos dos principios, basados en una relación de deber, de cumplimiento de lo negociado y derechos de propiedad, no son suficientes en la era de la información y el conocimiento, es necesario combinarlos con un tercero que es el principio de la Reciprocidad en el que se basa la Economía Civil, en una relación de don, de gratuidad entre las personas. Las relaciones de reciprocidad no se basan en la Ley, no se puede obligar a ellas pero es la única manera de obtener el conocimiento de las personas, lo mejor de cada una.

En la Economía Civil de Mercado, el rol protagónico lo tienen tres instituciones y actores claves: Estado (gobierno), mercado (empresa) y sociedad civil (organizaciones). Para el logro del mayor bienestar social posible es recomendable integrar simultáneamente dos planos: el de la justicia y el de la gratuidad. Los bienes de justicia, de cumplimiento obligatorio bajo la lógica de la equivalencia, ponen el foco en los individuos con criterio utilitarista y buscan satisfacer derechos a través de obligaciones legales, por su parte los bienes de gratuidad tratan de virtudes supraéticas que reconocen la relacionalidad o vínculos fraternos entre las personas por reconocimiento de las necesidades del otro y bajo los preceptos de la abundancia o excedentes.

- A nivel organizacional. **Las denominadas Empresas B. El Triple Balance:** Económico, Social y Ambiental (Felber, 2014). **El modelo del Triple Top Line** (Braungart y Mc Donough 2003/2005).

Las empresas B (en inglés, *B Corporation*) son aquellas que buscan tener un impacto social en su entorno y cuentan con una certificación que garantiza el cumplimiento de ese fin, en tal sentido, ya existen empresarios innovadores

con presencia cada vez más relevante en el ámbito global, que vienen trabajando con esta filosofía, dirigen empresas orientadas por un propósito, empresas con rendimientos financieros que producen impacto social y/o ambiental positivo. Se trata de las Empresas B, que se distinguen por buscar ser las mejores para el mundo y no las mejores del mundo. Además, tienen como su foco central los negocios que se crean para ofrecer beneficios sociales o ambientales a través de la venta de productos y servicios, y que entienden la rentabilidad financiera como una herramienta indispensable para lograr sus fines, pero no como su única razón de ser.

El Triple *Bottom Line*, expresado con frecuencia con los acrónimos TBL o 3BL, es también denominado como *people, planet and profit* (personas, planeta y ganancia), se refiere a un conjunto de criterios para la evaluación del desempeño de las organizaciones. Representa una guía para la implementación del modelo de desarrollo sustentable en las organizaciones así como una herramienta útil para la presentación de los informes de sustentabilidad. Se basa en un conjunto de indicadores para cada uno de sus componentes

A inicios del nuevo milenio surge una idea que supera ampliamente la visión del TBL, el modelo del *Triple Top Line* o Triple línea superior, propuesto por Braungart y Mc Donough (2003/2005) cuyo objetivo es el mejoramiento de la calidad, el respeto al medio ambiente y de las partes interesadas incorporadas en el diseño de los productos, procesos, sistemas y la distribución de planta, ecológicamente inteligente, tratando de armonizar las cuestiones materiales con las espirituales de los actores involucrados y utilizando la energía que llega a la tierra en lugar de combustibles fósiles provenientes del interior del planeta.

El modelo Triple Top Line se basa en una nueva filosofía de vida

denominada *Cradle to cradle* o de la cuna a la cuna, rescatando la enseñanza de los procesos de la naturaleza, en los cuales no hay residuos, se utiliza la energía del sol, los diseños son naturales y los ciclos de vida de los productos son aprovechados al 100 por ciento. Este modelo no excluye del todo al TBL que continúa siendo útil como guía para la implementación de la sustentabilidad en las organizaciones y para la elaboración de sus informes.

- A nivel gerencial. **La Administración Humanista** (Honeyman, 2015).

Se trata de nuevas prácticas, modelos de negocios que crean valor para todos los actores involucrados, basada en principios de reciprocidad, relaciones recíprocas para debatir, compartir conocimientos con el fin de lograr los mejores resultados para la empresa como trabajo idóneo y trabajadores motivados, felices y satisfechos por sus aportes de ideas.

Coinciden Zamagni, Felber y Honeyman, en buscar reemplazar la Administración Científica por un modelo de Administración Humanista, sin que se abandonen todos sus principios, enriqueciéndolos con nuevas prácticas y modelos de negocios que añadan valor para todos los actores involucrados, donde la complementariedad sea el camino para potenciar las competencias y capacidades de los actores e instituciones.

La Economía del Bien Común o de Don, no significa que alguien regale indiscriminadamente a otra, sino que el otro se transforme en una persona humana que invita a aplicar cooperativamente la reciprocidad. Dar sin perder y obtener sin exigir, por diálogo no por medios coercitivos. Considera también que el problema de las empresas hoy no es técnico sino relacional, de transmisión de conocimientos y reciprocidad en los grupos y que la llave del cambio está en los empresarios.

CONCLUSIONES

El gran desafío para los empresarios, gerentes y consultores en el siglo XXI, es ser agentes del cambio, responsables de que se aplique en las organizaciones empresariales, un nuevo modelo administrativo más humanista, en esta nueva era informacional, de la conciencia y del ensueño, superando los paradigmas del siglo XX, orientados solo a obtener un retorno para los accionistas, para el logro de organizaciones más competitivas y sustentables, que mediante nuevas prácticas y modelos de negocios, amplíen el campo de interés, incluyendo a todos los actores relacionados: trabajadores, clientes, consumidores, proveedores, sociedad civil y el Estado, ofreciendo las condiciones en las cuales los seres humanos y la naturaleza puedan coexistir en armonía, para satisfacer las necesidades económicas y sociales de las generaciones actuales y futuras.

LISTA DE REFERENCIAS

- Braungart, M. y Mc Donough, W. (2005). *Cradle to Cradle: Rediseñando la forma en que hacemos las cosas*. (G.Pérez, trad.). España: Mc. Graw Hill. (Trabajo original publicado en 2003).
- Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la Administración. Tendencias y Estrategias: Los Nuevos Paradigmas*. (5ª. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Drucker, P. (1999). *Los Desafíos de la Administración en el Siglo XXI*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Felber, C. (2014). *La Economía del Bien Común*. Buenos Aires: Paidós.
- Gelinier, O. y Pateyron, E. (2001). *La Nueva Economía del Siglo XXI: Las 28 Reglas del Juego. Libertad/Equidad/Solidaridad*. Argentina: Paidós.
- Honeyman, R. (2015). *Manual para Empresas B: Negocios con Fuerza Positiva para Mejorar el Mundo*. Chile: El Mercurio.

Jarryn, A. (2008). *De Revolución Industrial a la Evolución Empresarial: Más allá de la Ética y la Responsabilidad Social Corporativa: Un tema de conciencia*. Venezuela: Creating.

Zamagni, S. (2013). *Por una Economía del Bien Común*. Buenos Aires: Ciudad Nueva.

Instructivo para la aplicación de las VEN NIF pymes en la elaboración y presentación de los estados financieros

María Silva
Elys Rodríguez

INTRODUCCIÓN

Las sociedades del mundo han sido testigos de grandes cambios en los paradigmas tradicionales sobre productividad y competitividad, traídos por la globalización y la evolución de las tecnologías. Hoy, ha quedado atrás la vieja noción que centraba estos conceptos en el número de bienes para dar paso a una filosofía centrada en la calidad y el uso eficiente de los recursos de la organización, a manera de poder enfrentar los retos que impone la globalización. En ese sentido, surgió la necesidad de contar con normas de aceptación universal que aporten a las organizaciones confianza en la calidad de la información presentada por posibles clientes y proveedores con el fin de tener una seguridad razonable en sus negociaciones.

Sin embargo, a nivel mundial se han presentado ciertas debilidades, relacionadas con los intentos de unificar la presentación de la información financiera, ya que existen desigualdades entre los diferentes países, en el proceso de interpretación contable de acuerdo a las nuevas realidades económicas. Esta situación ha limitado la circulación de capitales y ha entorpecido las comparaciones realizadas por parte de los inversores, prestamistas y otros usuarios a los Estados Financieros, lo cual ha originado desconfianza en relación a las cifras presentadas en los resultados financieros de ciertas entidades.

En este sentido, el Consejo de Normas Internacionales de Información Financiera (IASB) desarrolló e impulsó la adopción y aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), favoreciendo su interpretación y mejorando la capacidad de los usuarios para tomar

decisiones económicas eficaces y eficientes. En este propósito, también desarrollaron y publicaron normas específicas para las pequeñas y medianas entidades (PYMES) los requerimientos contables pertinentes se establecen en la NIIF para las PYMES emitida por el IASB.

En este orden de ideas, adoptar la NIIF para las PYMES requiere de un proceso de enseñanza donde se deben evaluar las incidencias que puedan tener sobre los diversos sectores involucrados en su aplicación, por consiguiente la investigación se centra en proponer un instructivo para la aplicación de las VEN NIF PYMES en la elaboración y presentación de los estados financieros de la empresa Transporte y Servicios Ros & Mary, C. A. para ello fue necesario diagnosticar el nivel de conocimiento actual del personal de la empresa respecto a la adopción de las normas NIIF para PYMES en Venezuela relacionadas con la elaboración y presentación de los estados financieros y examinar el cumplimiento de los criterios establecidos en la VEN NIF para PYMES en las secciones relacionadas con la elaboración y presentación de los estados financieros en la empresa objeto de estudio.

A pesar de que dicha entidad realizó el proceso de adopción de las VEN NIF PYME para el tratamiento de su información financiera y contable, se le han presentado dificultades, producto del desconocimiento de la norma, que han afectado la calidad y oportunidad de la referida información, y además ha originado inconvenientes en la presentación de su información financiera a instancias públicas, lo que ha generado retrasos en la actualización del capital contable de la entidad. De esta manera, se contextualiza la temática de esta investigación, que permitirá la presentación de estados financieros más confiables, facilitando que los procesos de financiación sean más sencillo para las pequeñas y medianas empresas, en especial la entidad objeto de estudio.

Entre los antecedentes consultados para el estudio vale destacar a Capielo y Catrinacio (2013), quienes realizaron una investigación cuyo objetivo general fue aplicar de las normas internacionales de información financiera para las organizaciones denominadas pequeñas y medianas empresas (VEN-NIF-PYMES) a una empresa comercial. Entre sus conclusiones, los autores manifiestan la necesidad de identificar las políticas contables establecidas por la entidad para la presentación de los Estados Financieros, determinar los ajustes y reclasificaciones necesarios a nivel contable y comparar la presentación de la información financiera bajo DPC y los resultantes según las VEN-NIF.

Asimismo, Farías, Guédez y Pariata (2012), llevaron a cabo una investigación con el objetivo de examinar los cambios que deben efectuarse en las políticas contables para el reconocimiento, medición, presentación y revelación en los estados financieros en una pequeña o mediana entidad en el proceso de adopción de las VEN NIF PYME. Este estudio describe las dificultades que en ocasiones tienen las pequeñas y medianas entidades para la aplicación de los criterios de las normas, especialmente por el desconocimiento de las mismas y no dar la importancia a la actualización de sus políticas contables.

Por otra parte, como ejes temáticos del estudio se consideraron las políticas contables y Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). Las políticas contables son esas prácticas usuales y frecuentes basadas en la experiencia y los principios contables con los que una empresa realiza la totalidad de sus diversas operaciones financieras al respecto Paredes y Villacorta (2001:19), indican que éstas son “los principios específicos, bases, acuerdos, reglas y procedimientos adoptados por la entidad en la elaboración y presentación de estados financieros”. Respecto a esto el Párrafo 10.2 sección 10 de las VEN-NIF PYMES, indica que son “políticas contables los

principios, bases, convenciones, reglas y procedimientos específicos adoptados por una entidad al preparar y presentar estados financieros”. En este sentido, la escogencia y posterior aplicación de las políticas contables en una organización se hace de acuerdo con lo estipulado en los principios contables utilizados por esta, donde se define cómo pueden hacerse de acuerdo con el propósito de la empresa y sus principios.

Por su parte, las NIIF, son las siglas de las Normas Internacionales de Información Financiera, emitidas por la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB, por las siglas en inglés de *International Accounting Standards Board*), basando su propuesta en la presentación de información consolidadas en los Estados Financieros de las empresas y la forma como tal información debe ser mostrada en los mismos en este sentido, la IASB (2011:3) refiere que: “Las NIIF, aparecen como consecuencia del Comercio Internacional mediante la globalización de la economía, en la cual intervienen la práctica de importación y exportación de bienes y servicios”, los mismos se fueron aplicando hasta llegar a la inversión directa de otros países extranjeros promoviendo así el cambio fundamental, hacia la práctica internacional de los negocios.

En vista de lo antes referido, se puede observar el proceso de la armonización contable con el afán de contribuir a la construcción de parámetros normativos, pretendiendo con esto, regular las actividades económicas de las naciones, estas normas intervienen dentro del sector social, educativo, empresarial, ambiental, entre otros, con el propósito de dar a conocer el grado de afectación dentro de la globalización que se vienen desarrollando y la armonización con otros miembros reguladores del aspecto contable. Por otra parte, el objetivo principal de las NIIF es el proceso de universalidad de los registros contables, para sumarlos a los grupos

empresariales confiabilidad, seguridad y respeto, en su información contable, así como consolidación dentro de su grupo de inversionistas.

Dentro de este contexto, las NIIF para PYMES fueron desarrolladas extrayendo conceptos fundamentales del Marco Conceptual del IASB y de los principios y guías obligatorios relacionados de las NIIF completas (incluyendo las interpretaciones), y la consideración de las modificaciones apropiadas en función de las necesidades de los usuarios y las consideraciones de costo-beneficio de producirlas. Se organiza por temas, presentados en secciones numeradas por separado, con referencias a párrafos identificándose por el número de sección seguido por el número de párrafo. Todos los párrafos de la NIIF tienen la misma autoridad. Algunas secciones incluyen apéndices de guía de implementación que no forman parte de la Norma y son más bien guías para su aplicación.

Asimismo, las NIIF-PYMES, son un conjunto de normas aplicadas para asegurar la calidad de la preparación de los estados financieros con la finalidad de brindar un reforzamiento de seguridad y confiabilidad a la información pero, con un nivel mayor de flexibilidad en su aplicación, debido a que las pequeñas y medianas empresas no tienen tanta incidencia económica como las llamadas grandes empresas; sin embargo, tienen la misma responsabilidad de unirse al proceso de cambio en vista del futuro más reciente el cual les espera.

METODOLOGÍA

De acuerdo con su propósito fundamental, el estudio realizado tuvo las características de una investigación de campo. Al respecto, Arias (2012:32), explica que ésta consiste en “La recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables”. Esto

se justifica en el hecho de que se indagará entre las personas involucradas en el fenómeno estudiado, para conocer el nivel de conocimiento del personal respecto a la adopción de las NIIF PYMES y el cumplimiento de las mismas en la elaboración y presentación de los estados financieros de la empresa.

De acuerdo a los objetivos planteados el estudio se ubica en un diseño de investigación no experimental, porque, de acuerdo con Tamayo y Tamayo (2012:128), es "La que se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes, se basa en variables que ya ocurrieron o se dieron en la realidad sin la intervención directa del investigador". Es decir, el fenómeno estudiado no se somete a ninguna prueba, sino que es evaluado y descrito tal como sucedieron los hechos. Esto se justifica en virtud que en la presente investigación se va a evaluar el cumplimiento de los criterios establecidos en la VEN NIF para PYMES en las secciones relacionadas con la elaboración y presentación de los estados financieros en la empresa sin alterar las condiciones bajo las cuales se llevan a cabo las operaciones.

Como técnicas de recolección de datos se utilizó la encuesta y la observación directa. A través de la encuesta se diagnosticó el nivel de conocimiento actual del personal de la empresa respecto a la adopción de las normas NIIF PYMES en Venezuela relacionadas con la elaboración y presentación de los estados financieros, mediante un cuestionario constituido por una serie de preguntas cerradas dicotómicas, es decir, de opciones de respuesta afirmativas o negativas. Con la observación directa, mediante una lista de cotejo, se obtuvo información para examinar el cumplimiento de los criterios establecidos en la VEN NIF para PYMES en las secciones relacionadas con la elaboración y presentación de los estados financieros en la empresa Transporte y Servicios Ros & Mary, C. A.

RESULTADOS

Con la aplicación de los instrumentos de recolección de información se verificó el incumplimiento de los siguientes aspectos vinculados con los criterios establecidos en la VEN NIF para PYMES en las secciones relacionadas con la elaboración y presentación de los estados financieros en la empresa, lo que indica que la organización no ha podido cumplir cabalmente con el proceso de adopción de las VEN NIF para PYMES:

- a) En la presentación razonable de los estados financieros de la empresa no se cumple con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, al no haber alcanzado por completo el proceso de adopción de las VEN NIIF PYMES.
- b) La información presentada en los estados financieros de la empresa no está en concordancia con la información a revelar indicada en las VEN NIIF PYMES, ya que no se manifiesta de manera clara y precisa, el cumplimiento completo de acuerdo a lo establecido en las mencionadas normas.
- c) No se cumple con la presentación de un resultado integral total para un periodo a través de un solo Estado de Resultado Integral, en el que se presentarán todas las partidas de ingreso y gasto reconocidas en el periodo.
- d) No se incluyen las siguientes partidas en el Estado del Resultado Integral: Los cambios de las políticas contables y los ingresos reconocidos por ganancias y pérdidas por diferencias de cambio, que surgen de convertir los Estados Financieros de un negocio en el extranjero. En este caso, lo indicado no aplica porque la empresa no tiene negocios en el extranjero.
- e) En la actualidad, el Estado de Flujos de Efectivo no presenta información sobre los cambios en el efectivo y equivalentes al efectivo ocurridos

durante el periodo sobre el que se informa, ni tampoco muestra por separado los cambios provenientes de actividades de operación, inversión y financiación.

- f) No Se elaboran las notas respectivas por partida y de manera consecutiva para indicar la información que no se incluyó en los Estados Financieros y se detallan y presentan las bases de preparación, las políticas de contabilidad específicas, los juicios realizados en la aplicación de las políticas de contabilidad y las fuentes claves de incertidumbre de la estimación, con lo que se confirma que La información presentada en los estados financieros de la empresa no está en concordancia con la información a revelar indicada en las VEN NIIF PYMES.

Seguidamente, se procedió a diseñar un instructivo para la aplicación de las VEN NIF PYMES en la elaboración y presentación de los estados financieros de la empresa Transporte y Servicios Ros & Mary, C. A. dicho documento está dividido en cinco secciones:

Sección I. Estado de situación financiera o Balance General. El estado de situación financiera, también conocido como balance general, presenta información relacionada con los recursos que posee una entidad y las fuentes de financiamiento utilizadas para obtener dichos recursos. La sección 4 de la NIIF para las PYMES, establece la información a presentar en un estado de situación financiera. Según lo definido en la sección 2: “la situación financiera de una entidad es la relación entre los activos, los pasivos y el patrimonio en una fecha concreta” (párrafo 2.15). De esta forma, se muestran los recursos de los que dispone una entidad para la realización de sus fines (activo) y las fuentes externas e internas de dichos recursos (pasivo y patrimonio), a una fecha determinada.

Sección 2. Estado del resultado integral y estado de resultados. Se

indica que en un estado del resultado integral, que incluirá todas las partidas de ingresos y gastos reconocidas en el periodo, o, b. en dos estados, un estado de resultados (en el que se muestra el resultado del ejercicio, es decir, partidas de ingresos y gastos “realizados”), y un estado del resultado integral (en el que se parte del resultado y se adicionan los ingresos y gastos “no realizados”).

Sección 3. Estado de cambios en el patrimonio y estado de resultados y ganancias acumuladas. El objetivo principal de este estado financiero, es mostrar los cambios en las inversiones hechas por los propietarios de las empresas. La sección 6 de la NIIF para las PYMES, establece que los cambios en el patrimonio podrán presentarse de dos formas: En un estado financiero denominado estado de cambios en el patrimonio, o cuando se cumpla con las condiciones especificadas, y la entidad así lo decida, en un estado de resultados y ganancias acumuladas.

Sección 4. Estado de flujos de efectivo. La sección 7 de la NIIF para las PYMES, establece la información a presentar en un estado de flujos de efectivo. El estado de flujos de efectivo proporciona información sobre los cambios en el efectivo y equivalentes al efectivo de una entidad durante el periodo sobre el que se informa, mostrando por separado los cambios según procedan de actividades de operación, actividades de inversión y actividades de financiamiento.

Sección 5. Notas a los estados financieros: Un conjunto completo de estados financieros, incluye la presentación de las notas explicativas a los estados financieros. Las notas representan descripciones narrativas, informaciones adicionales, desagregaciones de partidas y revelaciones de interés para los usuarios, al momento de utilizar los estados financieros para la toma de decisiones.

Discusión de resultados

En la actualidad, se están presentando grandes cambios, y la contabilidad no se escapa a estos grandes procesos que están aconteciendo, ya que esta debe cumplir con exigencias cada día son mayores. Necesidades que son enmarcadas por las crecientes carencia de información para planificar, financiar y controlar el desarrollo nacional, requeridas por un sinnúmero de entidades del Estado; así como, el desarrollo de sofisticados procedimientos administrativo y contables para controlar los enormes volúmenes y complejas operaciones de las empresas. De allí nace la necesidad de crear nuevas normas que permitan un mejor manejo y desarrollo de la información financiera y contable que emiten las empresas por medio de sus estados financieros.

En vista de ello, y aunado a los hallazgos detectados en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, en la que se evidencia que persiste un bajo nivel de conocimiento respecto a la puesta en práctica y consideran no tener conocimiento de los criterios establecidos en la VEN NIF para PYMES en las secciones relacionadas con la elaboración y presentación de los estados financieros en la empresa Transporte y Servicios Ros & Mary, C. A., se propone en esta sección del estudio, diseñar un instructivo para la aplicación de las VEN NIF PYMES en la elaboración y presentación de los estados financieros de la empresa.

Los estados financieros, representan el producto final del proceso contable. Su finalidad principal, es informar a los distintos usuarios, sobre el resultado de las operaciones llevadas a cabo en la entidad, durante un periodo determinado, su situación financiera, y sus flujos de efectivo, proporcionando información que sea útil para la toma de decisiones. Asimismo se puede señalar que con la adopción de los VEN NIF PYME, se pretende mejorar la

calidad de información contable, la adopción de las mismas están originando una serie de incidencias a nivel profesional y empresarial, por lo tanto existe el problema de la falta de estudio y conocimiento por parte de los sectores involucrados en este proceso y en especial del profesional de la Contaduría Pública; el desconocimiento no está referido solamente al manejo de estas normas, si no más allá de eso, el conocer los efectos que estos podrían causar en la economía del país.

CONCLUSIONES

En el estudio se llevó a cabo una evaluación de la comprensión, conocimiento y cumplimiento del personal respecto a la adopción de las normas NIIF PYMES en Venezuela en relación a la elaboración y presentación de los estados financieros. En líneas generales, la información obtenida entre los empleados de la empresa permite observar que la mayoría consideran que desconocen la existencia de los principios y el conjunto de normas aplicadas para asegurar la calidad de la preparación de los estados financieros bajo la NIIF para PYMES, que puede tener impacto sobre la veracidad, oportunidad y calidad de la información expresada en los estados financieros presentada a la dirección de la empresa y a otras instancias. Igualmente, se evidencia la necesidad de dar a conocer en detalle los aspectos relacionados con la adopción de la norma en la presentación de los Estados Financieros para incrementar el conocimiento del personal y con ello la calidad, veracidad y transparencia de la información contable reflejada en tales informes.

Finalmente, para dar respuesta a las necesidades de información e incremento de los niveles de conocimiento del personal se procedió a diseñar un instructivo para la aplicación de las VEN NIF PYMES en la elaboración y presentación de los estados financieros de la empresa Transporte y Servicios Ros & Mary, C. A., lo cual se hace como respuesta a los hallazgos detectados

en la aplicación del instrumento, la que se evidencia que persiste un bajo nivel de conocimiento respecto a la puesta en práctica y consideran no tener conocimiento de la información a presentar y revelar.

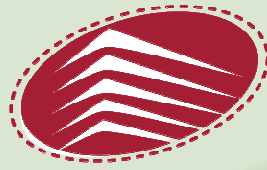
Esta propuesta comprende una identificación de las normativas de la organización en cuanto a la elaboración y presentación de los estados financieros de la empresa, el instructivo para la aplicación de las VEN NIF PYMES en la elaboración y presentación de los estados financieros, un plan de capacitación al personal para adecuar su nivel de conocimiento a las necesidades de aplicación de las VEN NIF PYME y la identificación de metas de cumplimiento para medir el desempeño del personal y la organización en la elaboración y presentación de los estados financieros de la empresa.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006) *El proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica*. Quinta Edición. Episteme, Caracas, Venezuela.
- Capielo, D. y Catrinacio, S. (2013). *Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para PYME), en una Empresa Comercial*. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Nacional Experimental de Guayana, Ciudad Guayana.
- Farías, M., Guédez, A. y Pariata, O. (2012). *Incidencias de la Adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera en la Presentación de Estados Financieros de las PYMES Venezolanas, Caso de Estudio: Inversiones Trinitas, C.A.* Trabajo de Grado no publicado. Universidad de Carabobo, Bárbula.
- IASB, Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (2011). *Normas Internacionales de Información Financiera*. Documento en línea. Recuperado en octubre 22, 21015 de: <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/niif1.pdf>.
- Paredes, J. y Villacorta, M. (2001). *Manual de auditoría y cuentas anuales*. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid

Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. Limusa, Ciudad de México.

VEN-NIF PYMES. Federación de Colegios de Contadores Público (FCCPV) (2011). *Boletín de Adopción BA VEN-NIF 6 Criterios para la aplicación en Venezuela de los VEN-NIF-PYME*. Recuperado en septiembre 22, 2014 de: <http://www.fccpv.org/cont3/data/files/Bole-BAVENNIF6V1.pdf>.



SOCIOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES



Modernidad, organizaciones e incertidumbre

Williams Aranguren
Ana Cordero Borjas

LA MODERNIDAD

De acuerdo con Habermas (1988), el término “moderno” tiene una larga historia (se usó por primera vez en el siglo V para distinguir el presente – cristiano- del pasado –romano y pagano) y se utiliza para expresar “...la conciencia de una época que se relaciona con el pasado, la antigüedad, a fin de considerarse a sí misma como el resultado de una transición de lo antiguo a lo nuevo” (p. 20), de esta manera, refiere Habermas, en Europa el término “moderno” apareció y reapareció en aquellos períodos en los que se formó la conciencia de una nueva época: lo moderno es lo nuevo. No obstante, persiste una idea “dominante” de modernidad en nuestros días, que logró importante auge posterior a la transición del feudalismo, la cual refiere Habermas (1988) de la siguiente manera:

El proyecto de modernidad formulado en el siglo XVIII por los filósofos de la Ilustración consistió en sus esfuerzos para desarrollar una ciencia objetiva, una moralidad y leyes universales y un arte autónomo acorde con su lógica interna. Al mismo tiempo, este proyecto pretendía liberar los potenciales cognoscitivos de cada uno de estos dominios de sus formas esotéricas. Los filósofos de la Ilustración querían utilizar esta acumulación de cultura especializada para el enriquecimiento de la vida cotidiana, es decir, para la organización racional de la vida social cotidiana.

Los pensadores de la Ilustración con la mentalidad de un Condorcet aún tenían la extravagante expectativa de que las artes y las ciencias no sólo promoverían el control de las fuerzas naturales, sino también la comprensión del mundo y del yo, el progreso moral, la justicia de las instituciones e incluso la felicidad de los seres humanos. El siglo XX ha demolido este optimismo. La diferenciación de la ciencia, la

moralidad y el arte ha llegado a significar la autonomía de los segmentos tratados por el especialista y su separación de la hermenéutica de la comunicación cotidiana. (p. 28).

Bauman (2011:44-45) especifica que la fase inicial de la modernidad, a la cual llama “modernidad sólida”, se propuso “estructurar” procesos sociales que hasta el momento habían sido azarosos, que pudieran ser aplicados a diversos acontecimientos para generar orden, transparencia y predictibilidad, esto es, certeza, orden y control, conquistar la incertidumbre. En el mundo de las organizaciones, Bauman (2011) se refiere al papel de la gerencia de la manera siguiente:

La nueva gerencia tenía instrucciones y mandato de cavar de una vez por todas con los más formidables demonios de la incertidumbre: la contingencia, la aleatoriedad, la falta de claridad, la ambivalencia, la indeterminación y la imprevisibilidad. El objetivo declarado del cambio gerencial consistía en subordinar la indócil y licenciosa Naturaleza (incluida la naturaleza humana) al gobierno de la razón; más exactamente, en rehacer la Naturaleza (una vez más, incluida la naturaleza humana) según el molde de la Razón, que, como todos debían saber, estaba animada y guiada por su innata e incondicional enemistad con la contradicción, la ambigüedad y las anomalías de toda clase, así como por su inquebrantable lealtad a los procesos del orden, la norma y la obediencia a la ley; en resumen, instituir un gobierno de la razón capaz de concebir a su debido momento los medios necesarios para imponer sobre el mundo natural y el mundo humano un patrón hecho a la medida de las necesidades y preferencias humanas...(p. 131)

En este sentido, “...el objeto del *movimiento* era alcanzar un *estado de regularidad*. El propósito del *esfuerzo* era el estado de reposo; *el del* trabajo arduo, *el ocio*.” (Bauman, 2011:45)

Touraine (2012) desarrolla la idea anterior, precisando que la modernidad no alude solamente al proceso de organización de la sociedad y actuar conforme

a preceptos esenciales, producto de los cambios y los acontecimientos. Afirma que la modernidad es "...difusión de los productos de la actividad *racional*, científica, tecnológica y administrativa. Por eso, la modernidad implica la creciente diferenciación de los diversos sectores de la vida social: política, economía, vida familiar, religión, arte en particular..." (p. 17). Para este autor, la modernidad reemplaza a Dios por la ciencia, circunscribiendo la creencia a la vida privada. De acuerdo con lo anterior, no son suficientes los avances de la ciencia, la tecnología y las estructuras sociales, pues para que una sociedad pueda llamarse realmente moderna, los ciudadanos y la actividad intelectual, deben estar protegidas de las creencias religiosas, el nepotismo, el clientelismo, la corrupción y el poder mal encausado, para el ejercicio pleno del individuo de sus libertades. La idea de modernidad está asociada con la de racionalización, pero no se reduce a ella, no obstante, advierte el autor, "...la modernidad ha hecho de la racionalización el único principio de organización de la vida personal y colectiva..." (p. 18)

Berman (1982) define la modernidad desde sus contradicciones, tal como se aprecia a continuación:

Hay una forma de experiencia vital -la experiencia del tiempo y el espacio, de uno mismo y de los demás, de las posibilidades y los peligros de la vida- que comparten hoy los hombres y mujeres de todo el mundo de hoy. Llamaré a este conjunto de experiencias la "modernidad". Ser modernos es encontrarnos en un entorno que nos promete aventuras, poder, alegría, crecimiento, transformación de nosotros y del mundo y que, al mismo tiempo, amenaza con destruir todo lo que tenemos, todo lo que sabemos, todo lo que somos. Los entornos y las experiencias modernos atraviesan todas las fronteras de la geografía y la etnia, de la clase y la nacionalidad, de la religión y la ideología: se puede decir que en este sentido la modernidad une a toda la humanidad. Pero es una unidad paradójica, la unidad de la desunión: nos arroja a todos en una vorágine de perpetua desintegración y renovación, de lucha y

contradicción, de ambigüedad y angustia. Ser modernos es formar parte de un universo en el que, como dijo Marx, "todo lo sólido se desvanece en el aire". (p. 1)

De manera que la modernidad representa una forma de destruir lo conocido (los valores, la cultura, las vidas) para cambiar el mundo y generar una "nueva modernidad". Se manifiesta a través de un proceso continuo de renovación y cambio, donde "lo nuevo" se vuelve obsoleto y es sustituido por "lo más nuevo", tal como refería Habermas, estos segmentos adquieren "autonomía" y se exhiben de muy diversas formas, independientemente incluso de las voluntades de los seres humanos involucrados en los mismos. De esta manera, la experiencia vital del tiempo y el espacio a la que alude Berman, se diluye en un entorno que determina nuestro accionar social y lo que somos en donde estamos.

Berman (1982) introduce en esta discusión dos conceptos que no dejan de ser interesantes, como lo son el de "modernización" y el de "modernismo. Identifica como "modernización" los procesos sociales acaecidos en el siglo XX que permitieron el devenir recurrente de la modernidad, que ha nutrido las ideas y visiones que pretenden que los sujetos y a la vez objetos de la modernización, tengan el poder de cambiar el mundo que los está cambiando. Por otra parte, el "modernismo" estaría representado por esos valores y visiones que llegaron a ser agrupados. De esta manera la modernidad trae consigo implícitamente la "vida moderna", con sus componentes materiales e inmateriales que le dan sentido a su permanencia.

Touraine (2012) comparte esta idea de Berman sobre el declive de la modernidad al afirmar que se agota su "fuerza liberadora" en la medida en que ésta triunfa.

Antes vivíamos en el silencio, ahora vivimos en medio del ruido; antes estábamos aislados, ahora nos perdemos en las muchedumbres; recibíamos demasiado pocos mensajes, ahora estamos bombardeados por ellos. La modernidad nos ha sacado de los límites estrechos de la cultura local en que vivíamos y nos ha lanzado a la sociedad y a la cultura de masas... La fuerza principal de la modernidad, fuerza de apertura de un mundo que estaba cerrado y fragmentado, se agota a medida que se intensifican los intercambios y aumenta la densidad de los hombres, capitales, bienes de consumo, instrumentos de control social y armas. (p. 93).

La modernidad tal como la conocemos hoy, estaría referida a las pautas sociales relacionadas con la industrialización, pues surge a raíz de los cambios sociales derivados de dos eventos importantes: la Revolución Industrial y la Revolución Francesa. Por tanto la modernización, definido como el proceso de cambio social asociado a la industrialización, se ha caracterizado por el esfuerzo del dominio y control sobre la naturaleza, bajo el lema de que el fin justifica los medios. Ello ha traído consigo el declive de las pequeñas comunidades tradicionales con altos niveles de cohesión social, integración, identidad, sentido de pertenencia e idea de destino, expandiéndose el mundo de las decisiones personales, el proceso de individualización, la introducción de cambios en los estilos de vida, el aumento de la diversidad de creencias, difusión de las organizaciones impersonales, interacción social diversos orígenes, entre otros.

Con relación a los individuos, tal como se mencionó, algunas interpretaciones son proclives a pensar que la modernidad los ha liberado de las comunidades pequeñas del pasado, logrando un mayor disfrute de la vida privada y de la libertad personal, lo cual se produce en la sociedad de masas, en la cual impera una gran diversidad social, atomización y cambio social permanente, no obstante, dificulta la consolidación de una identidad coherente, manifiesta en la diversidad de significados de los hechos sociales y como los individuos

se enfrentan a los mismos sin una unidad de criterio. Lo anterior abre paso a las discusiones sobre la postmodernidad.

LA POSTMODERNIDAD

En las últimas décadas se ha intensificado la discusión sobre las críticas hacia la modernidad: su capacidad destructiva, alta consumidora de energía no renovable, confianza en la ciencia como medio de respuesta a todos los problemas, totalización (globalización), objetividad, idea de progreso, entre otras. Sin embargo, estas discusiones no pretenden “prescindir” de la modernidad. Tal como afirma Touraine (2012):

...En todos los casos, se trata menos de rechazar la modernidad que de discutirla, de reemplazar la imagen global de una modernidad, opuesta en todo a la tradición, por un análisis de los aspectos positivos y también negativos de sus finalidades culturales y de las relaciones de dominación o de dependencia, de integración o de exclusión, aspectos que dan al tema cultural de la modernidad un contenido propiamente social... la crítica de la modernidad no conduce generalmente a rechazarla, sino que de conformidad con el sentido original de esa palabra, induce a separar sus elementos, a analizar y a evaluar cada uno de ellos en lugar de encerrarse en una posición de todo o nada que obliga a aceptar todo por miedo a perder todo. (p. 94)

Este autor fundamenta el discurso de la crisis de la modernidad en tres etapas. La primera definida por el agotamiento de su impulso inicial como establecimiento de un nuevo orden; la segunda etapa se deriva de la primera y se refleja en la angustia generada y falta de sentido en las acciones determinadas por la racionalidad instrumental, sintiéndose la cultura encerrada dentro de la técnica y la acción instrumental. Estas dos etapas llevan a una tercera más radical, que cuestiona las creencias de la modernidad y sus objetivos (Touraine, 2012:94-96)

El pensamiento contemporáneo, según Touraine, se encuentra muy alejado de su punto de partida, el cual apostaba a la modernidad, su sentido liberador, idea de verdad (la verdad de la ciencia), el éxito económico (desarrollo y progreso) y la eficacia técnica. De acuerdo al autor, esto puede interpretarse como una descomposición, fragmentos descompuestos de la modernidad, que son de donde nace la postmodernidad. Dice: "...La cultura que se podría llamar *posmoderna*... no presenta un principio central detectable; dicha cultura asocia orientaciones contrarias que parecen marchar cada una por su lado..." (Touraine, 2012:97).

INCERTIDUMBRE Y MODERNIDAD LÍQUIDA

No es extraño escuchar el surgimiento de nuevas categorías analíticas para tratar de explicar los diferentes fenómenos sociales. Así, después del surgimiento del término "modernidad" y visto sus limitaciones para explicar los acontecimientos de su época (o de cada época, entendiendo que el mismo ha permanecido y evolucionando con el tiempo), han emergido otras categorías como postmodernidad, modernización, modernismo, segunda modernidad, fin de la historia, entre otras. Lo anterior de alguna manera denota la dinámica social y la dificultad de las categorías analíticas para permanecerse vigentes en el tiempo, como formas de explicar esos fenómenos cada vez más complejos.

En este contexto, interesa referir un nuevo concepto, el de "modernidad líquida" (o fluida), como una forma de comprender la evolución de la modernidad sólida hacia estadios aún indeterminados, en los cuales la incertidumbre se convierte en un valor. Al respecto Bauman (2003) especifica:

...La “disolución de los sólidos”, el rasgo permanente de la modernidad, ha adquirido por lo tanto un nuevo significado, y sobre todo ha sido redirigida hacia un nuevo blanco: uno de los efectos más importantes de ese cambio de dirección ha sido la disolución de las fuerzas que podrían mantener el tema del orden y del sistema dentro de la agenda política. Los sólidos que han sido sometidos a la disolución, y que se están derritiendo en este momento, el momento de la modernidad fluida, son los vínculos entre las elecciones individuales y los proyectos y las acciones colectivas –las estructuras de comunicación y coordinación entre las políticas de vida individuales y las acciones políticas colectivas.- (pp. 11-12)

Esta afirmación de Bauman confirma los cambios que la modernidad ha introducido en la condición humana a través de una “política de vida”, que ha hecho de la estructura sistémica algo inalcanzable que la obliga a redefinir sus conceptos. Ahora se observa el advenimiento de un estado fluido y desestructurado, donde el sedentarismo, el domicilio fijo, la pertenencia son sustituidos por el nomadismo. La modernidad líquida implica movilidad, incertidumbre, relatividad de valores, adaptación al contingente. El problema de esta realidad líquida es que es muy difícil pronosticar como se desarrollará y reaccionará a nuevas situaciones o crisis. Incluso, refiere Bauman, que la mayoría sedentaria es hoy en día gobernada por una élite nómada y extraterritorial (Bauman, 2003:18), pues los Estados han perdido soberanía y sus esfuerzos se dirigen a mantenerse en el concierto internacional, el cual escapa de su control.

Las organizaciones empresariales de hoy suelen tener un elemento considerable de desorganización deliberadamente incorporado. Cuanto menos sólidas y más proclives al cambio, mejor. El fenómeno de que los gerentes hayan abandonado su antiguo amorío con el orden y la rutina, para enamorarse del caos y la incertidumbre crónica, se podría explicar cómo adaptación prudente a las condiciones de la globalización.

En este contexto, no se puede dejar de mencionar al individuo, objeto del desarrollo, pues se suponía que el progreso más que ser garante del desarrollo económico de las empresas y los gobiernos, debía reflejar bienestar y calidad de vida en los individuos, cuestión que pareciera estar en permanente mora. La modernidad ha profundizado el proceso de individualización a tal punto que la visión de "ciudadano" es muy limitada en la identidad humana, de manera que lo "público" se encuentra reducido por lo "privado". Al respecto dice Bauman (2003):

Para el individuo, el espacio público no es mucho más que una pantalla gigante sobre la que son proyectadas las preocupaciones privadas sin dejar de ser privadas ni adquirir nuevos valores colectivos durante el curso de su proyección: el espacio público es donde se realiza la confesión pública de los secretos e intimidades privados. Los individuos retornan de sus diarias visitas guiadas al espacio "público" con su individualidad de jure potenciada y habiendo reconfirmado que el modo solitario en que manejan los asuntos de su vida es lo mismo que hacen los "otros individuos como ellos", mientras sufren –nuevamente como los demás– sus propios tropiezos y fracasos (con suerte solo pasajeros) durante el proceso. (p. 45)

El espacio público pierde progresivamente su condición de encuentro entre los asuntos públicos y privados, por lo que en el espacio público hay cada vez menos temas públicos. De esta misma manera, al individuo se le dificulta la posibilidad de cumplir su rol de ciudadano, confinado al espacio privado y viviendo una vida en solitario, procurando la solución a sus problemas a través de medios propios, sin mucha reflexividad social.

Siendo el ser humano totalmente complejo, sus interacciones sociales siempre van a estar condicionadas por los filtros sociales a los cuales ha sido expuesto y que lo definen como individuo, perteneciente a una sociedad específica, un grupo y una identidad cultural que contiene su forma de

pensamiento, a la vez que el mismo individuo la contiene (recursividad). Además, ubicado en un tiempo y un espacio determinado que explican su actuación. De manera que la idea de “verdad” de los individuos se ensancha como un abanico de posibilidades, frente a las diversas interpretaciones de la dinámica social y las interacciones en las cuales los individuos se ven expuestos. El cerebro traduce y reconstruye una imagen de las representaciones sociales, generando una percepción frente a la cual adopta o no posiciones, no obstante, condiciona sus actuaciones, en su necesidad de afirmación y certeza frente a la vida y el vivir. Así, el individuo es definido por lo social y lo social es definido por todos los individuos.

Indudablemente, el hombre contemporáneo es una construcción con base en un modelo que no se centra en lo humano. Giddens (2006), al referirse a los dilemas teóricos básicos de las ideas desarrolladas por los pensadores clásicos y que permanecen en las discusiones de las perspectivas posteriores, hasta la actualidad, plantea como primer dilema el referido a la relación entre la acción humana y la estructura social, preguntándose “...¿hasta qué punto somos actores creativos que controlan activamente las condiciones de sus vidas o, por el contrario, gran parte de lo que hacemos es el resultado de las fuerzas sociales generales que escapan a nuestro control?...” (p. 122). También plantea otro dilema relacionado con el anterior: “...¿hasta qué punto el mundo moderno es producto de los factores económicos... del sistema capitalista?, o, por otro lado, ¿en qué medida otras influencias (factores sociales, políticos o culturales) han contribuido a configurar el desarrollo social en la época moderna?...” (p. 123).

Lo anterior sugiere algunas interrogantes: ¿vivimos en una sociedad sin rumbo? ¿Qué pasa con el desarrollo y la idea de progreso? ¿Qué respuesta tienen los individuos como ciudadanos habitantes de un planeta y

pertenecientes a una comunidad? ¿Es la incertidumbre una respuesta a los grandes males de la humanidad?

	FUNDAMENTO EPISTEMOLÓGICO	NOCIÓN DEL INDIVIDUO	VISIÓN DEL DESARROLLO HUMANO
MODERNIDAD	Organización científica del trabajo. Racionalidad en las funciones. El orden como valor para el funcionamiento de la sociedad (burocratización). Prevalece la perspectiva estructural. Se fundamenta en la organización. Respuesta, previsibilidad y control. Apuesta al desarrollo y el progreso de la modernidad. Renovación y cambios continuos. Dominio del mundo natural y humano. Avance de la ciencia y la técnica como promesa. Idea de verdad. Alta difusión del poder.	Individualización. Decisiones personales. Vida privada. Cambios en los estilos de vida. Identidad global. Sociedad de masas. Determinación del sujeto. Objetivación del individuo supeditado a la razón. Responde a normas y procedimientos preestablecidos. Diferenciación de los sectores de la vida social (política, economía, vida familiar, religión, arte).	El desarrollo humano es una consecuencia del desarrollo económico. Industrialización como garante del progreso. Globalización. Cultura global. Uniformidad de la sociedad. Declive de las pequeñas comunidades. Control sobre la naturaleza humana. Hegemonía económica.
POSTMODERNIDAD	No se fundamenta en un episteme propio. Parte de las críticas a las "construcciones modernas". Falta de sentido de la racionalidad. Disociación de la cultura, la personalidad, las estrategias económicas y la construcción de la sociedad. La organización está en crisis. Agotamiento del modelo de desarrollo. Dificultad para predecir el futuro. No respuesta. Idea de progreso está en crisis.	Imposibilidad de autodeterminación del sujeto. Individuo encerrado en la cultura de la técnica y lo racional. Apuesta a la multiculturalidad. Mundo de significados. Colectivización.	Desarrollo económico no garantiza progreso social, calidad de vida y seguridad. Importancia de los significados. Nostalgia por el pasado. Rescate de lo local. Importancia de la costumbre y la tradición. Atomización de la sociedad. Hegemonía cultural.
MODERNIDAD LÍQUIDA	Desvanecimiento de los fundamentos epistemológicos de la modernidad, como los vínculos entre las elecciones individuales y proyectos y acciones colectivas. Estadio fluido y desestructurado. Prevalece la incertidumbre, la no organización, movilidad, relatividad de valores, adaptación. Progreso de la modernidad.	Vive en un mundo de incertidumbres. Dificultad para visualizar el futuro. Reducción del individuo a los espacios privados (la familia). Dificultad para cumplir rol de ciudadano. El espacio público pierde su condición de encuentro. Adaptación al contingente. Vivir la vida en solitario.	Incertidumbre. Desorganización. Difícil pronosticar el desarrollo y el futuro. Nueva forma de vida para adaptarse a los cambios. Adelantarse a los acontecimientos. Idea de desarrollo es relativa y difusa.

REFLEXIONES FINALES

La sociedad contemporánea está más comprometida con preguntas que con respuestas, pues frente al declive de las formas de organización social en la actualidad y el modelo de desarrollo, se observan diferentes propuestas: unas que tratan de rescatar la modernidad eliminando o minimizando sus vicios (modernización), mientras otras dan por hecho una transición hacia otro modelo aún por determinar. Frente a este panorama, de “no respuesta”, “no camino seguro”, pareciera que lo que queda es incertidumbre. Ciertamente, tal como refiere Castel (2010), ante al avance de la individualización en la sociedad, la incertidumbre aumenta exponencialmente, y con ello lo que el autor denomina el “riesgo social”. De manera que Castel se orienta a la protección social por parte del Estado frente a la situación de riesgos en la población.

La gerencia aún parece etérea, soluble en un mar de incertidumbre que no vislumbra caminos claros para su desarrollo. Hasta ahora parece más bien un cúmulo de buenas ideas y protagonista de importantes discusiones a nivel académico. La gerencia pareciera funcionar cuando las estructuras responden a una racionalidad y una lógica que no siempre es la norma en la sociedad deconstruida. En la actualidad se observan cambios fundamentales en el tejido social que cuestionan fuertemente esas estructuras y su capacidad para emprender soluciones a los problemas sociales que se hacen cotidianos, pues la dinámica social ha rebasado la capacidad de la gerencia. Cabría preguntarse: ¿qué significa la gerencia para los países pobres o en vías de desarrollo?, ¿qué esperanzas les da con respecto al progreso, nivel y calidad de vida, bienestar social, futuro previsible?, ¿qué gestiones concretas podemos referir que se traduzcan en acciones para conseguir el desarrollo humano, surgidos desde los grandes centros de poder a nivel mundial?, ¿qué

tanto permanecemos en la mundialización y qué tanto hemos avanzado hacia la comprensión de la era planetaria?

Lo anterior sugiere el surgimiento, espontáneo o no, de un “nuevo tejido social” o un tejido social diferente, que enfrente la cultura del descrédito de las instituciones públicas, la falta de credibilidad y confianza, que de un sentido a la actividad gerencial de lo público, con pertinencia social y correspondencia con los objetivos y expectativas de los ciudadanos corresponsables de las políticas públicas y de su desarrollo humano.

Dice Morin (2002:39): “Conocer el hombre no es recortarlo del Universo sino ubicarlo en él...”

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Augé, Marc (1995). Los no “lugares”. Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad. España. Gedisa.
- Bauman, Zygmunt (2003). Modernidad líquida. Argentina. Fondo de Cultura Económica.
- Barroso, Manuel (2005). Meditaciones Gerenciales. Caracas, Venezuela. Editorial Galac, S.A. Segunda Reimpresión.
- Bauman, Zygmunt (2008). La sociedad sitiada. Argentina. Fondo de Cultura Económica. 5ª reimpresión de 1ª edición en español (2004)
- Bauman, Zygmunt (2011). Daños colaterales. Desigualdades sociales en la era global. México. Fondo de Cultura Económica.
- Benedicto XVI (2009). Caritas in veritate –caridad en la verdad-. Venezuela. San Pablo. Librería Editrice Vaticana.
- Berman, Marshall (1982). Todo lo sólido se desvanece en el aire. La experiencia de la modernidad. Argentina. Siglo XXI. Tercera Edc.
- Caballero, Francisco (2009). Algunas claves para la otra mundialización. Navarra. España. Txalaparta.

- Castel, Robert. (2010). El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Argentina. Fondo de Cultura Económica.
- Dogan, Mattei. y Pahre, Robert. (1990). Creative Marginality. Innovation at the Intersections of Social Sciences. Westview Press. USA.
- Giddens, Anthony (2006). Sociología. España. Alianza Editorial. 5ª Edición.
- Gil Otaiza, Ricardo. (2013). La negación de lo humano. El Universal. Caracas, Venezuela. 04/10/2013.
<http://www.eluniversal.com/opinion/131004/la-negacion-de-lo-humano>, recuperado en fecha 04/10/2013.
- Habermas, Jürgen (1988). Capítulo: "La modernidad, un proyecto incompleto". Extractado de: Foster, Hal (editor) (1988). "La posmodernidad". Editorial Kairós, México, 1988. Séptima Edc.
- Martínez, Miguel (2004). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. México. Trillas.
- Morin, Edgar. (2002). La cabeza bien puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento. Buenos Aires. Nueva Visión. 1ª edc. 5ª reimp.
- Morin, Edgar (2011). La Vía. Para el futuro de la humanidad. España. Paidós.
- Rojas, Belkys (2010). Investigación cualitativa. Fundamentos y praxis. Caracas. FEDUPEL. Segunda Edc.
- Touraine, Alain (2012). Crítica de la modernidad. México. Fondo de Cultura Económica. Tercera reimpresión de segunda Edc. Año 2000. Primera Edc. Año 1992.

Los derechos fundamentales, el derecho moderno y las corrientes filosófico-jurídicas

Alfonso Córdoba Baviera

INTRODUCCIÓN

En su inicio, el presente trabajo analítico iba a tener una naturaleza netamente filosófica. No obstante, a la hora de iniciar la selección de bibliografía, el comienzo con las lecturas pertinentes y la posterior interiorización y comprensión de la ingente cantidad de ideas, conceptos y desarrollos teóricos sobre los derechos humanos, llevaron al autor a virar el rumbo investigativo hacia otros lares de corte pragmático y a orillarlo próximo al derecho y a la política.

El interés primario del autor residía en la influencia del positivismo alemán y su escepticismo ético de principios y mediados del siglo XX, principalmente en Kelsen y Schmitt, como elemento catalizador del resurgimiento de las tesis iusnaturalistas al finalizar la Segunda Guerra Mundial y, la comprensión, por parte de la comunidad internacional, de la existencia y reconocimiento de unos derechos superiores y anteriores a la estructuración burocrática que supone el poder político, el Estado, y al ordenamiento jurídico que lo regula. O séase, los derechos humanos.

Pero estas expectativas evolucionaron de la siguiente manera: la Declaración Universal de los Derechos Humanos se proclamó por la Asamblea de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, siendo ésta la génesis del ulterior derecho humano positivizado, recogido y contemplado por una norma legal, y, dicha Declaración fue adoptada en la Época Contemporánea, entendida como período socio-histórico. La pregunta que da sentido al análisis presentado es, ¿cuál fue el origen de todo ese proceso

filosófico y jurídico que culminó en lo que hoy se conoce como la Carta Internacional de los Derechos Humanos?

Para poder dar una respuesta, cuanto menos próxima y acertada, se debe acudir a la Modernidad, período inmediatamente anterior a la Contemporaneidad, caracterizada la primera por dos hechos interesantes: el encuentro de nuevas formas de producción -Revolución Industrial- y “la aproximación al conocimiento desde otras perspectivas, fundando una nueva racionalidad, creando nuevos paradigmas” (Puerta, 2012:66). Por ende, el objeto de estudio de este concreto ensayo metamorfoseó desde el positivismo alemán a las primeras corrientes intelectuales modernas que asientan el concepto de derecho fundamental -siglos XVII y XVIII- como un estadio temprano a la idea de derecho humano genuina del siglo XX.

UNA APROXIMACIÓN TERMINOLÓGICA

A tenor de lo ya expresado, lo que se pretende es hacer un barrido histórico desde la aparición primigenia de derechos, los llamados “naturales”, que, con el devenir histórico, terminarán siendo denominados como derechos humanos y detener esa mirada crítico-analítica en el punto intermedio, los derechos fundamentales.

En cuanto a los derechos naturales, el uso del término “natural” se identifica con una posición iusnaturalista clásica, que se entiende en decadencia y en relativo desuso. De esta manera, el iusnaturalismo actual, racional, se inclina por el uso de términos tales como «derechos morales». Pese a lo mencionado, en el origen de la historia de los derechos humanos, éstos aparecían como derechos naturales y en las primeras declaraciones liberales del siglo XVIII, en los modelos americano y francés, se encuentra

consagrada esta expresión como la habitual para designar a los derechos del hombre.

Como sinónimo de derechos naturales, algunos textos utilizan la expresión “derechos innatos”, o derechos inalienables. De «derecho natural», y en sentido subjetivo habla la Declaración de Derechos y Normas Fundamentales de Delaware y de «derechos naturales», con los adjetivos inalienables y sagrados, la Declaración francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en el Preámbulo y en el artículo segundo coexistiendo esa terminología con la de «derechos del hombre», que se utiliza en el Preámbulo, en el título y en el artículo doce (Peces-Barba, 1999:25).

De lo cual puede extraerse que ésta será la terminología propia del iusnaturalismo racionalista de Locke y de la Ilustración, con autores como Condorcet y Robespierre y, asimismo, de *L'Encyclopédie* de Diderot y de D'Alembert.

En todo caso, cuando se habla de estos derechos de tipo natural se presupone la referencia a unos derechos previos al poder del Estado moderno y al derecho positivo, descubiertos por la razón en la naturaleza humana y de imposición frente a todas las normas del derecho creado por el legislador constituyendo un límite a su acción.

LA CONFORMACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

No resulta correcto hablar propiamente de derechos fundamentales hasta que no da comienzo la Edad Moderna. Esto supone que tales derechos, los fundamentales, se configuran como un concepto histórico endémico de la Modernidad, o séase, las ideas que dimanar de su naturaleza, como son la dignidad humana, la libertad y la igualdad, comienzan a plantearse, en exclusiva, desde los derechos en un concreto punto de la cultura política y jurídica occidental. Con anterioridad, si bien es cierto que existían tales

ideas; la dignidad, la libertad y la igualdad aparecían disgregadas sin encontrarles un mínimo común denominador que les diera coherencia en su relación presentándose dispersas en autores clásicos como Platón, Aristóteles o Santo Tomás. Tampoco es algo que aparece por generación espontánea sino que constituye un proceso evolutivo con inicio en la cristalización de un conjunto de ítems característicos del nuevo período histórico. Su estudio será el primer paso para la comprensión de lo que, en el siglo XX, será conocido como derechos humanos.

Los rasgos propios e identificativos del mundo a partir del Renacimiento son los que van a explicar el contenido de los derechos fundamentales, tanto en sus dimensiones política y jurídica, como económica, social y cultural. Será la amalgamación en interinfluencia de todas ellas, una mezcla de elementos medievales y elementos nuevos, la fórmula aceleradora del reconocimiento de aquél tipo de derechos. Tanto los factores sociales en los que se muestran por primera vez los derechos como la reflexión teórica y las causas que explican el consenso de su moralidad inicial, desembocarán en los primeros textos positivos -siglos XVI y XVII-, en Europa primero y, más tarde, en las colonias inglesas de Norteamérica.

Ya en incursión de la materia, es de vital importancia enumerar, como mínimo, las características identificadoras del paso de la Edad Media a la Moderna, por el hecho de que el sustrato ontológico de los derechos fundamentales está sedimentado en esa base. Pues bien, de entre aquellas características, caben destacar el surgimiento del capitalismo, la revolución industrial y el protagonismo de la burguesía; la aparición del Estado; el cambio de mentalidad por la acción del Humanismo y la fuerza de la Reforma protestante; y, los nuevos rasgos culturales: secularización, naturalismo, racionalismo e individualismo.

Aparición del Estado moderno

La implantación de un nuevo modelo de organización se produce con el cambio del poder político, es decir, el Estado moderno tiende a concentrarse de tal manera que se estructura desde la unidad nacional y no desde una pirámide estamental en consonancia con el principio de jerarquía. Ahora bien, esa unidad nacional es entendida de diferente manera, creándose así dos modelos bien diferenciados: el continental y el inglés. El primero de ellos, el continental, supuso la destrucción de las bases de la organización política del Medievo y, por ende, del Estado estamental para construir el Estado absoluto. Por su parte, el segundo modelo, el inglés, evoluciona sin rupturas drásticas ni totales desde una organización jurídico-política medieval hacia un Estado moderno y, consecuentemente, con permanencia de elementos del anterior modelo estatal.

Estos dos modelos darán lugar a dos tipos históricos de derechos humanos. Los vinculados al modelo continental, más racionalistas, más atemporales y fundados en la ideología de los derechos naturales del iusnaturalismo racionalista y de la Ilustración. Y, los del modelo inglés, más pragmáticos, más historicistas y conectados con las transformaciones concretas del poder político y con su limitación (Peces-Barba, 1999). Si el primer modelo es directamente individualista y los derechos son de los hombres y de los ciudadanos; el segundo, por su parte, es resultado de normas organizativas cuya pretensión es limitar la prerrogativa regia y que, en consecuencia, suponen derechos para los ingleses. Lo interesante es hacer un esfuerzo analítico de comparación de estos modelos y su influencia en la gestación y reconocimiento de derechos pero sin olvidar un modelo más joven, el modelo norteamericano, un modelo a caballo entre los expuestos y que entronca

directamente con la forma que adopta esa nueva estructura de poder político que es el Estado moderno.

Nuevos enfoques

Este cambio se da, principalmente, por el Humanismo y la Reforma protestante. Estos dos movimientos se retroalimentan, el primero estará presente en amplios sectores de las reformas y, ésta, marcará también al Humanismo y a sus herederos intelectuales de los siglos XVII y XVIII. Tan vinculadas están estas dos concepciones que, por diferentes itinerarios, conducirán a la ordenación jurídica de la sociedad, a la creación de un ámbito de autonomía y una libertad negativa que los demás y el Estado se abstendrán de interferir.

Aquí se encuentra el inicio de las nacientes libertades civiles, primer momento histórico de los derechos fundamentales, que serán impulsadas por esta mentalidad cuando la burguesía se sienta asfixiada por la presión del Estado absoluto y necesite ese ámbito de autonomía para el progreso comercial, la economía de libre mercado y para el desarrollo de la profesión. El siguiente paso en la conquista de derechos se dará gracias a la mentalidad liberal y su reivindicación de derechos políticos para la burguesía.

Alcanzado este punto la sociedad humana, se establece un panorama de pensamiento novedoso y, a su vez, de tránsito del Medievo a la Modernidad ya que estos factores ideológicos y culturales influyen y son influidos por los factores políticos y económicos y, todos en su totalidad, favorecen la aparición de la filosofía y, después del derecho positivo, de los derechos fundamentales.

De esta totalidad de esfuerzos del hombre moderno y su constancia de varios siglos resultarán como productos: la Ilustración con la secularización,

el naturalismo, el racionalismo y el individualismo como rasgos decisivos para la construcción de los derechos fundamentales. Derechos que son ya los de una sociedad liberal que prepara las revoluciones del siglo XVIII.

La secularización

Durante el proceso de secularización, el despegue de la religión en asuntos políticos, los derechos fundamentales realizarán de forma progresiva una tarea de sustitución del orden medieval, una garantía frente a la seguridad que el edificio medieval, culminado por Dios, ya no podría proporcionar y que había que encontrar en los hombres mismos. Por ello, los derechos humanos enraízan también con la idea de seguridad, no sólo fundamenta a alguno de ellos, como las garantías procesales, sino al conjunto del sistema. Esa constatación es un motivo para aproximar libertad e igualdad, como contenidos de la idea de la justicia y raíz de los derechos, con el concepto de seguridad, que no será antagónico, sino que, en realidad, formará parte de la idea de justicia como justicia formal y, consiguientemente, susceptible de un análisis integral con la libertad y la igualdad, sin contraponerse a ellas (Peces-Barba, 1998).

El Derecho moderno

El poder político ya comenzará a actuar como un verdadero legislador en la creación de un nuevo Derecho, expresión éste de esa original forma que adquiere el tránsito a la Modernidad. A su vez, su forma de ordenación de la vida social ayudará a la consolidación del Estado moderno. La flagrante necesidad organizativa y el monopolio en el uso de la fuerza legítima frente a la pluralidad de poderes medievales, impondrán la competencia exclusiva del poder político en aquella actividad legisladora. Resulta curioso pero, la coexistencia de ese nuevo Derecho con el iusnaturalismo racionalista sólo, en

apariencia, será contradictoria dado que éste favorecerá las tendencias sistemáticas y las características de las normas como generales y abstractas, objeto y destinatario universal y, también, la necesidad del Derecho positivo para la eficacia de los derechos naturales.

No se debe olvidar la reincorporación del Derecho Romano en la cultura jurídica a partir del siglo XII y que, sobre todo con el humanismo del XV en adelante, será decisivo para la formación del Derecho moderno. En el devenir temporal se le identificará, y se le sigue identificando, con la expresión histórica del Derecho Natural.

Otro elemento a considerar es la evolución del Derecho constitucional inglés pues, dos elementos fundamentales serán aportados por esa evolución constitucional de suma importancia para el Derecho público moderno y para la historia de los derechos fundamentales: la independencia del Parlamento respecto a la prerrogativa regia y la de los Tribunales con la elaboración del *common law*, el Derecho judicial inglés. Ambos incidirán en la toma de conciencia de la limitación del poder por medio de su separación, uno de los rasgos del Estado liberal y de la filosofía del consenso sobre los derechos fundamentales. Estos planteamientos se trasladarán al continente en los siglos XVII y XVIII, con las obras de Locke y de Bolingbroke, y con las interpretaciones que harán de esa situación autores franceses como Montesquieu y Voltaire.

LA RELACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES Y DERECHOS HUMANOS

La idea erigida como eje transversal del trabajo es que “los derechos humanos no son inmunes al devenir histórico, ni son una categoría absoluta originada en una visión abstracta o aséptica de la persona, libre de influencias políticas o sociales” (Casal, 2008:18). En cuanto humanos, estos derechos no pueden

ser observados como categorías puras, meramente racionales, sino más bien con amplio y abundante criterio histórico-cultural.

Al trazar una línea temporal de la evolución de los derechos vinculados a la dignidad de la persona, dignidad entendida de manera contextualizada en cada período histórico, se presenta la siguiente secuencia: el surgimiento de derechos naturales propios de la Edad Media, principalmente del Bajo Medievo, que fueron desarrollados a consecuencia de cambios sociales, culturales y políticos en derechos fundamentales, en esencia con las revoluciones liberal-burguesas, y su positivización en declaraciones y constituciones del siglo XVIII, hasta alcanzar, pasando por altibajos filosófico-jurídicos, la conceptualización propia de la segunda mitad del siglo XX y su denominación como derechos humanos (Olaso, 1988; Nikken, 1995; Beltrán y Roig, 1998; Casal, 2008).

De la cadena evolutiva presentada, a efectos del objeto de estudio de este ensayo, interesa focalizar la atención en la herencia que los derechos fundamentales dejaron a los derechos humanos. A saber:

1. Son las libertades civiles exigidas por la sociedad, principalmente la burguesía, ante las presiones del Estado absoluto, las que derivarán en la reivindicación concreta de derechos políticos.
2. Con la generalización de la idea de la necesidad de la educación para todos, se toma conciencia del valor social de la educación y que será el germen del derecho a la educación y que, también, incidirá en la libertad de cátedra.
3. El impulso del subjetivismo y del individualismo y la ruptura de la unidad religiosa y del monopolio de la Iglesia Católica traerán consigo

el embrión de la libertad de pensamiento y expresión y el de la libertad de culto o religiosa.

4. El apoyo en el iusnaturalismo hace aproximarse a la noción de igualdad jurídica, necesaria para la propia idea del Derecho moderno y de su función de seguridad o de justicia formal.
5. Los derechos naturales y su protección son un límite del ejercicio del poder del Estado.

Como puede observarse, si bien derechos fundamentales y derechos humanos constituyen realidades filosófico-jurídicas diferenciadas pero en convivencia (Casal, 2008), la noción de derechos humanos se corresponde con la afirmación de la dignidad de la persona frente al Estado con base en su antecedente inmediato, los derechos fundamentales. El poder público debe ejercerse al servicio del ser humano, no puede ser empleado lícitamente para ofender atributos inherentes a la persona y debe ser vehículo para que ella pueda vivir en sociedad en condiciones cónsonas con la misma dignidad que le es consustancial. La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización. Estos derechos, atributos de toda persona inherentes a su dignidad, que el Estado está en el deber de respetar, garantizar o satisfacer son los que hoy se hacen llamar derechos humanos (Nikken, 1995).

En conclusión, el estudio de los derechos humanos, en términos generales, no puede desvincularse de ninguna manera, ni puede olvidar u obviar lo que fueron y son los derechos naturales y los derechos fundamentales dado que unos supusieron el estadio anterior y precedente de los otros. Por

consiguiente, los derechos fundamentales sirvieron de base para el andamiaje del siglo XX en la estructuración, concreción y reconocimiento de unos derechos de naturaleza universal, los derechos humanos. Es por esto que la Declaración Universal de los Derechos Humanos tiene su primigenia normativa, *grosso modo*, en la Declaración de Derechos de Inglaterra (1689), en la Declaración de Virginia (Estados Unidos, 1776), en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (Francia, 1789) y, a efectos de Latinoamérica, en la Constitución de Cádiz (España, 1812). Todos estos textos normativos son contenedores de unos derechos denominados fundamentales y que serán el preludio de una evolución de la filosofía del Derecho cuyos frutos se verán a partir de 1948.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Beltrán, J. y Roig, A. (1998). Guía de los derechos humanos. México: Addison Wesley Longman.
- Nikken, P. (1995). El concepto de derechos humanos. En: Meneses, D. (Comp.), *Recopilación para la comprensión, estudio y defensa de los derechos humanos*. Caracas: Fundación Konrad Adenauer, pp. 20-39.
- Olaso, L. (1988). Derechos humanos, pensamiento comunitario y otros temas. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Pacheco, M. (1995). Los derechos fundamentales de la persona humana. En: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, *Estudios básicos de Derechos Humanos*, tomo II. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, pp. 67-83.
- Peces-Barba, G. (1999). Curso de Derechos Fundamentales. Teoría General. Madrid: Editorial Universidad Carlos III.
- Puerta, M. (2012). El concepto de crisis de la Democracia en la teoría política. ¿En el umbral de la Postdemocracia? Valencia: Universidad de Carabobo.

El comunicador social como docente universitario

Carol Cristina Ibarra

INTRODUCCIÓN

La educación universitaria, en su conformación requiere de personal calificado para impartir la enseñanza. Los docentes representan los pilares en los que se sostiene la academia. El facilitador es uno de los formadores de los comportamientos y saberes en los individuos. Representa una guía para el aprendiz y éste puede lograr que el estudiante se apasione o se decepcione del ámbito profesional, pero para ser docente hay que estar formado, y se necesita un entrenamiento para manejar la conducta de los estudiantes en el salón de clase, así como para encontrar la mejor manera de comunicar los conocimientos en forma efectiva y significativa.

El Comunicador Social, se forma para el ejercicio de su profesión en los medios masivos de comunicación: prensa, radio, televisión, cine y redes sociales. A través de estos divulga noticias e información. Así mismo el comunicador es un investigador. Su objetivo es cumplir con el deber de educar, informar o entretener. Sin embargo, a pesar de sus conocimientos no ha sido entrenado para ejercer la docencia. Hoy en día la carrera de comunicación social a aun con los acontecimientos políticos continúa representando una oferta muy demandada para los jóvenes con deseos de ingresar a la institución universitaria. Especialmente en la universidad Arturo Michelena. De acuerdo a información proporcionada por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales así como de la escuela de Comunicación Social se ofertan cinco secciones con un promedio de 50 estudiantes por aula en los turnos: mañana, tarde y noche. Este último con dos o tres secciones dependiendo de la demanda. A pesar de este panorama, el staff de docentes que conforma la academia en la universidad, es su mayoría es periodista, no

vinculado con ninguna carrera docente. Sin embargo, uno que otro posee el componente docente que se exige para dar clases en una institución universitaria.

Remontándose un poco en la historia académica, en la educación moderna, asentada a finales del siglo XIX, surgen representantes que fomentan nuevas bases educativas, Piaget, Ausubel, Vigostky, Montessori, Freire, entre otros. Así como también modelos pedagógicos como: el tradicional, el conductista, el constructivista, el humanista por solo citar algunos. El modelo tradicional, fue el que cobró mayor protagonismo en sus comienzos, el docente es el encargado de orientar el aprendizaje. Este tipo de enseñanza se conoce como metodología clásica, centrada en el profesor. Ontoria, Gómez y Molina (1999:180) mencionan: "en la metodología centrada en el profesor, el profesor es el protagonista". Específicamente el modelo tradicional se correspondía a ubicar al docente desde la distancia del alumno. Para Freire (2008) el docente es el que sabe, y los estudiantes son los que aprenden. Este principio se mantuvo y hoy en día se mantiene en algunas universidades como pilar del ejercicio docente.

De igual manera Freire (2008) señala que: "la educación debe comenzar por la superación de la contradicción educador- educando. Debe fundarse en la conciliación de sus polos, de tal forma que ambos se hagan simultáneamente, educadores y educando". (p.79). Esto quiere decir que en la educación debe prevalecer la libertad de aprendizaje. Y que ambos educador y educando son uno. Por lo que el sentido de la metodología tradicional o clásica en el contexto educativo es de transformarse hacia campos que permitan una nueva educación centrada en el estudiante como eje principal de su aprendizaje.

El modelo tradicional aún prevalece en algunas instituciones académicas, el saber es propio de quien sabe, y es una donación por parte de estos a los que carecen de conocimiento. Esta forma de aprendizaje es la llamada por Freire "ideología de la opresión", para Freire (2008) "El educador aliena la ignorancia, se mantiene en posiciones fijas, invariables. Será siempre el que sabe, en tanto los educandos serán siempre los que no saben. La rigidez de estas posiciones niegan a la educación y al conocimiento como procesos de búsqueda." (p. 79). Con esta afirmación queda confirmado que la metodología clásica o tradicional se interpone en la superación del aprendizaje significativo, aquel en el que el estudiante utiliza su autonomía de aprendizaje y se convierte en protagonista de la educación. Por lo que este sistema tradicional ata al estudiante coartándole su libertad educativa.

Hoy por hoy la educación para una mejora del siglo XXI como se expone en la Organización para las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO) ha establecido los pilares para la educación que son: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir, y aprender a ser. Estos con los fines de mejorar la educación para toda la vida. Cada pilar se relaciona con el aprendizaje. Recientemente existe un método en la educación universitaria que se enfoca igualmente en el aprender, pero en el aprender a aprender. Este modelo deja atrás la técnica educativa centrada solo en el docente, e incorpora al estudiante como protagonista del aprendizaje y al profesor como facilitador. Ontoria, et. al. (1999) "El profesor orienta, el alumno trabaja activamente" (p. 179). Por lo tanto, es deber del docente encaminar sus estrategias hacia estas técnicas de aprendizaje que Fernández (2007) considera como: "el aprendizaje más importante y como el procedimiento personal más adecuado para obtener un conocimiento". (p.6).

En otro orden de ideas. En las instituciones universitarias, en las que se imparten enseñanzas para la formación de futuros profesionales, los docentes que promueven el conocimiento no son educadores de profesión. El sistema educativo no forma a profesionales en otras carreras para ser docentes en su especialidad. Aunque es bien sabido, que existe el componente docente como requisito para la educación universitaria, así como especializaciones en educación. No todos los docentes lo cumplen y se forman para el ejercicio de dicho rol. Por lo que la enseñanza queda adjudicada a la experiencia que ha tenido el facilitador.

La educación en todos sus ámbitos necesita de dos protagonistas claves para que se pueda efectuar la enseñanza-aprendizaje: el facilitador, y el estudiante, ambos convergen en el salón de clase, lugar en el que el saber y el hacerse manifiestan, produciendo un intercambio, que se da por medio de la retroalimentación. Ambos son necesarios para que ocurra el aprendizaje. Recientemente en un programa de televisión de la cadena española **(TVE)** llamado ***Para todos las 2*** se debatió sobre un modelo de aprendizaje basado en convertir los espacios libres de la ciudad en un aula de clase en las escuelas y universidades, el invitado Pablo Campos Calvo, docente de composición arquitectónica comentó "Aprender es mucho más grande que enseñar. Lo que el alumno ha de hacer es aprender a aprender". De la misma forma Campos argumentó durante el programa de tv: "El aprendizaje ya no está centrado en el profesor está centrado en el alumno".

Por su parte, la educación universitaria en Venezuela se enfrenta día a día a desafíos constantes, uno de sus más grandes retos está en conseguir al personal docente calificado para que imparta conocimientos a los nuevos profesionales de la República Bolivariana de Venezuela. Contar con expertos en docencia y en la carrera para dar clases es uno de los compromisos de la

educación universitaria. León (2012) cita a la (Universidad Simón Rodríguez, 1975, p. 64) "Antes de abrir escuelas, piénsese en formar maestros".

Particularmente en la Universidad Arturo Michelena en la carrera de Comunicación Social, los docentes son en su mayoría periodistas, y manejan la docencia sin ser docentes de profesión. Dicha carrera dota al estudiante de herramientas teóricas y prácticas durante los semestres en curso, por lo que la enseñanza, puede ser participativa dependiendo de la asignatura. Esta carrera está constituida en sus bases por la practicidad, el análisis, la investigación, y la crítica, la orientación del docente al aprender a aprender resulta de gran interés en durante la enseñanza y el aprendizaje. El sistema de aprendizaje a través de la repetición, que han aplicado algunos docentes es preferible dejarlo atrás. Díaz y Hernández (2002) así lo establecen que: "el aprendizaje significativo es más deseable que el repetitivo en lo que se refiere a situaciones académicas ya que el primero posibilita la adquisición de grandes cuerpos de conocimientos integrados, coherentes, estables, que tienen sentidos para los alumnos" (p.39). Es por ello, que el docente debe ajustar sus modelos de enseñanza.

En la carrera de comunicación social los profesores en la Universidad Arturo Michelena imparten sus métodos de enseñanza desde distintos enfoques. Considerando que la carrera anteriormente mencionada se orienta a la practicidad en sus menciones: audiovisual, impreso y relaciones públicas se hizo oportuno realizar un estudio sobre la actuación docente que emplea el periodista en su aula de clase en base a la herramienta de aprendizaje aprender a aprender partiendo de la planificación, la facilitación, y la evaluación en la construcción de su enseñanza-aprendizaje para conocer qué tan aplicables son estos métodos de enseñanza por quienes no son docentes de profesión.

EL PROFESOR Y EL ALUMNO EN EL APRENDER A APRENDER

A continuación se mencionan las estrategias educativas basadas en el aprender a aprender de acuerdo a Ontoria, et al. (1999) "se intenta superar la idea arraigada de que el profesor enseña y el alumno aprende" en este caso, no es simplemente el profesor quien posee los conocimientos y quien enseña y el alumno solamente aprende. El aprender a aprender transforma el modelo educativo tradicional de enseñanza y pasa a convertirse en un intercambio de saberes que se da entre el estudiante y el facilitador. Por lo tanto, el profesor enseña y aprende al mismo tiempo y el estudiante aprende y enseña. Ambos se nutren y contribuyen en el desarrollo del aprendizaje además de converger en un mismo punto: aprender a aprender cada uno en su nivel de madurez. Por lo tanto, esto significa que el eje central es el estudiantado, quien tiene iniciativa, conocimientos, habilidades, y el profesor participa como orientador potenciando sus capacidades y cualidades, lo que en el fondo equivale a confiar en el estudiante como persona.

PLANIFICACIÓN, FACILITACIÓN Y EVALUACIÓN EN LA HERRAMIENTA APRENDER A APRENDER

El desarrollo de una clase con las herramientas del aprender a aprender, requiere de acuerdo a Ontoria, et al. (1999) unas estrategias metodológicas que impliquen un enfoque distinto. En el que se tome en cuenta la incorporación del alumno como protagonista y la del docente como guía. Esto significa implicación y motivación para ambos, para que se produzca este modelo deben tomarse en cuenta tres pasos: planificación, facilitación, y evaluación.

En lo que se refiere a planificación, Ontoria, et al. (1999) señalan que: la unidad didáctica que marcará la variabilidad de las mismas, están centradas

en: (la implicación del estudiante, la planificación global del contenido, el acuerdo con todo el grupo de clase, el desarrollo de los núcleos temáticos, y la delimitación de la metodología activa).

Así mismo durante el inicio de la actividad de clase la facilitación, que no es más que la forma como se da el aprendizaje en el aula, supone las siguientes premisas (co-responsabilidad, autonomía en el proceso de aprendizaje, intercambio de aprendizaje entre alumno y profesor, convergencia entre alumno y docente, orientación del profesor y dirección del aprendizaje).

Por último, la evaluación de forma individual y grupal comprenderá el funcionamiento y cumplimiento de las responsabilidades. Por lo que se toma en cuenta (la progresión del estudiante como líder de grupo, actuación del estudiante como líder de grupo, aprendizaje como experiencia satisfactoria, retroalimentación, y reconocer valores y capacidades en los estudiantes).

Estas herramientas buscan según, Ontoria, et al. (1999) la mayor implicación individual y cooperativa del alumnado en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Su progreso en la autorresponsabilidad está marcado por la personalidad del propio profesorado, y la evolución e incorporación del estudiante estará relacionado con el grado de confianza que éste sea capaz de proporcionarle.

METODOLOGÍA

El estudio se enmarcó en una investigación analítica de acuerdo a lo establecido por Hurtado (2008), apoyada en un diseño de campo. La población estuvo conformada en: población A por 92 docentes y población B por 300 estudiantes de los profesores seleccionados. La muestra fue intencional u opinática, y se eligió a los docentes periodistas que ejercen las menciones Audiovisual, Impreso y Publicidad y Relaciones Públicas con más

de 3 años de experiencia en su oficio. Por lo tanto la muestra A quedó representada por 10 docentes y la muestra B por un 75% con un error muestral de 10% y un nivel de confiabilidad de 95%.

La técnica de recolección de datos utilizada fue la lista de cotejo (Arias 2006) y el registro anecdótico de acuerdo a lo establecido por (Hurtado, 2008). También se utilizó el cuestionario tipo escala, con 20 preguntas y cinco opciones para responder, el diseño estuvo compuesto por tres partes: la planificación, la facilitación y la evaluación del aprender a aprender en cada uno de los instrumentos utilizados.

RESULTADOS

En la lista de cotejo en la distribución de categorías y porcentaje de la planificación del aprender a aprender, se obtuvo como resultado entre óptima y regular con un porcentaje de 40% encontrando que el docente si toma en cuenta la planificación de la asignatura y la relaciona con las vivencias profesionales. Más sin embargo, presentan debilidades al tomar al estudiante como centro de atención, porque no incluye metodologías participativas para incluirlo como participante mientras planifica. En cuanto a la facilitación de los aprendizajes se encuentra en un nivel satisfactorio con un 44,4% porque el docente desarrolla habilidades y destrezas para que el mismo estudiante logre sus procesos de aprendizaje, sin embargo, se detectó una debilidad, que pocos son los profesores que aprenden con sus estudiantes y sus estudiantes con él. En la evaluación se obtuvo un 90% lo que equivale a que: los conocimientos adquiridos en clase se pueden aplicaren el ámbito profesional, y también la retroalimentación en el aula de las actividades realizadas durante la clase demostraron que la atención está centrada en los resultados y no en el estudiante como activador de su propio proceso de aprendizaje. Además se evidenció que los participantes no son

conscientes de si la enseñanza que obtiene corresponde al aprender a aprender, y no se promueven competencias para que participen como líderes de equipos.

Por el contrario el siguiente instrumento, el cuestionario tipo escala, correspondió a la percepción de los estudiantes en la planificación, facilitación y evaluación. En la planificación, se obtuvo un 52% es decir, los estudiantes consideran que el docente respeta el contenido global de la asignatura exigido por la universidad, que relaciona los contenidos con el ámbito profesional adecuándolo al contexto. No obstante la debilidad se centra en que el docente carece de proponer metodologías participativas que lo hagan protagonista de su aprendizaje. Durante la facilitación los resultados se encuentran en la categoría regular con un 49,3% e indica que los estudiantes cumplen activamente con las asignaciones enviadas por el profesor. En cambio las debilidades de la facilitación se centran que el profesor carece de mostrar compromisos al facilitar materiales didácticos-participativos en las clases. Mientras que la evaluación resultó regular con un porcentaje del 51.3%.

No obstante, en el registro anecdótico, se pudo evidenciar que durante la participación del docente en el aula diez de los docentes observados planifican la materia que dictan de acuerdo a los contenidos establecidos en los programas de cada asignatura. Sin embargo, solo dos de los diez utilizan la participación activa del estudiante en el salón de clases, es decir, hacen que estos cobren protagonismo en su propio proceso de aprendizaje permitiendo que estos sean líderes en el aula promoviendo en ellos la creatividad, la reflexión, y la criticidad, durante sus encuentros del saber y el hacer.

DISCUSIÓN

Durante el proceso investigativo de la actuación del comunicador social como docente de educación universitaria, tomando como caso de estudio la Universidad Arturo Michelena de acuerdo a la herramienta de aprendizaje aprender a aprender, se encontraron los siguientes hallazgos en la metodología utilizada. Está correspondió a la realización de una lista de cotejo, un cuestionario tipo escala y un registro de observación.

En la lista de cotejo que le fue aplicada a diez (10) profesores comunicadores sociales y con tres años ejerciendo como docente, se evidenció a través de los resultados arrojados, que la fortaleza se encuentra en la evaluación del aprender a aprender, por lo tanto, la atención del docente de acuerdo al sistema de enseñanza y aprendizaje se enfoca en los resultados del estudiante, y no en cómo éste es participe de ella. En cambio, en la facilitación de acuerdo a la lista de cotejo el docente promueve las habilidades y destrezas de sus participantes en clase, y en la planificación cumple con los contenidos previstos.

Al aplicar el cuestionario tipo escala a la muestra de 75 estudiantes de los diez profesores evaluados. Los resultados arrojaron que el punto de mayor fuerza es la planificación, hecho contradictorio a los resultados obtenidos en la lista de cotejo. Es decir, que para los estudiantes, de acuerdo a las 20 preguntas contestadas en el cuestionario, su aprobación estuvo en la forma como se planifica la asignatura, estos consideraron débiles la facilitación y la evaluación, esto es debido a que el estudiante no se siente participe de su propio proceso de aprendizaje, no se siente el centro de la clase, ni incluido en ella, y en cuanto a la evaluación este cree que el docente no promueve en él competencias. En cambio para el docente el peso está en el producto final, es decir la evaluación.

Por otro lado, en el registro de observación efectuado durante la investigación, se encontró que de los diez (10) profesores observados solo 2 utilizan la participación activa del estudiante, esto es producto de las asignaturas en su mayoría prácticas a excepción de una teórica. En cambio, los otros facilitadores se apoyan más en la metodología clásica, en la que el docente es el centro de atención de la clase en su mayoría cuando estas son teóricas.

CONCLUSIONES

La herramienta de aprendizaje aprender a aprender, para que pueda ser de utilidad y eficacia en el aula de clase, debe converger con las estrategias que son diseñadas por el docente y con las expectativas que tiene el estudiante actual. De esta manera la aplicabilidad de los contenidos será propicia para que ocurra el aprendizaje, es decir, como se trata de que el estudiante cobre protagonismo, y sea éste el centro de la clase, la planificación, la facilitación y la evaluación tienen que estar alineadas. Aunque se encontró de manera general que los profesores de profesión periodistas, con la experiencia y la intuición como guía para la enseñanza conducen a sus estudiantes al logro de los objetivos planificados aún prevalece la clase tradicional, llamada también magistral como pilar de la educación superior. No obstante, hay una minoría de docentes que orienta a sus estudiantes hacia el aprender a aprender, y este es un punto favorable puesto que se puede evidenciar que el aprender a aprender es viable para la enseñanza y aprendizaje en la educación superior solo se necesitaría la inducción a los docentes y el compromiso de éstos para que se enfoquen hacia este nuevo modelo de aprendizaje.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cuckart, Q (Director), [Para todos la dos] en Quimerá A (Productor), Cataluña, España: TVE
- Díaz, F y Hernández G (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. (2da ed.).México: Mc Graw Hill
- Freire, P. (2008) Pedagogía del oprimido. (2da ed.) México: Siglo XXI Editores S.A.
- Wompner, F y Fernández, R (2007). Aprender a aprender. Un método valioso para la educación superior. en Observatorio de la Economía Latinoamericana 72, enero 2007 Texto completo en www.eumed.net/cursecon/ecolat/cl/
- Hurtado, J. (2008). El proyecto de investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación. (6ta. ed.) Caracas, Venezuela: Quirón & Sypal.
- Hurtado, J. (2000). Metodología de la Investigación Holística. Caracas, Venezuela: Sypal
- León, F. (2012). Antropología filosófica (2ª. ed.) Valencia, Venezuela: Biblioteca Ciencias de la Educación-Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo.
- León, F. (2011). Teoría del conocimiento (2ª. ed.) Valencia, Venezuela: Biblioteca de Ciencias de la Educación-Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo.
- Ontoria, A, Gómez, J.P.R. y Molina, A. (1999). Potenciar la capacidad de aprender y pensar. Modelos mentales y técnicas de aprendizaje-enseñanza. Madrid, España: Narcea.

Estado, familia y comunidad en la educación

Ivette Contreras

INTRODUCCIÓN

La formación académica, conserva la práctica de las teorías educativas, desde cualquier visión y punto en el planeta, tanto en la educación pública como en la privada se está generando gran preocupación por la forma de llevar a cabo esta instrucción y la posible integración que se lleve entre la instrucción y la comunidad o la educación y la familia, siendo las tres como un engranaje que permite la fluidez de la comunicación en todo el espectro educativo en el mundo. Especialmente en Latinoamérica, los indicadores de abandono y repitencia, son los que generan la manifestación más evidente de cómo la escasez de capacidades dejan por sin inclusión a gran cantidad de estudiantes fuera de la obligatoria formación educativa, la cual repercute en la economía y el comportamiento social, estos llegan la adolescencia como estudiantes de la secundaria a la adultez en la que transcurren por las carreras universitarias, con carencias de formas y de fondo en su disposición diaria, tanto para seguir en el paso del pregrado o de darle continuidad con un posgrado y aportar al estado de acuerdo a su formación educativa .

Entonces, es allí cuando se puede mencionar, tomando en cuenta nuevamente las teorías educativas, que la construcción de los modelos pedagógicos y andragógicos, se constituyen por teorías que establecen referentes para la acción, las teorías educativas se relacionan con los paradigmas educativos, tecnología educativa, escuela activa, teoría socio crítica. La educación, hace referencia a los hechos sociales, desarrollado por las personas y la sociedad, el cual requieren de explicaciones de causalidad que a la vez exige una postura que implica la intersubjetividad, la

reflexibilidad y la descripción la singularidad y la diversidad primero que la universalidad. Las teorías educativas se refieren a los fundamentos para abordar el hecho educativo.

DESARROLLO TEMÁTICO

Explicar lo educativo y determinar las relaciones de causalidad a través de la atención a las manifestaciones y fenómenos susceptibles de generalizar para comunidades similares, intencionalidad que correspondería a un enfoque técnico. Esta intencionalidad corresponde al paradigma cuantitativo. Comprender e interpretar el sentido de las acciones de educación de las personas y las comunidades atendiendo a su diversidad y singularidad, intencionalidad, que corresponde a los enfoques práctico y socio crítico. Esta intencionalidad corresponde al paradigma cualitativo. Es decir, la formación académica depende, en el caso de la primaria, de la familia y la escuela, pero en el ámbito de la educación superior, es parte del individuo, primero culminar su carrera universitaria que lo postula como un profesional titulado y segundo, no menos importante, querer mantenerse en constante interacción con el saber y la actualización de esos saberes transdisciplinarios.

Por tanto, parece jugarse con la exclusión e inclusión de los estudiantes al sistema educativo, pero, ¿quién lo hace?, es frecuente ver cómo los estudiantes ingresan en la escolaridad y al cabo de un trimestre, estos desaparecen si tener una razón concreta de este hecho, y es posible que en el próximo año escolar, o período académico, aparezcan como si nada ha sucedido. Y es allí, en donde la familia está en el deber de involucrarse en la práctica de la enseñanza y el apoyo de esta. Guiar, orientar y ser responsables de sus hijos... cabe señalar las palabras de S. GVIRTZ, Á. y ORIA "...el sistema produce no solo una segmentación entre los sectores público y privado, sino también una segmentación interna: escuelas de

calidad para sectores medios y escuelas deficientes para sectores pobres". Al parecer se trata de una discriminación educativa, tal como lo afirma BRASLAVSKY (1985). Se ha hecho mención anteriormente de la pedagogía en la historia, cuando se discriminó por completo a la mujer, o más adelante, cuando la discriminación era hacia las personas de bajos recursos, pero hoy? No cabe la menor duda que se trata de un problema socioeconómico, de desigualdad social y exclusión.

La construcción de los modelos pedagógicos y andragógicos, se constituyen por teorías que establecen referentes para la acción, las teorías educativas se relacionan con los paradigmas educativos, tecnología educativa, escuela activa, teoría socio crítica. La teoría educativa, hace referencia a los hechos sociales, desarrollado por las personas y la sociedad, el cual requieren de explicaciones de causalidad que a la vez exige una postura que implica la intersubjetividad, la reflexibilidad y la descripción la singularidad y la diversidad primero que la universalidad. Las teorías educativas se refieren a los fundamentos para abordar el hecho educativo.

Explicar lo educativo y determinar las relaciones de causalidad a través de la atención a las manifestaciones y fenómenos susceptibles de generalizar para comunidades similares, intencionalidad que correspondería a un enfoque técnico. Esta intencionalidad corresponde al paradigma cuantitativo. Comprender e interpretar el sentido de las acciones de educación de las personas y las comunidades atendiendo a su diversidad y singularidad, intencionalidad, que corresponde a los enfoques práctico y socio crítico. Esta intencionalidad corresponde al paradigma cualitativo.

El aprendizaje y las teorías, han tenido durante este último siglo un enorme desarrollo, debido a los avances de la psicología y de las teorías instruccionales, que tratan de sistematizar los mecanismos asociados a los

procesos mentales que hacen posible el aprendizaje .y el propósito de las teorías educativas es el de comprender e identificar estos procesos, que a partir de ellos, tratar de describir métodos para que la instrucción sea más efectiva. La combinación de estos elementos (métodos y situaciones) se determinan los *principios* y las *teorías* del aprendizaje. Un *principio de aprendizaje* describe el efecto de un único componente estratégico en el aprendizaje de forma que determina el resultado de dicho componente sobre el que se le enseña, bajo unas determinadas condiciones. A este respecto, el estudio de la mente y de los mecanismos que intervienen en el aprendizaje se ha desarrollado desde varios puntos de vista basados en la misma cuestión fundamental, a saber: ¿Cuáles son las condiciones que determinan un aprendizaje más efectivo? Tal como lo señala Gagné (1987). En un primer lugar, desde un punto de vista psicológico y pedagógico, se trata de identificar qué elementos de conocimiento intervienen en la enseñanza y cuáles son las condiciones bajo las que es posible el aprendizaje.

Es entonces, cuando se pueden visualizar las teorías del aprendizaje desde el punto de vista psicológico, asociado a la realización del método pedagógico en la educación. En este sentido, cuando se lleva a cabo el proceso educativo determina los métodos y los estímulos con los que se lleva a cabo el aprendizaje. También, se puede hablar desde un punto de vista histórico, en el que se encuentran tres las tendencias educativas, aun vigentes: La educación social, la educación liberal y la educación progresista, señalada por Colmes (1999)

En la educación social nos encontramos en una etapa anterior a la existencia de instituciones educativas. En este contexto la educación se puede considerar que es exclusivamente oral y responsabilidad de la familia y de la sociedad que la guarda y la transmite. En este caso, el proceso de

aprendizaje se lleva a cabo en el contexto social, como parte de la integración del individuo en el grupo, proceso éste que se realiza día a día a lo largo de la vida de cada individuo.

ENFOQUE FILOSÓFICO

En otro orden de ideas, el modelo clásico de educación se puede considerar el modelo liberal, basado en *La República* de Platón, donde ésta se plantea como un proceso disciplinado y exigente. El proceso de aprendizaje se basa en el seguimiento de un currículum estricto donde las materias se presentan en forma de una secuencia lógica que haga más coherente el aprendizaje. Y en contraposición a este se puede definir el modelo "progresista", que trata de ayudar al alumno en su proceso educativo de forma que éste sea percibido como un proceso "natural". Estas teorías tienen origen en el desarrollo de las ideas sociales de Rousseau y que han tenido un gran desarrollo en la segunda mitad del siglo de la mano de John Dewey en EE.UU. y de Jean Piaget en Europa

Estas corrientes pedagógicas se han apoyado generalmente en varias teorías educativas y modelos cognitivos de la mente para la elaboración de las estrategias de aprendizaje. En muchos aspectos, el desarrollo de estas teorías y de otras derivadas de ellas está influido por el contexto tecnológico en el que se aplican, pero fundamentalmente tienen como consecuencia el desarrollo de elementos de diseño instruccional, aquel se abordó al inicio de este ensayo, que forma parte de un proceso de modelizar el aprendizaje, para lo cual se trata de investigar tanto los mecanismos mentales que intervienen en el aprendizaje como los que describen el conocimiento. Igualmente, desde este punto de vista más orientado a la psicología se pueden distinguir principalmente dos enfoques: el enfoque conductista y el enfoque cognitivista.

Para el conductismo, el modelo de la mente se comporta como una "caja negra" donde el conocimiento se percibe a través de la conducta, como manifestación externa de los procesos mentales internos, aunque éstos últimos se manifiestan desconocidos. El constructivismo en realidad cubre un espectro amplio de teorías acerca de la cognición que se fundamentan en que el conocimiento existe en la mente como representación interna de una realidad externa, tal como lo señala Duffy and Jonassen, (1992). El aprendizaje en el constructivismo tiene una dimensión individual, ya que al residir el conocimiento en la propia mente, el aprendizaje es visto como un proceso de construcción individual interna de dicho conocimiento.

Por otra parte, otra teoría derivada del cognitivismo y también en parte proveniente de las ciencias sociales es el *postmodernismo*. Para el postmodernismo, el pensamiento es una actividad interpretativa, por lo que más que la cuestión de crear una representación interna de la realidad o de representar el mundo externo lo que se postula es cómo se interpretan las interacciones con el mundo de forma que tengan significado. En este sentido, la cognición es vista como una internalización de una interacción de dimensión social, en donde el individuo está sometido e inmerso en determinadas situaciones, definido por Vigotsky (1978). De esta forma, para estos enfoques cognitivos y el postmoderno, la realidad no es modelizable, sino interpretada, tanto una teoría como la otra son no representacionales y ambos sugieren métodos instruccionales basados en las situaciones sociales o cooperativas.

Para ello, es necesario tener en cuenta que existe una escuela nueva, es decir, enfoques que aun siendo o perteneciendo a otros anteriores, son de mucha ayuda en este momento y son utilizados en los diferentes ambientes educativos como modelos de práctica pedagógica y andragógico.

FUNDAMENTACIÓN DE LA EDUCACIÓN

La escuela nueva, es un movimiento que surge hacia finales del siglo XIX, y uno de sus principales promotores, si no el mayor, es el suizo Adolphe Ferriere (1879 - 1960), quien, frente a la escuela tradicional, propone una actitud pedagógica de respeto, a las necesidades e intereses del niño o del estudiante, quien, conducido con una metodología, eminentemente activa, deberá desarrollar un espíritu crítico y de cooperación. Este, se constituye en el eje de toda la actividad educativa (paidocentrismo), en contraste con el tradicionalismo que considera al docente como el responsable y protagonista principal del proceso educativo.

A la escuela nueva se le ha definido como promotora de una educación en libertad, y sus características básicas son: Individualidad más colectividad, Preponderancia de la actividad, Vitalidad, Libertad.

Luego de esta referencia, cabe destacar que se han hecho solo los enfoques referido a corrientes pedagógicas de corte psicologista. En este sentido, la pedagogía crítica rompe con esa circunstancia, pues la base es *sociológica*, y tiene como objetivo fundamental el desarrollo de la *actitud crítica*. Se entiende una predisposición conductual relativamente estable. Sus elementos básicos son:

- Componentes *cognitivos* (procesos perceptivos, neuronales, etc.)
- Componentes *afectivos* (reacciones generales ante un objeto de referencia).
- Componentes *comportamentales* (Resolución de problemas de una manera determinada).

Pero, al margen de lo anterior, lo que resulta más relevante para la pedagogía crítica está constituido por las *funciones* de la actitud, y que pueden presentarse como:

Facilitadoras conductuales (pero no *productoras* de conducta).

Motivacionales (promotoras de la ruptura de la indiferencia).

Orientadoras (propiciadoras de respuestas adecuadas).

Estabilizadoras (conformadoras de rasgos de la personalidad)

El docente, para propiciar una actitud crítica, debe renunciar expresamente a su papel directivo y autoritario dentro de la clase, y convertirse en un *animador cultural* los modos de investigación educativa, tienen relación directa con los enfoques teórico-prácticos de la educación. La pedagogía crítica, propone una investigación analítica que, mediante una participación decididamente activa, implique la transformación de las prácticas y de los valores educativos, y aún más, el cambio de las estructuras sociales.

Así pues, se puede decir, que la pedagogía crítica no propone una investigación *acerca* de la educación, sino *en* y *para* la educación. Esta, supone el compromiso indeclinable de docentes, estudiantes, padres de familia, administradores, etc., de analizar críticamente sus respectivas funciones sociales y situaciones personales (las relacionadas con la educación), para mejorarlas substancialmente. Entendida así la pedagogía crítica resulta participativa. Sin embargo, el alemán Habermas, teórico de la Escuela de Frankfurt, advierte que los conocimientos sobre investigación generados por una ciencia social crítica no impulsan necesaria y automáticamente a la acción, sino que es indispensable un proceso de

ilustración de los participantes, con el fin de que entiendan una situación determinada y sean capaces de tomar decisiones al respecto.

En la actualidad en toda Latinoamérica, se trata de una tendencia, el calificativo de *progresista* se vincula, por su orientación, al análisis crítico de las realidades sociales, así como al reconocimiento de las intenciones sociopolíticas de la educación, originando, a partir de esa posición, la constitución de diversos instrumentos de lucha de los docentes de diversos países del área. Esta tendencia, denominada genéricamente *liberadora*, encuentra su inspiración en las ideas pedagógicas de Paulo Freire, recientemente fallecido. Este educador ha defendido con decisión y fuerza inusitada, la autogestión pedagógica.

"El trabajo del educador brasileño Paulo Freire lo coloca al frente de esa "moribunda clase" de revolucionarios de la educación que marchan tras la bandera de la liberación a pelear por la justicia social y la reforma educativa. La pedagogía de Freire, que comenzó como un medio para habilitar a los campesinos brasileños oprimidos, ha asumido a lo largo de los años u status legendario. Pocos educadores han avanzado a tan grandes pasos con tanto conocimiento y con tal determinación por las fronteras del lenguaje y la cultura.

En las culturas es una conversación entre muchos interlocutores, en una constante lucha por el significado, y que nunca resulta neutral. La premisa inicial de la pedagogía crítica establece que los seres humanos no son esencialmente libres, ya que viven en un mundo marcado por las contradicciones y las desigualdades sociales. Al considerar que los problemas sociales no son hechos aislados, sino consecuencia de la interacción entre los individuos y sus grupos sociales, la pedagogía operatoria evidencia su carácter dialéctico. Pero lo dialéctico no entendido o circunscrito a la vieja

fórmula hegeliana *tesis-antítesis-síntesis*, sí concebido desde una óptica más actual, como una forma de pensamiento cuestionador que no admite a la parte sin su relación con el todo, y viceversa.

La forma de interactuar, la comunicación, la participación, son esenciales para el hombre común, por ello, "...Muchos son los inconvenientes que los llamados a participar en las comunidades educativas se encuentran para llevar a cabo experiencias participativas y colaborativas" Guardia R. y Santana A., es costoso para el individuo participar, por la política, por los modelos sociales, por la escasez educativa entre otras cosas que le puedan afectar a la hora de participar o colaborar con la escuela o la comunidad.

Y se retoma, en esta lectura a la pedagogía crítica, es un abierto desafío al papel que desempeñan actualmente las escuelas, en una alternativa de solución en la actualidad, en medio de la participación, a las que considera como instituciones decididamente políticas, como un campo de batalla en donde diversas fuerzas sociales luchan por lograr la dominación. El cuadro que a continuación se muestra es una síntesis referente a los conceptos para definir antes de realizar cualquier tipo de análisis acerca de la pedagogía crítica; aunque se debe reconocer también la importancia de otros existentes.

En conclusión, la función principal es la de garantizar el derecho a la educación por parte del Estado y para hacerlo debe cumplir cuatro obligaciones fundamentales que, en su conjunto, conforman el conocido esquema de las cuatro «A»: de S. GVIRTZ, Á. y ORIA

Asequibilidad (también denominada disponibilidad): implica al Estado el deber de satisfacer la demanda educativa ya sea por la oferta pública o la protección de la oferta privada.

Accesibilidad: compromete al Estado a garantizar el acceso a

las escuelas públicas disponibles sin discriminación alguna. **Aceptabilidad:** le exige el deber de asegurar la adecuada calidad de la educación. **Adaptabilidad:** compromete al Estado a brindar en sus establecimientos educativos la educación que mejor se adapte a los niños. PÉREZ MURCIA, UPRIMMY YEPES y OTROS (2007: 47)

Es de suma importancia, no dejar por fuera en este escrito los planteamientos de un gran maestro, hacedor en el contexto educativo, quien ha dejado huellas innumerables para seguir su ejemplo. Simón Rodríguez, habla del principio fundamento de acción educadora, este principio absolutamente desconocido en su tiempo: "Instruir no es educar; ni la instrucción puede ser equivalente de la educación, aunque instruyendo se eduque". Y comenta midiendo, tras visión orbital, la consecuencia: "Enseñen y tendrán quien sepa; eduquen y tendrán quien haga". El doble rumbo: la teoría y la práctica! Esta distinción enjuicia directamente el problema de la niñez y la juventud: instruir es dación de conocimientos, de saberes; mediante información grábese aquello que se ha ignorado; en contraste, educar implica ir de lleno al hombre integral, y no sólo al hombre pensante. El individuo poseído de grandes apetencias germinativas, será ciudadano útil. Instrucción significa dación de conocimientos; en cambio educación es formación de criterio, enrumbamiento, conciencia. Al instruir se educa, pero sólo en pequeña parte: la relativa estrictamente a conocimientos intelectuales.

CONCLUSIÓN

En conclusión, hay que partir del razonamiento. Y hay que ir del razonamiento a la estructuración del carácter "Sólo la educación impone obligaciones a la voluntad", expresa el Maestro. ¡Una voluntad recia,

orientada por certero burilar educativo, da por consecuencia un Simón Bolívar!

Hecha esta distinción sustantiva, valida especialmente en los tiempos actuales en que, por el desarrollo gigantesco de las ciencias y la técnica, se supone que los saberes bastan, con olvido o subestimación del hombre completo, fija esta deducción: "Antes de abrir escuelas, piénsese en formar maestros". La docencia no ha de proporcionar ocupación; ha de constituir ejercicio de vocación. Y hasta debe poseer el docente estas condiciones: "ser sabio, ilustrado, filósofo y comunicativo, porque su oficio es formar hombres para la sociedad". Los maestros asumen especial dignidad social. "El título de maestro no debe darse sino al que sabe enseñar, esto es al que enseña a aprender", aunque ese noble oficio no alcance gratitud: "No hay muchacho que busque al maestro, como no hay oveja que busque al pastor".

REFERENCIAS

Dewey, 1933, Piaget, 1969, Piaget, 1970].

CARR Wilfred y Kemmis Stephen. (1988) Teoría crítica de la enseñanza, Martínez Roca, Barcelona.

DE LA GARZA Ma. Teresa, Educación y Democracia. Visor, Madrid, 1995.

DE LA GUARDIA, R.M. Y SANTANA, F. (2010).• Alternativas de Mejora de la Participación Educativa de las Familias como Instrumento para la Calidad Educativa. <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol8num3/art1.pdf>.

GVIRTZ Silvina y ORÍA Ángela Inés, (2010) La relación entre el Estado y la sociedad: alianzas público-privado para la mejora educacional. Revista iberoamericana de Educación - Número 54. <http://www.rieoei.org/rie54a02.pdf>.

HABERMAS Jürgen, (1982). Conocimiento e interés, Taurus, Madrid.

- HABERMAS Jürgen (1989) Teoría de la acción comunicativa, tomo 1, Taurus, Argentina.
- KRICHEKY G.J. y MURILLO, F.J. (2011). Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Una Estrategia de Mejora para una Nueva Concepción de Escuela. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 9 (1), pp. 65-83. <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol9num1/art4.pdf>.
- SOLARES Blanca (1996) El síndrome Habermas, UNAM-Porrúa, México, 1997.
- STENHOUSE Lawrence, La investigación como base de la enseñanza, Morata, Madrid.
- TRAYER, J., SALES, M.A. y MOLINER, O. (2010). Ampliando el Territorio: Algunas Claves sobre la Participación de la Comunidad Educativa. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 8 (3), pp. 96-119. <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol8num3/art6.pdf>
- YOUNG Robert (1993) Teoría crítica de la educación y discurso en el aula, Paidós-MEC, Madrid.

Plan de acción para la promoción sanitaria de los programas de salud

Ridulia Delgado

INTRODUCCIÓN

La Promoción de la Salud constituye un proceso político y social global que abarca las acciones dirigidas directamente a fortalecer las habilidades y capacidades de los individuos, y las dirigidas a modificar las condiciones sociales y ambientales, con el fin de mitigar su impacto en la salud pública e individual.

La promoción de la salud es una combinación de apoyos comunicativos, educativos y ambientales que favorecen las conductas o acciones que contribuyen a la salud. Cumple sus objetivos mediante una variedad de actividades cuyo objeto es fomentar comportamientos y estilos de vida saludables. Se centra en las elecciones y responsabilidades personales, y en el cambio social y del medio.

En este sentido, la Organización Mundial de la Salud en la I Conferencia Internacional sobre Promoción para la Salud, reunida en Ottawa (1986), ha definido la *Promoción Sanitaria* como todas las actividades que intentan fomentar la salud de los individuos y colectividades, promoviendo la adopción de estilos de vida saludables, mediante intervenciones de Educación Sanitaria, a través de los Medios de Comunicación de Masas, en las Escuelas y en Atención Primaria.

A los efectos de que esta promoción, este dirigida a las comunidades que no tienen los recursos necesarios para la salud, así mismo la educación sanitaria debe ser complementada con los cambios necesarios en el medio ambiente y en las condiciones sociales y económicas que permitan a los ciudadanos el

ejercicio efectivo de los estilos de vida saludables, así como también la participación en la toma de decisiones que afecten a su salud, dando como resultado acciones emprendidas por los diferentes sectores sociales el desarrollo de mejores condiciones de salud personal y colectiva para toda la población en el contexto de su vida cotidiana.

Dentro de este marco resulta claro que los programas de salud representan los medios palpables para la operacionalización de las actividades de promoción sanitaria, pues abarcan muchos componentes, tales como: políticas de salud, medidas ambientales, acción de la comunidad, servicios de salud, desarrollo de las aptitudes personales y medios de comunicación. Un programa de salud es un conjunto de acciones implementadas por un gobierno con el objetivo de mejorar las condiciones de salud de la población. De esta forma, las autoridades promueven campañas de prevención y garantizan el acceso democrático y masivo a los centros de atención.

En este sentido, un programa de salud consta de diversas partes. Al inicio, se plantea una introducción, con los antecedentes y la misión que cumplirá el programa. Luego se realiza un diagnóstico de la situación actual, que puede incluir una síntesis de evaluación de planes similares que se hayan desarrollado con anterioridad. Tras el diagnóstico, se presenta el plan y, en ocasiones, también se detallan las conclusiones respecto a los resultados que se esperan conseguir. Por lo tanto, el programa de salud es un instrumento para operacionalizar las políticas de salud a través de la planeación, ejecución y evaluación de acciones de promoción, prevención, tratamiento y recuperación de la salud.

Se podría resumir a continuación que estos Programas de Salud constituyen la vía ideal para agrupar integralmente las acciones de salud dirigidas a alcanzar los propósitos y objetivos preestablecidos, ahorrando esfuerzos,

aumentando la eficiencia e integrando a todos los factores. Cabe destacar que los logros alcanzados en la Salud Pública han estado ligados a la ejecución de los mismos y éstos se han desarrollado en coordinación con el momento histórico concreto y han respondido al modelo organizativo utilizado en cada etapa. En Venezuela el Ministerio del Poder Popular para la Salud a través de la Dirección General de Programas de Salud, conforma cinco (5) proyectos y veintitrés (23) componentes.

ANTECEDENTES

En este sentido, el aporte del estudio realizado en el 2005 en Aragua que llevó por título: *Caracterización de la Atención Informativa y Comunicativa Dirigida al Usuario Externo del servicio Autónomo del Hospital Central de Maracay*; en el cual se señala que en los entornos de enseñanza aprendizaje las herramientas de comunicación juegan un papel fundamental para lograr la participación de la población en cada etapa del proceso, desde la planificación hasta la evaluación de la satisfacción de los consumidores; concluyendo que utilizando todos los canales disponibles y válidos para subrayar la importancia de la salud como un valor personal y social; se puede obtener una retroalimentación proveniente de las fuentes de información.

Al respecto, el estudio realizado, en 1992, texto preparado por la Oficina de Información sobre el Cáncer del Instituto Nacional de los Estados Unidos titulado; *"Manual de Comunicación social para Programas de Salud"* en el cual el objetivo general fue, Diseñar un Manual de Comunicación social para Programas de Salud, tuvo como conclusión la descripción de esquemas prácticos para la planificación y ejecución de programas de comunicación en salud donde se brindan ejemplos de cómo analizar un problema de comunicación en salud, así como también su diseño y evaluación.

A fin de ilustrar estas expresiones, la investigación realizada en el 2002 en Cuba titulada, *Estrategia de comunicación social para la atención primaria de salud en la provincia Las Tunas 11*, se planteó como objetivo general diseñar de Estrategias de comunicación social para la atención primaria de salud en la provincia Las Tunas. En el trabajo se evidenció que los programas de comunicación en salud pueden informar, convencer, fortalecer y educar, siempre y cuando exista una relación directa entre la comprensión de las necesidades, es decir el mensaje y las percepciones de las audiencias seleccionadas, el connotativo de la información, dando como resultado que el 85% de la población de las Tunas, manifestó poder identificar y satisfacer sus necesidades básicas, así como también su capacidad de cambiar y adaptarse a su entorno.

Los logros alcanzados por la Salud Pública en Venezuela han estado ligados a la ejecución de los Programas de Salud y éstos se han desarrollado en coordinación con el momento histórico concreto respondiendo al modelo organizativo utilizado en cada época; no obstante los propósitos de promoción sanitaria en la actualidad ligados a las herramientas de comunicación , necesitan de un mensaje acorde con las características de la población lo que implica un aporte cognitivo y conductual por parte de la fuente de información, para determinar la efectividad de la comunicación, que se traducirá en la adopción de estilos de vida saludable, para las comunidades y la existencia de planificación y control en las acciones de salud.

Dentro de este marco el Objetivo general de la presente investigación es: Elaborar un Plan de Acción Para la Promoción Sanitaria de los Programas de Salud, Mediante la Incorporación de Herramientas de Comunicación Social.

METODOLOGÍA

Estudio de tipo proyectivo enmarcado en la modalidad de proyecto factible, con un diseño no experimental, de campo y transeccional. Se llevó a cabo en las instalaciones de la Dirección Regional de Programas de Salud, ubicado en el campus de la Universidad de Carabobo en las oficinas del Hospital Psiquiátrico Dr. José Ortega Duran, en el Municipio Naguanagua, estado Carabobo.

La muestra fue de tipo no probabilística deliberada de estudio por los dieciséis (16) Coordinadores de Programas de Salud Regionales que laboran en la Fundación Instituto Carabobeño para la Salud (INSALUD), a lo cuales se les notifico que debían firmar un consentimiento en acuerdo por participar en dicha investigación considerándose indispensable para su inclusión.

Las dimensiones tomadas en cuenta que definen el fenómeno abordado en el presente estudio fueron: Herramientas de comunicación según planificación y lenguaje; Promoción sanitaria según los medios de comunicación, material informativo y actitud comunicacional y Promoción sanitaria según la facilitación y los participantes.

Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento se diseñó un cuestionario conformado por dieciséis (16) preguntas con respuestas cerradas de tipo dicotómico. Siendo validado por tres expertos en la temática planteada, previa comparación con la tabla de Operacionalización de variables. Así como también una entrevista semi estructurada a expertos. La confiabilidad fue calculada por la fórmula de Kurderr Richardson dando como resultado una confiabilidad Muy Alta ($Kr=0,90$).

RESULTADOS

TABLA N° 1
ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
SEGÚN PLANIFICACIÓN Y LENGUAJE.

ITEMS	SI		NO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
¿Prepara Usted el Material Audiovisual antes de realizar Actividades de Promoción Sanitaria?	15	93,75	1	6,25	16	100
¿Planifica usted las actividades de Promoción Sanitaria de acuerdo al tiempo y espacio?	14	87,5	2	12,5	16	100
¿Selecciona Contenidos de acuerdo al grupo a quien va dirigida la Promoción Sanitaria?	16	100	0	0	16	100
¿Utiliza usted técnicas Pedagógicas al momento de realizar su actividad de Promoción Sanitaria?	16	100	0	0	16	100
¿Maneja un lenguaje acorde al grupo a quienes va dirigida la Actividad de Promoción Sanitaria?	16	100	0	0	16	100

Fuente: Instrumento aplicado por la Investigadora (Delgado, 2016)

Un 93,75% de los sujetos encuestados (15 casos) afirmó que prepara el Material Audiovisual antes de realizar Actividades de Promoción Sanitaria. Un 87,5% (14 casos) afirmó que planifica las actividades de Promoción Sanitaria de acuerdo al tiempo y espacio. Todos los encuestados afirmaron que seleccionan contenidos de acuerdo al grupo a quien va dirigida la Promoción Sanitaria; asimismo todos los encuestados afirmaron que utilizan técnicas Pedagógicas al momento de realizar su actividad de Promoción Sanitaria y todos manejan un lenguaje acorde al grupo a quienes va dirigida la Actividad de Promoción Sanitaria.

TABLANº 2

ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN PROMOCIÓN SANITARIA SEGÚN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN, MATERIAL INFORMATIVO Y ACTITUD COMUNICACIONAL

ITEMS	SI		NO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
¿Es parte de su planificación informar a la Prensa de Insalud de sus actividades de Promoción Sanitaria?	2	12,5	14	87,5	16	100
¿Utiliza las redes sociales para realizar actividades de Promoción Sanitaria?	3	18,75	13	81,25	16	100
¿Distribuye trípticos, dípticos o algún otro tipo de material informativo a las personas que participan o intervienen en las actividades de Promoción Sanitaria?	9	56,25	7	43,75	16	100
¿Tiene usted el conocimiento científico especializado en el programa que dirige para el desarrollo de la actividad de Promoción Sanitaria?	14	87,5	2	12,5	16	100
¿Considera usted que la actitud influye en el modo de expresar el mensaje en la actividad de Promoción Sanitaria?	16	100	0	0	16	100

Fuente: Instrumento aplicado por la Investigadora (Delgado, 2016)

Un 87,5% de los encuestados (14 casos) negó que fuera parte de su planificación informar a la Prensa de Insalud de sus actividades de Promoción Sanitaria. Otro 81,25% (13 casos) negó utilizar las redes sociales para realizar actividades de Promoción Sanitaria. Un 56,25% de las persona consultadas (9 casos) afirmó que distribuye trípticos, dípticos o algún otro tipo de material informativo a las personas que participan o intervienen en las actividades de Promoción Sanitaria, mientras que un 43,75% (7 casos) lo negó.

Un 87,5% (14 casos) afirmó tener el conocimiento científico especializado en el programa que dirige para el desarrollo de la actividad de Promoción Sanitaria y la totalidad de los encuestados (16 casos) considera que la

actitud influye en el modo de expresar el mensaje en la actividad de Promoción Sanitaria.

TABLA N° 3
ANÁLISIS DE LA DIMENSION PROMOCIÓN SANITARIA SEGÚN LA FACILITACIÓN Y LOS PARTICIPANTES

ITEMS	SI		NO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
¿Piensa usted que al momento de realizar la actividad de Promoción Sanitaria se explica con suficiente claridad a los distintos grupos?	14	87,5	2	12,5	16	100
¿Cree usted que durante la actividad de Promoción Sanitaria se ejemplifica sobre el mensaje de acuerdo a las características del grupo?	14	87,5	2	12,5	16	100
¿Reflexiona usted después de la actividad de Promoción Sanitaria si el mensaje genera alguna inquietud en los participantes?	9	56,25	7	43,75	16	100
¿Razona usted después de la actividad de Promoción Sanitaria si se respondieron todas las preguntas de los participantes entorno al mensaje y de acuerdo al grupo?	9	56,25	7	43,75	16	100
¿Evalúa usted las distintas actividades de Promoción Sanitaria que realiza después de su ejecución?	9	56,25	7	43,75	16	100
¿Realiza usted seguimiento de las actividades de Promoción Sanitaria que efectúa después de ejecutarlas?	9	56,25	7	43,75	16	100

Fuente: Instrumento aplicado por la Investigadora (Delgado, 2016)

El 87,5% de los encuestados (14 casos) afirmó que al momento de realizar la actividad de Promoción Sanitaria se debe explicar con suficiente claridad a los distintos grupos. Similar proporción afirmó que durante la actividad de Promoción Sanitaria se ejemplifica sobre el mensaje de acuerdo a las características del grupo (14 casos).

Un 56,25% de los encuestados afirmó que reflexiona después de la actividad de Promoción Sanitaria si el mensaje genera alguna inquietud en los participantes, mientras que un 43,75% (7 casos) lo negó. Similar porcentaje

(56,25%) afirmó que después de la actividad de Promoción Sanitaria reflexiona si se respondieron todas las preguntas de los participantes en cuanto al mensaje y de acuerdo al grupo. Un 56,25% afirmó que evalúa las distintas actividades de Promoción Sanitaria que realiza después de su ejecución y similar proporción realiza seguimiento de las actividades de Promoción Sanitaria que efectúa después de ejecutarlas.

Ítem N° 1.- ¿Cuáles herramientas de Comunicación deben estar presentes en las actividades de promoción Sanitaria?

Tabla

Informante	Respuesta	Evento	Sinergia
Experto N°1 Especialista en Gerencia de Salud Pública, Director de los Programas de Salud	Dípticos, Trípticos, Volantes, Radio Comunitaria y Privadas, Semanarios y Redes Sociales.	Herramientas de Comunicación	Material Informativo Redes Sociales
Experto N°2 Especialista en Salud Pública, Coordinador del Programa ITS/ SIDA	La Participación Social, la Educación para la salud, el Marketing Social y La Intersectorialidad.	Herramientas de Comunicación	Participación Educación Marketing Intersectorialidad
Experto N°3 Comunicador Social, Prof. Universitario	La comunicación misma es la herramienta fundamental para la promoción sanitaria, el mensaje informativo y la forma de hacer llegar este mensaje.	Herramientas de Comunicación	Comunicación Mensaje

Delgado, 2015

Análisis

De acuerdo a lo anteriormente planteado por los expertos, se aprecia un claro conocimiento sobre las herramientas de comunicación, el experto N° 1 detalla los tipos de herramientas que conoce, mientras que el experto N°2, va más allá indicando que la participación social en el nivel institucional requiere de la apertura de espacios de participación en los procesos de planificación de salud, así como también encuentra su desarrollo en la

educación especialmente en procesos donde se requiere no sólo de personas informadas sino con importantes avances en cambios de actitudes y prácticas, lo que lo lleva a incorporar, la mercadotecnia social persiguiendo así la modificación de conductas utilizando la promoción de ideas y de prácticas sociales, en este sentido El Experto N° 2 señala que la Intersectorialidad es un insumo fundamental para el éxito de la Promoción de la Salud, en este mismo orden de Ideas el Experto N°3 Destacó que la Comunicación es la herramienta por excelencia para realizar una correcta Promoción Sanitaria.

Ítem N° 2.- *Que Conocimiento posee usted sobre la Promoción Sanitaria como lo establece la OMS (Ottawa 1986) explique.*

Tabla

Informante	Respuesta	Evento	Sinergia
Experto N°1 Especialista en Gerencia de Salud Pública, Director de los Programas de Salud	Se trata de la promoción de la salud y la prevención de enfermedades a nivel comunitario con equidad en todos los niveles sociales, además de crear campañas con el fin de disminuir todos los problemas de salud pública	Promoción Sanitaria	Prevención Nivel comunitario Crear Campañas
Experto N°2 Especialista en Salud Pública, Coordinador del Programa ITS/ SIDA	Esta conferencia fue, ante todo, una respuesta a la creciente demanda de una nueva concepción de la salud pública en el mundo, la promoción de la salud no concierne exclusivamente al sector sanitario	Promoción Sanitaria	Conferencia Nueva Concepción de la Salud Pública No Exclusivo del Sector Sanitario
Experto N°3 Comunicador Social, Prof. Universitario	Es una conferencia donde expusieron la promoción de la salud, concepto de salud, bienestar físico, mental y social un individuo o grupo. También trataron acerca de las necesidades de los países industrializados.	Promoción Sanitaria	Conferencia Concepto Individuos Países

Delgado, 2016

Análisis

Es significativo señalar, que los tres expertos tienen un conocimiento claro de lo establecido en la Conferencia de Ottawa en 1986, por lo cual expresaron

una preocupación notable, en especial el Comunicador Social (experto N°3), quien enfatizó la necesidad de la promoción Sanitaria en los países industrializados como lo establece la Organización Mundial para la Salud, cabe destacar el señalamiento del experto N°2, quien hace referencia a que la promoción Sanitaria no es exclusivo al sector sanitario.

Ítem N° 3.- *Considera usted que existe: evaluación, supervisión y control de las actividades de Promoción Sanitaria que se realizan en los programas de salud. Explique cuáles.*

Tabla

Informante	Respuesta	Evento	Sinergia
Experto N°1 Especialista en Gerencia de Salud Pública, Director de los Programas de Salud	No se cumplen. La política de promoción de la salud requiere que se identifiquen y eliminen los obstáculos que impidan la adopción de medidas políticas que favorezcan la salud en aquellos sectores no directamente implicados en la misma.	Promoción Sanitaria	No Cumple Identificar Eliminar Adopción de medidas Políticas
Experto N°2 Especialista en Salud Publica, Coordinador del Programa ITS/ SIDA	No se cumplen los tres pasos. Existe evaluación de un plan operativo, más existen debilidades de diferentes índoles que no permiten cumplir con supervisión y control de las actividades de promoción sanitaria.	Promoción Sanitaria	No Cumple Plan operativo Debilidades
Experto N°3 Comunicador Social, Prof. Universitario	No existe control de las actividades de promoción sanitaria, faltan herramientas que divulguen el mensaje, las que habitualmente emplean en la educación sanitaria no tienen éxito porque generalmente los mensajes son de carácter unidireccional.	Promoción Sanitaria	No Existe Faltan Herramientas Divulgar Mensaje Educación Sanitaria Unidireccionalidad del Mensaje

Delgado, 2016

Análisis

De lo dicho por los expertos ante la pregunta N° 3 se advierte que no existe evaluación, supervisión y control de las actividades de Promoción Sanitaria que se realizan en los programas de salud, detallando por el experto N°1 que se deben identificar los obstáculos para que propicien la adopción de medidas políticas que favorezcan la salud en aquellos sectores que no están directamente implicados, en este orden de ideas el Experto N°3 Coordinador de uno de los programas mas importante como lo es el de ITS/ VIH/ sida, añadió que existen debilidades de diferentes índoles que no permiten cumplir con la evaluación, supervisión y control de las actividades de promoción sanitaria, así mismo el experto N° 3 no dudo en señalar que las herramientas habitualmente empleadas no son suficientes, puntualizando que el mensaje es de naturaleza Unidireccional lo que no establece un proceso de comunicación real.

Ítem N° 4.- Explique cuál es el engranaje entre comunicación y promoción para la salud.

Tabla

Informante	Respuesta	Evento	Sinergia
Experto N°1 Especialista en Gerencia de Salud Pública, Director de los Programas de Salud	Es trascendente y debe ser uno solo, debido que con una buena comunicación, lenguaje sencillo, mensajes radiales, se puede llegar donde está la necesidad y evitarla con las medidas sugeridas, logrando un mejor estilo de vida	Promoción Sanitaria	Comunicación Lenguaje Mensajes Necesidades Estilos de Vida
Experto N°2 Especialista en Salud Publica, Coordinador del Programa ITS/ SIDA	El engranaje está dado por informar a la población sobre aspectos concernientes a la salud y el uso de los medios informativos y Redes Sociales, es decir aplicar la comunicación en salud, o sea provocar cambios de conductas en la población a través de estrategias comunicacionales que provoque modificación de malos hábitos y adopción de conductas saludables y para lo cual la comunicación utiliza sus herramientas.	Promoción Sanitaria	Informar Medios Informativos Redes Sociales Comunicación en Salud Cambios de Conductas Estrategias Herramientas

Experto N°3 Comunicador Social, Prof. Universitario	Existe una estrecha relación entre comunicación y promoción, considerando que la información es una de las armas más poderosas para evitar ideas incorrectas sobre temas relacionados con la salud, la comunicación es la forma de hacer llegar esa información, mensaje o vivencias incluyendo la promoción que con esta se cambia pensamiento, conducta y actitud del individuo. Información, comunicación y promoción requiere de la participación de la autoridad sanitaria, especialistas, los medios de comunicación (radio, tv, impreso, redes sociales) personal sanitario, los centros educativos y la familia.	Promoción Sanitaria	Comunicación Promoción Información Conductas Actitudes Autoridades Sanitarias Medios de Comunicación Centros Educativos Familia

Delgado, 2016

Análisis

Desde el punto de vista de los expertos se desglosa que el engranaje entre Comunicación y Promoción para la salud, es vital para el desarrollo de conductas saludables, así como también la adopción de estilos de vida saludables; es necesario señalar lo establecido por el Experto N°3 quien afirma que la promoción requiere de la participación de las autoridades, especialistas, medios de comunicación bien sean tradicionales o electrónicos, personal sanitario, los centros educativos y la familia.

Ítem N° 5.- *En su opinión que elementos deben tomar en cuenta los coordinadores de los Programas de salud para la actividad de promoción sanitaria.*

Tabla

Informante	Respuesta	Evento	Sinergia
Experto N°1 Especialista en Gerencia de Salud Pública, Director de los Programas de Salud	Deben conocer que es la promoción Sanitaria, solicitar apoyo de Prensa con más frecuencia y no solo cuando se celebren las efemérides relacionadas con su programa. Así como también es necesario la creación de una coordinación de Comunicación Sanitaria que coexista en los programas de salud, para organizar: Material Informativo, Actividades Comunitarias, Entrevistas, Jornadas, Talleres, Congresos, entre otros.	Programas de Salud	Conocer Promoción Sanitaria Prensa Coordinación

Experto N°2 Especialista en Gerencia de Salud Pública, Director de los Programas de Salud	Tener claro los objetivos que persigue, apoyo explícito por parte de la Dirección y de las autoridades superiores para la asignación continua de los recursos que se requieren para lograr los objetivos previstos, coordinación eficaz con otras coordinaciones y las actividades referentes a la salud que puedan vincularse, Comunicación; para darle fuerza y trascendencia, que se haga relevante y no pasen desapercibidas, si es posible adoptar un mecanismo de retroalimentación con los participantes	Programas de Salud	Objetivos Requerir Coordinación Comunicación Mecanismo Retro-alimentación
Experto N°3 Comunicador Social, Prof. Universitario	El mensaje debe ser eficaz, el tiempo de actuación debe ser largo y los canales de información variados para que las personas asimilen el contenido recibido y asuma sus propias responsabilidades, el objetivo es conseguir un cambio duradero en los estilos de vida y la decisión personal de cada individuo.	Programas de Salud	Mensaje Información Contenido

Delgado, 2016

Análisis

A juicio de los expertos consultados los Coordinadores de los programas de salud, deben conocer sobre lo que es la promoción Sanitaria, tener claro los objetivos que persiguen, y el mensaje debe ser eficaz, así como también el tiempo de actuación debe ser largo y los canales de información variados para que las personas asimilen el contenido recibido y asuma sus propias responsabilidades, esto último señalado por el experto N°3, teniendo como objetivo provocar un cambio permanente en los estilos de vida, es importante destacar que los recursos con los que cuentan estos coordinadores son pocos para la realización efectiva de la promoción sanitaria como lo expuso el experto N°3 quien es Coordinador de uno de los programas de salud, al igual que el apoyo de su inmediato superior el Director de programas de Salud.

Ítem N° 6 ¿Qué opinión le merece a usted el material informativo utilizado en la actualidad para la Promoción Sanitaria, en los Programas de Salud, es efectivo para la adopción de estilos de vida saludables, En consecuencia que recomienda?

Tabla

Informante	Respuesta	Evento	Sinergia
Experto N°1 Especialista en Gerencia de Salud Pública, Director de los Programas de Salud	No Hay una Campaña de Promoción de Salud. Primero se debe organizar Prensa Insalud, Realizar un Manual de Normas y Procedimientos, así como también una Sala Situacional.	Programas de Salud	Campaña Manual Sala Situacional
Experto N°2 Especialista en Gerencia de Salud Pública, Director de los Programas de Salud	No es el más adecuado debe tener elementos atractivos en cuanto a color, imágenes y un enfoque que sin dejar de informar tenga un mensaje que inste a provocar en los usuarios cambios de conducta. Deben elaborarse bajo la orientación de asesores en comunicación y mercadotecnia que conocen que tipos de mensajes deben colocarse.	Programas de Salud	Adecuado Elementos Mensaje Orientación Comunicación Mercadotecnia
Experto N°3 Comunicador Social, Prof. Universitario	El material informativo es inconsistente, ambiguo, se pierde la información para la promoción sanitaria, deberían proporcionar información clara y fiable que le haga ver las ventajas de llevar a cabo un cambio de comportamiento esto a través de los diferentes canales de información."Deberían utilizar más los canales de información variados".	Programas de Salud	Inconsistente Información

Delgado, 2016

Análisis

Lo argumentado por los expertos al respecto si existe material Informativo material informativo en la actualidad, denota la falta de Campañas, así como también un material informativo adecuado, carente de elementos atractivos en cuanto a color, imágenes y un enfoque asertivo, que sin dejar de informar tenga un mensaje que inste a provocar en los usuarios cambios de conducta, como lo expresado por el experto N° 2, cabe destacar que este experto establece la idea de que este material informativo debe elaborarse bajo la orientación de profesionales de la comunicación y el mercadeo lo que

concuenda con lo señalado por el experto N°1 quien explica que se hace necesario la creación de una coordinación de Comunicación Sanitaria para los Programas de salud que incluya una Sala Situacional para el monitoreo constate de los quince programas de Salud que hacen vida en la entidad carabobeña.

DISCUSIÓN

En lo que respecta las herramientas de comunicación según planificación y lenguaje, los sujetos encuestados en su mayoría preparan el Material Audiovisual antes de realizar las Actividades de Promoción Sanitaria; planifican tales actividades de acuerdo al tiempo y espacio disponible. Esto resulta positivo según lo expuesto por Bateson y Ruesch¹⁰ quienes afirman en su Modelo Funcional que “El concepto de comunicación incluye todos aquellos procesos por los cuales las gentes se influyen mutuamente” y quienes también explican cómo las anormalidades de conducta pueden considerarse disturbios en la comunicación, por lo que la preparación en cuanto al material audiovisual a utilizar y la planificación según el espacio y tiempo garantizarán en cierta medida la efectiva recepción del mensaje y el mayor aprovechamiento del proceso comunicativo. De igual forma Bateson y Ruesch¹⁰ precisan que la comunicación tiene como mediadores tres propiedades de la materia viva: “Input” (Percepción), Funciones centrales (Memoria y Toma de decisiones) y por último un “Output” (Expresión y acción).

Todos los encuestados afirmaron que seleccionan contenidos de acuerdo al grupo a quien va dirigida la Promoción Sanitaria, utilizan técnicas Pedagógicas al momento de realizar su actividad y manejan un lenguaje acorde al grupo a quienes va dirigida la Actividad de Promoción Sanitaria. En este sentido, lo encontrado entre los encuestados afirma lo expuesto por

Bateson y Ruesch¹⁰ en el segundo Axioma, sobre los niveles de contenido y relaciones de la comunicación, donde señalan que toda comunicación implica un compromiso y por ende, define una relación, en consecuencia, una comunicación no solo transmite información sino que al mismo tiempo, impone conductas.¹⁰ y el hecho de adecuar estrategias pedagógicas y el lenguaje a los receptores a quienes va dirigido la promoción sanitaria garantizará de igual forma la eficacia del mensaje y por ende el compromiso adquirido.

Reforzando lo anteriormente expresado Hehavarria y específicamente enfocado en la promoción de la salud plantea que la planificación de los medios se realiza a partir del conocimiento de los segmentos poblacionales a quienes se dirigen los mensajes y según el financiamiento con que se cuente para la cobertura propagandística, así como a la naturaleza del contenido, por lo que los segmentos poblacionales a quienes se dirigirán los mensajes, son principalmente, las personas vinculadas directa o indirectamente con la Atención Primaria de Salud y los principales actores locales.

En la dimensión promoción sanitaria según los medios de comunicación, material informativo y actitud comunicacional, los encuestados negaron en su mayoría que parte de su planificación sea informar a la Prensa de Insalud de sus actividades de Promoción Sanitaria. En este sentido Gómez M y Redondo C precisan que la incorporación de las TIC así como de los medios de difusión en el ámbito educativo, requiere la necesidad de cambiar los métodos de la enseñanza para poder atender a las necesidades de formación. Es por ello, que entre las competencias que los alumnos deben de adquirir se encuentra la formación digital.

Asimismo entre los encuestados sostuvieron que tampoco utilizan las redes sociales para realizar actividades de Promoción Sanitaria. De igual forma

Gómez M y Redondo C enfatizan que las redes sociales proporcionan entre otras cosas, un entorno creativo con múltiples herramientas y materiales, que hacen que el estudiante adquiera conocimiento de una forma activa, permitiéndoles realizar actividades conjuntas y compartir ideas, rompe con las barreras de espacio y tiempo, así como ofrecer al alumnado un acercamiento al mundo de la información. Las redes sociales son una de las herramientas más utilizadas en la sociedad actual, por lo que no podemos luchar en contra de ellas, sino que tenemos que utilizarlas como un instrumento de aprendizaje y trabajo en equipo, que nos ayuda a mejorar las relaciones entre los individuos a la vez que nos hacen más fácil el día a día.

Por estos motivos, desde el punto de vista pedagógico, las redes sociales permiten tomar el control sobre el aprendizaje, reflexionar sobre la práctica y establecer el andamiaje que les permita hacer frente a las nuevas situaciones de aprendizaje de manera significativa.

Un poco más de la mitad afirmó que distribuye trípticos, dípticos o algún otro tipo de material informativo a las personas que participan o intervienen en las actividades de Promoción Sanitaria. En este sentido Hehavarria precisa en su publicación que la promoción de salud consiste en proveer a la colectividad de los medios necesarios para mejorar su salud y adoptar un estilo de vida sano. Para alcanzar un nivel adecuado de bienestar físico, mental y social, las personas o los grupos de población deben poder identificar y satisfacer sus necesidades básicas y su capacidad de cambiar y adaptarse a su entorno. La salud debe percibirse no sólo como objetivo sino también como una fuente cotidiana de felicidad. La promoción de la salud, es consecuencia, no es dominio exclusivo del sector salud y son los medios impresos quienes garantizan, además del discurso, la continuidad del mensaje de promoción de la salud.

En su mayoría afirmaron tener el conocimiento científico especializado en el programa que dirige para el desarrollo de la actividad de Promoción Sanitaria y la todos los encuestados consideran que la actitud influye en el modo de expresar el mensaje en la actividad de Promoción Sanitaria. En este sentido, Hehavarria¹¹ expresa que la educación en salud y la comunicación están en el centro de este proceso de fortalecimiento. El apoyo activo de los grupos comunitarios es esencial para llegar con éxito a los estratos populares.

En la dimensión promoción sanitaria según la facilitación y los participantes, predominantemente los encuestados afirmaron que al momento de realizar la actividad de Promoción Sanitaria se debe explicar con suficiente claridad a los distintos grupos. Similar proporción afirmó que durante la actividad de Promoción Sanitaria se ejemplifica sobre el mensaje de acuerdo a las características del grupo. En este aspecto, Hehavarria expone que la educación y la información constituyen la base del conocimiento y las destrezas que habilitan a las personas, las familias y las comunidades para realizar elecciones positivas en materia de salud.

Un poco más de la mitad de los encuestados afirmó que reflexiona después de la actividad de Promoción Sanitaria si el mensaje genera alguna inquietud en los participantes. Esa misma proporción afirmó que después de la actividad de Promoción Sanitaria reflexiona si se respondieron todas las preguntas de los participantes en cuanto al mensaje y de acuerdo al grupo. Aunque se evalúan las distintas actividades de Promoción Sanitaria que realiza después de su ejecución, el seguimiento que se realiza a las actividades de Promoción Sanitaria después de ejecutarlas es relativamente poco. Al respecto Choque L expresa que el monitoreo y la evaluación son un canal de retroalimentación con el público objetivo. El monitoreo suministra la información necesaria sobre la marcha del proceso y de las actividades. La

evaluación permite medir los resultados que se van produciendo en relación con los objetivos planteados, para de acuerdo a ello, tomar decisiones a fin de realizar las correcciones necesarias.

De igual manera vale la pena precisar a la luz de lo expuesto por Choque L¹⁴ que toda estrategia que no esté sometida a un proceso permanente de seguimiento (monitoreo) y de medición u observación (evaluación) de los cambios inducidos, pone en riesgo el logro de los objetivos planteados. Por lo que propone que los tipos de evaluación son los siguientes: Evaluación participativa de necesidades (en el diagnóstico), evaluación participativa de proceso (monitoreo) y evaluación participativa de resultados (logro de objetivos).¹⁴

CONCLUSIONES

En lo que respecta a la dimensión herramientas de comunicación según planificación y lenguaje, los sujetos encuestados en su mayoría preparan el Material Audiovisual antes de realizar las Actividades de Promoción Sanitaria; planifican tales actividades de acuerdo al tiempo y espacio disponible. Seleccionan contenidos de acuerdo al grupo a quien va dirigida la Promoción Sanitaria, utilizan técnicas Pedagógicas al momento de realizar su actividad y manejan un lenguaje acorde al grupo a quienes va dirigida la Actividad de Promoción Sanitaria.

En la dimensión promoción sanitaria según los medios de comunicación, material informativo y actitud comunicacional, los encuestados negaron en su mayoría que parte de su planificación sea informar a la Prensa de Insalud de sus actividades de Promoción Sanitaria. Tampoco utilizan las redes sociales para realizar actividades de Promoción Sanitaria. Un poco más de la mitad afirmó que distribuye trípticos, dípticos o algún otro tipo de material

informativo a las personas que participan o intervienen en las actividades de Promoción Sanitaria.

En su mayoría afirmaron tener el conocimiento científico especializado en el programa que dirige para el desarrollo de la actividad de Promoción Sanitaria y todos los encuestados consideran que la actitud influye en el modo de expresar el mensaje en la actividad de Promoción Sanitaria.

En la dimensión promoción sanitaria según la facilitación y los participantes, predominantemente los encuestados afirmaron que al momento de realizar la actividad de Promoción Sanitaria se debe explicar con suficiente claridad a los distintos grupos. Similar proporción afirmó que durante la actividad de Promoción Sanitaria se ejemplifica sobre el mensaje de acuerdo a las características del grupo.

Un poco más de la mitad de los encuestados afirmó que reflexionan después de la actividad de Promoción Sanitaria si el mensaje genera alguna inquietud en los participantes. Esa misma proporción afirmó que después de la actividad de Promoción Sanitaria reflexiona si se respondieron todas las preguntas de los participantes en cuanto al mensaje y de acuerdo al grupo. Aunque se evalúan las distintas actividades de Promoción Sanitaria que realiza después de su ejecución, el seguimiento que se realiza a las actividades de Promoción Sanitaria después de ejecutarlas es relativamente poco. Por lo que vale la pena destacar que un porcentaje significativo no realizaba estas actividades de cierre, reforzamiento y seguimiento.

REFERENCIAS

Bateson G.y Ruesch J. *Comunicación: La Matriz Social de la Psiquiatría*. Editorial Paidós, España 1951.

- Choque L. *Comunicación y educación para la promoción de la salud*. LIMA-PERU Diciembre 2005. Disponible en: www.razonypalabra.org.mx/libros/libros/comyedusalud.pdf
- Dragnic O. *Diccionario de Comunicación Social: con especial referencia al periodismo impreso*. Editorial Panapo, España, 1994.
- Gómez N y Redondo C. *Las redes sociales como fuente de conocimiento en la enseñanza primaria*. XII Congreso Internacional de teoría de la educación. Disponible en: <http://www.cite2011.com/Comunicaciones/TIC/150.pdf>
- Hechavarría E. *Estrategia de Comunicación Social para la Atención Primaria en Salud, en la Provincia Las Tunas. La Habana- Cuba 2002*. Educ Med Super v.16 n.1 Ciudad de la Habana ene.-mar. 2002. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412002000100002&script=sci_arttext
- Kovach y Rosentiel. *Los Elementos del Periodismo*. Editorial El País, España, 2003.
- López de M y Ortiz B. *Plan De Acción*. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos72/plan-accion/planaccion.shtml/>
- Malavé L. *Caracterización de la Atención Informativa y Comunicativa Dirigida al Usuario Externo del Servicio Autónomo del Hospital Central de Maracay*. Instituto de Altos Estudios de Salud Pública. Maracay Edo. Aragua, Venezuela, 2005. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-32932009000200003
- Ministerio del Poder Popular para la Salud (MPPS). *Programas de Salud*. Disponible en: http://www.mpps.gob.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=417%3Aunidades-del-ministeriodesalud&Itemid=942&limitstart=5
- Organización Mundial de la Salud (OMS) - Organización Panamericana de la Salud (OPS). Carta de Ottawa. *Promoción de la Salud*. Disponible en: <http://w.w.w.paho.org/Spanish/hpp/ottawacharters.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). *Programas de Salud*. Disponible en: http://www.who.int/about/who_reform/change_at_who/setting_priorities/es/#.Vu7jfECLdv5

Organización Panamericana de la Salud (OPS); Programa de Promoción de la Salud (HPA). *Manual de Comunicación Social Para Programas de Salud*. Disponible en: <http://saber.ucab.edu.ve/handle/123456789/31772>

Pascuali A. *Comprender la Comunicación*. Monte Ávila Editores. Venezuela, 1978.

Gestión de talento humano y las TIC: una mirada desde Venezuela

Ana Cordero Borjas
Williams Aranguren

INTRODUCCIÓN

Las exigencias que el entorno ha promovido en las organizaciones han originado cambios en su forma de operación, por tanto, para adecuar los procesos administrativos a esta nueva dinámica se recurre a emplear cada vez más herramientas y a aprovechar las ventajas que suministran el mismo entorno, entre las cuales se encuentran las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

Las TIC juegan un rol fundamental en la Economía Basada en el Conocimiento (EBC) ya que es su mecanismo intermediador, por ello y en virtud de la relevancia de los constantes cambios organizacionales y en especial en la gestión de talento humano, el presente trabajo tiene como propósito reflexionar acerca de la vinculación de la gestión de talento humano y las TIC, haciendo especial énfasis en Venezuela. Para ello, se requiere hacer una breve reseña de la evolución de la gestión de talento humano en Venezuela, para luego analizar la influencia de las TIC sobre la gestión de talento humano producto de los cambios en el entorno organizacional y así, por último establecer la articulación de la gestión de talento humano y las TIC.

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO: UNA MIRADA A SU EVOLUCIÓN EN VENEZUELA

La gestión de talento humano como parte importante de la gestión organizacional ha sido analizada por diversos investigadores, es propicio

iniciar este apartado definiendo este proceso. Para ello, se considera la definición de Delgado de Smith (2007)

La gestión de Recursos Humanos implica el proceso que permite hacer diligencias conducentes a facilitar que los recursos humanos contribuyan al logro del negocio, es decir, al logro de los objetivos organizacionales, tanto en sus aspectos operativos, procedimentales como en sus efectos. La acción y efectos nos ubican entonces en dos direcciones, por cuanto alude al proceso y a las consecuencias del mismo (p. 32)

Para Chiavenato (2002) (citado por Riascos y Aguilera, 2011), entre los procesos administrativos más importantes se encuentra la administración del talento humano, este aspecto ha presentado variaciones relacionadas con su significado y operacionalización en las organizaciones, atravesando por tres etapas importantes como son:

a) la etapa de las relaciones industriales (primera mitad del siglo XX), b) la administración de recursos humanos (entre 1950 y 1990 aproximadamente), y c) la gestión del talento humano (desde 1990 aproximadamente hasta nuestros días); la última etapa especialmente, implica un interés relevante dado que se aplica en la era de la información, en ésta, la gestión del talento humano es apoyada por sistemas de información y bases de datos que facilitan la toma de decisiones en este contexto (Chiavenato citado por Riascos y Aguilera, 2011, p. 143)

En la primera etapa de lo que hoy conocemos como gestión de talento humano en Venezuela, se debe destacar que la misma coincide con la explotación petrolera alrededor de 1915 cuando se descubre el primer pozo en nuestro país, convirtiéndose en uno de los principales países productores de petróleo (Rendueles y Dreher, 2008), ello originó la llegada de las transnacionales petroleras al país y tal como afirma Monteferrante (2004) citado por García y Leal (2008)

Estas organizaciones no sólo trasladaron sus operaciones de negocio, sino que trajeron consigo un conjunto de prácticas administrativas; especialmente, aquellas relacionadas con el manejo del personal. Alrededor de los años cuarenta del siglo pasado, estas empresas, introdujeron por primera vez en el país, prestaciones adicionales al salario monetario, tales como servicios médicos y dotación de viviendas (pp. 146-147)

Ya en la segunda etapa de evolución de la gestión de talento humano referida con anterioridad como recursos humanos, en los años cincuenta y sesenta se incorporó en muchas de las organizaciones nacionales la figura del jefe de relaciones laborales o jefe de personal, siendo pioneras de esta práctica las empresas petroleras al incorporar departamentos de administración de personal (Rendueles y Dreher, 2008).

En la década de los sesenta, se expande la industria local alrededor de los grandes polos de desarrollo en diversas zonas de Venezuela, que necesitaron de mano de obra calificada y más aún su importación de otros países, generando el establecimiento de industrias con unidades de relaciones industriales y personal con suficiente profesionalismo y capacidad para poder atender los nuevos requerimientos. (Rendueles y Dreher, 2008; García y Leal, 2008) “apareciendo así las técnicas más sofisticadas en la administración de personal, esto vinculado a la planificación del entrenamiento, desarrollo del personal, y con programas de carreras más estructurados” (García y Leal, 2008, p. 147).

En cuanto a la profesionalización de la gestión de talento humano en los años setenta, Rendueles y Dreher (2008) señalan lo siguiente:

Esta década puede ser considerada como la época de la profesionalización de la función de personal en Venezuela. Aparecen los profesionales universitarios especializados en el área –los relacionistas industriales–, y se da mayor importancia a la tecnificación y aplicación de los procesos de

reclutamiento, selección, inducción, adiestramiento y la administración de sueldos y salarios (p. 97)

A partir de los años 80 se experimentó un casi imperceptible cambio cultural en la mayoría de las grandes organizaciones y empresas Venezolanas debido a las transformaciones vividas por el país en décadas pasadas. Ese cambio, tal como sostienen García y Leal (2008)

Se refiere a la manera cómo se toman las decisiones, al tipo de información utilizada y cómo se procesa, a la forma de estructurar la organización, utilización de asesores, agencias de consultorías nacionales y extranjeras a la incorporación de tecnología como la informática, y por supuesto, los nuevos criterios de la Gerencia de Recursos Humanos a la hora de reclutar, seleccionar y promover e incentivar al personal (p. 149)

En esa década, como afirman Rendueles y Dreher (2008) “se impone por completo un modelo científico, delineado y estructurado en las áreas de planificación en lo que ya se llamaría recursos humanos, reclutamiento, y selección, entrenamiento, capacitación, relaciones laborales, y seguridad industrial” (p. 99). Por tanto, la Gerencia de Recursos Humanos asume responsabilidades que van más allá de un simple manejo del factor humano.

El hecho de que todas las funciones de una organización o empresa, necesitaran de la participación del hombre, conllevó a los empresarios venezolanos a partir de estos años a prestar mayor atención a estos recursos, y comienzan a ubicar a esta gerencia dentro de los niveles de dirección; es decir, dentro de su organigrama o estructura organizacional. Esta nueva gerencia comienza a ocupar un sitio estratégico para la productividad (García y Leal, 2008, p. 150)

De acuerdo a estos autores, desde inicios de los años 80, era frecuente que tanto gente vinculada al sector empresarial como al académico, se refirieran a la Gerencia de Recursos de la siguiente manera:

Como el “factor estratégico futuro”, la “nueva arma competitiva” o identificando aspectos relacionados con ésta, como la productividad, la cultura organizacional o la filosofía gerencial, como los factores determinantes para el éxito de una organización o empresa (García y Leal, 2008, p. 149)

A finales de los 80 la Gerencia de Recursos Humanos en Venezuela se enfrenta a la necesidad de flexibilizar estructuras y al aumento de la tecnología, siendo uno de los grandes retos de ese momento el poder mantener el equilibrio entre lo humano y los avances tecnológicos y “establecer el trabajo en equipo sin olvidar el papel de la responsabilidad individual de las personas; planificarán y aprovecharán ideas y de esta manera redescubrir a la persona como producto de progreso” (Rendueles y Dreher, 2008, p. 101)

La década de los 90 trae el debate sobre el carácter estratégico de la gerencia de personal, siendo los cambios en el entorno nacional e internacional los que motivan a las organizaciones venezolanas a darse cuenta de que algo estaba ocurriendo en el ámbito de la gestión de la gente (Rendueles y Dreher, 2008; García y Leal, 2008). Se hace necesaria la redefinición de las gerencias de recursos humanos ya que las mismas deben convertirse en “unidades más estratégicas, conocedoras del negocio, y estar muy atentas al entorno. Deben participar, de manera dinámica, en el desarrollo y la puesta en práctica de la estrategia de la organización” (Rendueles y Dreher, 2008, pp. 101-102)

En esta etapa en la cual se requiere la redefinición de la gerencia de talento humano en Venezuela, se destacan dos aspectos relevantes para la presente investigación: en primer lugar el aumento de la tecnología y su incidencia en las organizaciones y en segundo lugar, el carácter estratégico que va adquiriendo la gestión de talento humano y el cual se afianza en víspera del

siglo XXI. Por ello, en el siguiente apartado se presentarán algunas reflexiones acerca de la influencia de las TIC sobre la gestión de talento humano producto de los cambios en el entorno.

CAMBIOS EN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL: TIC Y SU INFLUENCIA

En el marco de la nueva economía y las nuevas revoluciones científico tecnológicas aparecen enfoques dirigidos hacia la excelencia, calidad total y posteriormente los esquemas de la reingeniería como respuesta espasmódica de occidente al fenómeno Japonés (Rendueles y Dreher, 2008), por ello, la competitividad como consecuencia asociada a la globalización y el desarrollo tecnológico como contribuyente, producen un duro impacto en la función de los recursos humanos.

Ya a mediados de los 90 y entrando al nuevo siglo, el continuo avance de la información y la tecnología trae consigo en algunas organizaciones y empresas importantes en Venezuela la reducción del tamaño de las Gerencias de Recursos Humanos. Rendueles y Dreher (2008) comentan al respecto lo siguiente:

En ese momento cuando las organizaciones y empresas venezolanas estaban montadas en la dinámica de tiempos de cambio, dadas las exigencias cada vez mayores, tanto en el mundo gerencial como en el ámbito tecnológico, económico, político, y en especial en aquellas organizaciones que viven en incertidumbre de riesgos financieros, donde el ritmo de cambio requerido por las tecnologías, crecimiento rentable y las exigencias por parte de los clientes se hizo más acelerada y coloca en el centro de la escena la competencia de la fuerza laboral y las capacidades de la organización y empresas. Por tal razón, la nueva realidad competitiva exigió a las organizaciones y empresas venezolanas nuevas maneras de pensar acerca de nuevas filosofías de los negocios y en profesionales en Gerencia de Recursos Humanos (p. 102)

Porras y Cejas (2011) sostienen que en la actualidad y bajo “contexto de cambios, la globalización actúa de diversas formas y obliga a introducir nuevas formas de trabajo y mayor tecnología de información y de comunicación. En este sentido, el cambio es complejo y puede ser interno o externo a las organizaciones” (p. 396). Por su parte, Salazar y Romero (2006) afirman que “los cambios acelerados en el devenir, se mueven ante los avances tecnológicos que caracterizan la era del conocimiento. Actualmente, la alta gerencia en algunas organizaciones, entre ellas, públicas, está en la zaga de estos cambios” (p. 31). Por tanto, se hace indispensable pensar acerca de las transformaciones organizacionales, sus orígenes y consecuencias, en especial sobre la gestión de talento humano. Al respecto, Porras y Cejas (2011) señalan que:

Se está en presencia de transformaciones vertiginosas sin precedentes, lo que exige que las organizaciones se adapten mucho más rápido a estos cambios y por ende sean más flexibles, permitiendo así que el aprendizaje organizacional sea protagonista de una organización que es capaz de sobrevivir y desarrollarse al compás de la velocidad con que se producen los cambios (p. 396)

La década de los noventa fue una época de cambios que conllevó a las organizaciones venezolanas a la redefinición del rol del factor humano en las mismas, se convirtió en un recurso estratégico que requería de estrategias en recursos humanos, directivos dotados de visión estratégica, profesionalidad, energía, capacidad de liderazgo y para la productividad (García y Leal, 2008). Ante los constantes cambios del entorno, el factor humano adquiere gran importancia pues su contribución al logro de las metas organizacionales es fundamental, aquel modelo gerencial basado en el interés por la producción sin considerar el elemento humano requiere perder vigencia, por ello:

Los recursos y capacidades de las personas hacen en definitiva el factor clave y estratégico en las organizaciones flexibles. Los tiempos exigen calidad y efectividad que se expresan en el carácter global, profesional y organizacional en torno a la dirección de RRHH (Porrás y Cejas, 2011, p. 403)

En las últimas décadas, la escasez de recursos, creciente complejidad y acentuado dinamismo han suscitado un cambio significativo en el mundo de la gerencia venezolana. Al respecto, Rendueles y Dreher (2008) consideran que:

Las organizaciones venezolanas requieren de estrategias que les permitan participar con efectividad en el espacio global. Por tanto, se hace necesario contar con un personal dispuesto y capacitado para establecer y alcanzar metas, haciendo un uso adecuado de los otros recursos. Ya Naím (1989), ha hecho referencia a la importancia del personal al plantear que no puede haber organización exitosa que no gerencia adecuadamente sus recursos humanos (p. 94)

Romero (2005) estima que las organizaciones deben ir más allá de su entorno y no conformarse con sólo incursionar en nuevos mercados o transformarse para apoyar todo lo que signifique el mejoramiento continuo, sino que además, “deben adquirir nuevas tecnologías y sistemas comunicacionales que activen la información que de apoyo a la toma de decisiones” (Romero, 2005, p. 67)

Las organizaciones venezolanas se encuentran en busca de un espacio que exige un esfuerzo importante de adaptación permanente, viéndose obligadas a “modificar de forma continua su conocimiento, habilidades y la creación de nuevos valores para combinar con los objetivos y filosofía que se plantean las organizaciones que buscan insertarse de manera no traumática a las exigencias de la nueva economía” (Rendueles y Dreher, 2008, p. 105). Ante este nuevo escenario, algunas organizaciones han comprendido que la relación valor - conocimiento resulta la fórmula clave en el desarrollo

profesional técnico, por lo cual, si no se invierte en entrenamiento y tecnología las potencialidades de las personas estarán afectadas para su productividad (Rendueles y Dreher, 2008).

Hasta el momento se han mencionado diversas fuentes de cambio en la gestión de talento humano, al respecto, Calderón y Naranjo (2004) mencionan las siguientes fuentes de cambio que inciden sobre la gestión de talento humano: “la globalización, la tecnología, el rediseño organizacional y el cambio en las fuentes de éxito empresarial” (p. 84). García y Leal (2008) identifican tres aspectos que destacan por su importancia: “la globalización, el permanente cambio de contexto y la valoración del conocimiento” (p. 152). Con relación a las nuevas realidades, Suárez (2011) señala que:

Las nuevas realidades de la globalización de la economía, los adelantos tecnológicos, los avances de la sociedad del conocimiento y el manejo del cambio hacen que los gestores y líderes, se planteen la necesidad de asumir nuevos desafíos, nuevas posturas, nuevos paradigmas en la conducción y funcionamiento de las organizaciones, así como la velocidad con la que están ocurriendo los cambios en esta época, hacen que los retos que enfrentan los líderes y las organizaciones sean cada vez más exigentes (pp. 98-99)

La tecnología como factor generador de cambio en la gestión de las personas en la organización incide sobre la forma como se realiza el trabajo, cabe destacar la incidencia de las tecnologías de la información sobre el proceso productivo. La innovación tecnológica afecta no sólo la gestión de la producción sino la organización del trabajo y la dirección de las personas. Por tanto, los avances tecnológicos inciden sobre las prácticas de gestión de talento humano, ya que surgen nuevas tecnologías para efectuar procesos como la selección, la formación o la remuneración (Calderón y Naranjo, 2004).

Las organizaciones se encuentran en un ambiente dinámico condicionado por la globalización, los avances tecnológicos, la valoración del factor humano y el conocimiento, entre otros aspectos que conllevan a la adecuación de dichas organizaciones a un entorno cada vez más complejo. La gestión de talento humano enfrenta retos de gran relevancia y afianza el rol estratégico que tímidamente asumió en la década de los noventa. Para Porras y Cejas (2011):

La nueva concepción de RRHH se rige por los principios de la dirección estratégica de personas en la que se asienta y se afirma una verdadera sinergia entre lo social, lo económico y lo personal. Se concibe como un recurso al que hay que optimizar (Claver, Gasco y Llopis, 1995). Esta optimización de los recursos hace pensar en una nueva concepción basada en la dirección estratégica, donde se toman en cuenta las personas, sus capacidades, las unidades que conforman ese entramado social, en la satisfacción tanto del personal como de los que demandan sus servicios (el cliente). Es un modelo posindustrial, basado en el conocimiento, el saber y el hacer, que exige una nueva condición centrada en la persona y en su integralidad (p. 397)

Para Calderón y Naranjo (2004) en las organizaciones se ha generado un cambio significativo en la gestión de talento humano, reconociendo como fuentes de dichos cambios “la globalización, el impacto de la tecnología sobre los procesos de recursos humanos, el rediseño de las organizaciones y el reconocimiento de nuevas fuentes de ventaja competitiva, como el conocimiento convertido en capital intelectual” (Calderón y Naranjo, 2004, p. 79)

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y TIC

En su mayoría, las organizaciones venezolanas, tanto públicas como privadas, se han planteado la necesidad de “elevar los niveles de productividad y competitividad mediante la incorporación de nuevas

tecnologías para el avance de los procesos comunicacionales, siempre adaptadas a las nuevas realidades; estas nuevas tecnologías comunicacionales le permitirían a las organizaciones una mayor versatilidad de las funciones gerenciales” Romero (2005, p. 70).

Como ya se ha mencionado, “en el marco de la nueva economía y las nuevas revoluciones científicas tecnológicas aparecen enfoques dirigidos hacia la excelencia, calidad total y la reingeniería que producen un impacto bien importante en la función de los recursos humanos” (García y Leal, 2008, p. 151)

La competitividad y la tecnología se han convertido en una nueva realidad y en nuevo reto para los empresarios; por ello, “las organizaciones que quieran mantenerse en el mercado deben tener presente una filosofía de innovación y modernización para responder a los estímulos de la comunicación y competitividad global” (Romero, 2005, p. 71)

Ello implica que dentro de la gestión estratégica de talento humano, considerando la importancia de la integración de la misma a los objetivos organizacionales, la complejidad y dinamismo del entorno amerita el procesamiento y difusión de información que sustente la rápida toma de decisiones. Ante ello, tal como afirma Romero (2005) “la utilización de las nuevas tecnologías comunicacionales es fundamental, ya que producen un efecto multiplicador donde hay que planificar y gestionar la información para que las organizaciones que trabajan en las diferentes áreas reflejen lo que quieren difundir” (p. 73).

Por tanto, las TIC se convierten en un mecanismo intermediador en la gestión estratégica de talento humano en las organizaciones de hoy día.

Cabe señalar lo referido por Chiavenato (2002) citado por Riascos y Aguilera (2011):

Las organizaciones excelentes no son las que tienen la tecnología más avanzada y sofisticada, sino aquellas que saben extraer el máximo provecho a sus tecnologías actuales, es decir aquellas empresas que han identificado las ventajas que implica la correcta utilización de las tecnologías y su efectiva inclusión dentro del desarrollo de los procesos administrativos más importantes de la organización (Riascos y Aguilera, 2011, p. 145)

Las TIC en particular, influyen y ayudan positivamente a las organizaciones, puesto que saltan barreras geográficas, profesionales, lingüísticas, económicas, entre otras; propiciando así "el avance en las organizaciones a los sitios más remotos mejorando así la continuidad del proceso productivo gracias a su gestión del conocimiento y a la formación de su capital intelectual cada vez más informado" (Romero, 2005, pp. 73-74). Con el continuo avance de la información y la tecnología las organizaciones y empresas venezolanas "están montadas en la dinámica de tiempos de cambios requeridos por las tecnologías, crecimiento rentable y exigencias por parte de los clientes" (García y Leal, 2008, p. 151).

Como bien afirma Madrigal (2009) "la piedra angular de esta economía del conocimiento es el capital humano, es decir, el conocimiento, habilidades y capacidades que posee, desarrolla y acumula cada persona" (Madrigal, 2009, p. 67), por lo cual, en un entorno caracterizado por avances tecnológicos y dentro de la EBC, la gestión estratégica del talento humano puede apoyar sus procesos en las TIC y sus potencialidades como estrategia de inserción en la EBC.

Vale mencionar como referente de la importancia de las TIC en la gestión estratégica de talento humano, la investigación desarrollada por Riascos y

Aguilera (2011), la cual constó de dos fases; primera, identificación de las herramientas TIC que apoyan los procesos de gestión humana, y segunda, determinación del software utilizado para la gestión del talento humano en 60 empresas del sector Industrial, Comercial y de Servicios de la ciudad de Santiago de Cali. En dicha investigación las autoras concluyen lo siguiente:

Aunque existe un número considerable de software que apoya los procesos de gestión del talento humano, no todos conciben funcionalidades para las actividades de esta área. De acuerdo con la investigación, la función que se encuentra en el software identificado en el mercado, se relaciona con el proceso de compensación, específicamente con el manejo de nómina (Riascos y Aguilera, 2011, p. 152)

Otro hallazgo importante de la investigación de Riascos y Aguilera (2011) devela que:

La incursión de los servicios de internet en el contexto de las actividades operativas de las organizaciones se evidenció en la investigación mediante la utilización de las bolsas de empleo electrónicas, correo electrónico, páginas web, foros, chat, entre otros, especialmente útiles para el funcionamiento del área de gestión del talento humano, brindando agilidad en los procesos de comunicación, reclutamiento, formación y evaluación de desempeño; por tanto cabe mencionar que los recursos de internet han disminuido notoriamente la inversión en tecnología *in house* (Riascos y Aguilera, 2011, p. 153)

Calderón (2006) sostiene que se espera que “los sistemas de gestión humana no sólo lideren procesos de cambio, sino que desarrollen la capacidad de cambio (flexibilidad, adaptabilidad, agilidad e innovación de la organización)” (p. 23), ello conlleva a considerar el rol fundamental que desempeñan las TIC y tal como señalan Riascos y Aguilera (2011): “para lograr el mejoramiento de los resultados operativos y estratégicos y por consiguiente la eficacia de la empresa” (p. 146)

Precisamente ante esta realidad, es en la EBC donde las organizaciones se soportan en su capital humano y se valora más el uso de las ideas que el de las habilidades físicas, “en las aplicaciones de la tecnología más que en la transformación de materia prima o la explotación de mano de obra” (Madrigal, 2009, p. 68).

REFLEXIONES FINALES

La gestión de talento humano se reafirma como soporte indispensable del éxito organizacional, el talento humano se configura en torno a las nuevas realidades en las cuales se debe considerar cómo la economía mundial se ha movido en su transformación de una sociedad de la información (flujo de mensajes) a una del conocimiento siendo necesario “determinar que debemos fortalecer los recursos humanos y desarrollar el capital humano, para que tenga las competencias y habilidades para un mejor desempeño en la economía del conocimiento” (Madrigal, 2009, p. 68).

Todo lo anterior, permite precisar que los constantes cambios en el entorno organizacional han suscitado cambios en la gestión de talento humano, la cual adquiere un rol fundamental en el diseño de estrategias y redefinición de estructuras más acordes a los factores internos y externos que condicional el éxito de las organizaciones. Al respecto, Cejas y Camejo (2009) afirman:

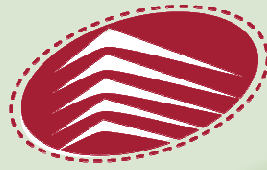
Ante este escenario, la Gestión de los Recursos Humanos supone en su contexto evolutivo considerar las nuevas tendencias que permiten una mejor dirección. Entre los nuevos desafíos que presenta la organización y la gestión de las personas, se encuentra el alcanzar el mejoramiento permanente de la organización a través de su gente, haciéndolas más eficientes y eficaces en sus actividades internas y externas. De este modo se evidencia que la función de la Gestión de los Recursos Humanos ha adquirido en la

actualidad una significativa importancia en la vida de las organizaciones modernas con la aplicación de nuevas técnicas, teorías y principios que han estado integradas al comportamiento humano y por ende a la sociedad (p. 71)

REFERENCIAS

- Calderón, G. & Naranjo, J. (2004). Competencias laborales de los gerentes de talento humano. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23, 79-97.
- Calderón, G. (2006). La Gestión Humana y sus aportes a las organizaciones Colombianas. Cuadernos de Administración - Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, 19 (31), 9-55.
- Cejas, M. & Camejo, A. (2009). La dimensión estratégica de los recursos humanos en el marco de la responsabilidad social empresarial. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(4), 67-87.
- Delgado de Smith, Y. (2007). *Gestión de Recursos Humanos. Referencia Sector Manufacturero Carabobeño*. 1era Edición. Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico) CDCH. Valencia. Venezuela.
- García, M. & Leal, M. (2008). Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. *Revista Omnia*, 14(3), 144-159.
- Madrigal, B. (2009). Capital humano e intelectual. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 65-81.
- Porras, E. & Cejas, M. (2011). Dirección estratégica de personas y formación por competencias: ejes clave en organizaciones complejas. *Visión Gerencial*, 10(2), 395-404.
- Rendueles, M. & Dreher, M. (2008). Evolución histórica de la función de recursos humanos en Venezuela. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 10(1), 93-106.
- Riascos, S. & Aguilera, A. (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. *Cuadernos de Administración*, 27(46), 141-154.
- Romero, G. (2005). Retos de las organizaciones frente a las nuevas tecnologías comunicacionales. *Revista Venezolana de información, tecnología y conocimiento*, 2(1), 65-76.

- Salazar, D. & Romero, G. (2006). Planificación. ¿Éxito Gerencial?. *Multiciencias*, 6(1), pp. 29-37.
- Suárez, B. (2011). Posmodernidad: Dilemas de la gestión de talento humano en el ámbito empresarial. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4(7), 91-102.



GÉNERO Y DIVERSIDAD



Ciudadanía y género en el mundo árabe

Iptisam Salame

INTRODUCCIÓN

La familia adquiere una naturaleza relevante en la legislación y la praxis ciudadana de cualquier país del mundo y del mundo árabe específicamente, es preciso señalar que el código civil allí tiene la religión como fuente principal legislativa, y en consecuencia a lo anterior se ha convertido en un campo de batalla para la lucha entre los proactivistas de la lucha femenina, los ciudadanos, y los reformistas. Y desde dicho escenario el código civil ha figurado como un asunto relevante en la agenda de los movimientos reformista, el Islam político, las corrientes culturales islamistas y los movimientos feministas liberales. Algo que señala el valor elemental de las estructuras feministas su praxis y comportamientos dentro de la dinámica de la Nación, y Estado, tomando en cuenta como las constituciones árabes acentúan su vital importancia como eje primordial de la sociedad, a partir de dicha sociedad la mujer figura como dependiente del hombre quien solamente el goza de privilegio y civiles que favorecen la vigencia de la concepción patriarcal.

LA NACIÓN Y LA CIUDADANÍA SEXUALIZADA

Es importante señalar que la nación considerada hipotéticamente como grupo de ciudadanos (Anderson 1983), habitualmente recurre al uso del vocablo "mujer" como un símbolo de gran relevancia para crear conceptos referentes a si misma (Parker,Russo 1995), tomando en cuenta que las naciones en su mayorías son marcadas por diferencias religiosas, lingüísticas, sociales entre otras, por lo tanto la mujer aparece como una categoría de pertenencia a saber como un refugio de la familia, y asilo como

una estrategia para erradicar las diferencias internas desde allí se puede apreciar como la imagen simbólica establecida entre el concepto de la mujer y el concepto de la nación por parte de los movimientos de liberaciones nacionalistas toman importancia vital de la sexualización de la pertenecía de la mujer a los grupos nacionalista (Hattem 2000).

Dicho lo anterior y pesar de la variación en la identidad y la lealtad en cualquier nación el concepto de la mujer ha enriquecido el legado cultural nacionalista originario de las naciones, simultáneamente las religiones monoteísta y las estructuras familiares tradicionales y se ha ido comercializando la argumentación de la "mujer" como sustituto o alternativa de la "nación", en un intento de trazar las fronteras nacionales (Al-Mughani y Taternault 2000), así fue que se acoplo la función de la "mujer " con la establecimiento de los controles sobre la con ella en el nombre de la nación, la emancipación, el progreso, y finalmente con el nombre de Alá.

En este orden de idea los nacionalistas y reformista en el mundo árabe tomaron de la argumentación antes mencionada sobre la mujer como la base para la nueva sociedad, y consideraron que era necesario para la nación árabe educar a la mujer para su ingreso en el mercado laboral, y la necesidad del cambio de la estética femenina y su apariencia para su participación simbólica en el proceso político como lema de la modernización, sin embargo el llamado de los reformista contemporáneos a la transformación superficial de la mujer conservando sus raíces culturales y religiosas no es más que una falacia que arrastra la ciudadanía al meollo del problema nuevamente, hacia los atavismo de la actitudes culturales arcaica de la sociedad árabe que impide una praxis ciudadana basada en la igualdad y equidad.

Desde esta perspectiva se visualiza como el grado de opresión que padece la mujer árabe es proporcional al grado de opresión que sostiene el hombre en la sociedad oriental es decir, que la misma que se establece sobre las mujeres no es meramente dominación y superioridad del hombre, en otras palabras mientras el hombre es más abrumado por la sociedad mayor es la avasallamiento que ejerce sobre la mujer bien sea esposa, hija, incluso madre. Desde esta perspectiva podemos comprender la opresión que sufre el género femenino en el mundo árabe y como su existencia queda resumida en su cuerpo, que se ha transformado en un aparato reproductivo, su valor se estima por su fuerza fértil específicamente de concebir niños y solamente niños de nada sirve que sean niñas, en tal caso ameritar ser abandonada por su esposo y amo en búsqueda de otro vientre fértil que le reproduzca el heredero de su apellido, es importante subrayar este punto de los niños y niña puesto que no es exclusividad una determinado estrato social sino a toda la sociedad árabe en todas su expresiones y dimensiones sin excepción.

Por lo tanto ser padre de mujeres es vergonzoso tanto como ser estéril, por ende esto determina el respeto y la aceptación que gozará la mujer en su entorno social, profesional a lo largo de su vida estará marcada por esta representación indigna "no puede concebir sino puro mujeres que desgracia". Lo anterior referido explica como el rol de la mujer queda sometido a al desempeño de su vientre, en consecuencia la mujer en estos atmosferas se convierte en utilidad de uso para establecer relaciones de parentesco y consanguinidad para potenciar los poderes ya que las mujeres serán esposadas con sus primos para incrementar los caudales patrimoniales, allí la existencia y el rol de la mujer se presenta en un cuerpo usurpado de su voluntad y raciocinio.

La concepción de la mujer emancipada que conforma la estructura de la familia sagrada considerada como la medula dorsal de la noción nación es la manifestación tácita y expresa de una concepción patriarcal, puesto que cuando se ostenta la mujer y la maternidad como símbolos de la nación, en el fondo se convierten en dos esclavas de la estructura de un sistema patriarcal, especialmente cuando se adhiere los conceptos hombre /paternidad a la percepción del Estado. (Delaney 1995).

EL ESTADO Y LA CIUDADANÍA SEXUALIZADA

El Estado constituye un elemento más relevante de cualquier otro presente en la sexualización de la ciudadanía puesto que el Estado es quien sanciona las leyes que convierten los individuos en ciudadanos, de tal modo es que el ciudadano transfiere su nacionalidad a sus descendientes y pareja, aquí nos detenemos para detallar la contrariedad entre la obtención la nacionalidad por concepto de origen (*Ius Soli*)y su transferencia por concepto de los lazos de parentesco (*Ius Sanguinis*)es un punto determinante en la sexualización de la ciudadanía en toda la región árabe, tomando en cuenta que la mayoría de los países árabes el sistema del *Ius Sanguinis* con el sistema del *Ius Soli*, sin embargo el último hace referencia al dominio de la concepción masculina con respecto a los lazos de parentescos y la preferencia del vínculo y el apellido paterno sobre el materno (Joseph 1999).

Cabe Enfatizar que casi todos la mayoría de los países árabes admiten solamente a los padres transferir la nacionalidad y ciudadanía a sus descendientes, prohibiendo a las esposas la transferencia de las mismas a sus esposos de lo cual confirma la distinción de los lazos paternos en los códigos civiles del mundo árabe. Es importante recordad que la noción de "ciudadano" en cualquier país en particular es un invento reciente, sin embargo, la facilidad de confusión entre "ciudadano" y "nacionales ", ha

concedido a la concepción de ciudadanía una significación histórica data al periodo que antecede el Estado moderno, y así aparece el esfuerzo para determinar el linaje familiar especialmente los lazos de parentescos, como un intento de restructuración de la ciudadanía, y desde luego excluir quien no goza de la ciudadanía, y de esta manera el Estado ha promulgado la ciudadanía como una continuidad de su existencia y a su vez la prominencia sagrada del Estado.

Ahora bien desde este escenario la mujer árabe ha intentado acudir al Estado sin éxito con la intencionalidad de buscar la protección de la violencia familiar (Amwai 2000), y a su vez ha establecido la familia como un refugio para resguardarse del dominio del Estado, en algunos casos ella ha solicitado apoyo y ha generado resistencia en contra el Estado a la vez, cuando se han confabulados tanto el Estado como la familia en contra de ella. (Hunt1992,17;Donzelot 1997), es relevante señalar que la mujer ha podido determinar los derechos y obligaciones correspondiente a la ciudadanía, pero el Estado en todo el mundo árabe quien ha establecido el mencionado ejercicio ciudadano según una estructura jerárquica, y no solamente basada en una determinación posicional desde cúspide hacia abajo, sino esta dinámica fue llevada a cabo por el hombre, y tal vez la lucha de la mujer por un cambio respectivo a la concepción de ciudadanía bien sea a nivel legislativo religioso o legislativo civil, desde una concepción que respete la perspectiva de género, sea una lucha esperanzada y contundente en contra del discurso masculino ciudadano, y que pueda derribar la desigualdad y la discriminación de la mujer árabe en todos los contextos de su praxis social y ciudadana.

DINÁMICA CIUDADANA EN LOS ESTRATOS SOCIALES ÁRABES

Es pertinente describir la dinámica ciudadana en los estratos sociales bajos recursos económicos, medios y altos. Comenzando con en el primero aquí la existencia de la mujer se centraliza en su virtud la misma se traduce en una tenue membrana (himen) su traducción literal del árabe la "membrana de la virginidad" de nula función biológica cuyo existencia carece de valor, excepto dictaminar en los mejores casos el repudio de una mujer hasta el final de su vida, o en por lo general la pena de muerte, tal como lo analiza Nawal Sadawwi (1971) la acreditada médica feminista egipcia en su libro la Mujer Y El Sexo (p 25):

La mujer puede o nacer con el himen, la condición de atar el destino de la mujer con su pudor consonante a su himen, y desde luego atar el honor del hombre (padre) con el mismo asunto refleja la despreciable condición que caracteriza su propio autoestima y sus relaciones interpersonales y el peligro que atañan las mismas, y por consiguiente nos permite comprender los motivos que conducen al hombre de cometer los delitos llamados crímenes de honor (Jarimet el sharaf), con tanto intensidad impulsiva, el hombre árabe es en su interioridad es un hombre tribal cuyo existencia esta perennemente amenazada con el pudor femenino, y su reacción frente a dicha amenaza es tajante, incuestionable y correlacionada con su magnitud. Por lo tanto el hombre responsabiliza a la mujer de toda desgracia suscitada a lo largo de la vida esta mujer bien sea esposa, hermana, hija en especial la desgracia de la deshonor.

Es relevante, acotar que la mujer inteligente perteneciente a la clase trabajadora u obrera que logra posicionarse en avanzadas categorías académicos o profesionales será despojada de su carácter femenino y será adjudicada al género masculino, sin lugar a duda para ser considerada socialmente habría que hacerlo de este modo, tal como lo establece Nawal Saadawi (1997), cuando quien comenta que la mujer competente en la

sociedad será apodada con cualidades masculinas o “hermana de hombres”, a su vez aquel hombre pobre cuando logra triunfarse en alguna determinada contexto de la vida será adjudicado a los estratos altos rompiendo todos los vínculos que los ata a la clase trabajadora.

A continuación se detalla el ejercicio de la ciudadanía de la mujer árabe en la de estratos sociales medios donde la desigualdad se plantea de modo más relevante tomando en cuenta las particularidades que distan los estratos sociales medios de las otras dos mencionadas en los párrafos delanteros en donde se obliga a la mujer ejercer roles contundentes y se le asigna tareas fijas, dicho de otro modo la mujer se le aprueba salir de su hogar tradicional, asistir a los centros educativos, y comenzar una vida productiva, y comparta junto al hombre las responsabilidades y obligaciones dentro y fuera del hogar, el hombre allí se percata de la vitalidad del rol femenino y la importancia de su participación activa, la necesidad de desarrollar su personalidad y la construcción de su identidad personal como mujer como requerimientos indispensables y condiciones necesarias para el progreso masculino, puesto que un hombre nunca podrá avanzar solo aunque su apariencia demuestre lo contrario, el hombre en dicho contexto considera que su progreso está íntimamente sujeta a la liberación femenina .

En este orden de ideas, el desarrollo según el criterio masculino queda nulo o parcial al desligarse del avance de la mujer y desde luego, para obtenerlo es fundamental partir de una educación que permite la infancia establecer sus bases y entonces llevar a cabo una práctica social oportuna, y allí justamente donde reside el peligro que encierra el rol femenino. En virtud a esto es propio determinar la razón de lo planteado anteriormente porque la mujer que en realidad no ha roto las cadenas del pasado desde un enfoque tradicional, que sigue una actitud cultural que da inicio a dicho enfoque, donde

la mujer figura al igual que un objeto dentro de la institución de la familia, y su trabajo en primer plano es reproducción para salvar a la descendencia humana, mientras que el rol protagónico principal es incuestionablemente del hombre de los asuntos sociales relevantes.

De hecho, el papel de la mujer estaba en conformidad con la construcción política de la comunidad social en los actuales momentos no coincide con las novedades de la vida contemporánea, por lo tanto es indispensable construir seriamente una gama jurisprudencias respetando la prevalencia el pensamiento jurídico, calibrando de este modo las legislaciones con la voluntad legítima de la mujer, y del hombre paralelamente para tratar de ese modo sacudir el peso dominante de la cultura machista para estar al día con las exigencias de la realidad y de sus contradicciones.

Por último el ejercicio de la ciudadanía de la mujer árabe de estratos sociales altos, se puede apreciar como la mujer goza de innumerables indudablemente no padece de violencia económica como arma de dominación machista ya que ella disfruta de todas las condiciones de bienestar, sin embargo el hecho de ser liberada de la violencia económica no la suprime de la dominación en fin ella es un instrumento de utilidad masculina que siempre será hurtada de su poder de autodeterminación , despojada de sus derecho en el contexto familiar, su voluntad por lo general es sujeta a un hombre que se escude detrás sus derechos históricos, este hombre que le otorga la guarida potestad de su personalidad a cambio de complacerse de ciertos beneficios y estatuto social que le haga sentirse privilegiada de las demás mujeres.

Ciertamente en este mismo estrato donde la mujer árabe sufre el tipo de esclavitud más peligrosa que es la violencia dogmática en la cual la mujer es considerada como instrumento, cuyo valor es determinado por el coste de su

dote, los costos de su ceremonia nupcial, es simplemente un instrumento que por supuesto su adquisición requiere de gran inversión pero a su vez los lucros obtenidos son totalmente más elevados del importe invertido o por lo mínimo paralelo al mismo, el hombre dentro de esta modalidad de esclavitud no contrae matrimonio con una mujer humana, es una mujer leyenda, a saber por su belleza, prestigio familiar, poderío político, o en el mejor de los casos por su alto nivel adquisitivo.

En este orden de ideas podemos recordar que La mujer árabe dentro de este entorno, su vida resultará constituida para ejercer un papel muy relevante y es propiamente el propagandístico, está en constante promoción del caudal patrimonial dentro de su círculo social que estará al tanto de sus gastos, su labor estará enfocada a este solo objetivo que a través de él se sentiría realizada como mujer, allí la mujer se convierte en una modelo publicitaria de todas las novedades de consumo en una sociedad de consumo. Nawal Saadawi (1992).

Y por consiguiente, es muy cierto que la mujer en dicho estrato ha podido liberarse de la violencia económica, sin embargo la opresión emocional que experimenta no es menos grave por las consecuencias que acarrea en especial el daño psíquico –emocional que determina su vida con depresión, desgaste emocional, que la conlleva al despilfarro como artificio que le permite gozar de más prestigio y privilegio en la sociedad.

CONCLUSIÓN

No cabe duda que la articulación de la maternidad con la Nación y la paternidad con el Estado es un asunto peligroso, desfigura el imaginario paterno convirtiéndolo en una figura autoritaria extralimitando su poder para ejercer el dominio, la explotación y la opresión. Incluso fue más allá

aseverando que las concepciones de la paternidad y maternidad políticas son ejercidas para sancionar los decretos y establecer castigos, En consecuencia a esto las propiedades del sistema patriarcal se van transformando constantemente, empero las relaciones mujer /madre con la Nación, y hombre/padre con el Estado, se irá reforzando una estructura jerárquica piramidal instaurada sobre el tipo de sexo sin considerar la perspectiva de género permitiendo la el carácter institucional en la ciudadanía sexualizada en los proyectos de construcción del Estado, obstaculizando de tal modo erradica la desigualdad y la violencia en el mundo árabe que sigue vigente hasta la actualidad en sus representaciones más crueles y aberrantes.

En resumidas cuentas, la emancipación femenina sería efectiva con la participación política y ciudadana de la mujer a través de una educación liberadora y liberada de enfoques machistas que contaminan la visión un mundo justo y equitativo, en el cual se suprimir la violencia y la ablación femenina, para que la vejación en contra la mujer descienda de forma considerable, y por ultimo donde la conciencia femenina y masculina se convergen en un escenario igualitario, para que las diversidad sean motivos de unión y acercamiento para hacer de este mundo un espacio más llevadero y pacífico.

“Todo en nuestro país está en manos del Estado...por leyes conocidas u ocultas, por la tradición o por el miedo establecido y enraizado en la autoridad gobernante.”

“Nada derrota a la muerte como lo hace la palabra escrita... ¿Es por eso que la escritura estaba prohibida para las mujeres y los esclavos?” Nawal .Saadawi.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al-Mughni, Haya and Mary Ann Tetreault 1992 Women and Gender in Islam. New Haven: Yale University Press.
- Al-Mughni, Haya.
- Delaney, C. 1996 Citizenship Legislation in the Syrian Arab Republic. Arab Studies Quarterly.
- Joseph (ed.) 2000 Citizenship, Gender and the Politics of Quasi States. In Suad and Citizenship in the Middle East. Syracuse: Syracuse University Press.
- Badran, M. 1983 Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism. London:
- Barakat, H. 1995 Feminists, Islam and Nation. Gender and the Making of Modern Egypt. Princeton: Princeton University Press.
- Barbarlet, J. M. 1993 The Arab World. Society, Culture and State. Berkeley: University of California Press.
- Benedix, Richard 1988 Citizenship: Rights, Stuggle and Class Inequality. Milton Keynes: Open University Press.
- Barakat, Halim 1995 Feminists, Islam and Nation. Gender and the Making of Modern Egypt. Princeton: Princeton University Press.
- Barbarlet, J. M. 1993 The Arab World. Society, Culture and State. Berkeley: University of California Press.
- 1988 Citizenship: Rights, Stuggle and Class Inequality. Milton Keynes: Open University.
- Sadawwi N (1971). La Mujer El Sexo. El Cairo, Beirut, Alnashirun Alarab (1971).
- Ruddick, S. 1993 Democracy and Difference. Cambridge: Polity Press.

Las relaciones de género y su influencia en la formación académica de las profesionales de enfermería: una experiencia desde la enfermería obstétrica

Leida Cecilia Montero

EL SER ENFERMERA: LA HISTORIA TRAS LA SOMBRAS

Las profesionales de enfermería constituyen un colectivo cuya historia ha sido marcada por las raíces patriarcales del modelo profesional de Florence Nightingale, considerada la madre de la enfermería moderna a quien se le reconoce por su contribución a la formación de enfermeras profesionales.

A Nightingale se le debe también la subordinación que al poder biomédico tiene esta profesión. Selladas hasta la actualidad con sus preceptos, María Dolores Cano nos comenta al respecto:

Este modelo ha supuesto la continuación de la subordinación de esta profesión, designándola como "colaboradora y auxiliar inteligente", además de "cumplir con las órdenes del médico, inteligente y fielmente". Estas ideas al incorporarse en el proceso de formación y la práctica enfermera van a acompañar de alguna forma a la historia de la enfermería... La idea de que las mujeres en la sociedad deben desempeñar las mismas funciones que realizan en el hogar influye en la aparición de la enfermería... las relaciones entre médicos y enfermeras reflejan la división de género en la familia victoriana, de la época de Florence Nightingale... la enfermera está separada de la actuación médica, pero se encuentra subordinada a ella... este modelo ha contribuido al mantenimiento del estatus sumiso de la actividad de enfermeras hacia los médicos, no habiendo podido quitarse el lastre de Nightingale (2004:34)

Este sello ideológico de Nightingale tal y como lo califica la autora, se mantiene vivo aun en nuestros días, situación que nos evidencia la impronta que a lo largo de la historia les ha ocasionado el patriarcado a la profesión de enfermería. Impronta que podemos atribuir principalmente por haberse

originado como profesión femenina y por atreverse además a incursionar en un terreno vedado para las mujeres como lo es el espacio médico-científico. Sufriendo por esta causa diversas formas de discriminación. Bajo esta fuerte representación las enfermeras fueron quedando sumidas en relaciones de poder-saber-sumisión de los profesionales médicos.

Bárbara Ehrenreich y Deirdre English muestran la subordinación patriarcal de la que son objeto las enfermeras cuando ejercen su praxis en las áreas obstétrica:

Nuestra subordinación se ve reforzada por la ignorancia, una ignorancia que nos viene impuesta. Las enfermeras y parteras aprenden a no hacer preguntas, a no discutir nunca una orden. ¡El médico sabe mejor lo que debe hacerse! Él es el brujo que mantiene contacto con el universo prohibido y místicamente complejo de la Ciencia, el cual – según nos dicen – se halla fuera de nuestro alcance. Las trabajadoras de la sanidad se ven apartadas, alienadas, de la base científica de su trabajo. Reducidas a las femeninas tareas de alimentación y limpieza, constituyen una mayoría pasiva y silenciosa. (1973: 4)

La situación anteriormente planteada exige que las profesionales de enfermería construyan una postura crítica sobre la praxis obstétrica profesional, que le obligue de alguna manera a posicionarse y a conocer su realidad socio histórica. Una formación académica androcéntrica donde ha prevalecido el positivismo lógico, matriz fundante de la enfermería como disciplina. Formadas desde la visión masculina de la ciencia que les hace reproducir el sistema social de representaciones cognitivas propias del modelo biomédico, el cual niega el reconocimiento de su autonomía profesional. Lo más preocupante es que las futuras profesionales de la enfermería, siguen formándose bajo este paradigma.

Ante este panorama para nada alentador, es un imperativo que la ciencia de la enfermería se reexamine, reconceptualice y se transforme, y esto solo es posible tal como lo afirma Edda Alatorre:

Empoderando a las enfermeras en tanto mujeres-, que cuestione y trascienda el carácter femenino adjudicado arbitrariamente a la Enfermería... que promueva una mejor prestación de servicios de salud; que aun en condiciones de interdisciplinariedad distinga su hacer específico en la docencia, la investigación, la práctica clínica, la administración; que sus integrantes ejerzan efectivamente sus derechos...que tengan la intencionalidad de transformar, es decir, de producir los conocimientos que pongan en crisis las versiones ritualizadas del pasado (2010:7)

Desde esta perspectiva epistemológica estaremos más cerca de transformar la enfermería y construirla sin limitaciones para que sea ejercida en igualdad de oportunidades. Para ello se hace necesario, reformar los planteamientos teóricos contruidos simbólicamente en torno a un sistema androcéntrico, que nos invita a su vez a guiar la praxis profesional hacia la tan anhelada autonomía profesional, teniendo como punto de partida el análisis de las influencias socio-históricas del ser enfermera.

Como corolario a las reflexiones esbozadas e los apartes anteriores que precisan esta realidad nos propusimos a realizar la presente investigación que tuvo como **Propósito: Develar la influencia socio-cultural del género en la identidad, desarrollo y formación del profesional de enfermería.** Con el interés de aportar elementos puntuales que contribuyan a impactar los modelos de formación tanto en el mundo de la academia como en los centros hospitalarios. Ello implica un profundo desafío que pasa por comprender para intervenir y transformar una praxis profesional que necesita ser despatriarcalizada desde las aulas universitarias hasta los

centros de salud en función de lograr la tan anhelada equidad de género y la autonomía profesional de las enfermeras.

LA METÓDICA

La presente investigación se aborda desde el equipaje teórico feminista, a través de la metodología de género como base epistémica. Cuando se asume una postura desde la perspectiva de género estamos en presencia de un abordaje hermenéutico, Miguel Martínez señala que hacer hermenéutica significa: “Descubrir los significados de las cosas, interpretar lo mejor posible las palabras... los gestos, así como cualquier acto u obra, pero conservando la singularidad en el contexto del cual forma parte” (2011: 119). Sin lugar a dudas, estamos transitamos por el enfoque cualitativo, la cual nos ha permitido un acercarnos a lo subjetivo construido por las profesionales de enfermería entorno a su praxis obstétrica.

PRECISIONES METODOLÓGICAS

Escenario del Encuentro Dialógico: La institución que sirvió de referencia para la realización del presente estudio fue el Hospital del Seguro Social Dr. José María Caraballo Tosta ubicado en la ciudad de Maracay, estado Aragua. Hospital Tipo III, y segundo centro de referencia de la Ciudad. **Actoras Sociales:** El grupo de actoras sociales sujeto de estudio, estuvo conformado por cinco profesionales de enfermería, cuya selección se realizó mediante muestreo intencional. Los rasgos de selección que cumplieron nuestras informantes se listan a continuación: Profesionales de la enfermería, con experiencia de más de 5 años en la praxis obstétrica en la sala de partos en el Hospital del Seguro Social “Dr. José María Caraballo Tosta” y con estudios de maestría en Ciencias de la Enfermería materno infantil mención Obstetricia. **Punto de Saturación de la Información:** La calidad de la

información fue dada por el punto de saturación. Se refiere a la completa inclusión de las ocurrencias a la inmersión total de los fenómenos para conocerlos plenamente. **Técnicas Participativas:** La técnica que se utilizó para la recolección de la información fue la entrevista focalizada. **Destejiendo y tejiendo las experiencias:** Esta fase de construcción del análisis tuvo como finalidad describir las etapas y procesos que permitieron la emergencia de la posible estructura teórica, "implícita" en el material recopilado en las entrevistas. El proceso completo implicó las etapas de categorización, estructuración, contrastación y teorización.

LAS SUBJETIVIDADES CONSTRUIDAS

Hacer hermenéusis de los discursos aportados por las enfermeras sobre su praxis obstétrica hospitalaria, permitió ir develando las huellas ideológicas que afloraron en la superficie textual de los mismos; apoyándonos en los aportes que brinda la teoría feminista como matriz teórico-conceptual. La huella ideológica evidenciada fue la sumisión al poder de la hegemonía médica. Sumisión que queda al descubierto en la semiosis social que esta investigación recoge e interpreta con el propósito de visibilizar como el poder del modelo de formación biomédico en manos del patriarcado ha impregnado la praxis obstétrica de las enfermeras en las salas de partos hospitalarias.

Podemos constatarlo en los discursos de las propias enfermeras que laboran en estas unidades de cuidado, el siguiente texto da muestras de ello:

*"La enfermera tiene contacto directo con la paciente 24 horas del día, es la que debería llevar todo el proceso porque tiene las herramientas para hacerlo...No es la realidad que se vive en la sala de partos, **La realidad que se vive en la sala de partos es que la paciente llega y el doctor es quien lleva el control de todo ese trabajo de parto,** hasta donde se ha minimizado nuestras actividades? Solo cateterizar una vía, llevar la papelería, subirla al quirófano, mandarla a la sala de*

partos y atender al neonato, hasta allí se ha minimizado la enfermería en sala de partos...” (Entrevistada1)

Estas concepciones sobre el rol, la posición social y laboral que ocupan las enfermeras, tienen una explicación “la génesis de la profesión, su historia y evolución”, que se complementa con la posición y el rol que las mujeres ocupan en la sociedad en distintos espacios y tiempos, en razón de las inequidades de género, marcadas por la cultura patriarcal en todas las dimensiones de la vida en las que el ser hombre o el ser mujer, tiene un valor significativo distinto desde la perspectiva androcéntrica.

Nuestra sociedad androcéntrica por excelencia, construyó el modelo social a partir del hombre. Caracterizando a la mujer por su sensibilidad, complacencia, pasividad, obediencia, dependencia, y el hombre por su control, fuerza y poder.

La relación médico-enfermera ha respetado esta misma asignación de roles de género que se ha prescrito socialmente para las relaciones hombre-mujer. Consagrando como femenino el papel de la enfermera y mientras que a la medicina se atribuyó lo masculino, colocando al médico, en un plano moral e intelectual superior al de la mujer cuidadora:

...Se le asigna a la medicina lo que concierne al diagnóstico y tratamiento de los enfermos. A Enfermería se le encomienda "el cuidado de los pacientes", pero en una relación asimétrica y subordinada pues, no puede cuestionar el poder ni la capacidad decisoria del médico. (Luciana Batista 2009:106)

Lidia Feito comenta que al parecer los vocablos cure y care, sintetizan la labor que desempeñan los profesionales de la medicina y de enfermería en el ámbito hospitalario, los cuales que permanecen respetados por las relaciones imperantes a través de los tiempos "cure/care. Cure (curar) sería la labor de la medicina, sabiduría técnica, habitualmente ejercida por varones; Care

(cuidar) sería la labor de la enfermería, práctica de asistencia solícita, habitualmente ejercida por mujeres... " (2000:35)

Marcada división de funciones que queda constatada en unos de los fragmentos del discurso de una de las enfermeras entrevistadas:

"...tú no eres igual que yo, el médico jamás se compara con el quehacer de la enfermera, cada uno tiene su trabajo, el médico en lo suyo y la enfermera en lo suyo, cada uno tiene su trabajo bien delimitado, nuestro trabajo es de apoyo... seguimos en el tu ordenas y yo obedezco..." (Entrevista 4)

Este texto muestra claramente como las profesionales de enfermería reconocen que su praxis profesional está separada e incluso muy bien delineado de la praxis médica. Se consideran profesionalmente independientes, con trabajos bien delimitados, situación contradictoria, pues califica su trabajo de manera secundaria al autocalificarse como personal de apoyo, donde el otro (médico) manda y ella (enfermera) obedece, encontrándose en posición subordinada al otro.

Al respecto la autora antes mencionada hace interesantes precisiones:

La diferente valoración de ambas tareas es conocida: la preeminencia de la medicina, mientras que en la labor de la enfermería es meramente subsidiaria. Por tradición, la profesión de Enfermería identificada por la sociedad, como un oficio relacionado directamente con el cuidado de los niños y de las personas enfermas. Por tanto, la palabra "nurse" en la cultura occidental, se comprende con dicho cuidado." La tarea de cuidar ha sido asignada a la mujer. La delegación explica por qué el ejercicio de la profesión es básicamente femenino y son féminas las preferidas por los empleadores o contratistas" (2000:35)

Lo que hace que la enfermería siga considerada la continuación profesionalizada del cuidado doméstico femenino y por ser una profesión

conformada mayoritariamente por mujeres; sufre mayor impacto del orden patriarcal replicando patrones sociales de funciones que se han atribuido “naturalmente” a las mujeres. A tal respecto Urra y Jana comentan:

La Enfermería es aún una profesión en la que sus integrantes son mayoritariamente mujeres, que habitan en un sistema de inequidad y cuyas experiencias vivenciales las sitúan en un contexto particular cuando se enfrentan a problemáticas sociales y sanitarias, ya que el sistema patriarcal les encomienda el aspecto de cuidado, que en nuestro mundo está reconocidamente feminizado”. (2010:.23)

Este escenario de inequidad respecto a las mujeres en el ámbito del cuidado de la salud no siempre resultó ser así. En tiempos pasados las mujeres fueron sanadoras y cuidadoras autónomas, muchas eran la única fuente de atención al alcance de los pobres e inclusive de las propias mujeres. Situación que nos permite afirmar que la medicina y los cuidados a la salud forman parte de nuestra historia. Es nuestro legado originario, el cual nos fue arrebatado por una sociedad patriarcal que por tradición arremetió y sigue arremetiendo contra de las mujeres.

Este arrebató al rol de las mujeres como sanadoras, sobrevino cuando la ciencia medicina se instituyó como profesión para cuyo ejercicio se exigía formación universitaria, lo que facilitó la exclusión legal de las mujeres de estas prácticas. El acceso a las universidades estaba negado a las mujeres y a propósito promulgaron leyes que prohibieron el ejercicio de la práctica médica a personas sin formación universitaria, cuyos blancos fueron las mujeres, especialmente hacia quienes ejercían la partería.

Mientras las mujeres ocuparon el arte de la curar y el cuidado a las mujeres gestantes sus actividades se desarrollaron en el marco de la medicina popular y cuando ésta fue invadida de la mano masculina, las parteras ya no

tuvieron cabida excepto en el papel subordinado de enfermeras, resultando así excluidas de los libros, de la historia y de la ciencia oficial.

Los médicos invadieron los espacios del cuidado general del enfermo, es decir el curar-cuidar, mientras que las antiguas sanadoras-parteras, cumplían ambos roles siendo apreciadas por ello por ejemplo, las parteras no se limitaban a la atención del parto, sino que estas permanecían en el hogar hasta que la mujer estuviera en condiciones óptimas para volver al cuidado a sus hijos/as. Con el desarrollo de la medicina científica y de la moderna profesión médica, ambas funciones quedaron irremisiblemente separadas: El tratamiento pasó a ser exclusivo de los médicos y mientras que los demás cuidados quedaron delegados en las enfermeras

Bárbara Ehrenreich y Deirdre English comentan:

Cuando se nos permite participar en el trabajo médico, solo podemos intervenir en calidad de enfermería. Y las enfermeras o parteras profesionales, cualquiera que sea nuestra calificación, siempre realizamos un trabajo subordinado con respecto al de los médicos. Desde la auxiliar de enfermera, cuyas serviles tareas se suceden mecánicamente con precisión de cadena de montaje, hasta la enfermera o partera <profesional>, que transmite a la auxiliar las órdenes del médico, todas compartimos la condición de sirvientas uniformadas bajo las órdenes de los profesionales varones dominantes... Las enfermeras y parteras aprenden a no hacer preguntas, a no discutir nunca una orden. "¡El médico sabe mejor lo que debe hacerse! "Él es el brujo que mantiene contacto con el universo prohibido y místicamente complejo de la Ciencia, el cual – según nos dicen – se halla fuera de nuestro alcance. Las trabajadoras de la sanidad se ven apartadas, alienadas, de la base científica de su trabajo. Reducidas a las <femeninas> tareas de alimentación y limpieza, constituyen una mayoría pasiva y silenciosa (1973: 4).

Naciendo la subordinación médico-enfermera, que se mantiene vigente en nuestros días, y que en el presente trabajo de investigación quedo evidenciado como en el imaginario colectivo compartido por las enfermeras; es evidente la subordinación a la profesión médica, no como un proceso “natural” directamente ligado a la evolución de la ciencia médica, ni mucho menos producto de una incapacidad de las enfermeras para llevar a cabo el trabajo. Al contrario, es la expresión de una forma de poder activa por parte de la ciencia médica, quienes han contado además con el apoyo de las universidades y las legislaciones. Estos triunfos no son gracias a la ciencia sino a la instauración de la visión androcéntrica y patriarcal del mundo:

*...La enfermera lideriza el cuidado, el parto, el propio parto **eso lo realiza el médico...** porque ella no es la que lleva el trabajo de parto, hace algunos controles en el trabajo de parto pero **quien conlleva pues el trabajo de parto es netamente el médico**, nosotras nos encargamos del producto y de la parturienta en ese proceso. (Entrevistada 1)*

*...Solo tenemos la parte teórica pero la parte práctica no se tiene, la vimos en clases que nos dan cuales son las etapa del trabajo de parto, vemos los tratamientos, los cambios fisiológicos que se van sucediendo en cada etapa pero **cuando vamos a la realidad no lo hacemos lo hace el médico...la única competencia que ella tiene es atender al recién nacido y cerrar el syntocinon...** (Entrevistada 2)*

***El médico, el médico porque es él quien da las órdenes**, pónganse para allá, fulana búscame esto... (Entrevistada 3)*

*...la función de la enfermera es estar pendiente y **avisar cualquier eventualidad y avisar al médico** que está allí dentro de la sala de partos también. (Entrevistada 4)*

Puede percibirse en los discursos desplegados la postura de subordinación por parte de las enfermeras, revelándose una práctica determinada por la demanda del médico es decir: “el médico conlleva, el médico da órdenes, el

médico decide y solo cuando los médicos no están las enfermeras se sienten libres de tomar decisiones en la sala de partos”.

Aunado al planteamiento anterior, encontramos que el ámbito nacional tanto sanitario como académico no es posible elucidar las competencias en la práctica de la enfermería obstétrica. En el Protocolo de Atención, Cuidados Prenatales y Atención Obstétrica de Emergencia del Ministerio Popular para la Salud , se excluye a las profesionales de enfermería de la formación y preparación para la atención y cuidados que se les debe proporcionar a las mujeres embarazadas, pudiendo leerse en su texto: “...garantizar a toda mujer un parto digno con condiciones adecuadas. Parte de esta noble tarea incluye capacitar a los médicos y médicas para que su labor este acorde con los avances científico, que redunden en el beneficio de las madres, sus hijos e hijas...” (2014:4).

Dejando para manejo de las profesionales de la enfermería el cuidado a la mujer en la etapa del puerperio inmediato, limitando de esta manera su práctica:

...asistir, informar y aconsejar a las madres, especialmente las primerizas, estableciendo un inicio óptimo de la lactancia materna... Interrogar sobre el dolor, sangrado, tolerancia de la vía oral, micciones y evacuaciones. Durante la primera hora debe vigilar: condiciones generales haciendo hincapié en los signos vitales, contracciones uterinas y sangrado vaginal. Condiciones de las mamas. Estado del periné y promover la deambulación precoz (2014:35)

Es evidente la falta de especificación de las atribuciones y competencias de las profesionales de enfermería por ende de definiciones concretas en cuanto a la asistencia al parto y los cuidados relacionados con el mismo. La asistencia y cuidados durante el trabajo de parto solo están reservado para el manejo médico.

La enfermera obstétrica en nuestro país, no posee una rutina establecida de trabajo, con una descripción clara de sus atribuciones a ser ejecutadas independientemente de la presencia del personal médico.

Este contexto trasciende al ámbito internacional, Lenna Barros y colaboradoras, al hacer referencia a un estudio sobre la organización del trabajo de Enfermería en el Centro Obstétrico del sudeste del Brasil, socializan sus hallazgos:

...las enfermeras se mostraron insatisfechas con las tareas que desempeñan, pues no tienen características que las identifiquen como enfermeras, surgiendo entonces el personaje "enfermera para todo", o sea, se quejan de que son vistas como las que resuelven problemas y no como las profesionales que participan en la asistencia al parto, cuidando de la parturienta...Esta falta de identidad del trabajo de la enfermera, asociada a la deficiente división del trabajo con los demás profesionales, fue caracterizada por las propias enfermeras como "confusión de tareas", desafío impuesto por la falta de personal, la alta demanda de atención, e incluso la idea de que el enfermero debe estar preparado para todas las funciones...(2007:5)

Otro aspecto que se observa, es la ambigüedad en los discursos, cuando afirman que las enfermeras pasan 24 horas con las parturientas que poseen las herramientas y el conocimiento para asistir el parto, que liderizan el cuidado. Pareciera creer que tienen autonomía en su actuación, pero el discurso demuestra de forma subliminal la dominación/sumisión por parte de la hegemonía médica de la cual están sujetas las enfermeras. La primera y última palabra en la atención al parto y al nacimiento la tiene el personal médico.

Se confirma la atención al parto como un espacio de poder que detenta la hegemonía médica, imponiéndose la mayoría de las veces a las acciones de

los otros profesionales del equipo de salud. Situación ésta que representa una mayor dificultad de autonomía de las profesionales de enfermería. Esta relación de poder/sumisión establecida por el equipo médico, se refuerza diariamente ya que la actitud de las enfermeras es estar a su disposición.

Connotaciones de relación de dependencia, de dominación y de sumisión prevalecen entre médicos y enfermeras en la asistencia al parto normal. Por un lado, el médico y la institución que reducen o niegan la autonomía de la enfermera en esta situación, permitiendo su participación sólo cuando resulta conveniente y no como un espacio conquistado por ellas. Por otro lado, la enfermera, se somete a las posturas equivocadas de otros sin cuestionar, contra-argumentar o imponerse en su espacio de actuación legalmente asegurado.

Michael Foucault, al referirse a los/as profesionales de enfermería los/as calificó como uno de los muchos saberes sometidos:

“...contenidos históricos que fueron sepultados, enmascarados... son esos bloques de saberes históricos que estaban presentes y enmascarados dentro de los conjuntos funcionales y sistemáticos...una serie de saberes que estaban descalificados como saberes no conceptuales, como saberes insuficientemente elaborados: saberes ingenuos, saberes jerárquicamente inferiores, saberes por debajo del nivel del conocimiento o de la científicidad exigidos... saberes no calificados y hasta descalificados: el del psiquiatrizado, el del enfermo, el del enfermero, “pero paralelo y marginal con respecto al saber médico”(1997:21)

De acuerdo a la posición del autor podemos afirmar entonces que el saber de los y las profesionales de enfermería es un saber sometido, sepultado y descalificado, que se encuentra sometido a la hegemonía del saber biomédico.

Saber descalificado aun entre las propias enfermeras, restándole importancia en muchos casos a la preparación académica que las hace conocedoras del área obstétrica. Esto se observa en los cambios frecuentes de las profesionales de enfermería de unidades de atención, dando como resultado que quienes quieren y deberían estar no están y están las que no sienten identificadas con la sala de partos.

"No todas las que están en sala de partos les gusta sala de partos...están esperando el más mínimo momento para que las saquen de allí, porque no les gusta." (Entrevistada 1)

"Las enfermeras que hoy están en sala de partos no tienen especialidad... es triste aunque te formes con especialidad siempre estás en otra área." (Entrevistada 2)

"A pesar que tu tengas las especialidad, ni tu jefa te respeta...no te valora, ignoran tus conocimientos... te sacan de aquí... (Entrevistada 3)

"Las enfermeras obstétricas están en otras unidades de atención..." (Entrevistada 4)

"Por qué yo digo, como un traumatólogo no está en sala de partos? Por qué un traumatólogo no va y hace guardia en sala de partos? ¿Quiénes somos nosotras para ser menos?" (Entrevistada 5)

Esta Situación que sucede en las salas de parto, la cual fue expresada por nuestras entrevistadas, va en contradicción con los preceptos establecidos por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud en la celebración de la conferencia sobre la tecnología adecuada para dignificar la atención al parto, donde se estableció con respecto a los ministerios encargados del tema, los centros asistenciales y al personal sanitario que labora en las áreas obstétricas. Dentro del cuerpo de recomendaciones señaló:

El equipo sanitario debe fomentar actitudes coherentes para garantizar la continuidad en el control del parto, y el equipo

perinatal debe compartir una filosofía de trabajo común, de modo que los cambios de personal no dificulten la continuidad en la atención. (OMS 1985)

El saber enfermero lleva consigo un sello de dependencia a la hegemonía biomédica que ha afectado el desarrollo profesional, incidiendo en el anquilosamiento del conocimiento de enfermería en el modelo biomédico positivista imperante. Modelo que se alimenta del círculo vicioso de opresión y hegemonía biomédica a la que se encuentra sometida los profesionales de enfermería. Ejercicio profesional heterónomo, influenciada además por su construcción histórica clave de su sometimiento y por las desigualdades de género.

A MANERA DE REFLEXIÓN

De acuerdo a los planteamientos anteriores las profesionales de la enfermería actuales deben ir en búsqueda de trascender los manuales y protocolos que enmascaran una praxis rutinaria. No ha de pretenderse buscar el modelo de "la enfermera ideal", sumisa, obediente, siempre dispuesta, implica ir más allá, es entender su historia, ubicarse en contexto y mirar en prospectiva. Es reconstruir la autoimagen y estimular la autoestima; es participar en proyectos nuevos y actuales que contribuyan a la transformación de la función social, profesional y académica de las profesionales de enfermería, de esta forma ejercer un liderazgo efectivo de impacto en pro de la autonomía profesional. De lo que se trata es fracturar el modelo patriarcal de formación de las profesionales de enfermería y de esta manera ir tras la ansiada autonomía profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alatorre, Edda. (2010) La investigación histórica como estrategia para la transformación de la enfermería. Revista Enfermería Universitaria. Universidad Nacional de México. Volumen 7, no 5 número especial

centenario de la revolución - artículos de revisión.México.

- Barro, Lenna; Magallanes, Raimunda; Ferreira, Escolástica. (2007) Autonomía de la enfermera que asiste al parto en Brasil. Investigación y Educación en Enfermería Vol. 25 N° 2. Medellín. Versión Digital.
- Batista, Luciana. (2009) ¿Es enfermería una representación simbólica de exclusión social y género? Revista de Antropología Experimental. N° 9. Texto 9. Universidad de Jaén. España.
- Cano, María. (2004) Enfermería y género tiempo de reflexión para el cambio. Revista ÍndexEnfermería V.13 n.46 .Edición electrónica. Granada.
- Ehrenreich Barbara y English Deirdre (1973) Witches, Midwives, and Nurses: A History of Women Healers. Editor Feminist Press at CUNY.
- Feito, Lidia (2000) Ética profesional de la enfermería en España. PPC Editorial y Distribuidores S.A.
- Foucault, Michelle (1977). *Historia de la medicalización*. Organización Panamericana de la Salud. Revista Educación Médica en Salud, Volumen 11 N° 1.
- Martínez, Miguel.(2011) Comportamiento Humano: Nuevas formas de Investigación.2ª ed. México: Trillas.
- Organización Mundial de la Salud (1985) Recomendaciones de la OMS sobre el nacimiento
- Protocolos de Atención. Cuidados Prenatales y Atención Obstétrica de Emergencia (2014) Ministerio del Poder Popular para la Salud. Caracas. Venezuela
- Urra, Eugenia, & Jana, Alejandra. (2010). El uso de un paradigma emancipador posestructuralista en la investigación de enfermería: sus implicancias y desafíos. Revista *Ciencia y enfermería*, 16(3), 15-25. Universidad de Concepción. Facultad de Medicina. Departamento de Enfermería. Chile.

Lenguaje no sexista. Una apuesta por la visibilización de las mujeres.

María Cristina González M.

INTRODUCCIÓN: ¿QUÉ ES EL SEXISMO LINGÜÍSTICO?

Es un fenómeno social que comienza a estudiarse en la década de los 70. Discusión que ha tomado los escenarios feministas donde se discuten las desigualdades de género. El sexismo no radica en la lengua sino en el uso que se hace de ella. En una valla publicitaria que tuvo mucho éxito en Venezuela se promocionaba una bebida donde se declaraba: los hombres maduran las mujeres se ponen viejas. Estamos saturados de mensajes de este tipo en slogans, canciones, refranes, spots publicitarios donde se ridiculiza a la mujer con una fuerte carga sexista. Los usuarios del lenguaje son los que le dan sentido a su uso, existiendo una estrecha relación entre lenguaje y poder. Existe una gran confusión entre sexo y género gramatical. El sexo es un rasgo biológico, el género gramatical un rasgo inherente a determinados tipos de palabras que sirven para clasificar los sustantivos en masculino y en femenino y en caso de los adjetivos para establecer su concordancia.

A nivel morfológico hay una evidente ausencia de formas femeninas sobre todo cuando se trata de los oficios. Ejemplo: el abogado-el médico, el profesor, universales genéricos que invisibilizan a la mujer. Sin lugar a dudas, a nivel sintáctico la gramática española es sexista. La gramática es un sistema formal donde se combinan elementos mediante una serie de reglas complejas que no reflejan la cultura de la sociedad que habla una lengua. El lenguaje sexista se perpetúa a través de diversos caminos y una de las construcciones culturales de mayor visibilidad entre hombres y mujeres.

Los usos lingüísticos androcéntricos y sexistas provienen de toda una serie de prescripciones culturales del sistema de género, de la transmisión de estereotipos pero no de la estructura de la lengua. Es tarea de la comunidad de hablantes adecuar los usos lingüísticos a la realidad donde se exige un trato igualitario entre hombres y mujeres. Para enfrentar el lenguaje sexista se hace necesario romper con toda una serie de estereotipos, corregir el enfoque del discurso, nombrar correctamente utilizando imágenes no discriminatorias (Marimon, 2011).

El español es una lengua de género es decir que suele marcar el sustantivo y las palabras que se relacionan con el adjetivo, artículos, pronombres en terminaciones que indican si se trata de una palabra femenina o masculina a esto se le llama flexión de género.

La utilización del concepto discurso nos posibilita poner sobre el tapete el uso de la lengua en su dimensión social, espacio donde el lenguaje se utiliza como instrumento de interacción es decir; el discurso sería la dimensión social del lenguaje y ello nos permite construir una representación social. Por ello hablamos de sexismo social en el discurso cuando un texto transmite contenidos discriminatorio contra las mujeres, cuando un texto invisibiliza a las mujeres. El sexismo es un fenómeno social un tipo de comportamiento que se manifiesta a través del lenguaje. Un discurso es sexista simple y llanamente cuando la sociedad de la que forma parte y a la que se dirige lo es.

La visión androcéntrica del mundo es responsable de nuestras construcciones simbólicas sobre los hombres y las mujeres. La lengua refleja relaciones de poder que se dan en una sociedad. Los mecanismos de poder se utilizan para invisibilizar, ocultar la realidad, favorecer o desfavorecer. Uno de los objetivos del lenguaje y sus manifestaciones discursivas es crear

representaciones sociales para interpretar el mundo. El discurso es un instrumento de primer orden para vehicular la transmisión del conocimiento social.

La lengua es un sistema directamente relacionados con sus contextos de uso. Los y las hablantes eligen en cada enunciado y en cada contexto que palabras y que estructuras son las más adecuadas para expresar sus intenciones. Un primer paso para abordar el sexismo lingüístico y social es tomar conciencia de lo que de forma inconsciente decimos, de las elecciones que hacemos y todo ello va cargado de unos significados y de unos estereotipos. Si el lenguaje no me nombra definitivamente no existo. Así el lenguaje a través de sus manifestaciones discursivas, tiene una poderosa influencia en la transmisión de ideología; intervenirlo es fundamental para el logro de la equidad de género. El reto radica en romper la mirada androcéntrica modificando estructuras y expresiones para visibilizar a las mujeres.

El lenguaje es el resultado de necesidades y voluntades colectivas. Las mujeres somos la mitad de la población del planeta y como tal, debemos ser nombradas en los discursos a través de la elección de términos y expresiones lingüísticas con toda la diversidad de opciones que nos ofrece la lengua.

En el uso del lenguaje uno de los motivos más habituales por el que las mujeres se hacen invisibles es la confusión que existe entre género gramatical y el sexo de las personas. Sabemos que todos los sustantivos tienen género gramatical femenino o masculino: la casa, el perro.

El género gramatical no tiene nada que ver con el sexo de las personas. Lo que ha ocurrido es la utilización del masculino como forma gramatical genérica tanto en singular como en plural para hacer referencia a hombres

invisibilizándose al otro sexo. A esto se le conoce como discriminación lingüística. La lengua nos ofrece toda una variada gama de opciones y estrategias lingüísticas gramaticalmente correctas para hacer visible de forma expresa tanto a mujeres como a los hombres en el discurso. Para saber si un enunciado tiene o no un uso sexista le podemos aplicar la regla de inversión. Esta consiste en cambiar las palabras masculinas por su correspondiente femenino o viceversa: Ejemplo: **los alumnos del último año de enfermería deben pasar por la dirección a retirar sus credenciales (lenguaje sexista). En este ejemplo aplicamos la regla de inversión y diríamos: los alumnos y las alumnas del último año de enfermería deben pasar por la dirección a retirar sus credenciales.**

Para construir un lenguaje igualitario hay que tratar por igual a los dos sexos y evitar usos estereotipados que ponen de manifiesto la desigualdad. **La nueva ministra de salud pública, es una mujer muy elegante y bonita** en este ejemplo, podemos ver claramente el trato poco igualitario resaltándose únicamente aspectos banales y dejándose en vacío aspectos de su formación.

Con el surgimiento de los estudios de género, se plantea la cuestión de cuál es el papel que las mujeres han tenido a lo largo del proceso socio histórico y se comienza a visibilizar las inequidades de género convirtiéndose el género en una categoría muy útil para el análisis. Las mujeres históricamente no han tenido un discurso que legitime sus acciones por lo que su existencia como agentes sociales quedo en vacío. Las mujeres no han sido nombradas han sido heterodesignadas. Estar en el discurso, hace posible a las mujeres asumir una autentica presencia que se trasmite y consolida el lugar que merece. Tenemos que tomar conciencia sobre las debilidades del discurso en lo que se refiere a los usos igualitarios del lenguaje y plantear propuestas

que nos ayuden a elaborar discursos más inclusivos. El principio de igualdad debe impregnar todos los espacios de la vida societal.

Se hace necesario poner atención entre el uso del lenguaje y la representación de género como reflejo de un tema que trasciende lo meramente lingüístico en la representación de la mujer en espacios discursivos de amplia difusión social. La representación lingüística de la realidad compromete la ética del discurso como forma de interacción social y por lo tanto; se hace necesario delimitar las estrategias discursivas empleadas para no difundir estereotipos de género. Se debe afrontar en forma crítica la relevancia de la lengua en la construcción discursiva del género sin olvidar que su textualización debe estar supeditada a condiciones y principios contextuales y a situaciones de comunicación. Por ello, nombrar en masculino no es neutral. Simone de Beauvoir (2002), en su libro *el segundo sexo* plantea que las características humanas consideradas femeninas, son construcciones sociales y no propias de su sexo.

En la década de los 70 las feministas anglosajonas incorporan la categoría de género y es Gayle Rubín (1986), quien se aproxima a la idea de la diferencia entre sexo y género. El sexo lleva la marca de la biología y el género la marca de la cultura. El movimiento feminista puede decirse sin lugar a equivocarnos quien impulsa el concepto de género, su objetivo fue demostrar que las características consideradas femeninas no nacen con las mujeres sino que son adquiridas individual y socialmente. El sistema de género es la construcción cultural de la diferencia sexual.

Este desequilibrio a favor de los hombres en detrimento de las mujeres abarca todos los espacios de la vida societal incluyendo las tecnologías de la información y la comunicación. Con los estereotipos se hace publicidad y se

refuerza la misoginia. La imagen ya no es un simple elemento decorativo es una fuente de transmisión de información ideológica.

Los estereotipos de género son generalizaciones los cuales son responsables de la separación público- privado ejemplo: **las mujeres son así porque les dimos una costilla**. Discurso desplegado en una valla publicitaria donde queda bien clara nuestra condición histórica de seres defectivos, dependiente e inferior. Sin lugar a dudas, uno de los sitios donde el lenguaje visual tiene mayor repercusión es en la publicidad. La publicidad refuerza los estereotipos sexistas y las relaciones de género en el mundo simbólico se construyen en el espacio de la comunicación.

Hemos señalado que la imagen de la mujer debe hacerse visible pero no se trata de hacerla visible sino de hacerlo adecuadamente. Lograr la equidad de género pasa por modificar el lenguaje que usamos (Bengoechea, 2003). Pensamos con palabras, conceptualizamos, imaginamos mediante lenguaje verbal, gestual, visual. Nuestra identidad se construye mediante el nombre que la sociedad nos asigna. El poder es bien consciente de la fuerza del lenguaje en la construcción de nuestras representaciones por ello; no hay neutralidad en su uso. La enseñanza aprendizaje de la lengua es un proceso mediante el cual las mujeres aprendemos a no ser nombradas y a asumir nuestra ausencia como algo normal y natural. El lenguaje es androcéntrico y se basa en una regla: toda persona es del género masculino a no ser que se especifique lo contrario. En tanto tal, las mujeres quedan borradas de la lengua. La realidad androcéntrica se impone en cierto modo durante el proceso de adquisición de la lengua durante la niñez a través de los mecanismos de uso del masculino genérico. El masculino genérico ocupa todo el espacio semántico dejando poco o ningún sitio a lo femenino (Moreno, 1986).

Victoria Sau (1989), en el diccionario ideológico feminista señala que el sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y las relaciones humanas y el lenguaje es un buen ejemplo de ello. Habla de un sexismo lingüístico como uso discriminatorio del lenguaje. Señala que el sexismo social hace referencia a lo que se dice y no a como se dice. El sexismo lingüístico sugiere, se combate con reglas de inversión. La lengua española cuenta para evitar el sexismo lingüístico, con recursos morfo sintácticos y léxico semánticos que deben utilizarse para enfrentarlo.

Recursos morfo sintácticos pronombres sin marca de género omisión del sujeto alternancia del orden y la disposición de las palabras en la frase. Recursos Léxico semánticos, utilizando genéricos colectivos, nombres abstractos y desdoblamientos. Todo ello nos lleva a concluir que el sexismo no radica en la lengua sino en su uso

Alda Facio (1992:122) señala "Los pronombres masculinos los cuales según la gramática patriarcal también incluyen a lo femenino en realidad no incluyen a la mujer sino todo lo contrario la desaparecen, lo masculino precede excluye y oculta lo femenino". La lengua es un producto cultural con un marcado carácter simbólico, son esquemas culturales compartidos subjetivamente con fuertes cargas ideológicas (Cole, 1999). Van Dijk (2010), señala al respecto que las ideologías son la base de la autoimagen, y controlan las actitudes compartidas socialmente. Precisa que se hace imprescindible el análisis ideológico para comprender el sexismo lingüístico. El autor habla de una concepción ecológica de la lengua en términos de la relación entre los individuos y su entorno. Impronta mutua entre la cultura y la lengua en la construcción ideológica de los individuos conformando un marco cultural complejo.

Hablar del sexismo lingüístico obliga a echar mano de los estudios críticos del discurso. En esta línea de pensamiento (Van Dijk, 2010), hace referencia a una estructura polarizada dominante y de un triángulo que es necesario estudiar a fondo: mujer- lengua- ideología. En este orden de ideas, la lengua es un instrumento de poder y por lo tanto un asunto político que interesa especialmente a las mujeres. Es evidente la invisibilización de la mujer y su desaparición como sujetas del discurso. Todo conocimiento pasa a través del lenguaje y es allí donde pueden rastrearse las inequidades de género y la infravaloración de las mujeres. El lenguaje tiene que ser vehículo de concientización social.

Por otra parte, Buxo Rey (1978) señala que el sistema lingüístico se sustenta en sistemas simbólicos arraigados en el inconsciente profundo de la cultura, lo que deviene en una asimetría entre el hombre y la mujer. El autor hace referencia al universal genérico arraigado en el inconsciente colectivo, uso androcéntrico de la gramática y connotaciones sociales diferenciales para ambos sexos. Pardo Abril (2001) por su parte, hace referencia a las representaciones sociales que rodean al discurso cuyo poder se ejerce en el uso de determinadas estructuras lingüísticas las cuales son manipuladas por los interlocutores. La gramática, para la autora es un proceso de sedimentación, rutinización, habituación que permite ritualizar ciertas asociaciones de forma y contenido.

Bosque (2012), señala que el uso abarcador del género hombre es habitual en distintas lenguas lo que él denomina fosilización lingüística. Señala que las guías sobre sexismo en la lengua, que se han publicado en diferentes universidades e instituciones autónomas en España, deben ser redactadas por lingüistas ya que son quienes conocen la lengua y quienes pueden hacer un análisis serio y riguroso. Lo que ha traído serias críticas especialmente en

los grupos feministas quienes señalan la exclusión y desvalorización del conocimiento. Miembro de la Real Academia Española (RAE), Bosque advierte que si bien es cierto que el uso del universal genérico masculino excluye no se pueden forzar las estructuras lingüísticas. Publica en 2012 el informe "Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer" señalando que se han cometido demasiados desafueros.

Como podemos observar, Género y lenguaje es un campo interdisciplinario donde convergen la psicología, la sociología, la antropología, la educación la literatura, la comunicación y por supuesto los estudios específicos de las mujeres. Todo acontecimiento pasa obligatoriamente por el lenguaje y es a través del lenguaje, como visibilizamos las inequidades de género con mayor claridad. Por supuesto que hay que tener competencias sociolingüísticas para tener un mayor dominio de un lenguaje no sexista. El lenguaje define y permea en la conciencia social el sesgo de género y por ende la condición subalterna de las mujeres. Las recomendaciones para enfrentar el sexismo lingüístico han generado posturas a favor y en contra evidenciándose un total desconocimiento de los cambios que se están dando para combatirlo

Es necesario no olvidar las reglas gramaticales, la redacción del texto evitándose ambigüedades en la interpretación. Velar por la economía lingüística no introduciendo formas complejas, no alterar el significado del texto al utilizar las reglas de inversión, tener en cuenta la coherencia a lo largo del discurso, evitar redacciones extrañas o inaceptables desde el punto de vista gramatical valorando siempre el contexto.

En textos leyes o normativas es necesario utilizar desdoblamientos. No abusar del uso de la barra (/) ya que complica el texto y lo hace pesado. Se recomienda utilizarla en formularios e impresos

No usar @ ya que esta no es un signo ortográfico es imposible su oralización y contraviene la normativa de la lengua española. No es un signo lingüístico. Se recomienda no abusar de los desdoblamientos

Existen vacíos léxicos cuando no hay una palabra referida al texto masculino o femenino que no tiene contrapartida para el sexo contrario por ejemplo: azafata, hombría, caballerosidad, misoginia, ninfa etc. La discusión sobre el lenguaje no sexista no parte precisamente de los miembros de la RAE, sino de los movimientos feministas quienes comienzan a realizar exigencias como una forma de denunciar la invisibilización de la mujer en el lenguaje. Se hace necesario utilizar términos colectivos y abstractos para sustituir palabras marcadas sexualmente. Algunos ejemplos:

Empresa automotriz requiere personal femenino para labores de limpieza (lenguaje sexista)

Empresa automotriz requiere personal de limpieza para trabajar en la planta

Eliminar el artículo masculino según el contexto ante sustantivos que valen para los dos géneros

Los estudiantes matriculados en el curso de bio estadística tienen que pasar por la coordinación académica. (lenguaje sexista)

El estudiantado matriculado en el curso de bio estadística tiene que pasar por la coordinación académica.

Sustituir el, los, aquel, aquellos seguido del relativo que por quien, quienes, personas.

El que tenga el libro de biología pasar por mi oficina para la asesoría (lenguaje sexista)

**Quien tenga el libro de biología, las personas que tengan.....
Quienes tengan el libro**

Sustituir el masculino por el pronombre genérico se:

El alumno que tenga cumplidas sus guardias en el ambulatorio pasar por la coordinación de pasantías. (Lenguaje sexista)

Se acudirá a la coordinación de pasantías solo aquellos estudiantes que tengan sus guardias cumplidas. Solo se acudirá a la coordinación de pasantías aquellos bachilleres que tengan sus guardias cumplidas

El lenguaje debe ser gramaticalmente correcto no puede ponerse en peligro la unidad de la lengua.

Al estar nuestra sociedad construida sobre una estructura de carácter patriarcal, es inevitable que el lenguaje transmita y comunique tácticas patriarcales androcéntricas, es decir, la invisibilidad y la exclusión del género femenino. Las mujeres nos mimetizamos y hablamos de nosotras mismas en masculino, hemos aprendido a pensarnos como ausentes y lo que no es nombrado no existe (Moreno, Op.cit:9)

En la visión de Bravo (2010), el lenguaje no es neutral, todo el discurso de la igualdad de género debe impregnar el lenguaje ya que no representa de manera igualitaria a hombres y a mujeres. Señala como en los textos se hace evidente el uso de un lenguaje masculinizante. En tanto tal, el lenguaje no es inocente ordena simbólicamente el mundo determinando nuestra

percepción de la realidad. Si utilizamos un lenguaje invisibilizador de la mujer estamos propiciando la subordinación social.

A partir de la década de los 70, los movimientos feministas se han esforzado en poner de relieve el lenguaje sexista y han direccionado todos sus esfuerzos en lograr que el lenguaje contribuya a la igualdad de género. En todos los encuentros se han incorporado recomendaciones y medidas de acción positiva en relación al uso de un lenguaje no sexista. El principio rector del lenguaje es que la comunicación sea efectiva. En este sentido, la UNESCO ha jugado un papel fundamental para evitar el sexismo en la lengua.

En 1987 la Unesco recomendó evitar el empleo de términos que refuerzan implícita o explícitamente a un solo sexo. En 1989 aprueba la resolución 109 donde se recomienda elaborar directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer y se promueva en todos los estados miembros. En 1991 el Comité de Ministros del Consejo Europeo, aprueba una resolución demandando la eliminación del sexismo en el lenguaje recomendando emplear un lenguaje no sexista en textos jurídicos, en la administración pública, en los medios de comunicación y en la educación.

En el 2000, la Comisión de Derechos de la Mujer de la Unión Europea, propone utilizar un lenguaje no sexista. En 2008 el Parlamento Europeo aprueba un informe sobre lenguaje no sexista en el trabajo. El androcentrismo lingüístico se expresa en el plano léxico a través del uso del masculino como genérico universal. Esto excluye a las mujeres invisibilizándolas e imponiendo al hombre como el ser humano universal por excelencia. Incurrimos en sexismo lingüístico cuando utilizamos un lenguaje que resulta discriminatorio para las mujeres. La persistencia de la masculinización del lenguaje es un indicativo del poder ideológico del

sexismo. Tenemos que nombrar en masculino y en femenino siempre. Si queremos una sociedad más igualitaria debemos cuidar el lenguaje que utilizamos. Para autores como Encabo y López (2009), lo que interesa es el enfoque pragmático comunicativo del estudio de la lengua, recordándonos su función instrumental.

Las diferencias en el comportamiento comunicativo agudizan las asimetrías. En la estructura del discurso encontramos una triple articulación: lo que decimos, como lo decimos y como lo convertimos en dinámica (kinesia) Poyatos (1994). El autor hace referencia al lenguaje no verbal el cual tiene un gran peso en la comunicación suministrando información relevante para interpretar diversas situaciones, un ejemplo de ello lo vemos en la publicidad desplegada en los medios de comunicación. El lenguaje no verbal legitima espacios de poder siendo fuente de transmisión ideológica donde las mujeres están en desventaja (gestos, posturas, miradas)

La comunicación no verbal influye en la conformación de la identidad de género y en la estructuración de los estereotipos. El lenguaje sexista se perpetúa a través de diversos caminos siendo los gestos, los refranes, la música, las imágenes unos poderosos mecanismos de exclusión y de inequidad de género Axtell (1993) y Mc Neill (2000).

Autoras como Alario, et,al (2000) investigan sobre el uso del lenguaje, señalan que la lengua es un cuerpo vivo en constante evolución. No sucediendo así con las llamadas lenguas muertas como el latín. La lengua cambia la realidad y su propia valoración. Las autoras señalan que la falta de representación simbólica de las mujeres en la lengua, es un signo evidente de patriarcalismo simbólico y de un claro pensamiento androcéntrico. La diferencia sexual es la que nos obliga a utilizar el femenino y el masculino ya que hombres y mujeres tenemos el mismo derecho a existir. Citamos por

ejemplo en España a partir de 1995, el Ministerio de Educación y Ciencia prescribe que los títulos académicos deben adecuarse tanto a la condición masculina como femenina. Las autoras son enfáticas al afirmar que un lenguaje no sexista no oculta, no subordina, no desvaloriza no excluye.

Lamentablemente seguimos en presencia de un lenguaje que discrimina y subordina una visión parcial del mundo considerando al genérico hombre como lo generador de todo lo hecho por la humanidad a lo largo de los siglos. Gasteis (2004). Estamos frente a una total apropiación del logos de las mujeres. Todo discurso que presente aspectos de la vida de las mujeres como una desviación a la norma es androcéntrico precisa la autora, como una de las tantas formas de violencia simbólica. Sexismo que menosprecia y desvaloriza a las mujeres. Sexismo misoginia y androcentrismo tienen que ver con la mente de quien habla más que con la estructura de la lengua. La autora precisa que el sexismo es patrimonio de la ideología y no de la lengua.

Moreno (1986), es enfática al afirmar que la niña permanecerá toda su vida frente a una ambigüedad de expresión a la que terminara habituándose sabiendo que ocupa un lugar provisional en la lengua. En 1973 con la aparición del artículo "el lenguaje y el lugar de la mujer de Robín Lakoff se plantea por primera vez el lenguaje sexista. A partir de allí, se pueden observar dos líneas de investigación el enfoque de la diferencia y el enfoque de la dominación.

La primera línea de investigación estudia diferentes usos del lenguaje por parte de mujeres y hombres. El enfoque de la dominación, estudia el lenguaje como un medio más para la opresión de las mujeres. Los estudios se enmarcaron en esas dos vías hasta que Judith Butler en su obra *el Género en disputa* (1990), publicado en la década de los 90; da paso a una nueva

metodología de interpretación de la categoría de género. El uso del lenguaje pasa a considerarse como una categoría más de las que intervienen en la construcción de género. Entendido aquí el género como pre formativo es decir, basado en la adecuada puesta en escena de sus comportamientos sociales asignados. Estos fueron puntos de partida para iniciar procesos de análisis y crítica del lenguaje sexista. A partir de allí, comienzan a generarse procesos de investigación y de reflexión en torno al tema. Para inicios de los 80 se publican las primeras guías para el uso de un lenguaje no sexista. España es uno de los primeros países pioneros en promover reformas no sexistas de la lengua, salen a la luz numerosas publicaciones sobre el uso más inclusivo de las mujeres en la lengua.

La década de los 90 marca un hito en colocar sobre la palestra la necesidad de presionar a los miembros de la Real Academia Española (RAE), en torno al lenguaje sexista indicando la necesidad de visibilizar a la mujer en todos los espacios. En 2012 se da a conocer la publicación del informe “sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer” por Ignacio Bosque con el respaldo de la RAE. Este informe tuvo como premisa poner sobre el tapete un tema que no podía seguir postergándose: el uso discriminatorio de la lengua. La gran interrogante que surgió fue si realmente la lengua española es sexista. El informe ha recibido muchas críticas. Si algo hay que reconocerle es el asumir el sexismo lingüístico a través del uso del universal genérico hombre. Desde 2001 el Diccionario de la Real Academia de la Lengua ha venido insistiendo en el registro en masculino y femenino para nombrar cargos y actividades.

La Unesco ha jugado un papel fundamental para enfrentar el sexismo lingüístico. Se mencionan algunas resoluciones:

Resolución 14.1 de la Unesco en 1987 sobre el uso no sexista de la lengua

Resolución 109 de la Unesco 1980 donde se recomienda en la bibliografía colocar el nombre completo si es mujer u hombre el autor/a.

1990 uso de lenguaje no sexista del servicio de lengua y documentación de la Unesco.

En América Latina específicamente en República Dominicana se publica una guía para el uso no sexista del lenguaje del centro de investigación para la acción feminista

En 1990 el Comité de Ministros del Consejo de Europa, establece la utilización de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la situación y el papel de la mujer en la sociedad tal como ocurre con los hombres en la práctica lingüística actual

De lo que se trata es hacer que la terminología ampliada en los textos jurídicos, la administración pública y la educación este en armonía con el principio de igualdad de sexos. Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación

La idea central es estar al día con los acuerdos suscritos en función de evitar la invisibilización de la mujer en el lenguaje. La RAE por ejemplo en 2014, publica en su 23 edición lista de profesiones donde se hace uso de lenguaje no sexista

ALGUNOS PROCEDIMIENTOS PARA EVITAR EL USO INADECUADO DEL MASCULINO GENÉRICO

En primer lugar se hace necesario usar dobles formas: masculino – femenino

El niño, la niña

El ingeniero, la ingeniera

Sustitución de pronombres- uno por alguien, cualquiera, una persona. La humanidad, todo el mundo, todas las personas, algunas personas. Varios- buena parte del grupo, una gran variedad .muchos – un gran número de, infinidad de, una mayoría de....

El que, la que, los que, las que/ quien, quienes, la persona que, las personas que

Uso de sustantivos genéricos para evitar ambigüedades en el discurso que incluyan los dos sexos

Humanidad/ los seres humanos

Uso del femenino en las profesiones:

Teniente/ tenienta

Los vacíos léxicos son aquellos donde no existe un vocablo femenino equivalente en cuanto al significado a la forma masculino o al contrario no existe un término masculino cuya significación sea equivalente en femenino.

Hombría. Galantería, mujeriego, víbora, primera dama galantería, caballerosidad

El discurso resultante debe ser claro, natural y coherente.

Dobles formas de sustantivos

Los aragüesños son muy amistosos- las aragüesñas son muy amistosas

Los aragüesños y las aragüesñas son muy cordiales.

Profesor- profesora

Auditor- auditora

Decano – decana

Asistente- asistenta

Paciente- paciente

Dirigente – dirigente

Alcalde- alcaldesa

Conserje- conserja

Jefe- jefa

La estudiante- el estudiante

El especialista- la especialista

El siquiatra- la siquiatra

El terapeuta- la terapeuta

La comisión estará conformada por los profesores de la asignatura de salud publica

La comisión estará conformada por el cuerpo profesoral de la asignatura de salud pública.

Pronombres

Todos los estudiantes de medicina deben asistir a la primera clase de

epidemiología en el auditorio (lenguaje sexista)

Los y las estudiantes de medicina deben.....

Todos los estudiantes pueden optar por una beca (lenguaje sexista)

Cualquier estudiante puede optar por una beca

Cuando uno aprende a usar el marcador (lenguaje sexista)

Cuando se aprende a usar el marcador

Algunos creen que hablar inglés es fácil (lenguaje sexista)

Algunas personas creen que hablar inglés es fácil

Uso del genérico hombre

El origen del hombre (lenguaje sexista), el origen de la especie humana

Todos los hombres son iguales ante la ley (lenguaje sexista). Todas las personas son iguales ante la ley

Usar sustantivos colectivos con complemento

Personal docente, cuerpo docente, personal técnico, personal administrativo, clase política, equipo administrativo, pueblo venezolano

Sustantivos Metonímicos. Representan el cargo

La dirección, la jefatura del departamento, la coordinación, la presidencia, la secretaria, la gerencia

Los jueces dictaron sentencia (lenguaje sexista) la judicatura dictó sentencia

Los políticos deben tener un mejor comportamiento en la asamblea nacional (lenguaje sexista)

La clase política debe tener un mejor comportamiento

Sustantivos colectivos

Visita del médico a la sala de operaciones (lenguaje sexista) visita del cuerpo médico a la sala de operaciones

Los trabajadores del hospital están en huelga (lenguaje sexista) la plantilla laboral del hospital están de huelga

Sustantivos con complemento

Los profesores deben impartir sus clases en las aulas asignadas (lenguaje sexista)

El equipo profesoral, el personal docente deben impartir sus clases en las aulas asignadas

Los médicos decidieron cerrar la sala de rehabilitación (lenguaje sexista)

El equipo médico decidió cerrar la sala de rehabilitación

El exagerado desdoblamiento de las formas lingüísticas dificulta y hace pesado el texto

Para formularios y solicitudes se utiliza la barra (/)

En invitaciones debe nombrarse por igual tanto al esposo como a la esposa

José Pérez y señora (sexismo lingüístico)

José Pérez y Carmen Rodríguez

Debe evitarse esposa de, novia de, viuda de.....

El uso de los verbos también contribuye en a la elaboración de un discurso libre de sexismo

La comisión decidirá quién será el ganador. (lenguaje sexista)

La comisión decide quien ganara

Recomendaciones

Conocer elementos lingüísticos en función de elaborar un discurso igualitario.

Conocer propuestas prácticas para evitar el uso de un lenguaje no igualitario y discriminador de la mujer.

Crear una comunidad de aprendizaje en red sobre discurso igualitario.

Saber distinguir y examinar los usos no igualitarios en los espacios de comunicación social

Aplicar los contenidos adquiridos en la elaboración de un discurso que utilice un lenguaje igualitario que visibilice a la mujer.

Nombrar en masculino no es neutral. El masculino no es el universal genérico este uso histórico de la lengua invisibiliza y oculta a las mujeres quienes son la mitad de la comunidad lingüística.

Es competencia de la comunidad de hablantes adecuar los usos lingüísticos a la realidad la cual pide un trato igualitario entre mujeres y hombres.

Para llegar a un lenguaje no sexista se hace necesario romper estereotipos, corregir el enfoque del discurso, nombrar correctamente a las mujeres utilizar imágenes no discriminatorias (Marimon, 2011)

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alario, Carmen, Mercedes Bengoechea, Eulalia Lledó y Ana Vargas. (2000). Nombrar en femenino y masculino. Ed. Graficas Rodríguez. Instituto de la Mujer. Madrid
- Axtell, Roger. (1993) gestos. Iberia. España
- Bengoechea, Mercedes (2003), El lenguaje instrumento de igualdad. Iniciativa comunitaria. Equal Madrid.
- Bosque, Ignacio (2012). Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer. El país 74-77*
- Bravo, Carmen (2010). Guía para un uso del lenguaje no sexista. Secretaria de la Mujer Madrid*
- Butler, Judith (1990) El género en disputa. Paidós. México
- Buxo, Rey (1978) Antropología de la mujer cognición lengua e ideología cultural. Anthropos Barcelona
- Cole, Michael (1999) Psicología cultural. Morata. Madrid.
- De Beauvoir, Simone (2002). El segundo sexo. La experiencia vivida. Colección feminismos Universidad de Valencia. Instituto de la mujer
- Encabo, Eduardo y Armando López (2009). Diferencias de género y comunicación. Universidad de Murcia, España
- Facio, Alda (1992) Cuando el género suena cambios trae. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. GAIA centro de las mujeres AEM_ULA. Venezuela
- Ferrara, Victoria (2000) *Educere* Año 4 N° 10
- Gasteis, Victoria (2004) Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de las mujeres y hombres. Instituto Vasco de la mujer. EMAKUNDE
- Gayle, Rubín (1986) El tráfico de mujeres Notas sobre la economía política del sexo. *Nueva antropología* vol. III N° 30.

- Marimon, Carmen. (2011). Guía para un discurso igualitario en la universidad de Alicante. Ed Universidad de Alicante. Centro de estudios de la Mujer.
- Mc Neill, David (2000.) language and gestures. Cambridge University Press.
- Moreno, Montserrat (1986). Como se enseña a ser niña. El sexismo en la escuela. Barcelona Icaria
- Pardo Abril, Neyla (2001). Análisis del discurso una lectura de la cultura en Bernal, Jaime (Ed) Lenguaje y cognición. Instituto Caro y Cuervo. Bogotá.
- Poyatos, Francisco (1994). La comunicación no verbal. Istmo. Madrid
- Real Academia Española (1994). Gramática 6 reimpresión. Espasa Calpe. Madrid
- Sau, Victoria. Diccionario ideológico feminista (1989). Icaria Barcelona
- UNESCO (1999). Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje del servicio de lenguas y documentos Paris.
- Van Dijk, Teun (2010). Discurso e ideología. En Bahillo, F. y otros (Coord.). Intralingüística XXI actuales líneas de investigación en el panorama internacional de los jóvenes lingüistas. Universidad de Valladolid. España.

El androcentrismo en la ciencia en Venezuela

Yamile Delgado de Smith
Maritza Rojas Martini

MIRADA AL DESARROLLO DE LA CIENCIA

Las definiciones sobre ciencia son confusas y pueden ser contradictorias. Morles (2001) sostiene que “las definiciones perfectas o definitivas no existen, y menos para el caso de los objetos sociales o complejos. Es más, ciencia y técnica -y sus definiciones- son entes históricos y, por tanto, cambiantes: ellas no existen en el vacío sino dentro de contextos siempre dinámicos que determinan su comportamiento”. Los efectos de esta circunstancia tienen su correlato en un proceso cíclico de confrontación de las ideas. En la actualidad la ciencia y la tecnología constituyen un hecho social articulado e institucionalizado en la sociedad contemporánea. Y su función está distante de los argumentos que le dieron origen y se constituye en un elemento, de primer orden, en el desarrollo integral de la sociedad.

Analizar la ciencia, cómo ésta se expresa y sus protagonistas resulta un desafío interesante por cuanto “la ciencia y en general el conocimiento se han ido convirtiendo en un factor cada vez más determinante en la constitución y desempeño de las sociedades actuales, estructuradas en torno al propósito de hacer fluir los procesos de creación, difusión, adaptación y uso de la información, la tecnología y la innovación” Avalos et. al. (2003).

Abordar el tema de la ciencia en Venezuela obliga a tener que reseñar la labor de las asociaciones para el avance de la ciencia. De cara al mundo, se reconoce que las asociaciones para el avance de la ciencia surgen en Europa por la necesidad, aún presente, de mantener vínculos con los científicos. De esta manera en la historia del siglo XIX se reconocen las asociaciones para el

avance de la ciencia de Suiza (1822), Inglaterra (1831), Italia (1839), Estados Unidos (1848), Francia (1872) y Australia (1888).

En América Latina las asociaciones para el avance de la ciencia aparecen en el siglo XX, a propósito del crecimiento, desarrollo y modernización de los pueblos latinoamericanos. De esta manera, por citar un ejemplo, 1933 es el año en el que se constituye una asociación de esta naturaleza en Argentina, 1948 en Brasil y, en Venezuela en 1950 con la Asociación Venezolana para el avance de la Ciencia, (AVAC), actualmente y desde 1954, Asociación Venezolana para el Avance de la Ciencia (AsoVAC). Estas asociaciones en sus distintas latitudes posteriormente influyen en la creación y consolidación de los sistemas nacionales de acreditación o numerarios de la academia en donde hombres y mujeres tienen una participación diferente.

La historia de las mujeres científicas resulta un trabajo interesante por cuanto la ciencia desde su concepción invoca una relación de dominio que merece su estudio. Cada día en los denominados estudios de la mujer el binomio mujer-ciencia tiene mayor importancia. En los Estados Unidos el interés por estudiar su vinculación se ubica en los años sesenta, no obstante, en el resto del mundo y en América Latina llega más tardíamente. Así, por ejemplo en Venezuela, un hecho importante facilita su estudio, y es el surgimiento en el año 1989, de la primera convocatoria para acceder al Programa de Promoción al Investigador (PPI). Esta convocatoria se realizó por primera vez a través del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICIT), hoy Fondo Nacional de Ciencia y Tecnología (FONACIT), y permite, ubicar a sus investigadores en los niveles candidato(a), 1, 2, 3, y 4. Adicionalmente, también incorpora el nivel emérito cuando, aparte de su trayectoria, el investigador tiene más de 65 años y es propuesto por la comunidad académica.

ANDROCENTRISMO EN LA CIENCIA

La ciencia tiene lazos históricos con la construcción de género y la educación, aspectos que inciden para la comprensión de los hechos sociales. A los efectos de este aparte será imperativo aclarar que por género se asume el conjunto de características sociológicas y psicológicas, lo construido socialmente, lo ideológico, lo simbólico, que se aprenden e interiorizan en una determinada cultura, y que en principio, divide a los seres humanos en femeninos y masculinos, delimitando qué es lo uno y lo otro. La noción de género se desarrolló a partir de los roles sexuales según los cuales las sociedades dividen los rasgos humanos del carácter en dos, es decir, los especializa para construir las actitudes y las conductas apropiadas para cada sexo y para atribuirle una mitad a los hombres y la otra mitad a las mujeres. Queda claro que el género es una categoría que trasciende el sexo. González y Delgado de Smith (2007: 121), Delgado de Smith (2007:115) Viveros (2004:181).

La incorporación cada vez mayor de las mujeres al trabajo es un aspecto de relevancia en el siglo XXI. Junto a esto ha sido remontada la exclusión de las mujeres en el saber científico y ello permite aumentar la presencia de la mujer en la ciencia, como ciertamente también ocurre en las universidades. A este fenómeno de empoderamiento le han dado el nombre de feminización de las universidades para indicar el aumento progresivo de la matrícula por parte de las mujeres. A pesar de los avances las estructuras jerárquicas no son igualitarias y mantienen claros ejemplos de mayor presencia por parte de los hombres dedicados a la ciencia.

¿Cuáles son las razones que hacen que los hombres tengan mayor presencia que las mujeres en la ciencia? La respuesta, sin dudas, es posible encontrarla en las sociedades patriarcales aún presentes por cuanto han

perfilado roles diferenciadores para la mujer y el hombre. Tal diferenciación tiene repercusión en la participación que las mujeres tienen en la ciencia, e incluso en el tipo de ciencia al cual se le hace referencia. Sobre este aspecto, “ las marcas de género se visualizan hoy nítidamente en la división sexual del trabajo científico y en la dicotomía entre lo que es ciencia y lo que no: “ciencias exactas, fuertes o duras” asociadas a la razón, al desarrollo del pensamiento lógico, a las metodologías cuantitativas, predominantemente masculinas en las cuales están mucho más representados los hombres y “ciencias sociales o blandas” más bien asociadas al cuidado, al servicio, a lo humano, al contacto con los demás, es decir, las ciencias sociales” Fernández (2005). En esa idea el patriarcado produce y reproduce a la distinción y segregación de las personas a través del sexo.

La configuración de las actividades científicas desde una perspectiva de género permite relevar contenidos androcéntricos, dispuestos en acciones excluyentes y discriminatorias con respecto al rol de la mujer en el mundo científico. Así lo sugieren las investigaciones desarrolladas al respecto por Evelyn Fox Keller y Ruth Bleier quienes al analizar el desarrollo científico-técnico y la historia de la ciencia desde la perspectiva de género, como constructo social, ponen de manifiesto que las disciplinas científico-técnicas se han construido desde un discurso androcéntrico, lo que ha supuesto una dificultad añadida a la incorporación paritaria de la mujer. Este carácter androcéntrico del quehacer de la ciencia ya a mediados de los noventa, y en el presente con mayor fuerza, se considera que “está construida desde el punto de vista de los hombres, punto de vista que se convierte en medida de todas las cosas” Subirats (1994), y ello conlleva a procesos de desconocimiento del rol de la mujer en el sector y permite una reproducción permanente de un discurso histórico y educativo expresado en un conjunto

de sesgos perfectamente documentados no sólo en el siglo pasado sino también en el presente.

Los sesgos, omisiones y ausencias denotan “una grave amputación de la historia de la humanidad y un vacío importante en el discurso científico”. Por ello, es recurrente) la virtual inexistencia de referencias a los aportes hechos por mujeres a la cultura, ii) la desatención de aspectos culturales particularmente interesantes para ellas, y iii) la recurrencia de afirmaciones sobre las mujeres hechas en base a prejuicios. (Graña 2004)

La ciencia, como hecho social e histórico, se institucionaliza. Y de saberes racionales, sistémico metódico ha devenido en fuerza productiva que teje y estructura el desarrollo social y económico, creando espacios donde se abren espacios crecientes a la participación en agendas ordenadas y recurrentes asociadas al desarrollo productivo, a la demanda social. No se oferta ciencia, se estructuran agendas en base a demandas sociales (ambiente, alimentación, calidad de vida, salud, educación). El quehacer de la misma gira alrededor de instituciones donde las universidades juegan un rol de primer orden no sólo en ser espacios mayoritarios de producción de saberes y de transferencia aplicada (Tecnología) sino también en espacios donde se forma la masa crítica con capacidad para producirla y gestionarla.

En este contexto, es evidente que crece la participación de las mujeres pero quizás no en el número suficientes que permita igualar la participación de los hombres en tal proceso. La presencia en este sector es quizás una conquista de los nuevos tiempos de la sociedad del conocimiento, donde se observa un tránsito de lo privado a una visibilidad más creciente de la mujer en lo público. Este tránsito de lo privado a lo público se da en un contexto dominado por estructuras de poder centradas en el hombre.

Se trata de una suerte de silenciamiento provocado estamentalmente y “este silenciamiento es, de alguna manera, el correlato de la “privatización” de la familia y la migración de la ciencia al espacio público institucional controlado por hombres, donde las mujeres que se interesan por las ciencias pasan a menudo por “asistentes invisibles” de sus esposos, padres o hermanos” (Graña, *ob. cit.*). En ese sentido vale recordar los casos de María Skolodowska (Marie Curie), Mileva Maric, primera esposa de Einstein, o la contribución de Rosalind Franklin a la elaboración del modelo helicoidal del ADN con el que ganaron el Nobel los señores Wilkins, Watson y Crick entre otras.

La historia alrededor de la ciencia denota un profundo sesgo masculino invisibilizando la contribución de las mujeres al desarrollo del sector, tal y como ha ocurrido en otras instancias de actividad cultural de la humanidad. Este hecho no es casual y está relacionada con las estructuras de poder de la sociedad y el rol que desde una perspectiva sexual, de división del trabajo, se le asignó a hombres y mujeres. El hombre para lo público, la producción, la mujer para lo privado y la reproducción.

Una visión del problema desde una perspectiva de género permite visibilizar las diferencias, el contenido ideológico del contenido sexista de las relaciones sociales, permite determinar los contenidos de la exclusión social, de las desigualdades construidas y hace visible la existencia de brechas culturales sustentadas desde acciones de poder. Es un hecho claro y evidente la incursión creciente de la mujer en lo público, no sólo por efectos de una participación creciente de la mujer en los mercados laborales sino también por la existencia de un marco de referencia que propugna la igualdad de género traducida en acciones públicas de mayor protección a las labores de

la mujer. Sin embargo se observan brechas significativas en la actividad económica y en el empoderamiento en términos de igualdad

En efecto, las evidencias empíricas en relación al tema de las desigualdades, medidos en términos de brechas, tomando como base el acuerdo denominado la Declaración de las Metas de Milenio en el año 2000, son evidentes en áreas como empoderamiento y actividad económica, no así en área educativa donde ciertamente se nota una propensión a la incorporación creciente de la mujer. A nivel educativo, las cifras son excelente en términos relativos y absolutos, donde se observa una tendencia creciente a la escolarización femenina y más a aun a nivel de la educación superior. En estudios más específicos referidos al tema de la formación académica y de acciones curriculares, bajo un enfoque de género en el contexto de la producción de los saberes permite visibilizar las relaciones de poder y subvertirlas en un contexto de equidad e inclusión, de igualdad social, revitalizando una nueva mirada de su incorporación al sector de cara al desarrollo social integral.

ÍNDICE DE PARIDAD DE GÉNERO (IPG). REFERENCIA VENEZOLANA

La Universidad de Carabobo está ubicada en la región central de la República Bolivariana de Venezuela, a 168 Km de su capital, Caracas. Es una Universidad Autónoma creada el 15 de noviembre de 1892. Su sede principal está ubicada en el estado Carabobo, lugar donde un veinticuatro de junio de mil ochocientos veintiuno logró su independencia de España. Es la Universidad de mayor influencia en la región central del país teniendo presencia en los estados circunvecinos (Aragua, Cojedes y Falcón). Atiende a una población estudiantil de más de 52.000 con 2.267 profesores ordinarios o de escalafón y 815 contratados. La tasa de participación de mujeres en actividades académicas es del 56,24 %. Como institución académica

participa del Programa Nacional de Promoción al Investigador (PPI), con una tasa del 5,63 de los investigadores reconocidos por el estado venezolano ocupando el 4to. lugar entre las universidades del país y el 1er. lugar a nivel de la región central. Es de indicar que Venezuela con una población económicamente activa de 28.946.101 habitantes para el año 2008, sólo tiene acreditado 0,48 personas por cada 1000 habitantes, con una tasa de participación de mujeres del 52,28% con un Índice de Paridad de Género (IPG) de 1,3. Índice de Paridad de Género (Mujeres/Hombres). Es un índice socioeconómico diseñado para calcular el acceso relativo de los varones y las hembras a la educación. En su forma más simple, es calculado como el cociente del número de hembras por el número de varones en una etapa determinada de educación. Un índice inferior a 1 indica que hay menos mujeres, en proporción a la población en edad escolar, que hombres en el sistema de educación formal.

Este dato es muy importante si se tiene en cuenta que para los inicios del PPI (1990), el IPG era de sólo 0,48 y para el 2000 de 0,74. Estos datos son oficiales y los aporta el Observatorio Nacional de Ciencia y Tecnología (ONCTI) de Venezuela en el 2009.

Particularmente en Venezuela, para el año 2008 se registraron un total de 6.038 PPI; de los cuales 3.209 son mujeres y 2.829 son hombres, representando un 53,1% y 46,9% respectivamente. En un histórico de los investigadores calificados como tales por el PPI, las mujeres han logrado ubicarse a la par de los hombres, tal como se muestra en la Tabla No 1.

Tabla No 1

Distribución PPI por sexo

Año	Hombres	Mujeres	IPG
2006	2.331	2.295	1,02
2007	2.707	2.515	1,08
2008	3.209	2.829	1,13

Fuente: ONCTI, 2009

De hecho, se observa un ligero predominio de las mujeres respecto a los hombres en el PPI; esto a partir del año 2006, porque entre los años 2000 al 2005 se registró un mayor índice a favor de los hombres en este campo; pasando el IPG de 0,74 en el año 2000, a 0,99 en el año 2005, con sutiles incrementos año tras año, hasta ubicarse en los niveles ya señalados. Igualmente, en cuanto a la distribución de mujeres y hombres en los últimos años dentro del Programa (PPI), las estadísticas reflejan una tendencia al predominio de las mujeres en este campo en términos globales, sin embargo se aprecian algunas diferencias según las categorías o niveles que ostentan. Entre los años 2007 y 2008 se mantiene el predominio de mujeres sobre hombres, pero se observa claramente como el número de mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel en el Programa, concentrándose la mayor cantidad de mujeres en las dos categorías inferiores.

En el año 2008 este programa es objeto de revisión y se suspende hasta el año 2011 cuando se crea el Programa de Estímulo a la Investigación (PEI). Este se rige bajo los principios de inclusión, compromiso y sustentabilidad, teniendo por objeto estimular y fomentar la generación de conocimientos científicos, tecnológicos e innovativos, que prioritariamente atiendan las necesidades socioproductivas de la población venezolana y que contribuyan a consolidar la soberanía tecnológica nacional. El PEI cuenta con dos (2)

categorías: Innovador(a) e Investigador(a). La categoría Innovador(a) comprende dos niveles: A y B. La categoría Investigador(a) comprende tres niveles: A, B y C, siendo el nivel C el de mayor jerarquía.

Los resultados de esta convocatoria evidencian que existe un avance de la presencia de la mujer en la ciencia, aspecto éste que se observa en los resultados del año 2011. Así, por citar un ejemplo, en la Universidad del Zulia, el Consejo de Desarrollo Científico Humanístico y Tecnológico de LUZ (CONDES) elaboró un informe en el año 2011 y expone que la paridad de género “es otro ejemplo de inclusión en el área de la investigación de la mujer profesional en nuestra universidad”. En este sentido, el sexo femenino representa la mayoría del personal investigador en una proporción que casi duplica al personal de sexo masculino, “cobrando mayor importancia porque muchas de ellas además son docentes y atienden también necesidades del hogar. Se observa que a excepción de la Facultad de Ciencias Veterinaria el sexo femenino es predominante en una proporción de 2:1 o mayor en todas ellas, lo mismo sucede al totalizar. Esta tendencia coincide con el comportamiento nacional de la mujer en el mercado laboral. Sobre esta materia la OIT (2015: en línea) señala “Dos décadas después de que la mayor reunión de mujeres a nivel mundial adoptara un programa ambicioso para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, la situación apenas ha mejorado con respecto a la igualdad en el trabajo”. Y, si se trata de la participación de hombres y mujeres en el trabajo para la producción de ciencia y tecnología sin duda, como se ha dicho, hay avances pero no permiten superar el carácter androcéntrico de la ciencia.

PALABRAS DE CIERRE

En Venezuela hay un avance en la acreditación de sus investigadores lo cual

hace posible darle visibilidad a la ciencia. En ello hay una influencia importante de la Asociación Venezolana para el Avance de la Ciencia (AsoVAC) cuyos primeros esfuerzos tiene su despegue en los años cincuenta. La AsoVAC influye en la dinámica del gobierno y facilita el camino para la creación de un sistema de acreditación con el llamado en el año 1989 y resultados en el año 1990. La data permite observar una clara participación de las mujeres en la ciencia; no obstante, existe un marcado acento androcéntrico.

Este resultado es la consecuencia de una historia de luchas de las mujeres hacen posible que puedan ser observadas más allá de la vida doméstica. Estas circunstancias permiten observar cómo los roles de género se han venido modificando en el tiempo reflejando cambios en las estructuras de poder y la ciencia como espacio de conocimiento.

Queda claro que el género en sus inicios partió de las diferencias biológicas pero también involucra una construcción sociocultural, a través de la cual se asignan y valoran, de manera diferenciada, los derechos, responsabilidades, características y roles entre hombres y mujeres, los cuales condicionan sus opciones de vida, hábitos, desempeños, oportunidades, comportamientos, actitudes y expectativas.

La teoría de género, en sus diversas vertientes, nos brinda valiosas herramientas conceptuales para comprender las relaciones de poder en las que se haya insertos hombres y mujeres. Las oportunidades de las mujeres para elevar su estatus, con relación a los hombres de su sociedad, descansa en su acceso creciente al trabajo generador de recursos, la formación, el poder vincularse con la saberes, las tecnología y la ciencia.

La Organización Internacional del Trabajo en el año 2015 reconoce que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres apenas han mejorado y sin duda esto repercute en los avances para superar el carácter androcéntrico en la ciencia.

REFERENCIAS

- Avalos I. y C. Bifano, H. García Larralde y A. Pirela (2003). "Ciencia y uso del conocimiento en Venezuela", Fundación Polar, *Espacios* v.24 n.3, Caracas.
- Delgado de Smith, Y. (2007). "El sujeto: Los espacios públicos y privados desde el género", *Revista Estudios Culturales*. Valencia, 2007, pp: 113-126.
- Fernández L. (2005). "Género y Mujeres Académicas: ¿Hasta dónde la equidad?". En: Blázquez y Flores (Editores). *Ciencia, Tecnología y Género en Iberoamérica*. México D.F, pp: 331-352.
- Graña, F. (2004). "Ciencia y tecnología desde una perspectiva de género" julio de 2004 (<http://www.choike.org/documentos/grania2004.pdf>)
- González M. y Y. Delgado de Smith (2007). "Cotidianidad y violencia basada en género claves epistemológicas". *Revista Venezolana de Estudios de la mujer*. pp.: 117-134.
- Morles V. (2001). Acerca de la Ciencia y la tecnología: crítica a los conceptos dominantes en *Acta Científica Venezolana*, 52: 147-154.
- Observatorio Nacional de Ciencia y Tecnología (ONCTI) de Venezuela (2009). Estadísticas. Caracas.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2015). Los progresos en materia de igualdad de género en el trabajo siguen siendo insuficientes. http://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_348063/lang--es/index.htm Fecha de consulta: 08/03/2015
- Subirats, M. (1994). "Conquistar la igualdad: la coeducación hoy", *Revista, p.64 Iberoamericana de Educación* nº6, set-dic.94, pp.49-78
- Viveros, M. (2004). "El concepto de "género" y sus avatares: Interrogantes en torno a algunas viejas y nuevas controversias". En: Millan de

Benavides, Carmen *et. al* (Ed.) Pensar (en) género. Teoría y práctica para nuevas cartografías del cuerpo. Pontificia Universidad Javeriana-Instituto Pensar, Bogotá, Pp: 170-201.

El racismo en la vida cotidiana: experiencias de las mujeres afrovenezolanas

Esther Pineda G.

Las mujeres afrodescendientes en el pasado pero también en la actualidad continúan estando expuestas a formas múltiples de discriminación y victimización, por el hecho de ser mujeres pero también por ser afrodescendientes, lo cual las coloca en condición de mayor vulnerabilidad con respecto al grupo de mujeres víctimas del sexismo patriarcal pero no racializadas. Es decir, las mujeres afrodescendientes son víctimas de la discriminación racista por parte de la mujer eurodescendiente, víctima de la discriminación sexista y racista por parte del hombre eurodescendiente, pero también víctima de la discriminación sexista por parte de los hombres afrodescendientes.

Esta discriminación sexista y racista experimentada por las mujeres afrodescendiente habrá de ser exacerbada al cruzarse con otras variables y formas de discriminación, como lo es la clase social, la preferencia sexo-afectiva, la experiencia rural o no urbana, la tenencia de alguna discapacidad o necesidad especial, al no responder con los canon de belleza estereotípicos e idealizados en la sociedad contemporánea, al pertenecer a un grupo etario específico, entre otras.

Es así como, estos hechos en su conjunto contribuyeron a la conformación de una experiencia racial y genérica disímil a la vivenciada por las mujeres eurodescendientes y los hombres afrodescendientes, al haber sido las mujeres afrodescendientes “un grupo que no ha sido socializado para asumir el papel de explotador/opresor puesto que se [les] ha negado un <<otro>> al que explotar u oprimir” (Hooks, 2004, p. 19).

Pese a ello, en los movimiento afrodescendientes la discusión de manera predominante se orienta al ámbito de la racialidad, quedando la experiencia y perspectiva de género invisibilizada y postergada. En estos movimientos se considera que las particularidades deberán ser atendidas posterior a haber alcanzados los objetivos propuestos por los movimientos en cuestión, es decir, la igualdad de género demandada por las mujeres afrodescendientes dentro de estos movimientos es asumida como una consecuencia directa a devenir de los procesos emancipatorios y vindicativos alcanzados.

Así mismo, la experiencia de las mujeres afrodescendientes generalmente se encuentra invisibilizada en los movimientos de mujeres, donde su experiencia específica ha quedado diluida. El movimiento feminista no ha dado respuesta a los intereses y necesidades de las mujeres afrodescendientes, pues se ha configurado como un feminismo burgués y académico divorciado de las realidades cotidianas de las mujeres.

Las mujeres negras tuvieron una experiencia histórica diferenciada que el discurso clásico sobre la opresión de la mujer no ha recogido. Así como tampoco ha dado cuenta de la diferencia cualitativa que el efecto de la opresión sufrida tuvo, y todavía tiene, en la identidad femenina de las mujeres negras. (...) Cuando hablamos del mito de la fragilidad femenina que ha justificado históricamente la protección paternalista de los hombres sobre las mujeres, ¿de qué mujeres se está hablando? Nosotras -las mujeres-negras- formamos parte de un contingente de mujeres, probablemente mayoritario, que nunca reconocieron en sí mismas este mito, porque nunca fueron tratadas como frágiles. Somos parte de un contingente de mujeres que trabajaron durante siglos como esclavas labrando la tierra o en las calles como vendedoras o prostitutas. Mujeres que no entendían nada cuando las feministas decían que las mujeres debían ganar las calles y trabajar (Carneiro, 2001, p. 22).

Es por ello que, frente a estos hechos de discriminación por razones de etnia y género, la invisibilización de las experiencias concretas de las mujeres afrodescendientes, así como, la postergación de sus intereses y necesidades dentro de los grupos de mujeres y afrodescendientes, han surgido alternativas y propuestas teórico-prácticas capaces de presentar otras realidades pero también de ejercer resistencia.

Esta perspectiva cobraría mayor relevancia y apoyo de distintos sectores de la sociedad en la década de los 80 y 90, donde los grupos hasta entonces considerados periféricos se conformarían en movimientos sociales específicos, entre ellos los/as sexo-diversos/as, las mujeres de los pueblos originarios y los movimientos de mujeres afrodescendientes, orientados a:

Diseñar nuevos contornos para la acción política feminista y anti-racista enriqueciendo tanto la discusión de la cuestión racial, como también la cuestión de género. Este nuevo mirar feminista y anti-racista se integra tanto a la tradición de lucha de los movimientos negros como a la del movimiento de mujeres, y afirma esta nueva identidad política que resulta de la condición específica de ser mujer y negra. El actual movimiento de mujeres negras, al traer a la escena política las contradicciones resultantes de las variables raza, clase y género está promoviendo la síntesis de banderas de lucha que históricamente han sido levantadas por los movimientos negros y movimientos de mujeres, ennegreciendo de un lado las reivindicaciones feministas para hacerlas más representativas del conjunto de las mujeres, y por el otro lado promoviendo la feminización de las propuestas y reivindicaciones del movimiento negro (Carneiro, 2001, p. 23).

Es decir, los movimientos de mujeres afrodescendientes se configuraron con el objetivo de visibilizar sus experiencias concretas, -las cuales habían quedado invisibilizadas en los movimientos feministas y afrodescendientes en los que participasen-, pero además para demandar políticas y acciones específicas orientadas a mejorar su situación social.

SITUACIÓN SOCIAL Y EXPERIENCIAS DE LAS MUJERES AFRODESCENDIENTES EN VENEZUELA

En el caso de Venezuela, en lo que refiere específicamente a las mujeres afrodescendientes o afrovenezolanas son pocas las iniciativas y acciones implementadas con el objetivo de recoger y visibilizar sus intereses y necesidades, pero también actuar sobre ellas con el objetivo de contribuir a la erradicación de formas de violencia y discriminación; es decir, en la actualidad, las consideraciones que podemos hacer al respecto son de carácter cualitativo, discursivo y experiencial al no contar con indicadores que nos permitan verificar estos fenómenos, por lo cual sólo pudimos aproximarnos a la situación y experiencias de las mujeres afrovenezolanas mediante el análisis de los testimonios obtenidos a través del método de entrevistas en profundidad de tipo focal, realizadas a diez (10) mujeres afrodescendientes para esta investigación.

Uno de los aspectos a destacar es que durante la realización de las entrevistas cuando se les consultó a las mujeres: ¿Se ha sentido discriminada en alguna oportunidad por ser mujer o afrodescendiente?, las diez mujeres afrodescendientes entrevistadas para esta investigación de inmediato rememoraron alguna experiencia de discriminación por su pertenencia étnica, lo cual pone en evidencia que si bien –con independencia de su reconocimiento o no- se encuentran sujetas a formas de discriminación por el hecho de ser mujeres en una sociedad patriarcal organizada en torno a criterios androcéntricos, la discriminación racial, -aunada a otras formas de discriminación como el clasismo- parece ser un hecho más frecuente en sus vidas y que ha logrado un mayor impacto en sus subjetividades.

"Desde pequeña he sentido la diferencia de ser negra, desde hechos concretos donde he sido rechazada por personas o grupos, hasta la

sensación como imperceptible de ser diferente” Mujer Afrodescendiente Joven II.

“Nunca me he sentido discriminada por ser mujer, lo más difícil es ser negra y pobre” Mujer Afrodescendiente de sectores populares I.

Ahora bien, estas experiencias de discriminación por género y etnicidad, aunada a otras formas de discriminación y exclusión van a realizarse en diferentes ámbitos de la vida social, públicos y privados de los cuales las mujeres afrodescendientes son partícipes, entre ellos:

a) El espacio público

En diversos momentos del proceso histórico social, el espacio público ha servido como escenario para el maltrato, la humillación y la ridiculización de “los/as otro/as” considerados diferentes, y lo cual la más de las veces se realiza a través del lenguaje, el cual habrá de manifestarse a través de refranes, chistes y trivialidades que contribuyen a la reproducción y legitimación de estereotipos y prácticas de discriminación. Además de ello “las manifestaciones racistas en la vida cotidiana de las y los afrodescendientes, están tan interiorizadas que muchas veces se ejercen de forma inconsciente con mensajes descalificadores, (...) siendo aceptadas [y reproducidas] hasta por los mismos afectados” (Camacho, 2006, p. p33).

En el caso específico de las mujeres afrodescendientes con frecuencia se encuentran expuestas a situaciones de burlas, ofensas y denigración por el color de su piel, sus rasgos, su cabello, y todo aquello que evoque y visibilice su herencia africana considerada desde el pensamiento dominante como inferior y primitivo.

“Nunca faltaron comentarios como: Negra si fueras blanca. En una oportunidad teniendo 30 años, pasé cerca de un grupo grande de muchachos y muchachas y me dijo un chico: mámame las bolas negras, mámame las bolas blancas y todos se burlaron” Mujer Afrodescendiente I.

"En dos oportunidades, caminando por la calle, me han dicho negra fea, no puedo ocultar que si me llegaron a herir emocionalmente esas palabras, pero en el momento sólo ignoré e hice ver que no eran contra mí" Mujer Afrodescendiente Joven I.

Pero el espacio público además de la reproducción de estereotipos y la puesta en práctica de un discurso y lenguaje descalificador explícito, también ha servido como escenario para la discriminación cordial pero selectiva.

"Las manifestaciones de racismo han sido sutiles, incluso yo apenas pude explicarlas, como por ejemplo, salir de una tienda y que casualmente siempre mi cartera necesitara ser visualizada; todas las personas que me decían: ¿Por qué no alisas tu cabello? Vas a quedar linda, los chistes en la universidad que siempre suponía una superioridad de la gente blanca, chiste siempre pronunciados sin ningún tipo de vergüenza de que yo estuviera al frente. Los piropos en la calle que siempre son más agresivos y vulgares con nosotras mujeres negras, como si no fuéramos dignas de respeto" Mujer Afrodescendiente Profesional II.

"En la calle también hay gente que lo ve a uno raro, aunque sean gente normal como uno, no gente de plata, te ven y agarran duro la cartera porque creen que las vas a robar, te revisan en las tiendas o te vigilan que no te hayas robado nada, si estas en un supermercado creen que eres la que despacha aunque estés comprando, si vas en una camioneta creen que eres la colectora, si estás en una oficina creen que eres la que limpia, la gente no espera nada de nosotras" Mujer Afrodescendiente de sectores populares I.

b) La educación

A partir de los testimonios de las mujeres afrodescendientes entrevistadas pudimos evidenciar que en el ámbito educativo es donde se hacen más frecuentes y explícitas las manifestaciones de racismo, las cuales se desarrollan principalmente durante la niñez y la adolescencia, manifiestas tanto por parte de sus compañeros pero también por parte de sus profesores y profesoras quienes en oportunidades también actúan como promotores de prácticas y discursos racistas en las aulas de clase. Este hecho no solo tiene un impacto emocional y subjetivo en las niñas y adolescentes afrodescendientes, sino que además afecta el rendimiento académico,

contribuye a la deserción escolar, y lo cual va a traducirse en unos bajos índices de escolaridad en la población afrodescendiente, principalmente de las mujeres.

"Me he sentido discriminada por ser negra, sobre todo en el liceo, creo que fue mi época más dura, séptimo año de bachillerato, mis compañeros me decían chupeta de petróleo por ser gordita y por ser negra" Mujer Afrodescendiente II.

"Estudí primaria en una escuela de mujeres negras trinitarias, de modo que sentí poco racismo explícito en la escuela y las expresiones de racismo en otros lugares eran ignoradas según aprendí en casa. Cuando cumplí 11 años pasé a estudiar en otra escuela, donde sufrí racismo violento inclusive por parte de la profesora, tuve que permanecer todo el año escolar en esa escuela y eso me marcó hasta hoy, recibí apodosos racistas como negra mona entre muchos otros, la maestra me despreciaba abiertamente, en una ocasión se burló de mi por ser hija de madre soltera en medio de toda la clase, era una señora realmente despreciable e hizo mi vida un infierno, aún hoy tengo mucho temor de hablar en público por las cosas que viví en ese salón de clases. Llegué a ese colegio con un promedio de notas de 18 puntos con reconocimientos de la otra escuela y salí con bastante dificultad, mi promedio de notas bajó mucho y nunca quería ir a la escuela, yo no desistí pero mi hermano, que también estudiaba en esa escuela, desistió y no continuó estudiando nunca más" Mujer Afrodescendiente Profesional II.

"De niña siempre me excluían en la escuela, yo ni entendía por qué, siempre se burlaban de mí, por mi pelo, pelo malo, pelo chicha, pelo lindo, me ponían sobrenombres, caraota, candelaria como la señora de la propaganda del café, negra mojina, maldita negra, negra de mierda, hasta que me fui acostumbrando a estar sola. En el liceo ya estaba acostumbrada, sabía lo que tenía que aguantar todos los días y me sentí mal mucho tiempo, años, hasta los profesores se unían a otros estudiantes a burlarse o lo empezaban ellos haciendo comentarios de negros. Aunque estudié en escuela y liceo público, de barrio, habían pocos niños o niñas negros, y ahora que me pongo a pensar capaz era por eso, a lo mejor por tanta burla ya no iban más" Mujer Afrodescendiente de sectores populares I.

c) El empleo

Si bien las mujeres producto de los prejuicios patriarcales con independencia de su formación, experiencia y potencialidad encuentran mayores dificultades

en lo que refiere el acceso al empleo, así como, limitaciones al ingreso a puestos de supervisión y decisión; su pertenencia étnica y los procesos de racialización a los que se encuentran expuestas habrán de profundizar esta situación, por lo cual las mujeres afrodescendientes permanecen aún en la actualidad sujetas a empleos de baja remuneración y estima social.

En Venezuela las mujeres afrodescendientes aún se encuentran con limitaciones en el acceso al empleo, pues “el criterio de la buena presencia [prevalece] como un mecanismo que mantiene las desigualdades y los privilegios entre las mujeres blancas y las negras” (Carneiro, 2001, p. 23).

“En una oportunidad recién mudada a Aragua, en búsqueda de empleo, una amiga me recomendó, me fui, con poco dinero, con muchos deseos y angustia pues era la primera vez que iba, solicitaban una recepcionista, al llegar en la entrada estaba una chica le pregunte por la vacante me miro de arriba abajo, entró, me anuncio, la persona me entrevisto no más de 5 minutos, le deje mis documentos y luego hablando con la chica que me recomendó me dijo: Lastima que eres negra, sino te dejan” Mujer Afrodescendiente I.

Es decir, si bien el rechazo de las aspirantes a un determinado puesto de trabajo no se realiza de manera explícita por su pertenencia étnica, esta continúa siendo uno de los criterios privilegiados para la toma de decisiones respecto a la contratación de personal.

Pero además de estos estereotipos según lo relatado por las entrevistadas, con frecuencia se producen situaciones de desconfianza y poca credibilidad con respecto al desempeño laboral de las mujeres afrodescendientes, por parte de los/as empleadores/as pero también por parte de los/as compañeros/as usuarios/as pacientes y clientes con quienes las mujeres afrodescendientes se encuentran en situación de relacionarse cual sea su oficio o profesión.

"Para conseguir trabajo siempre ha costado, prefieren alguien blanco. Yo que trabajo en casas cuidando niños y con los oficios a veces los dueños te tratan mal, o desconfían que uno te robes algo de la casa, los negros tenemos mala fama" Mujer Afrodescendiente de sectores populares II.

"En una ocasión una compañera de trabajo y colega me comenta a título casual: Chica, te tengo que contar lo que me dijo una de las usuarias, yo no aguantaba la risa cuando me lo estaba diciendo... Me comentó que no pensaba que esa señora era profesional y trabajaba aquí, que no se la imaginaba con un hombre encorbatado a su lado. Esa señora a la que se refería la usuaria era yo" Mujer Afrodescendiente Profesional I.

d) La sexualidad

En el ámbito de la sexualidad, la población africana y sus descendientes han sido uno de los grupos étnicos más estigmatizados e hipersexualizados, "se les consideran "mandingas" (nombre de una etnia originaria de Malí – oeste de África– sumamente rebelde), "lascivos" y "caníbales", para demostrar que era necesaria su cristianización y civilización bajo patrones coloniales europeos (Escalona, 2009, p. 185).

Los hombres afrodescendientes fueron considerados como un peligro moral y una amenaza principalmente para las mujeres eurodescendientes por el temor a la violación, lo cual justificó prácticas de linchamiento y castración en diferentes periodos de la sociedad, principalmente durante el segregacionismo norteamericano. Pero este hecho no es azaroso, pues:

Donde existe una jerarquía social y esa jerarquía tiene dimensiones racializadas (es decir, que se juega con imágenes y discursos raciales y se constituyen y se reproducen identidades raciales), una técnica común en la dominación es el control sobre la sexualidad y el sexo: sea por medio del abuso sexual (por ejemplo, la violación), sea por el control sobre las relaciones sexuales y el comportamiento sexual, sea por medio de la cosificación y fetichización del subalterno en términos sexuales (como objeto del deseo y la repugnancia) (Wade, 2008, p. 41).

En el caso de las mujeres africanas y sus descendientes en América víctimas de múltiples y repetidas formas de violencia y abuso sexual, se le concibió como fetiche, como medio para la canalización de los deseos y placeres no mencionados, de lo prohibido, de lo indecente, este hecho consolidó estereotipos en torno a su condición de mujer afro y que persisten aún en el imaginario social venezolano.

Se instaure una de las representaciones que más ha perjudicado la imagen y subjetividad de las mujeres afrodescendientes: la representación de la negra como tentadora sexual desenfrenada, que sigue alimentando tanto la industria turística como a la mentalidad del común de la población, ignorando las gestas de las mujeres africanas y afrovenezolanas que cimarronearon contra la opresión esclavista (Escalona, 2009, p. 185).

Así lo pudimos evidenciar en los testimonios de las mujeres afrodescendientes entrevistadas quienes afirmaron haber experimentado la objetualización, la hipersexualización y el acoso callejero por el hecho de ser mujeres afrodescendientes.

"He sentido la cosificación de mi persona por ser mujer negra, ya que se asumen ideas sexuales asociadas a la etnia" Mujer Afrodescendiente Joven II.

"Nunca faltaron los comentarios por parte de alguna de mis parejas blancas que se referían a las negras como mujeres que siempre le han llamado la atención por su voluptuosidad y aptitudes amoratorias, tal vez sea una muestra de un criterio discriminatorio y sexista disfrazado de cortejo erótico, ahora que lo pienso" Mujer Afrodescendiente Profesional I.

"Las peores cosas que me han pasado han sido con hombres, para los hombres las mujeres negras nada más somos una cosa, solo quieren probar, porque se dice que somos buena cama, ningún hombre quiere algo serio con una negra. Y nosotras mismas aceptamos eso, nos vemos así" Mujer Afrodescendiente de sectores populares I.

"En la calle uno siempre tiene que calarse groserías y pesadeces de los hombres, creen que por ser negra uno es fácil y está para un ratito ¿Sabes?" Mujer Afrodescendiente de sectores populares II.

Es decir, las mujeres afrodescendientes en la sociedad contemporánea al igual que en el periodo colonial continúan siendo considerada como un objeto sexual, insaciables, promiscuas. No obstante, otro hecho significativo evidenciado en los testimonios habrá de ser que las mujeres afrodescendientes también en oportunidades asumen estas concepciones, internalizándolas y reproduciéndolas como características constitutivas de su condición de género y pertenencia étnica.

e) La familia

La institución familiar al ser uno de los principales agentes socializadores también habrá de ser escenario para la transmisión, reproducción y mantenimiento de prácticas de racismo y endorracismo.

En el caso de las mujeres afrodescendientes en Venezuela, mediante las entrevistas en profundidad realizadas, pudimos conocer que pese al carácter multiétnico de nuestra sociedad, aún se encuentran con significativas limitaciones al momento de establecimiento de relaciones sexo-afectivas y la constitución familiar. Por un lado encuentran prejuicios y resistencia por parte de la familia de la pareja, pero también de la familia propia ya sea por la necesidad de evitación de vinculación con una etnia históricamente considerada inferior; así como, la promoción y exhortación a "mejorar la raza", enfrentando situaciones extremas como el rechazo y la prohibición de la relación, entre otras prácticas y discursos discriminatorios.

"Cuando tenía 15 años tuve un novio, y yo estaba tan contenta, sentía que alguien me quería, pero a los días que la familia se enteró que andaba conmigo no lo dejaron verme más, también por negra" Mujer Afrodescendiente de sectores populares I.

"Los negros quieren andar con blancas, y a los blancos aunque les gustamos, ninguno quiere presentarle una negra a la mamá, o tener un hijo negro" Mujer Afrodescendiente de sectores populares I.

Las mujeres afrodescendientes también están expuestas en mayor medida a la violencia de género, principalmente en relaciones sexo-afectivas interraciales, donde la sanción social de la relación en oportunidades va a traducirse en situaciones de violencia en el ámbito privado, principalmente violencia verbal y psicológica, mediante la crítica, burla y descalificación de los rasgos y fenotipos afrodescendientes.

Así mismo, otra de las situaciones con frecuencia presentada en la institución familiar, será el cuestionamiento e interpelación de la maternidad y paternidad con respecto a los descendientes de relaciones interraciales, donde principalmente la fidelidad de las mujeres afrodescendientes la más de las veces es puesta bajo sospecha.

"Yo tuve un hijo con un blanco, porque desde chiquita siempre me decían que tenía que mejorar la raza, me decían que no querían que llegara con un novio negro, el caso es que mi hijo es blanco, y la gente siempre hace chistes que ese no es hijo mío, o se burlan del niño en el colegio porque su mamá es negra, eso ha sido una de las cosas más duras. Mi suegra nunca me aceptó por eso tampoco" Mujer Afrodescendiente de sectores populares II.

"Mi madre es blanca y mi padre negro. A mi madre la llegaron (y tal vez todavía) a ver raro por tener unas niñas morenitas de cabello rizado y siempre le han preguntado si realmente es nuestra madre. A nivel familiar, del lado de mi familia materna, les tengo mucho cariño y me siento orgullosa también por tener ancestros de los pueblos andinos; pero hay algunos parientes más lejanos que desde pequeñas siento que nos han mirado de forma distinta y a veces emiten comentarios un poco discriminatorios. Mientras que otros parientes más cercanos familiar y emocionalmente, a veces también emiten comentarios no muy agradables o chistes que pueden llegar a ofender o herir por el color de piel" Mujer Afrodescendiente Joven I.

CONCLUSIONES

En Venezuela los esfuerzos de vindicación de la pluriethnicidad y multiculturalidad, así como, el reconocimiento de la aún existente discriminación por razones de género y etnicidad no han sido suficientes, son pocas las iniciativas implementadas para recoger, visibilizar y transformar la situación social específica de las mujeres afrodescendientes, entre las que destaca la ausencia de indicadores con perspectiva de género y etnicidad, razón por la cual solo pudimos aproximarnos a la situación y experiencias de las mujeres afrodescendientes a través de sus testimonios obtenidos mediante diez entrevistas en profundidad de tipo focal realizadas para esta investigación.

La investigación nos permitió poner en evidencia que las mujeres entrevistadas refirieron ser víctimas en mayor proporción de discriminación por razones de etnia que de género. En el espacio público de acuerdo a los testimonios, esta discriminación con frecuencia va a hacerse manifiesta en un lenguaje ofensivo, descalificador, humillante, orientado a la burla y la ridiculización de su condición de género y etnicidad, la cual con frecuencia habrá de profundizarse por su pertenencia de clase y preferencia sexo-afectiva.

En el ámbito educativo, las mujeres afrodescendientes relataron haber sido víctimas de manifestaciones racistas principalmente durante la niñez y la adolescencia por parte de sus compañeros/as pero también de sus profesores/as, situación que más tarde va a reproducirse en el ámbito laboral donde con frecuencia se encuentran expuestas al rechazo de sus postulaciones de empleo, así como, situaciones de desconfianza en lo que respecta a su desempeño profesional u oficio.

En el ámbito de la sexualidad las mujeres afrodescendientes consideran haber sido hipersexualizadas, objetualizadas e inclusive descartadas en algún momento de sus vidas por sus parejas aduciendo su pertenencia étnica, lo cual va a traducirse en dificultades y limitaciones para el establecimiento sexo-afectivo y la constitución familiar, experimentando rechazo familiar, prohibiciones y el trato diferenciado de sus descendientes.

Pese a ello, la respuesta de las entrevistadas fue unánime, aún hay retos pendientes, entre los que destacaron aquellos de carácter educativo, cultural, discursivo y mediático por encima de los aspectos materiales; orientando además sus propuestas y recomendaciones hacia la necesidad de contar con políticas públicas, indicadores y sensibilización con perspectiva de género y etnicidad; el impulso a las iniciativas económicas, políticas y culturales de las mujeres afrodescendientes, el acompañamiento a las comunidades para el levantamiento y sistematización de sus intereses, experiencias y necesidades, así como, el monitoreo y evaluación para la erradicación de discursos y representaciones sexistas y racistas de los medios de comunicación.

Propuestas en su conjunto que permiten vislumbrar posibilidades de transformación de las diferentes situaciones que afectan y limitan el pleno desarrollo y desenvolvimiento de las mujeres afrodescendientes, así como, capaces de contribuir al proceso de despatriarcalización y desracialización la sociedad venezolana.

BIBLIOGRAFÍA

- Camacho, N. (2006). *Familia afrovenezolana, endorracismo y autorreconocimiento*. Caracas: Ministerio del Poder Popular para la Educación.
- Carneiro, S. (2001). *Ennegrecer el feminismo. La situación de la mujer negra en América latina desde una perspectiva de género*. En: Nouvelles Questions Féministes. París: Edition Antipodes.
- Escalona, B. (2009). *Cuerpos violentados y mitos sexuales: Sobre dignificar la corporeidad de las mujeres afrovenezolanas*. Caracas: Revista venezolana de estudios de la mujer. Volumen 14, N° 32, 183-189.
- Hooks, B. (2004). *Otras Inapropiables*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Wade, P. (2000). *Raza y etnicidad en Latinoamérica*. Quito: Ediciones Abya-Yala.

Mujer y discapacidad, doble discriminación en el ámbito laboral

Aura Adriana Delgado C.
Themis E. Sandoval U.

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace mención al círculo vicioso al cual están sometidas las personas con discapacidad, marcado éste por la marginación, pobreza y exclusión social, refiriendo que el modo más efectivo para romper el mismo es brindándoles la oportunidad de contar con un trabajo decente y de calidad.

El empleo decente es un factor esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y la plena inclusión de las mujeres y hombres a una vida digna, y contribuye, de manera esencial al pleno ejercicio de la ciudadanía en el ámbito socio-político, educativo, cultural y el que compete para efectos de esta investigación: El mundo laboral. En el caso de las mujeres, es conocida su lucha histórica y esfuerzo por incorporarse al mercado laboral en condiciones de igualdad.

Ello ha provocado en las últimas décadas, una transformación importante en las estructuras de poder, sin embargo aún persisten numerosas situaciones de discriminación en el mercado de trabajo que afectan, principalmente, a aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad por distintos motivos, entre ellos, la condición de diversidad funcional o discapacidad

El movimiento feminista, en su inicio representado por mujeres blancas de clase media o alta, ha entablado un diálogo más fluido con otros colectivos, y ha sido más sensible a sus reivindicaciones, uno de estos grupos lo

conforman las mujeres con algún tipo de discapacidad. En tal sentido es común hablar de *doble discriminación* para referirse a las dificultades que tienen las mujeres con discapacidad para acceder a una educación de calidad, al empleo y a una vida independiente, quienes soportan una discriminación mayor y más intensa, que las mujeres sin discapacidad y que los hombres con discapacidad, a pesar de compartir las mismas condiciones.

ANÁLISIS-DISERTACIÓN

Expuesta la situación de las mujeres con discapacidad y su inserción en el mercado laboral se pretende identificar aquellas variables que estén generando una situación de doble discriminación, por razón de género y discapacidad, en el ámbito laboral con el propósito de poner voz a las experiencias de vida de las mujeres con situación discapacitante y su acceso al mundo del trabajo, por tanto el propósito de este trabajo inserto en un proyecto de mayor envergadura avalado por el Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico de la Universidad de Carabobo (CDCH-UC) *Describir la doble discriminación que enfrentan las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral.*

Resulta necesario hacer una consideración del concepto que se utilizará a lo largo de este trabajo, el de *discapacidad*. En este sentido, somos conscientes de que el propio acto de categorizar es una expresión de poder. Los términos limitantes y despectivos utilizados para denominar a personas con discapacidades, juegan un papel fundamental en el refuerzo de la infravaloración, y por tanto, en el mantenimiento de la discriminación. Sin embargo se hará uso del término conscientes de la categorización que connota y de que somos todos una sola raza, *la humana*.

En concordancia con Susino, Teresa (2007) la discapacidad es una construcción social y por tanto más allá de las innegables dificultades que impone a quienes han de vivir con ella, las personas con discapacidad, lo son principalmente por las restricciones y limitaciones que les impone nuestra particular organización social. Así pues entiendo que la situación que viven la mayoría de las mujeres con discapacidad en nuestra sociedad, puede ser descrita como un problema de opresión, de injusticia social y que por tanto reclama una revisión profunda de nuestra propia organización social. (p.96)

Por tanto si admitimos que la discapacidad es la restricción en la actividad cotidiana de las personas con algún déficit de las personas que es provocada por la organización social que al estar diseñada bajo un patrón concreto de normalidad, excluye a las personas con discapacidad de la participación de las instituciones y la vida social. Son las barreras sociales, los obstáculos derivados de la estructura física organizativa y relacional de nuestras sociedades quienes causan esencialmente la situación de desventaja y desigualdad en la que se encuentran

Es necesario reivindicar además, la utilización de la perspectiva de género para transversalizar este trabajo, por cuanto la realidad de los elementos que afectan la vida de las mujeres se encubre desde una perspectiva androcéntrica. Las mujeres en general ven pasar las oportunidades de crecimiento y realización través de un *techo de cristal y paradas sobre un suelo pegajoso*, constituido por los roles que se han asignado dentro del orden patriarcal y que más que roles, son trabajos, maternidad, cuidados, conyugalidad, asistencia. Éstas y otras circunstancias heredadas ancestralmente, se constituyen en barreras, obstáculos y fronteras de todo tipo para avanzar con equidad en el ámbito laboral. (Delgado, A: 2014).

La discapacidad, igual que el género, es una construcción social alimentada a base de estereotipos de muy diversa naturaleza, también ideológica, que definen a los hombres y aún en mayor medida a las mujeres, como seres débiles, vulnerables, objetos de protección y de proteccionismo. Cuando género y discapacidad se unen en torno a una mujer se genera una situación de doble discriminación que pasa desapercibida ante los ojos de la sociedad. Esta situación real, pero invisible, sitúa, en muchas ocasiones, a las mujeres con discapacidad muy cerca de la marginalidad y la exclusión social.

Las **mujeres sin discapacidad** enfrentan situaciones de discriminación no superadas:

- ✓ Las dificultades de acceso a puestos de decisión en el mundo de la empresa y de la política.
- ✓ Invisibilidad de las mujeres en la ciencia.
- ✓ Diferencias salariales, dificultad para acceder a ciertos campos profesionales y puestos de poder.
- ✓ Escaso reconocimiento a su trabajo artístico, entre otras.

Las **mujeres con discapacidad** además de las situaciones anteriores sufren niveles superiores de:

- ✓ Desempleo, **las mujeres con discapacidad** no se las ve como empresarias, diputadas o actrices.
- ✓ Mayores carencias educativas, no se les reconoce su papel en el mundo del arte, ni su sensibilidad musical; no tienen presencia ni reconocimiento en el mundo del deporte, la cultura, la política o la economía.

- ✓ Mayores carencias en prevención y atención a la violencia de género, mayor riesgo de padecer abuso sexual y físico.
- ✓ No se les reconoce su papel de madres ni se les atribuye la posibilidad de disfrutar de una sexualidad plena, a ellas no se las ha atribuido el rol reproductor que las demás tenemos como etiqueta de fábrica.

Esta imagen sesgada, estereotipada y deformada es difundida a través de los medios de comunicación y de la publicidad. Ni salud, ni sexualidad, ni maternidad, ni empleo, ni recursos, ni participación, ni liderazgo. En el mundo femenino, discapacidad significa más invisibilidad. Y lo que no se ve, parece no existir. Sin embargo, donde las mujeres con y sin discapacidad si están representadas, es en la excesiva responsabilidad doméstica y familiar que recae sobre ellas, el cuidado y educación de los hijos e hijas, las tareas del hogar, el cuidado y acompañamiento de personas mayores y de otras personas a su cargo.

Debido a que la causa de las mujeres con discapacidad ha permanecido olvidada para los teóricos feministas, las mujeres con discapacidad, siguen siendo vistas como necesitadas, dependientes, pasivas, incompletas. Estos rasgos hasta no hace mucho formaban parte del imaginario colectivo sobre las mujeres en general definiendo de este modo los límites de lo que era posible esperar de ellas, como seres incompletos. Hoy en día gracias al avance del discurso feminista esta visión es considerada obsoleta, no obstante las mujeres con discapacidad han quedado congeladas en esta imagen ya superada.

El hecho de que muchas mujeres con discapacidad se sigan ocupando por completo del trabajo doméstico, es una consecuencia clara de una cultura

sexista, en la que las marcas de género y discapacidad se convierten en desigualdades. En este sentido, hay una acumulación de discriminaciones en el caso de muchas mujeres, que tienen que trabajar más que el hombre, con menor reconocimiento social y con desprestigio del trabajo doméstico

Se ha convertido en un lugar común hablar de "*doble discriminación*" para referirse a las dificultades para acceder a una educación de calidad, al empleo, a la vida independiente y la planificación familiar entre otras muchas situaciones de desventaja que aquejan a las mujeres con discapacidad. Que las mujeres con discapacidad soportan una discriminación mayor y más intensa, que las mujeres sin discapacidad y que los hombres con discapacidad. La acción sinérgica de género y discapacidad produce mayores cotas de discriminación y hace que hablar de discriminación doble tenga sentido.

CONSIDERACIONES-REFLEXIONES FINALES

En conclusión, las mujeres con diversidad funcional no quieren ser un subgrupo al que haya que construir una sociedad especial, desean ser incluidas en la que hay pero para eso es fundamental que se apliquen como es debido las políticas de igualdad sobre "*discapacidad*", solo de esta manera habrá igualdad de oportunidades para todos y todas en todos los ámbitos de la sociedad.

No se trata de cumplir la legislación, eso se da por descontado, sino que estamos precisamente ante cuestiones que tiene mucho que ver con lo que se denomina discriminación indirecta. La discriminación directa se combate cumpliendo la ley, pero la discriminación indirecta supone una serie de hechos que sin atentar directamente contra la igualdad las consecuencias que se obtienen son contrarias a la misma.

Es importante dar visibilidad al colectivo, porque si no se conocen sus necesidades, difícilmente podrán resolverse. Tenemos que hablar de inserción laboral de las mujeres con discapacidad para poder acceder a una vida autónoma e independiente, de participación social, de liderazgo y empoderamiento... pero también es importante hablar de cómo esa discriminación en muchos ámbitos de su vida también afecta a los derechos de lo que son en esencia y por encima de su condición de personas con discapacidad: mujeres.

Solo un 1% de las mujeres con discapacidad de todo el mundo están alfabetizadas y, evidentemente, si no conocen sus derechos, es complicado que los reclamen para mejorar su situación. Sin educación ni preparación difícilmente se accede al mundo laboral. Tener peores condiciones sanitarias, educativas o laborales repercute en peores condiciones económicas, menores oportunidades, más empobrecimiento y peor calidad de vida.

Pero una de las peores discriminaciones que pueden experimentar es la de la falta de liderazgo, porque eso las condena a una espiral de la que es difícil salir. Si no están en los órganos donde se toman decisiones que pueden hacer que su vida mejore, si su voz no se escucha, se verán condenadas a una situación de desigualdad que puede perpetuarse en el tiempo.

Esta situación real, pero invisible, sitúa, en muchas ocasiones, a las mujeres con discapacidad muy cerca de la marginalidad y la exclusión social, una situación de la que casi nunca se habla. Echando un vistazo a las cifras oficiales, podemos observar que las mujeres con discapacidad sufren niveles superiores de desempleo, salarios inferiores, mayores carencias educativas, menor acceso a servicios de salud, mayores carencias en prevención y atención a la violencia de género, y un mayor riesgo de padecer abuso sexual y físico. (Moscoso, Melania: 2012)

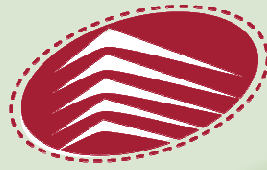
La discapacidad, es un concepto que al igual que el concepto de género, es una construcción social sustentada a base de estereotipos de muy diversa índole, esencialmente de carga ideológica, que definen a los hombres y, aún en mayor medida a las mujeres, como seres débiles, vulnerables, objetos de protección y de proteccionismo. En consecuencia cuando género y discapacidad se unen en torno a una mujer, se genera una situación de doble discriminación que pasa desapercibida ante los ojos de la sociedad.

REFERENCIAS

- Dalmau Caselles, Mar. (2003). El empleo para las mujeres con diversidad funcional física, núm. 19 de la Revista "CON LA A" Recuperado el 22 de marzo de 2016. http://www.minusval2000.com/literatura/articulos/el_empleo_para_las_mujeres_con_diversidad_funcional.html
- Delgado C, Aura Adriana y Rondón D, Fabiola. (2013). La participación de ejecutivas en juntas directivas o la permanencia del techo de cristal. Compendium, Número 31. Diciembre. Decanato de Administración y Contaduría Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.
- Díaz Funchal, Elena. (2008). El reflejo de la mujer en el espejo de la discapacidad. CERMI SEMANA. Recuperado el 14 de marzo de 2016. http://www.minusval2000.com/literatura/articulos/las_discriminaciones_por_razon_de_sexo.html.
- Gómez Bernal, Vanessa. (2014). Dis-capacidad y género: una mirada feminista sobre la construcción social de categorías invalidantes. Octavo premio 2012 POLÍTICAS DE IGUALDAD, Diputación Provincial de Jaén, 2013 Igualdad y Bienestar Social. I.S.B.N.: 978-84-695-8988-5, Depósito Legal: J. 529
- Moscoso, Melania. (2001). El patriarcado por otro nombre: el discurso feminista y las mujeres con discapacidad. Revista "CON LA A" No. 17, Recuperado el 12 de febrero 2016. http://www.minusval2000.com/literatura/articulos/el_patriarcado_por_otro_nombre.html
- Seoane Sánchez, Maite (2008) Discapacidad y género. Secretaria de Movimientos Sociales y relaciones con ONG'S del PSOE de La Rioja.

Disponible en http://www.minusval2000.com/literatura/articulos/discapacidad_y_genero.html

Viñuela Suárez, Laura (2009) Mujeres con discapacidad. Un reto para la teoría feminista en *Feminismo/s* Revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante. Número 13, junio de Mujeres y diversidad funcional (discapacidad): Construyendo un nuevo discurso.



EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE



Gestión de las emociones y sus aportes para el éxito académico a nivel de la educación superior universitaria

Alejandro Rodríguez
Alexandra García
Marysther García

INTRODUCCIÓN

Generalmente en los ambientes educativos universitarios y concretamente en la Facultad de Ciencias económicas y sociales, los estudiantes comentan sus dificultades académicas con respecto a diferentes áreas del conocimiento, entre las cuales se mencionan las matemáticas, estadísticas, lógica, entre otras. Es notorio incluso la cantidad de estudiantes que en estas asignaturas suelen salir aplazados o que pasan a conformar la lista de repitientes.

Esto se confirma con los resultados correspondientes en el periodo 2-2015, en la cátedra de estadísticas, perteneciente a la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública, de la Universidad de Carabobo, en la cual tras comparar los resultados de tres secciones de estadísticas se observaron las siguientes situaciones:

- De 151 estudiantes inscritos en estadística I, distribuido en 3 secciones, el 22% de los estudiantes resultó reprobado y el 10% aprobó la asignatura con el mínimo aprobatorio.
- De 50 estudiantes inscritos en estadísticas II, correspondiente a una sección, se encontró que el 22% resultó reprobado y el 10 % aprobó
- De 157 estudiantes inscritos en estadística III , distribuidos en 3 secciones el 29% de los estudiantes resultó reprobado y el 9 % aprobó con la mínima nota

Es tan evidente esta situación que hasta los mismos centros educativos, además de contar con profesores especializados, disponen además de un grupo de preparadores, constituido por estudiantes más aventajados, que teniendo un dominio del conocimiento, organizan e imparten sesiones de prácticas, en favor de colaborar en el éxito de los estudiantes, sobre todo de aquellos que tienen dificultades.

En una consulta realizada a los profesores de la cátedra de estadísticas, perteneciente a la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública, de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, estos refieren que muchos de los estudiantes manifiestan expresiones como:

Me puse nervioso, estaba muy estresado, No me gusta la asignatura, Es muy difícil, No entiendo nada, me quede bloqueado, me siento frustrado porque estudio mucho y no logro pasar los exámenes, esta asignatura me genera mucha ansiedad, no me motiva ni la asignatura, ni la realidad que vive Venezuela, entre otras apreciaciones

Expresiones que tienen que ver exclusivamente con el aspecto emocional de las personas y que pueden influir en el comportamiento de las mismas, sobre todo incidiendo en la posibilidad de generar la suficiente motivación para lograr afrontar las exigencias académicas y también las dificultades que en los actuales momentos afecta al estudiantado, por la actual situación país .

Resulta curioso que aunque los profesores en coordinación con los preparadores, cumplen con un importante papel, en cuanto a lograr hacer más inteligible los conocimientos de las asignaturas, no es menos cierto que el aspecto emocional presente en los estudiantes, es poco abordado o sencillamente no se toma en consideración, razón por la cual se considera de

sumo interés dado que el aspecto afectivo-emocional se encuentra vinculado al proceso de enseñanza y aprendizaje.

Es poco común el hecho de plantearse que ante la complejidad que representan algunas asignaturas, estas se convierten en desafíos que activan el sistema emocional de las personas. Para muchos este aspecto pasa desapercibido, sin embargo no deja de ser una realidad que los estudiantes manifiestan ante sus profesores y amigos el malestar que se traduce en ansiedad, miedo, rabia, frustración, que se ubican en el plano emocional experimentado por ellos mismos, sin que se tenga mayor referencia de cómo son gestionadas esas emociones.

En función de lo planteado surgen las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles podrían ser las emociones que experimentan los estudiantes, ante las exigencias académicas de las diferentes asignaturas que representan mayor dificultad?
- ¿Cómo gestionan los estudiantes universitarios sus emociones ante el reto que representa el nivel de complejidad de cada una de las asignaturas?
- ¿Conocen los Profesores y Preparadores el ambiente personal-emocional de sus estudiantes relacionados con la experiencia de aprendizaje de materias como estadística, matemática, lógica, cálculo, entre otras?
- ¿Experimentan los estudiantes emociones que más que facilitar el proceso de aprendizaje, representan un elemento que obstaculiza el éxito académico?

Estas y muchas otras interrogantes relacionadas con el mundo emocional, definen un área muy importante del ser humano, sobre todo cuando este

decide enrumbarse hacia la conquista de metas relacionadas con su propia autorrealización .

De allí que el objetivo de esta investigación, está enfocado en reconocer la gestión de las emociones en el proceso de aprendizaje de los estudiantes universitarios y su futuro desarrollo profesional.

CONSIDERACIONES TEÓRICAS ACERCA DE LAS EMOCIONES

Al plantearse la necesidad de reconocer el papel de las emociones en cada una de las actividades que desarrollan los seres humanos y fundamentalmente en un proceso tan complejo como el aprendizaje, se hace importante aclarar lo que las emociones significan.

Varios autores sostienen que la palabra emoción remite al hecho de una especie de respuesta, es decir que la emoción más allá de la sensación que causa en las personas se orientan hacia una disposición. De hecho al revisar etimológicamente la palabra emoción, esta se deriva del latín emotio, emotionis, nombres que se derivan del verbo moveré, que conjuntamente según Goleman 1996, “con el prefijo e significa alejarse, mover hacia afuera, lo que sugiere que en toda emoción hay implícita una tendencia a actuar”.

Esa tendencia actuar desde la emocionalidad implica entender que la persona, sometida a un o a varios estímulos, está movida por algo, experimentan sensaciones que por un lado lo estimulan o por otro lo perturban, lo cual sugiere que se provoque una predisposición para actuar de una determinada manera.

Es por ello que cualquier emoción representa una especie de indicador, una señal que nos indica que algo ocurre y que necesita ser descifrado, a fin de poder reconocerla, comprenderla y saber aprovecharla para nuestro beneficio

personal y social. De este modo se coincide con el planteamiento de Bisquerra (2011) que afirma cuando se produce una emoción suele darse algo así como:

1. Una persona consciente o inconscientemente, evalúa un evento como relevante respecto a un objetivo personal que es valorado como importante. La emoción es positiva cuando el evento supone un avance hacia el objetivo y es negativa cuando supone un obstáculo.
2. La emoción predispone a actuar. A veces de forma urgente, por ejemplo cuando uno se siente amenazado. Por eso, emoción y motivación están relacionados
3. La vivencia de una emoción tiende a ir acompañada de reacciones involuntarias (cambios corporales de carácter fisiológico) y voluntarias (expresiones faciales y verbales, comportamientos, acciones) (p. 61)

De lo planteado por Bisquerra (2011) se podría inferir, que los estudiantes que cursan asignaturas, como las estadísticas, en la facultad de Ciencias Económicas y sociales, les ocurren situaciones similares con lo que plantea este autor, las cuales se hacen manifiestan de manera explícita en los comentarios que estos hacen a sus compañeros o a sus propios profesores.

Por otra parte, en el intercambio conversacional con algunos profesores de la cátedra de estadística, estos refieren que observan diferencias en el comportamiento de los estudiantes, pareciera confirmarse el hecho de que quienes sintonizan con emociones positivas son los que por lo general participan más en clase, preguntan con más frecuencia al profesor y se muestran por ende interesados y motivados en alcanzar el éxito.

Esas actitudes relacionadas con el interés y el compromiso por acceder al dominio del conocimiento y obtener un satisfactorio rendimiento, que emulan

algunos estudiantes en las aulas de clase, se traduce en confirmar esa cercana y significativa relación que existe entre nuestros pensamientos, ideas, creencias y nuestra emocionalidad. En esto ya nos han aportado los cognitivista de la mano de uno de sus grandes científicos como lo fue Aaron Beck que logró comprobar que las emociones no surgen de la nada, sino que estas se originan desde lo que tenemos en nuestra cognición. De este modo refiere Seligman (2011) que la idea de peligro provoca angustia, la idea de pérdida induce tristeza y la de ofensa causa enfado.

Como se puede apreciar lo que cada uno de nosotros trae en su cognición va a influir directamente en sus estados emocionales y por ende luego en la manera como asumimos las diferentes experiencias a las que nos enfrenta la misma vida. Cuántos de nuestros estudiantes universitarios arrastran ideas, pensamientos que activan emociones que los perturban a tal punto que dificultan el logro de objetivos y metas, ante las exigencias de la vida académica universitaria y ante las difíciles situaciones que hoy día caracterizan el actual acontecer nacional.

Se amerita pues abordar el éxito académico considerando todas sus variables, incluyendo el aspecto cognitivo-emocional, en este aspecto Pérsico (2003), sostiene que:

Actualmente muchos psicólogos que se dedican a investigar y reestructurar más precisamente en qué consiste la inteligencia, aceptan que la emoción juega un papel importantísimo en cuanto a la forma en que una persona desarrolla su vida y se adapta al medio. Según opina Daniel Goleman, para alcanzar el éxito utilizamos un 20% de inteligencia académica (CI) y un 80% de inteligencia emocional (IE) (p. 17)

Esto refiere a que las emociones cumplen con diferentes funciones, activándose como mecanismos que el ser humano utiliza para enfrentar

situaciones difíciles, incluso momentos de peligro o bien porque nos permiten al estar canalizadas de manera inteligente, de ver y aprovechar las diferentes oportunidades presentes en un determinado contexto.

Nos corresponde asumir el hecho de que podríamos contribuir en un mejor éxito para los estudiantes universitarios si incorporamos una preparación que desarrolle la inteligencia emocional, ya que esta no constituye un proceso innato, ni estático en las personas, sino que por el contrario es posible educarla, formarla desde un aprendizaje activo, vivencial, que constituya el aprendizaje de técnicas que van a permitir desarrollar habilidades que configuran este modo de manejar inteligentemente nuestras emociones.

Al respecto Goleman (1999), afirma que

.....el grado de desarrollo de la inteligencia emocional no está determinado genéticamente y tampoco se desarrolla exclusivamente en nuestra infancia. A diferencia de lo que ocurre con el CI, que apenas varía después de cumplir los diez años, la inteligencia emocional constituye un proceso de aprendizaje mucho más lento que prosigue durante toda la vida y que nos permite ir aprendiendo de nuestras experiencias. De hecho, los estudios que han tratado de rastrear el proceso evolutivo de la inteligencia emocional a lo largo de los años parecen señalar que las personas desarrollan mejor este tipo de aptitudes en la medida en que se vuelven más capaces de manejar sus propias emociones e impulsos, de motivarse a sí mismos y de perfeccionar su empatía y sus habilidades sociales... (p. 21)

Este planteamiento es pertinente sobre todo porque nuestros jóvenes estudiantes que llegan a las universidades, además de ingresar en edades cada vez más tempranas, algunos como adolescentes, otros como jóvenes adultos, requieren procesos educativos que refuercen su dimensión personal-emocional, poco trabajada a nuestra manera de ver en los propios hogares de donde provienen y también en los años académicos anteriores; por otra

parte la formación que recibe un estudiante promedio se encuentra potenciado en el aspecto repetitivo y memorístico de datos que son utilizados para ser vaciados en una determinada evaluación y que luego parecieran ser vacíos y estériles cuando estos no son asumidos en función no solo de construir sus propios conocimientos, sino de poder utilizarlos de manera integral en cada una de las dimensiones de la vida.

La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la ilustre Universidad de Carabobo, consciente de su papel en cuanto a formar el talento humano de los profesionales que tendrán la responsabilidad de construir y desarrollar un país sigue haciendo esfuerzos por entregar a la nación profesionales que se demandan en los diferentes sectores de la vida social y económica. Por eso mantiene una agenda abierta ante la comunidad regional y nacional, en el cual se realizan diferentes eventos académicos, como los del Congreso Internacional e Innovación de Ciencias Económicas y Sociales que facilita el hecho de poder compartir conocimientos, sino además de estar atenta a las solicitudes que los diferentes sectores involucrados en el desarrollo de Venezuela demandan de las Instituciones que forman al Recurso Humano que se requiere para tan noble fin.

Hoy Venezuela demanda ante los problemas de la gran crisis nacional del aporte de todos, eso es innegable, sin embargo en línea con la propuesta de este ensayo nos refiere Goleman (1999), que tras realizar una encuesta nacional en Estados Unidos los empresarios consideran que son tan importantes las habilidades técnicas como las relacionadas con las competencias emocionales, entre las que se destacan por ejemplo la capacidad de escuchar y de comunicarse, la de poder adaptarse y poder responder de manera creativa frente a las situaciones difíciles, el no

desesperarse gracias a la capacidad de auto controlarse, de poder confiar y generar la suficiente motivación que le permita alcanzar objetivos y metas.

Para eso necesitamos de acompañar la formación técnica que reciben los estudiantes en las diferentes áreas de conocimiento y especial las relacionadas con estadísticas, lógica, matemáticas, entre otras, con la formación de competencias emocionales que favorezcan el desarrollo emocional de la nueva generación de relevo.

Ahora bien es importante tener claridad con respecto al término de inteligencia emocional, ya que sobre este tema podemos encontrar innumerables maneras de definirla e interpretarla. Los primeros en definirla fueron los autores Salovey y Mayer que en 1990, la reconocieron como la habilidad que tienen las personas de manejar sus emociones, con la finalidad de darle dirección eficaz a los propios pensamientos y acciones. Luego hay que reconocer que Daniel Goleman ha sido uno de los profesionales que más impulso le ha dado a este concepto, produciendo diferentes bibliografías que ilustran el impacto de la inteligencia emocional en diferentes ámbitos de la vida personal y organizacional.

Otro autor de relevancia en el término es Rafael Bisquerra (2011), quien al trabajar con el término de Educación emocional, se apoya en Goleman para definir a la inteligencia emocional como aquella que consiste en

- Conocer las propias emociones: que significa tener conciencia de las propias emociones; reconocer un sentimiento en el momento en que ocurre
- Manejar las emociones: la habilidad de manejar los propios sentimientos a fin de que se expresen de forma apropiada que se fundamenta en la toma de conciencia de las

propias emociones. La habilidad para suavizar expresiones de ira, furia o irritabilidad es fundamental en las relaciones interpersonales

- Motivarse a sí mismo: Una emoción tiende a impulsar una acción. Por eso las emociones y la motivación están íntimamente interrelacionadas. Encaminar las emociones, y la motivación consecuente, hacia el logro de objetivos es esencial para prestar atención, auto-motivarse, manejarse y realizar actividades creativas. El autocontrol emocional conlleva a demorar gratificaciones y dominar la impulsividad, lo cual suele estar presente en el logro de muchos objetivos. Las personas que poseen estas habilidades tienden a ser más productivas y efectivas en las actividades que emprenden
- Reconocer las emociones de los demás: ... Las personas empáticas sintonizan mejor con las sutiles señales que indican lo que los demás necesitan o desean. Esto las hace apropiadas para los profesionales de ayuda y servicios en sentido amplio...
- Establecer relaciones: El arte de establecer buenas relaciones con los demás es en gran medida, la habilidad de manejar sus emociones...las personas que dominan estas habilidades sociales son capaces de interactuar de forma suave y efectiva con los demás. (p. 145)

La inteligencia emocional podría verse desde los comentarios que suelen escucharse como parte de una especie de charlatanería, es mas es posible que incluso algunos profesionales y hasta los propios estudiantes, subestimen la importancia del desarrollo de esta manera diferente de ser inteligente, que no se encuentran reñida con las demás capacidades propias del pensamiento y razonamiento humano. De hecho si logramos desarrollar el potencial emocional de las personas y de manera especial de los

estudiantes, no estaríamos acaso potenciando aún más las capacidades ilimitadas de la inteligencia, de la cual se dice que apenas la hemos desarrollado en un mínimo porcentaje y de este modo preparar mejor a los estudiantes que se enfrentan hacia el reto de afrontar las exigencias académicas y los desafíos que le esperan en el campo laboral.

Este planteamiento es corroborado por el propio Rafael Bisquerra que en su obra literaria *Educación emocional y Bienestar* (2011) asevera que “la inteligencia emocional es una meta habilidad, que determina en qué medida podremos utilizar correctamente otras habilidades que poseemos, incluida la inteligencia,” es por ello que considera que debería enseñarse en el sistema educativo.

Podríamos tras el aporte de los destacados autores señalados inferir que el trabajo del desarrollo emocional implica un proceso que debe generar un producto tangible, a fin de no caer en especulaciones discursivas. Trabajar y desarrollar la Inteligencia emocional se traduce en el hecho de que las personas puedan aprovecharla utilizándola de manera práctica ante los retos de la vida personal, familiar, social y académica, entre otras. Es por ello que la inteligencia emocional debe transformarnos a tal fin, de que podamos proyectar competencias que van a permitir que distingamos de manera exitosa en cualquier desempeño realizado por los seres humanos.

En este sentido nuevamente Goleman (1999), identificó un marco de competencias emocionales, las cuales clasifica en competencias personales y competencias sociales. Nos detendremos a exponerlas y explicarlas con la finalidad de poder encontrar el sentido pedagógico y práctico con el propósito de aproximarnos de valorar la importancia de la inteligencia emocional y sus aportes para el éxito académico a nivel de la educación superior universitaria.

Las competencias personales nos indican de qué manera las personas se relacionan consigo mismas, no podemos olvidar que algunas personas no lo hacen de manera asertiva y saludable. Cuando hemos desarrollado nuestra inteligencia emocional desde lo personal somos capaces de demostrarlas siguientes competencias:

- Conciencia de uno mismo, que para cualquier persona pero de manera especial para los estudiantes se traduciría en el hecho de tener conciencia de cómo nos sentimos y cuáles son las consecuencias de esos estados emocionales, haciendo de esta forma una valoración justa que examine tanto las debilidades como las fortalezas. Esto por su puesto contribuiría a potenciar una mayor confianza.
- Autorregulación, Al estar sometidos a la vida social es imposible que no entremos en contacto con las dificultades, problemas y conflictos. La vida universitaria no escapa de ello, es por eso que desde esta competencia emocional se estaría aplicando habilidades como el autocontrol, la confianza, la integridad, adaptabilidad e innovación, fundamentales para evitar descontrolarnos, haciéndonos capaces de contar con recursos de afrontamiento ante los cambios y situaciones estresantes muy característicos en la sociedad actual
- Motivación, muy necesaria en el tiempo histórico de la actual situación de país, ya que debemos activarla, no vendrá de manera espontánea, se necesita generarla a través de una actitud optimista, que incorpore ante los tiempos difíciles la iniciativa, el compromiso hacia el logro de estándares de excelencia.

Por otra parte las competencias sociales son las que nos permite el encuentro con los otros, esencial para fortalecer las relaciones interpersonales. Entre ellas se destacan:

- La empatía, desde la cual salimos de nosotros mismos para conocer los puntos de vista, los sentimientos y diferentes necesidades de las demás personas. Esto nos habilita para comprender a los demás, lo cual otorgaría la posibilidad de dedicar tiempo hacia un servicio centrado en los requerimientos de quienes están a nuestro alrededor y sobre todo con los que interactúan en ambientes familiares, comunitarios, educativos y laborales
- Habilidades sociales, que se traduce en la capacidad de ejercer un liderazgo personal caracterizado por la influencia positiva sobre las demás personas, mediado por la comunicación, la capacidad de negociar, de cooperar, de tal modo que fluya el trabajar en equipo para la consecución de objetivos y metas .

Como se puede apreciar estas competencias, requieren de un proceso de formación continua y permanente, por lo cual se concluye en la necesidad de incorporar el desarrollo de la gestión de las emociones no solo como contenido de asignaturas específicas, sino como eje transversal que facilite no solo el éxito académico de los estudiantes en determinadas asignaturas, sino aún más importante en la formación de un ser humano que se enfrenta cada día a un mundo más complejo y problematizado, que requiere de un desarrollo que combine el conocimiento en las áreas del saber con las competencias emocionales, que lo ayudarán a contar con mayores habilidades para afrontar los desafíos del mundo que vivimos y el que deseamos construir.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Bisquerra, R. (2011). Educación emocional y bienestar. España: Editorial wolters Kluver

Goleman, D. (1996) La inteligencia Emocional. España: Editorial Javier Vergara.

Goleman, D. (1999) La Práctica de la Inteligencia Emocional. España: Editorial Kairos

Pérsico, L. (2003) Inteligencia Emocional. España: Editorial Libsa.

Seligman, M. (2011). La auténtica felicidad. España: Ediciones B.S.A.

Empleo de los softwares como estrategia de aprendizaje en el área estadística: experiencia en el estudio del control estadístico de procesos.

Gladys Arocha
María Ángela Flores
Carlos Ribeiro

INTRODUCCIÓN

El uso de las herramientas computacionales (softwares) como estrategia de aprendizaje por parte de los alumnos cursantes del primer cuatrimestre del año 2015 de la asignatura Control Estadístico de Procesos (CEP) de la Especialización de Calidad y Productividad del Área de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, constituye una herramienta imprescindible para implementar procesos de mejoramiento continuo de la calidad.

En este sentido Behar (2001) señala que, cada vez se aprecia más la preocupación entre los profesores por mejorar la eficacia de sus tareas docentes, seguramente debido a la sospecha de que las formas tradicionales no están dando resultado. Y aunque es cierto que el uso de los softwares educativos juegan importante papel en la enseñanza del CEP, aún los estudiantes siguen aprendiendo los conceptos de una manera memorística, centrando su aprendizaje en cálculos matemáticos, elaboración de tablas y gráficas, dejando a un lado el fin último de la enseñanza de ésta el cual es el análisis e interpretación de la información.

Una de las grandes dificultades en la enseñanza del CEP, es la heterogeneidad que se presenta en los cursos, en donde los estudiantes no tienen las mismas bases matemáticas y estadísticas, ni la misma capacidad de razonamiento, sumándose a esto el nivel de prevención con el que los estudiantes llegan al curso. Siendo esto la principal razón que debe tener el

docente para buscar estrategias didácticas, que motiven y comprometan al estudiante a ser partícipe de la construcción de su propio aprendizaje.

La enseñanza del CEP, comienza a caracterizarse por el uso de softwares como una herramienta didáctica. Sin embargo, para Ángel y Bautista (2001) y Balderas (2002), la evolución que ha experimentado el software, nos ofrece nuevas formas de enseñar y aprender, brindando amplias posibilidades didácticas. Así mismo, destacan el potencial de ésta tecnología para lograr la interacción de los participantes con situaciones de aprendizaje que lo conduzcan a construir conocimientos.

El aprendizaje haciendo uso de software que será objeto de estudio en esta investigación, les permitirá a los estudiantes interactuar con las herramientas que comienzan a hacer parte de su día a día.

De allí, el interés de investigar sobre el uso de los softwares estadísticos como estrategia de aprendizaje, como son: Geogebra, Minitab y el programa Excel que sirvan como estrategia cognitiva, para contribuir en la enseñanza de la asignatura Control Estadístico de Procesos (CEP).

OBJETIVOS

General

Empleo de los softwares como estrategia de aprendizaje en la asignatura Control Estadístico de Procesos (CEP) de la Especialización de Calidad y Productividad del Área de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

Específicos

- Diagnosticar 03 grupos de estudiantes seleccionados para el uso de los softwares.
- Diseñar un tutorial para el uso de los softwares como estrategia de aprendizaje en la asignatura Control Estadístico de Procesos (CEP).
- Analizar los resultados académicos alcanzados por los grupos de estudiantes al participar en el empleo de los softwares.
- Realizar una presentación y defensa a través de una exposición los procedimientos estadísticos computarizados ejecutados y explicar las interpretaciones acerca del tema escogido.

METODOLOGÍA

Este estudio se enmarca en una investigación de campo, en un diseño no experimental, bajo una modalidad de proyecto especial que según Palella y Martius (2006), “Los proyectos especiales están destinados a la creación de productos que puedan solucionar deficiencias evidenciadas, se caracterizan por su valor innovador y aporte significativo en cualquier área del conocimiento” (p. 107).

El CEP es una herramienta estadística que le permite al estudiante desarrollar competencias para la recolección de datos, tabulación, comparación, análisis de variabilidad, tratamiento de datos, generación de predicciones, toma de decisiones e implementación de procesos de mejoramiento continuo de la calidad, además de posibilitar el desarrollo de habilidades cognitivas, lo cual requiere de un alto nivel de conocimiento en la manipulación de información durante el cuatrimestre que la cursan.

La población y muestra estaba conformada por 12 estudiantes los cuales se dividieron en 3 grupos de 4 participantes cada uno; donde cada uno escogió al azar un software estadístico para aplicarlo. Cada grupo tuvo que diseñar un tutorial, revisar el manual y operar el software respectivo.

El mismo se realizó en cuatro etapas que permitieron facilitar su aplicación:

Etapas de diagnóstico

En esta etapa se recabó la información referida a los softwares estadísticos más adecuado para emplearse, de acuerdo a los temas de clase en estudio proporcionados lo cual, requiere de un alto nivel de conocimiento en la manipulación de información durante el cuatrimestre que la cursan.

Etapas de selección del Software

A cada uno de los participantes se les facilitó el software en un pendrive, para que los utilizaran en sus computadoras personales. Para llevar a cabo la selección del software, se les suministró previamente asesoramiento por parte del docente de manera presencial y a distancia por grupos, en el uso de los mismos y de los basamentos teóricos respectivos. Así como también, los estudiantes realizaron una revisión bibliográfica acerca del software escogido para adquirir mayor conocimiento de la herramienta computacional escogida.

Etapas de Diseño

Para el diseño, elaboración, aplicación del tutorial y la operación en el uso de los softwares Minitab, Geogebra y Excel, los estudiantes tenían conocimientos previos en el manejo y uso de las herramientas computacionales, adquiridos de la revisión bibliográfica realizada y de la

ayuda de las asesorías del docente. Esta etapa permitió cubrir el 50 % del contenido teórico del programa de la asignatura CEP.

Etapas de evaluación del Proyecto

Esta etapa consistió en presentar y defender por medio de una exposición oral por grupos, el tutorial y los procedimientos estadísticos computarizados aplicados para cada ejemplo estudiado, así como también, realizar las interpretaciones de las herramientas acerca del caso real escogido.

Para la evaluación de la estrategia, participaron 3 profesores especialistas en el área de estadística y de control de calidad, y se diseñó un instrumento de evaluación de escala de Licker. Al finalizar las exposiciones, se procedió a promediar las notas de los 3 jurados especialistas, para totalizar las evaluaciones de cada uno de los estudiantes, esto permitió que cada uno de los participantes se involucraran en la comprensión del objetivo de la asignatura.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos muestran que los estudiantes requieren de un asesor guía que los oriente y los conduzca a la adquisición del nuevo conocimiento.

La enseñanza del CEP no se debe limitar a la construcción de tablas y gráficos, se debe profundizar en el análisis e interpretación de datos, siendo éste el eje fundamental de la enseñanza de esta asignatura.

El uso de los softwares computacionales como Minitab, Geogebra y Excel son muy importantes en las herramientas estadística, no solo por facilitar la tabulación y graficación de datos sino también por que facilitan el cálculo

estadístico de: medidas discretas, el coeficiente de correlación y los coeficientes de regresión, gráficos de control y otros. Permitiendo así, a los estudiantes una mayor agilidad en los cálculos y en la comprensión de los casos reales en las Ciencias Administrativas y de la Gestión de la Calidad con el empleo de los softwares.

CONCLUSIONES

Con la realización de esta propuesta se pretende mostrar la importancia que puede tener la utilización de los diferentes softwares estadísticos en la enseñanza y aprendizaje del CEP dentro y fuera del aula.

La experiencia como docentes e investigadores permite afirmar que la utilización de las herramientas computacionales en las clases de CEP, como un recurso de gran ayuda para facilitar el aprendizaje. Por un lado, permiten alcanzar y afianzar una serie de contenidos que sin su utilización resultaría complejo, puesto que en el área de estadística suelen existir contenidos muy abstractos y es necesario dotar a los estudiantes de otra serie de recursos que les permita ver la aplicación de los contenidos trabajados en situaciones cotidianas de su día a día.

Por otro lado, en la mayoría de las ocasiones favorecen una mayor participación del alumno en las clases porque diseñan, elaboran y experimentan de manera individual o cooperativa, los softwares, tales como: el Geogebra, Excel y Minitab.

También se ha podido observar que las herramientas computacionales son facilitadoras y potenciadoras intelectuales de las habilidades en el empleo de métodos educativos innovadores que estimulen el desarrollo de destrezas y habilidades para el desempeño técnico en áreas específicas de la Calidad y Productividad. Es decir, pueden servir de andamio a estrategias

metodológicas para el desarrollo de competencias estadísticas. De igual modo, se ha observado que los softwares propuestos satisfacen las características respecto a viabilidad, flexibilidad y enraizamiento en contextos realistas que los mismos deben presentar.

Para finalizar, la experiencia que se ha logrado con este proyecto evidenció que al utilizar softwares se logra un aprendizaje significativo. Prueba de ello fue la experiencia realizada con los participantes del primer cuatrimestre del año 2015 de la especialización de Calidad de Productividad del Área de postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, que se evidenció que al utilizar el los tres softwares para el uso de las herramientas del CEP permitieron observar la parte abstracta que normalmente se indica en una clase magistral. Esto es probanza de alcanzar el saber hacer, debido a la manipulación, exploración y experimentación.

REFERENCIAS

- Ángel, Juan, y Bautista, Guillermo. (2001). Didácticas de las matemáticas en enseñanza superior: La utilización de software especializado. Recuperado el 12 de Enero de 2005, de <http://www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/0107030/mates.html>
- Balderas, Ángel. (2002). Didácticas de las matemáticas en Internet. Comunidades educativas y ambientes virtuales: Situación actual y perspectiva. Recuperado el 21 de Enero de 2005, de <http://informaticaeducativa.com/coloquios/mesas/tres/angel/didactica.html>
- Behar R. Y Grima P. (2001). Mil y una dimensiones del aprendizaje de la estadística. Revista española de estadística.
- Palella, S. y Martins, F. (2006). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Segunda edición. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Libertador (FEDEUPEL).Caracas, Venezuela.

La investigación como estrategia de aprendizaje

Luzmila Marcano
Xiomara Pacheco

INTRODUCCIÓN

La labor docente ha sido una preocupación que cada semestre se introduce en el debate académico que realizamos en las reuniones de la cátedra de Método de Investigación II, ya que resulta un espacio cónsono para el intercambio de experiencias con el propósito de impulsar las necesidades de aprender y de hacerlo cada vez mejor; se promueve la autoevaluación, la autorreflexión y la motivación de los docentes para el impulso de la investigación como estrategia de aprendizaje. Esta concepción del proceso educativo con predominio de la reflexión se realiza además en las aulas de clase, ya que permite desarrollar habilidades, destrezas, capacidad crítica y valores éticos, requeridos por los estudiantes del ciclo básico para que oportunamente logren aprendizajes significativos que satisfaga las demandas de una sociedad que exige pertinencia de los conocimientos y capacidad de adaptarse a nuevos retos.

Al considerar las reflexiones delineadas en las actas de las reuniones de cátedra y en los informes que presentan los docentes cada semestre, en este trabajo se destaca la labor de esa cátedra como espacio académico que favorece el desarrollo de competencias cognitivas para la investigación. Se hace énfasis en los procesos didácticos restringidos al aula, por ser el espacio donde los docentes ejercen influencia en la planificación, diseño, aplicación, comunicación y evaluación de los procesos investigativos como estrategia para el logro de un aprendizaje significativo.

Como sujetos participantes de esta realidad los docentes reivindicamos la reflexión sobre nuestras vivencias para la transformación de la praxis

educativa desde nosotros mismos, en el horizonte de intentar superar la visión de parcelas- islas que prevalece en una Facultad donde cada quien se refugia en su disciplina o en su saber. Para trascender esta actuación resulta necesario asumir cambios que comienzan a apreciarse en diversos espacios académicos del Ciclo Básico que se proyectan como una comunidad de aprendizaje con intereses comunes donde se promueve articulaciones para la producción de conocimientos.

En la cátedra de Métodos de Investigación II intentamos ayudar a nuestros estudiantes a producir conocimientos desde el segundo semestre en Relaciones Industriales y en el séptimo semestre en Administración y Contaduría, por lo que el trabajo intenta destacar la labor de esa Cátedra como espacio académico que favorece el desarrollo de competencias cognitivas para la investigación en los alumnos del Ciclo Básico

METODOLOGÍA

La investigación se realizó con un diseño de carácter documental de tipo descriptivo. Se apoya en una perspectiva teórica que propugnan el sentido humano, la de Maturana (1999:21) que concibe a los seres humanos como individuales y sociales, afirma que “vivimos nuestro ser cotidiano en continua imbricación como ser de otros”. Entendemos en este tenor que somos individuos cuyas experiencias intransferibles pueden acercarse al otro en lo multidimensional de la cotidianidad que ofrece oportunidades para la captación del sentido.

Para Maturana la conducta observable en los seres humanos es lo que se ve como comportamiento bajo la toma de acciones en un contexto determinado. La conducta de un ser vivo es adecuada solo si sus cambios estructurados ocurren en congruencia con los cambios estructurales del medio; y solo

ocurre mientras su estructura permanece congruente con el medio mediante su devenir en continuo cambio estructural.

Por otra parte, las ideas de la reflexión para la exposición argumentativa desde los objetivos del programa que conlleva el despliegue de la racionalidad y la búsqueda del sentido se desprende de la perspectiva Broncana (1996:29), así la racionalidad se entiende como el uso adecuado teórico-práctico y evaluación de la razón. En otras palabras en el uso de la razón para adoptar las creencias, tomas de decisiones y evaluar los hechos correctamente. La razón es la facultad o capacidad para pensar y actuar inteligentemente, por lo que el sentido del uso de la razón conduce a una visión positiva y a la ampliación de conceptos hacia ámbitos de la cotidianidad donde puede percibir matices o características medibles (variables) para posibles abordajes investigativos.

Como interesa el trabajo didáctico de la investigación como estrategia de aprendizaje en alumnos del ciclo básico para impactar en el fortalecimiento de competencias comunicativas e instrumentales que conlleven a mejorar la producción intelectual y científica de la Facultad; en este tenor hay revisiones teóricas interesantes en cuanto a componentes que incide en la producción de textos, destaca Martos (2008) orientado al reforzamiento de competencias lingüísticas, que se centran en la superposición de los componentes gramatical, estratégico, sociolingüístico y discursivo del lenguaje escrito.

También, Villardón, Álvarez y Álvarez (2008) quienes parten de la concepción socio-cognitiva de la escritura, y como la calidad de la misma está influenciada por factores diversos: las actitudes, el estilo de aprendizaje de los estudiantes, las estrategias de composición del texto, entre otros.

En la praxis pedagógica, sus docentes reivindican la óptica fenomenológica en tanto permite comprender los fenómenos sociales y nuestra labor como docente-investigador desde la propia perspectiva en la cotidianidad académica, donde la realidad que importa es lo que las personas perciben como importante (Deutsher, 1973; Rodríguez, Gil y García, 1999). Esta perspectiva cualitativa ha sido fundamental como posicionamiento teórico donde las vivencias de los docentes se consideran de gran valor cognitivo para aproximarse a la comprensión de las debilidades, alcances y necesidades relacionadas con la investigación en el contexto de la Facultad de Ciencias económicas y Sociales a la que estamos adscritas.

DISCUSIÓN

En el ámbito académico universitario la investigación junto a la docencia y la extensión son sus funciones fundamentales. La UNESCO (1998) señala la necesidad de crear y difundir el conocimiento en servicio a la comunidad, en apoyo al mundo del trabajo, para la orientación de la vida en democracia, el respeto a la cultura y la protección al medio ambiente. Sin embargo, hay coincidencia en los indicadores de las universidades latinoamericanas en que la mayoría presenta un bajo nivel de investigación (García, 2002; Vessuri; 2002), aunque los análisis indican que en la última década se aprecian esfuerzos por mejorar y revisar su estructura con el propósito de dar respuesta a las demandas de formación e investigación.

En especial la función de investigación ha recibido cuestionamientos, en tal sentido Albornoz (2012) afirma que la educación universitaria venezolana se caracteriza por el "bajo rendimiento en cuanto a la producción de conocimientos..., siguiendo el modelo docente en prácticamente todas sus instancias con detrimento de las posibilidades para crear universidades de investigación..." (p.144). En este particular, se cuestiona de manera general

el sesgo de la universidad netamente academicista que privilegia la función docencia desarticulado de la investigación y de la extensión, planteándose la necesidad de mayores esfuerzos para esta articulación que es un desafío para mitigar los problemas que se presentan en la sociedad actual.

El compromiso por una mejor institución universitaria deriva en el reconocimiento de los docentes de la corresponsabilidad en los obstáculos y deficiencias en los procesos educativos que pueden desvirtuar la praxis investigativa; en el caso de FACES, hay persistencia de elementos académico -administrativos que inducen a la escasa conexión de las cátedras, departamentos, escuelas, centros de investigación y otras dependencias que integran a la Facultad y a la Universidad. También, otros múltiples factores de resistencia individual, grupal, de intereses políticos, modelos didácticos, entre otros, afectan la labor docente y de investigación y suelen dejar secuelas de deserción, repitencia y la natural frustración con todas las consecuencias sociales que acarrea.

Por otra parte hay que reconocer que en el caso de FACES se aplican acciones institucionales desde diversas instancias que intentan incrementar la producción intelectual en general y de los estudiantes de manera particular, por lo cual la cátedra de métodos de investigación II suma esfuerzos con acciones para fortalecer las competencias cognitivas de los estudiantes del Ciclo Básico al impulsar la participación, la comunicación de las ideas, el fomento de un pensamiento crítico y actitudes éticas, apreciándolas como elementos transversales en los pensa.

La concepción de la investigación como estrategia de aprendizaje que se desarrolla en la cátedra de Métodos de investigación II, tiene carácter didáctico y por lo tanto no necesariamente se acomoda a las líneas de investigación aunque reconoce su importancia en la agenda institucional, por

su naturaleza más que obtener requisitos legales y académicos aporta al desarrollo del pensamiento heurístico, de la creatividad, la reflexión y la toma de decisiones, requeridas en la formación de futuros profesionales.

La estrategia de aprendizaje se ha definido como “procesos de toma de decisiones (conscientes e intencionales) en los cuales el alumno elige y recupera de manera coordinada, los conocimientos que necesita para cumplir con una determinada demanda u objetivo, dependiendo de las características de la situación educativa en que se produce la acción” (Monereo, 2000:25). En el diseño de cualquier estrategia resultan importantes las operaciones de pensamiento implícitas que se ponen en práctica

La investigación como estrategia de aprendizaje es entendida como un plan de acción consciente e intencional para lograr el objetivo general de la cátedra en el marco de la misión y visión de FACES. Exige tomar decisiones en la planeación, ejecución y evaluación de los procesos cognitivos, lo que se intenta periódicamente a través de la revisión de los avances del programa y con la autoevaluación del proceso de aprendizaje que realizan los alumnos. En esta dinámica resulta importante las reuniones de cátedra, donde los docentes han asumido una posición constructivista la cual supone que el ser humano construye el conocimiento sobre la base de sus experiencias y además que la función cognitiva de los individuos está en su naturaleza, “por lo que la asimilación, organización y construcción de los conocimientos es posible siempre y cuando se les guie y oriente adecuadamente” (Ander Egg, E. 2006:49)

El docente en su papel formador que es diferente al de trasmisor debe definir las estrategias que motiven el desarrollo cognitivo para producir un aprendizaje significativo, esta planificación se somete a consideración de los docentes en las reuniones planteadas para tales fines y luego se plantea a

los alumnos para adecuarla en el aula a través de decisiones conjuntas para cumplir los objetivos del programa, considerando las debilidades y fortalezas que los alumnos reconocen en el diagnóstico que se realiza al iniciar cada semestre. En tal sentido, el docente se convierte, como afirman Díaz y Hernández (2002:1) “en el organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento”.

El proceso educativo en el aula se da mediante una relación dialógica entre los profesores y estudiantes correspondiendo a los primeros iniciar y guiar el discurso, estimulando la participación de todos los cursantes hasta que se evidencie la comprensión de la propuesta; para Alba Eslava (2010) en la construcción del conocimiento resulta esencial dos elementos:

- 1) eliminar la posición asimétrica del docente, donde este último se coloca en un plano superior apoyado por la autoridad que le ofrece la institucionalidad, generando una argumentación por la fuerza; 2) promover una relación de simetría entre alumno-profesor, permitiendo la interacción de los estudiantes durante el proceso de enseñanza. (2010)

En las estrategias de enseñanza resulta importante la función del docente, independientemente de la organización en la que se desempeñe, es él quien diseña y aplica por lo que debe convertirse en quien guíe el logro de los objetivos y esto dependerá en gran medida en la forma en que se las comunique para la comprensión del proceso empleándose un lenguaje común en los sujetos que se relacionan.

Siguiendo la propuesta de Gadamer con el abordaje de la praxis hermenéutica es decir el arte de comprender, considera el lenguaje como medio universal en el que se realiza la comprensión y la experiencia hermenéutica. En tal sentido, en el marco de una práctica dialógica común el alumno captará la estrategia de enseñanza desde la investigación que

se promueve en el aula, convertido este espacio en un elemento central del proceso educativo, donde se despliega la labor cotidiana de las interacciones que fortalece el lenguaje científico, por lo cual la comunicación es la base del proceso formativo.

La visión estratégica de la investigación permite la toma de decisiones pertinentes (conscientes e intencionales) para llevar a cabo de manera eficiente las actividades que se han escogido para cumplir con los objetivos, dependiendo de las características que presenten los cursos en cuanto a la carrera, número de integrantes y otros aspectos que se determinen en la evaluación diagnóstica.

Valga destacar que la asignatura Métodos de Investigación utiliza herramientas básicas en toda actividad académica desde el pregrado hasta el postgrado y son requeridas en el mercado de trabajo, como parte de los procedimientos que permite tener niveles aceptables de confianza, validez y contundencia teórica.

En esta asignatura el proceso de aprendizaje de los métodos y procesos de la investigación, en el cual se transforma la información en conocimiento, implica el desarrollo de habilidades cognitivas y manejo de recursos de apoyo a través de un conjunto de actividades, técnicas y medios que deben planificarse de acuerdo con las necesidades de los estudiantes, objetivos, área de profesionalización, cantidad de participantes, entre otros elementos como la temporalidad o sesiones de trabajo.

La investigación como estrategia de aprendizaje, en esa asignatura, considera dos vertientes:

- a) La conveniencia de abordar ejercicios bajo las modalidades cualitativa y cuantitativa de investigación social

- b) El empleo planificado de operaciones del intelecto requeridas en los procesos de investigación científica que orienta epistemológica y metodológicamente cada ejercicio

El programa está a nivel del Ciclo Básico, introduce al estudiante en la naturaleza del conocimiento científico fortaleciendo las herramientas para la búsqueda y procesamiento de información documental e introduce en procesos metodológicos de la investigación de campo haciendo énfasis en los sustentos epistemológicos que diferencia a las diversas modalidades de investigación social. Su propósito es ir avanzando en el proceso de investigación mediante aprendizajes significativos relacionados con la carrera donde están insertos para su formación profesional.

La vinculación de la enseñanza con las actividades de investigación incluye el uso de métodos, técnicas y procedimientos de investigación que potencia el manejo de herramientas tecnológicas y científicas para mejorar el proceso de aprendizaje que se tornará significativo, puesto que no se trata solo de aprender a utilizar procedimientos sino a valorar las condiciones de su aplicación y sus consecuencias en el proceso de aplicación en la acción investigativa.

La planificación implica proponer acciones lentas o movimientos pequeños de los procesos a través de ejercicios muchas veces limitados al contexto del aula que permitirán la intervención formativa en el acto docente, haciendo énfasis en la incorporación de códigos axiológicos que otorguen sentido a las relaciones entre todos los que participamos en las sesiones de trabajo, para intentar llegar al plano de la conciencia en la medida que se incida en el pensamiento, la voluntad y el sentimiento, ya estos elementos configuran los canales mediante los cuales se construye la realidad

Se aprende investigando

El aprendizaje concebido como un proceso de cambio cognoscitivo en el marco conceptual, metodológico y actitudinal, supone la participación del estudiante en la construcción de los conocimientos (Gil, 1983; Gil Pérez, 1993). Desde esta posición en la cátedra se orientan los procesos investigativos mediante el abordaje de problemas abiertos y de interés hacia la formación del perfil profesional.

Los ejercicios de investigación permiten la apropiación de los conocimientos teóricos, solución de problemas, mayor capacidad de análisis, mejoramiento de las destrezas comunicativas, entre otras destrezas que promueven conexiones intelectuales y prácticas para la aproximación a los diversos enfoques de investigación.

El aprendizaje mediante estrategias, es decir a través de la forma consciente de decisiones promueve el aprendizaje significativo (AUSBEL, 1963), puesto que no se trata solo de aprender a utilizar procedimientos sino a valorar las condiciones de su aplicación y su efecto en el proceso de búsqueda de soluciones.

Entre las líneas de acción que se aplican en el aula de clase, destacan:

a) Se concibe a los estudiantes como investigadores. El programa estructurado en cuatro unidades contempla la elaboración de un ensayo, un informe de investigación cualitativa, un informe de investigación cuantitativa y un taller reflexivo sobre integración metodológica que considere las vivencias en los ejercicios de investigación.

- b) Se estimula el trabajo cooperativo a través de la formación de equipos de investigación cuyos integrantes pueden rotar según su voluntad pero una vez que se haya terminado la actividad por la cual se integraron
- c) Realización de lecturas seleccionadas según las unidades del programa así como el debate, la discusión o confrontación de ideas
- d) Participación en ejercicios teórico-metodológicos que lo familiaricen con el trabajo científico según los abordajes de las modalidades cuantitativas y cualitativas de investigación social

En correspondencia a las acciones planificadas se desarrollan en el aula las actividades siguientes: planteamiento, selección del problema o tema de interés; el estudio teórico conceptual mediante la revisión de la literatura; planificación según la modalidad; adecuación de métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos de recolección de información; análisis e interpretación de resultados, y la elaboración de informes.

Las estrategias se aplican luego de la exposición del docente considerándose la retroalimentación durante el proceso, por lo cual resulta de interés la evaluación formativa tanto como la sumativa.

La praxis investigativa aporta al aprendizaje conceptual y procedimental favoreciendo la valoración del aprender haciendo, en vivencias tempranas que conlleva el fortalecimiento cognitivo y axiológico

RESULTADOS

El estímulo a la producción científica facilita la aprehensión de competencias que pueden contribuir a la transformación de los estudiantes en investigadores exitosos académica y profesionalmente. En Faces, la

estructura académica para la investigación en el pregrado, contiene contenidos referidos a la indagación documental, la formalización de informes de investigación en el primer semestre y luego se aborda las perspectivas teórico-epistemológicas y metodológicas de la investigación social, que permita a los estudiantes identificar la naturaleza de los procesos sociales y la actual situación de las ciencias sociales y provea el andamiaje teórico y metodológico que le permita el abordaje de la realidad social en métodos de investigación II.

El programa tiende a privilegiar la visión orientada al proceso para la labor sostenida de investigación que debería darse en el transcurso del desarrollo de la carrera. Como objetivo pedagógico, propicia el aprendizaje de métodos, técnicas y procedimientos que canalice las ideas, propuestas, enfoques, proyectos y resultados de investigaciones acordes con la naturaleza de los abordajes y en correspondencia a lo estipulado en el programa.

El abordaje de los procesos relacionados con la investigación como estrategia de aprendizaje aporta al desarrollo de las competencias cognitivas, metacognitivas y manejo de recursos de apoyo en los estudiantes, que son requeridas en el desenvolvimiento académico y profesional y para contribuir a hacer realidad la función investigación de la institución. En este particular, para contrarrestar la concepción de la universidad netamente academicista, es necesario concientizar, acerca del hecho de que la producción de un escrito científico serio y minucioso, pasa por una revisión crítica y exhaustiva, por parte de quienes comparten intereses vinculados a la disciplina de investigación que se aborda en ese momento. (Arias, 2006).

CONCLUSIONES

La investigación como estrategia de aprendizaje aporta al desarrollo de competencias cognitivas y axiológicas necesarias en la formación integral para el desempeño profesional exitoso que responda a las exigencias de la sociedad. Es una orientación didáctica que contribuye a la transformación de los estudiantes en investigadores lo que implica impulsar acciones para que adquiera sentido en ellos como individuos las operaciones intelectuales relacionadas con procesos investigativos, así podrán manejar herramientas que les servirán no solo para aprobar la asignatura, sino también otras que estén relacionadas en el pensum, en tanto que proporciona herramientas y condiciones para enfrentar los obstáculos de forma exitosa, superar sus limitaciones, potenciar sus capacidades, y así contribuir al desenvolvimiento profesional de manera exitosa.

REFERENCIAS

- Alba Eslava, D. (2010) "El Docente: un Gerente Comunicador para la Enseñanza en el aula". EN. Enlace científico. Años 9 y 10, >Nros 8 y 9, 2009-2010, pp.45-55).
- Albornoz (2012) La Universidad ¿reforma o experimento?. El discurso académico contemporáneo según las perspectivas de los organismos internacionales: Los aprendizajes para la universidad venezolana y latinoamericana. UNESDOC, UNESCO, org/Images/0022/002217/221731s.pdf.
- Ander Egg (2006) Metodología de acción social. Jaen: Universidad de Jaén. ISBN 0210-3516, vol 31, nro. 91, pp. 81-2000.
- Arias, F. (2006) *El proyecto de investigación*. Quinta Edición. Caracas: Editorial Episteme.
- Ausebel (1963) *The Psychology of meaningful verbal learning*. New York, Grune and stratton.
- Broncano (1996) "Las dimensiones de la racionalidad". En: Mudler, o (comp). *La racionalidad: su poder y sus límites*. Buenos Aires.

- Deutscher (1973) What we say/what. We do: sentiments and acts, Glenview, III, scott, Foresman.
- García G. (2002). Tensiones y transiciones. Educación superior latinoamericana en los albores del tercer milenio. Cendes y Nueva sociedad, Caracas.
- Gil, D. (1983) Tres paradigmas básicos en la enseñanza de las ciencias. Enseñanza de las ciencias, vol 1, pp. 26-33.
- Gil Pérez (1993) Contribución de la historia y de la filosofía de las ciencias al desarrollo de un modelo de enseñanza-aprendizaje como investigación. Enseñanza de la ciencia, 11 (2), pp. 197-212.
- Maturana (1999), A Ontologia da realidade Organizacao Cristina Magro et al Belo Horizonte: editora da UFMG.
- Martos, F. (2008) "La producción de texto: un método eficaz para reforzar competenciaslinguisticas".CVC.cervantes.es/enseñanza/biblioteca_ele/a sele/pdf/02/02_0141.pdf.
- Monereo (2000) Estrategias de aprendizaje. En: Letras de Deusto, ISSN 0210-3516, Vol. 31, nro. 91, pp.81-200.
- Rodríguez Gil y García (1999) Metodología de la Investigación Cualitativa. Málaga: Aljibe.
- UNESCO (1998) Conferencia Mundial sobre la educación Superior. La educación superior en el siglo XXI. Visión y acción. París, 5-9 de octubre de 1998. Documento de trabajo. UNESDOC.UNESCO.org /images0011/001136/113602s.pdf
- Villardón, Álvarez y Álvarez (2008). Textos de didáctica de la lengua y la literatura, ISSN 1133-9829, nro 49. PP. 77-88.

Círculos de lectura como alternativa para el fortalecimiento de la competencia lectora en estudiantes del Ciclo Básico de la FACES-UC

Betzaida Oliveros
Zoila Rosa Amaya
Nairobi Osorio

INTRODUCCIÓN

Desde hace algún tiempo es común escuchar, en la comunidad docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, comentarios que aluden a las dificultades de los estudiantes para leer, comprender y, en consecuencia, argumentar en el proceso de aprendizaje de las distintas asignaturas que conforman el pénsum de estudio de las diferentes carreras: Economía, Relaciones Industriales, Administración Comercial y Contaduría Pública.

La comprensión lectora es una de las competencias básicas y por lo tanto de mayor importancia para abordar el aprendizaje dentro del ámbito de las ciencias sociales. La consolidación de la misma requiere un gran compromiso por parte del estudiante, susceptible de favorecer deliberada y decididamente el proceso de lectura. Esta se erige como la herramienta que todo estudiante universitario debe emplear y dominar con el fin de avanzar en el logro de sus metas académicas.

En este marco de ideas, la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales cuenta con proyectos de extensión, desarrollados a partir de distintos diagnósticos con relación al hábito de lectura de los estudiantes de nuevo ingreso, aspirantes a cursar alguna de las carreras y egresados de la educación media general. A manera de referencia, en uno de los proyectos de extensión se encontró que poco más de la mitad de los encuestados leía prensa y, apenas, poco más de un tercio prefiere leer libros para sus

investigaciones. Estos datos son un reflejo de la realidad que los docentes del Ciclo Básico encuentran en sus estudiantes.

Dada la importancia de la comprensión lectora, como competencia transversal del currículo en las ciencias económicas y sociales, y habida cuenta de las debilidades en la misma, que son evidentes en los estudiantes de los dos primeros semestres, se configura un panorama en el cual los docentes están obligados a asumir el compromiso de hallar, diseñar y aplicar estrategias didácticas dirigidas a consolidar algunas de las competencias básicas, entre ellas las relacionadas con el razonamiento verbal, numérico, abstracto, las competencias investigativas y tecnológicas, entre otras, con el fin de crear las condiciones adecuadas para propiciar el aprendizaje en unidades curriculares como Introducción a la Economía, Métodos de Investigación, Matemática e Historia Contemporánea, las cuales implican, en términos generales, una importante cantidad de lecturas.

Es evidente que las estrategias dirigidas a fortalecer la comprensión lectora redundarán, sin duda, en mayor aprehensión del conocimiento social y, lógicamente, en la prosecución de los estudios universitarios de los estudiantes del Ciclo Básico, la reducción de los índices de repitencia y la mejora en el rendimiento estudiantil, entre otros. En este orden de ideas, se presentan los Círculos de Lectura como una estrategia que pretende vincular al estudiante con la lectura, desde una visión holística del ser humano, tratando de abordar temas atractivos para los jóvenes, que en igual medida estén relacionados con los contenidos programáticos de la asignatura Introducción a la Economía.

METODOLOGÍA

Se realizó una investigación no experimental, descriptiva, documental, en la

que se revisaron fuentes secundarias, con el fin de describir los Círculos de Lectura a través del desarrollo histórico y social, descubrir y mostrar sus componentes y requerimientos, a fin de implementar Círculos de Lectura como estrategia para el fortalecimiento de la comprensión lectora de los estudiantes de Introducción a la Economía.

A efectos de la recolección de la información se registraron resúmenes y bitácoras de investigación, en la cual se fueron esquematizando los hallazgos realizados en torno al objeto de estudio.

RESULTADOS

Mediante la revisión de la literatura se ubican eventos previos que dieron origen a los Círculos de Lectura, tal como se les conoce en la actualidad. En el siglo XIX, en Francia, se dio el fenómeno de los gabinetes de lectura, que constituían espacios privados donde, por un pago, se permitían lecturas en sala y préstamo de periódicos, revistas y libros. En España fueron llamadas bibliotecas circulantes, donde se privilegiaba el préstamo y no la lectura en sala. En términos generales, surgieron como una alternativa a los costos de los libros y a las limitaciones propias de la industria de la imprenta, ante la imposibilidad de producir tirajes numerosos.

Asimismo, entre los factores de carácter tecnológico y económico, que hicieron posible el surgimiento de los establecimientos de lectura y préstamo, se encuentran la evolución relacionada con la industrialización de la imprenta. Posteriormente, la disminución del precio del libro y de la prensa y la consecuente ampliación del acceso de la población hicieron que dichos establecimientos fueran desapareciendo.

Sin embargo, las nuevas tecnologías supusieron nuevos deseos para los lectores: acceso a libros seleccionados de acuerdo con sus gustos y por un

precio más bajo. Fue así como nacieron los clubes del libro, tanto en Alemania como en los Estados Unidos de América, al término de la Primera Guerra Mundial.

Los clubes del libro se definieron de distintas formas, en palabras de Sánchez (2005); “como sociedades en la cual sus socios compraban libros de su gusto, a precios más bajos... también fueron conocidos como círculos de lectores, que por iniciativa propia compraban libros para su uso conjunto, a menudo, reuniéndose regularmente para discutir el contenido”. p. 67.

Los clubes del libro y círculos de lectura requerían de dos elementos: el reconocimiento como tal por la industria editorial y una base de clientes numerosa, que justificara la negociación entre la editorial y dichos clubes o círculos.

Como es evidente, el círculo de lectura es un establecimiento social, que se origina por la necesidad de “saber”, de “conocer” del ser humano. No es difícil imaginar que, simplemente, fue trasladado al sector educativo como una estrategia de promoción de la lectura, con ciertas variantes.

El Círculo de Lectura, como una estrategia didáctica, parte del hecho de considerar la educación esencialmente como un proceso comunicacional, en el sentido otorgado por Arias (2012): “El proceso de enseñanza y de aprendizaje es mediado por un acto comunicacional, en donde se privilegia la consideración de la integralidad de la vida humana, mediante la realización de actividades lúdicas y socializadoras” p. 13.

En el mismo orden de ideas, Calvo (2016) define los círculos de lectura como:

Un grupo de personas que leen al mismo tiempo un libro. Cada uno lo hace en su casa pero una vez a la semana, en un día y

a una hora, fijos, se reúnen todos para comentar las páginas avanzadas desde el encuentro anterior. En las reuniones se debate sobre lo que se ha leído en casa: el estilo literario, la acción misma, los personajes...

Se considera en esta definición el carácter voluntario de la participación en el círculo, la relación con los temas de interés personal del participante, su disponibilidad de tiempo y dedicación a la lectura planteada y su motivación para compartir con otros su visión e interpretación de la lectura realizada.

Los Círculos de Lectura requieren para su conformación de los siguientes elementos: lectores, libros en ejemplares múltiples, un espacio para la discusión, un coordinador. En relación con los lectores habría que conocer su disposición y los temas de interés; respecto a los ejemplares de los libros habría que delimitar si son libros físicos o electrónicos; con relación al espacio para la discusión conviene definirlo de acuerdo con las condiciones de los lectores, coordinación y disponibilidad del espacio en sí y, por último, respecto al coordinador, conviene hacerle saber que tiene tareas relacionadas con la reservación del horario y lugar, así como otras tareas relativas a la administración de las sesiones y a la fijación de las metas de lectura, cierto número de páginas por período elegido (semanal, quincenal, mensual, entre otros).

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: ESTRATEGIA DIDÁCTICA CÍRCULOS DE LECTURA

Dada la disertación anterior, corresponde describir cómo los círculos de lectura, pueden ser aplicados en el ámbito de la Faces-UC, como estrategia didáctica que contribuya a mejorar la comprensión lectora de los estudiantes.

Al inicio del semestre, los docentes de la Cátedra de Introducción a la Economía planifican las actividades de lectura. Esto incluye, entre otros

elementos, la propuesta de una serie de libros opcionales y la escogencia de un espacio adecuado para tal fin. En este sentido, la Plaza Roja, un aula o el auditorio de la Facultad resultan espacios idóneos para este propósito. Con respecto a los libros a ser utilizados dentro del círculo, no necesariamente son textos referidos a las ciencias económicas, administrativas, contables o de las relaciones industriales, pues la intención es acercar a los estudiantes a la lectura, crear el gusto por la misma. Se trata de estudiantes de los primeros semestres de la carrera universitaria, que, por lo general, poseen malos, escasos o ningún hábito de lectura. Es importante, en este orden de ideas, seleccionar libros adecuados al desarrollo de sus procesos cognitivos, su madurez emocional y sus aptitudes intelectuales. Así como seleccionar lecturas que capten la atención de los jóvenes.

Para efectos del diagnóstico de tales aptitudes, el docente tiene en la tecnología una herramienta de apoyo importante, ya que en internet hay un sinnúmero de páginas disponibles, con evaluaciones en línea, que de manera amigable permiten evaluar y hacer seguimiento a la capacidad lectora de los estudiantes. Estas evaluaciones diagnósticas también pueden administrarse a través del aula virtual de la misma asignatura Introducción a la Economía.

De esta manera, en la primera sesión de clase con los estudiantes se establece el contrato de aprendizaje. Dado que entre los objetivos de la estrategia figura el propiciar el aprendizaje autónomo y motivar la responsabilidad por el mismo, el docente puede delegar en algún estudiante la coordinación del círculo, o al menos el apoyo en este trabajo. La escogencia del libro se realiza por votación estudiantil, con mayoría simple, entre los presentes para ese momento en el aula. Se fijan las fechas para las sesiones de lectura, por lo general cada quince días.

Una vez conformado el círculo, y previstos el lugar y las fechas, el coordinador organiza y guía el orden de la intervención de sus compañeros durante la jornada de lectura. Como facilitador o mediador de esta, el docente propiciará, después de cada intervención, la discusión o el análisis del contenido leído. Para efectos de generar la discusión grupal, el docente puede explorar algunos de los siguientes elementos: la capacidad de los estudiantes de inferir el contenido del texto a partir de los índices, encabezados, títulos y subtítulos. La comprensión de los argumentos expuestos en los párrafos o páginas leídas. El contexto del autor y del libro, la identificación de los tipos de textos; literarios, científicos, ensayos, entre otros. Función del texto y objetivo del autor. La capacidad de identificar los párrafos y fragmentos adecuados y específicos para obtener, corroborar o contrastar información y responder a preguntas concretas. La creatividad interpretativa de los estudiantes, la capacidad para guiar la búsqueda de información e identificar fragmentos del texto para responder las preguntas del grupo y la aptitud para investigar, seleccionar y organiza información para comunicar a otros.

Con respecto a las destrezas lectoras, el docente atenderá, guiará y corregirá la fluidez de la lectura, el tono de voz, la pronunciación y la entonación durante la lectura en voz alta, además de la observancia de los signos ortográficos: punto, coma, signos de exclamación, signos de interrogación, acentos, entre otros. Finalmente, el proceso de discusión y análisis debe conducir a una conclusión acerca de la lectura, que puede ser expresada grupalmente en un papel de trabajo.

Como parte del incentivo para que los estudiantes conformen y participen en los círculos de lectura, la Cátedra de Introducción a la Economía organizará actividades para premiar o reconocer el esfuerzo de los estudiantes, a través

de eventos como Talento Estudiantil, de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Es importante señalar que el trabajo en los círculos de lectura descarta cualquier tipo de imposición por parte del docente. Este es solo un facilitador, un animador que debe buscar estrategias, párrafos, textos y preguntas generadoras que motiven la participación deliberada y autónoma de los estudiantes. Debe buscar diferentes estrategias, no solo para motivar la participación, sino también para dirigir el trabajo de aquellos estudiantes que no deseen participar en la discusión.

DISCUSIÓN

La revisión anterior da cuenta de la larga historia que han recorrido los círculos de lectura actuales y de cómo se han ido transformando, según han cambiado las necesidades de la humanidad. Para la aplicación de los Círculos de Lectura como estrategia didáctica, en la Cátedra de Introducción a la Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, conviene precisar las acciones a seguir, que versan específicamente sobre:

- Lectores: participación.
- Coordinador: perfil, elección del libro, organización y periodicidad de las sesiones, entre otros.
- Lugar de discusión: elección y disponibilidad.
- Libros.

Todo lo anterior conlleva a la posibilidad cierta de emplear esta estrategia, como motivador de los estudiantes hacia la lectura, partiendo de sus intereses y su aptitud o capacidad cognitiva, en un ambiente donde la igualdad, la libertad, la solidaridad permitan el desarrollo y consolidación de

la comprensión lectora, como competencia básica dentro del currículo de las diferentes carreras ofrecidas por la Facultad.

Por otra parte, el desarrollo de habilidad lectora apunta a un objetivo netamente humano, pues la misma potencia en los educandos la capacidad de expresión oral y escrita, fomenta el pensamiento crítico y reflexivo, la organización del pensamiento, facilita los procesos de indagación y búsqueda de información, elementos todos imprescindibles dentro del perfil de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. De igual manera, los Círculos de Lectura constituyen un aporte para la apertura al diálogo, la escucha activa, el respeto y la tolerancia a las opiniones de los otros.

CONCLUSIONES

Es una imperiosa necesidad que la cátedra Introducción a la Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, promueva la aplicación de los Círculos de Lectura como estrategia didáctica, a través de lectura comprensiva y crítica desde lo transversal a todas las áreas que comprende el currículo de las diferentes carreras ofrecidas por la Facultad. Debido a esto es preciso que se incorpore dentro del plan de evaluación la estrategia para que exista esa interdisciplinariedad y la lectura comprensiva sea común a todo conocimiento.

Además, se hace necesario que los docentes de la cátedra de Introducción a la Economía sean orientados o cualificados sobre las didácticas específicas en Comprensión Lectora, para fortalecer la cognición y meta cognición de los estudiantes. Esta herramienta didáctica, sin duda, incrementará el dominio del lenguaje tanto escrito como oral por parte de los estudiantes del Ciclo Básico.

Para su ejecución, se brinda un conocimiento amplio sobre las actividades que el estudiante debe realizar durante la lectura y se establecen algunas estrategias metacognitivas adecuadas que le permitan involucrarse en un verdadero proceso de comprensión para mejorar su aprendizaje. Además, estas estrategias ayudan a que el estudiante asuma conscientemente la lectura como un proceso interactivo, fundamental en la construcción de su saber académico y también a darse cuenta de cómo ha sido su práctica de lectura y su funcionalidad en el proceso de aprendizaje.

Por otra parte, cuando se expresa que el uso de estrategias ayuda a optimizar los niveles de comprensión lectora y permiten al lector ajustarse al texto y al contexto se demuestra que los estudiantes, al encontrar una motivación se hacen partícipes de su propio aprendizaje, teniendo claro que si se aplica una acción consciente como los círculos de lectura, esto les permite construir sus propios significados, mediante la activación de sus conocimientos previos.

REFERENCIAS

- Arias, M. (2012). *El círculo de conversación como estrategia didáctica: Una experiencia para reflexionar y aplicar en educación superior*. La Mancha, España. Recuperado de: [file:http://DialnetElCirculoDeConversacionComoEstrategiaDidacticaUnaE-4042222.pdf](http://DialnetElCirculoDeConversacionComoEstrategiaDidacticaUnaE-4042222.pdf) el 29 de Abril, 2016.
- Calvo, B. (2016). *Receta para un club de lectura*. La Mancha, España. Recuperado de: <http://reddebibliotecas.jccm.es/portal/index.php/clubes-de-lectura/clubes-lectura-funcionamiento/2-uncategorised/59-receta-club-de-lectura> el 29 de Abril, 2016.
- Sánchez, P. (2005). *LOS CLUBES DEL LIBRO EN EL MUNDO EDITORIAL: EL CASO DE CÍRCULO DE LECTORES*. Salamanca, España. Recuperado de: <http://eprints.rclis.org/16330/> el 29 de Abril, 2016.

Propuesta empleo de los softwares como estrategia de aprendizaje del programa de análisis cuantitativo

Carlos Ribeiro
Gladys Arocha
Ernesto Rodríguez

INTRODUCCIÓN

Las estrategias didácticas están destinadas a dirigir el aprendizaje, éstas dicen cómo se debe proceder a fin de hacer la enseñanza más provechosa para el educando, cualesquiera que sean los objetivos establecidos, el docente debe definir cuál es el camino o la estrategia a seguir para llevar a los estudiantes de la situación en que se encuentran hasta aquella que les permita alcanzar los objetivos fijados. Tanto los de naturaleza técnico-profesional, como los de su desarrollo individual; es decir, aquellos inherentes a su persona humana, y los de su papel como agentes de la transformación de la sociedad de la que forma parte. Es por ello, que en la búsqueda constante por la innovación en el proceso enseñanza-aprendizaje, se han usado en la educación superior sobre todo para los estudios a distancia, aplicaciones educativas a través de software y diversos programas computacionales como herramientas de trabajo, para obtener mejores resultados en el rendimiento académico de los estudiantes.

En este sentido, Díaz y Hernández (2000) sostienen que, la concepción constructivista del aprendizaje se sustenta en la idea de que la finalidad de la educación que se imparte en las instituciones educativas es promover los procesos de crecimiento personal del educando en el marco cultural al cual pertenece. Estos aprendizajes no se producirán de manera satisfactoria a no ser que se le suministre una ayuda específica a través de la participación del

alumno en actividades intencionadas, planificadas y sistemáticas, para lograr propiciar en éste una actividad mental constructiva.

En esta perspectiva, Gumila y Soriano (2000) señalan que, el aprendizaje, se logra a través de experiencia directa y entre las distintas modalidades de esta se encuentran: la manipulación, las experiencias de laboratorio, las visitas a lugares (museos, fábricas, parques, entre otros) uso de computadoras, entre otras.

Actualmente, se evidencia un creciente interés por utilizar computadoras y programas que permitan incrementar en los estudiantes su capacidad innovadora, creativa, que integre conceptos pedagógicos, que interactúe fácilmente con el alumno y sobre todo que se ajuste a las necesidades individuales.

La enseñanza y el aprendizaje haciendo uso de softwares que será objeto de estudio en esta investigación, permitirá a profesores y estudiantes interactuar con las herramientas que comienzan a hacer parte de su cotidianidad y que deben estar preparados para apropiarlas críticamente.

En esta investigación se estudio el Empleo de los softwares como estrategia de aprendizaje en el programa Análisis Cuantitativo de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales del Área de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo y se organizó de la siguiente manera:

- Clases magistrales
- Clases con uso de video beam y laptop.
- Conocimiento del software y sus herramientas (exploración libre y guía de instrucciones sobre el manejo del software).

OBJETIVOS

General

Empleo de los softwares como estrategia de aprendizaje en el programa Análisis Cuantitativo de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales del Área de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

Específicos

- Diagnosticar los grupos de estudiantes seleccionados para el empleo de los softwares.
- Implementar el uso de los softwares como estrategia de aprendizaje en el programa Análisis Cuantitativo.
- Analizar los resultados académicos alcanzados por los grupos de estudiantes al participar en el empleo de los softwares.
- Defender por medio de una exposición los procedimientos estadísticos computarizados ejecutados y realizar las interpretaciones.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Las exigencias actuales de índole académico, imponen al docente y al alumno renovar y actualizar sus hábitos de enseñanza-aprendizaje en pro de activar la creatividad del educando con la finalidad de mejorar los procesos mentales y de esta forma transformar la información recibida, logrando así el desarrollo de capacidades intelectuales las cuales se ven limitadas por el predominio del método expositivo.

Sobre el particular Díaz y Hernández (2000), plantean que la acción pedagógica debe centrarse en actividades donde el sujeto se capacite para comprender y enfrentar eficazmente las dificultades que el presenta en la vida y que la enseñanza como tal requiere de estrategias metodológicas adecuadas para orientar al alumno en el proceso de aprendizaje.

Con relación a lo antes planteado Heller (1995) y Verlee (1997) expresan que el docente debe transformar la clásica administración de clase en una gerencia de la instrucción donde utilice adecuadamente los métodos didácticos para lograr reducir las deficiencias del proceso educativo e imprimirle calidad a la enseñanza a través de la planificación de estrategias didácticas que lo lleven a alcanzar los objetivos con eficiencias.

En la búsqueda constante por facilitar la enseñanza y obtener los mejores resultados en el rendimiento académico de los estudiantes, viene dada por la necesidad de que su conocimiento contribuya al desarrollo de habilidades y destrezas intelectuales en el alumno, orientadas al uso de programas computarizados.

METODOLOGÍA

Esta investigación utilizó un diseño de campo, bajo la modalidad de un proyecto especial.

La asignatura Análisis Cuantitativo incluye contenidos estadísticos teóricos prácticos que se traducen en un elevado volumen de información y exigencias que el participante debe manipular durante el cuatrimestre.

Para ejecutar dicha estrategia de enseñanza- aprendizaje por medio del empleo de los softwares (Geogebra, Minitab, SPSS, Statgraphics y Excel) en la asignatura Análisis Cuantitativo se partió de tres grandes etapas o fases,

que facilitaron el proceso de aplicación del mismo, como se establece a continuación:

Etapas de diseño y pasos previos.

La experiencia docente referida, consistió en un replanteamiento de la asignatura introduciendo la figura del manejo de los softwares (Geogebra, Minitab, SPSS, Statgraphics y Excel), para cubrir un 35% del contenido teórico-práctico de la asignatura acompañado de una exposición final, que permitiera visualizar el manejo de los softwares utilizados con la finalidad que los estudiantes apliquen las definiciones dadas en clases a un problema real de las ciencias administrativas y contables.

Para cumplir, con esta estrategia de Innovación en el aula se les dio asesoramiento (Externo e Interno) durante todo el semestre, asesoramiento en cada uno de las herramientas estadísticas correspondiente a los contenidos. Para realizar esta etapa del aprendizaje, los estudiantes por grupos de trabajos, debían realizar previamente una extensa revisión de literaturas para adquirir conocimientos en las diferentes herramientas estadísticas y conocimientos en el manejo del paquete computarizado.

Etapas de empleo de los softwares

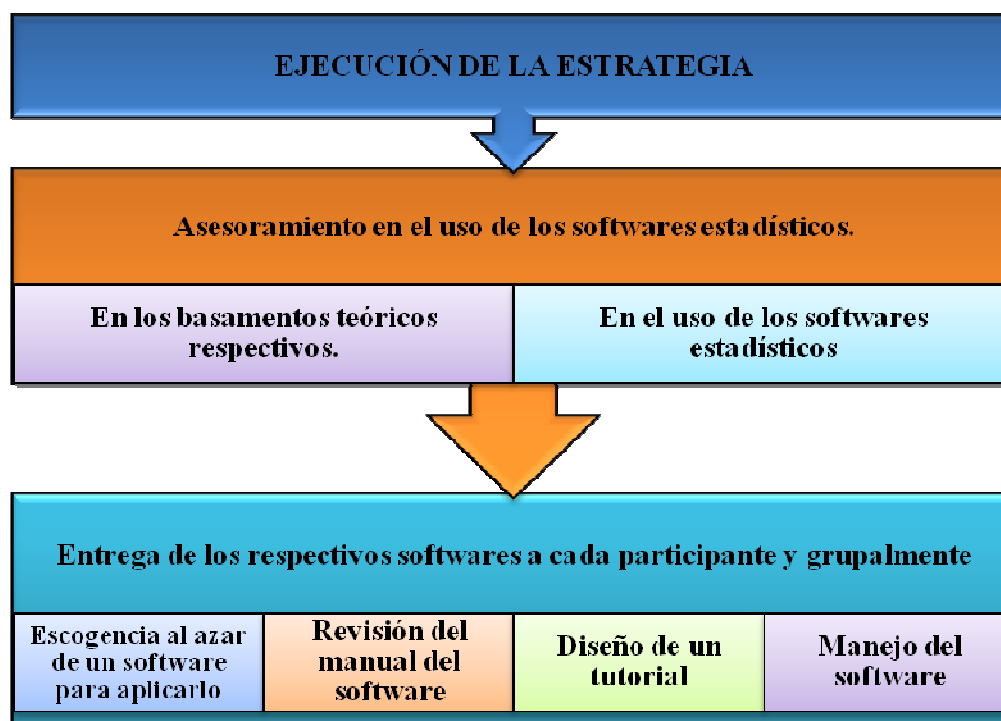
En esta etapa una vez que los estudiantes realizaron la extensa revisión bibliográfica asistieron a las consultas en forma semanal para el asesoramiento y así determinar si estaban ejecutando o aplicando las herramientas estadísticas y el software en forma adecuada.

Para el empleo del softwares, a los estudiantes se les facilitó los programas grabados en un pendrive, para que utilizaran el mismo en sus propias computadoras personales.

Etapas de exposición y evaluación:

Para la evaluación final del empleo de los softwares estadísticos se realizó una defensa oral por grupo, en esta etapa los estudiantes realizaron una exposición por medio de equipos de multimedia, en la cual presentaron las corridas de los datos aplicando el software respectivo, de las diferentes pruebas estadísticas aplicadas de acuerdo a la base de datos suministrada.

De acuerdo a lo anterior, para proceder a evaluar el empleo software estadístico participaron tres (3) Profesores del área de estadística, para lo cual se diseñó un instrumento de evaluación en escala Licker y al final de la intervenciones de los estudiantes se promediaron las notas de los tres jurados para obtener el total, dichas evaluaciones se realizaron en forma individual por estudiante a pesar de que trabajaron en grupos de 5, para así permitir que todos se involucren en la comprensión de los objetivos de la asignatura.



RESULTADOS

Se obtuvo como resultado que los estudiantes que realizaron las revisiones bibliográficas y asistían a las consultas aprendieron aplicar adecuadamente las herramientas estadísticas y durante la defensa en la cual participaron como jurados otros dos profesores de la asignatura, demostraron destrezas y habilidades en el manejo del software estadístico.

Al realizar la exposición se observó según lo establecido, que los estudiantes que realizaron las revisiones bibliográficas y asistían a las consultas aprendieron aplicar adecuadamente las herramientas estadísticas y los softwares, en virtud de que 4 grupo del total fueron evaluados en la categoría de muy excelente, 4 grupo fueron clasificados en la categoría de excelente, un grupo en la categoría de bueno y un grupo en la categoría de regular.

Se evidencio que los participantes presentaron mayor participación, responsabilidad y motivación al aplicar los softwares en ejemplos reales de las Ciencias Administrativas y Contables y manifestaron la gran utilidad de emplear softwares estadísticos para agilizar los cálculos.

CONCLUSIONES

Sobre la base de los objetivos y el análisis e interpretación de los resultados se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se evidenció que los estudiantes presentaron mayor participación, motivación y responsabilidad al aplicar los softwares estadísticos en la resolución de los cálculos de datos reales de las ciencias administrativas y contables, en lugar de realizar los mismos

cálculos, solo en forma manual con el empleo de la calculadora y manejos de tablas.

- Al aplicar el software estadístico como estrategia de experiencia directa de aprendizaje permite que, el educando desarrolle e incremente destrezas y habilidades cognoscitivas en la resolución de problemas estadísticos. Por cuanto le permite emplear todos sus sentidos (auditivo, visual y kinestésico), para explorar y manipular una situación total antes de tratar de dominar las partes.
- Al emplear los softwares estadísticos en la asignatura como estrategia didáctica de experiencia directa kinestésica, promueve el aprendizaje significativo de los conceptos estadísticos, por cuanto involucra al estudiante en la construcción de nuevos conocimientos a través de sus propias experiencias y permite agilizar los cálculos.
- Mediante el empleo de los softwares en la asignatura como estrategia didáctica en el aprendizaje se estimula el Hemisferio derecho del estudiante con la finalidad de obtener un aprendizaje significativo y así lograr un equilibrio en la actual orientación predominante del método clásico verbal y pasivo hacia el método activo.

REFERENCIAS

- Díaz, B., y Hernández, G. (2000). Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Editorial McGraw-Hill. México.
- Gumila, O. y Soriano, M. (2000). Una enseñanza compatible con el cerebro. Editorial Galac. Caracas, Venezuela.
- Heller, M. (1995). El Arte de Enseñar con todo el Cerebro. Una Propuesta a la Necesidad de Explorar Nuevos Paradigmas en Educación. Editorial Biosfera. Segunda Edición. Caracas, Venezuela.

Verlee W, L. (1997). Aprender con todo el Cerebro. Estrategias y Modos de Pensamiento Visual, Metafórico y Multisensorial. Editorial Martínez-Roca. Barcelona, España.

Enseñanza y aprendizaje de la estadística bajo el enfoque por competencias

Carlos Ribeiro
Gladys Arocha
Marysther García

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la estadística juega un papel importante en los currículos de enseñanza de educación primaria, secundaria, universitaria y en diferentes especializaciones y maestrías, por sus aplicaciones en el sector educativo, económico, contable, entre otros, proporcionando herramientas metodológicas que permite al estudiante desarrollar competencias para la recolección de datos, tabulación, comparación, análisis de variabilidad, tratamiento de datos bivariados (modelos de regresión lineal), generación de predicciones y toma de decisiones en situaciones de incertidumbre, además de posibilitar el desarrollo de habilidades cognitivas.

Un objetivo de la educación es brindar respuesta a las necesidades actuales y futuras de la sociedad. La educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser. En este sentido hay que dar prioridad a otras formas de aprendizaje y no sólo dar prioridad a la adquisición de conocimientos, hay que concebir la educación como un todo (Delors y otros, 1996).

Los organismos de acreditación y asociaciones profesionales coinciden en reconocer la importancia de la educación basada en competencias en la formación profesional, pues se asume que ésta contribuye a generar un vínculo adecuado entre la formación académica y el mundo laboral (Letelier y otros, 2005).

Para Cano (2006), el concepto de competencia permite dar cuenta de esta concepción de educación como un todo, pero la implementación del trabajo basado en competencias es una tarea compleja y tiene implicaciones de tipo organizativo y docente, que incluyen una serie de medidas institucionales, de formación y ejecución de cursos pilotos, guías y redes de trabajo, lo que implica revisar, el modo en que se entiende la función docente, los contenidos fundamentales, y cómo aprenderlos, cómo contribuir al trabajo autónomo, a la construcción del conocimiento, al aprendizaje colaborativo, cómo evaluar, verificar la coherencia entre la evaluación y todos los elementos del diseño formativo. Todo ello con el objetivo de tener diseños curriculares más coherentes y sostenibles tanto para el docente como para los estudiantes.

Actualmente las universidades y los organismos de acreditación se unen en reconocer la importancia de la evaluación basada en competencias, consideradas como un camino que permite “responder” a la demanda de formar profesionales capaces de desempeñarse con eficiencia en situaciones y contextos cambiantes de la vida laboral, social y personal.

Una de las concepciones de competencias en el Proyecto Tuning América Latina (2004-2007) hace referencia a la formación de un ser por medio de nuevos enfoques, como el aprendizaje significativo en diversas áreas: cognoscitiva (saber), psicomotora (saber hacer, aptitudes), afectiva (saber ser, actitudes y valores). En este sentido una competencia no es considerada como una capacidad innata, sino susceptible de ser desarrollada, considerándose, por tanto, que ésta se forma a partir del conocimiento, las habilidades o actitudes y los valores.

Señala Ruiz (2010), enseñar en términos de competencia implica que los facilitadores deben poseer conocimientos teóricos, prácticos y

comportamientos que generen el aprendizaje por competencia; la acción docente se realiza motivando y despertando el interés por el contenido, haciendo problemas relacionados con la realidad para así reflexionar y lograr el aprendizaje en el estudiante.

De acuerdo con (Tobón, 2006), las competencias se proyectan como un enfoque pedagógico y didáctico para mejorar la calidad de la educación, los procesos de capacitación para el trabajo y la formación de investigadores en las diversas instituciones educativas. A través de ellas, se busca trascender el énfasis de la educación tradicional en la memorización de conocimientos descontextualizados de las demandas del entorno, en tanto se basan en el análisis y resolución de problemas con sentido para las personas, con flexibilidad, autonomía y creatividad.

Para llevar a cabo el trabajo por competencias, los profesores deben relacionar los contenidos con las competencias que mejor les corresponda. Sin embargo, la documentación al respecto es escasa y con esta investigación, a través de un caso particular, esperamos mostrar las implicaciones que tiene diseñar e implementar un curso basado en competencias en el nivel universitario.

OBJETIVOS

General

Facilitar a los estudiantes las competencias disciplinares de la Estadística para su desempeño en la práctica diaria.

Específicos

- Conocer el desempeño que conllevan los estudiantes en la unidad curricular Estadística.
- Proporcionar las competencias disciplinares de la Estadística.
- Brindar una herramienta que permita conjeturar, argumentar, interpretar y tomar decisiones ante situaciones de la vida real.
- Desarrollar en los educandos la aptitud para asimilar nuevas técnicas estadísticas fomentando tanto la búsqueda, análisis, síntesis, conceptualización de información como un pensamiento crítico y reflexivo de los contenidos trabajados.

METODOLOGÍA

Esta investigación está enmarcada dentro de un diseño de campo, bajo la modalidad de un proyecto especial.

Los criterios seguidos para la selección de la población y muestra, estuvieron relacionados, en primer lugar, con la experiencia personal de trabajo de los autores y otros investigadores. En tal sentido, se constató a partir de los resultados de investigaciones precedentes y el propio proceso de enseñanza-aprendizaje de la Estadística.

La población está conformada por estudiantes de pregrado del cuarto semestre de la carrera Administración y Contaduría de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. La muestra de estudio fue escogida de forma intencional.

Etapas de la investigación

Durante el desarrollo de la presente investigación se ejecutaran varias etapas previamente planificadas, con la finalidad de presentar resultados confiables y que pudieran servir de antecedentes valederos. A continuación se mencionan las distintas fases que se consideraron para el desarrollo de la investigación, atendiendo al propósito de la misma.

1. Diagnóstico
 - Realizar un diagnóstico a los estudiantes seleccionados sobre el desarrollo, la ejecución y la efectividad de la unidad curricular estadística con el programa tradicional.
2. Estudio
 - Elaborar el programa de la unidad curricular estadística bajo el enfoque por competencias.
 - Elaborar un cuaderno de prácticas de laboratorio.
 - Dar a conocer a los estudiantes las competencias disciplinares de la estadística.
3. Aplicación
 - Facilitar a los estudiantes las competencias disciplinares de la estadística.
4. Desarrollo
 - Aplicación de las actividades propuestas a través de los medios y recursos didácticos pertinentes a la unidad temática.
5. Evaluación
 - Evaluar la efectividad del programa por competencias mediante el desempeño de los estudiantes en las actividades realizadas.

Cuadro 1. Competencias disciplinares de la Estadística

1	Construye e interpreta modelos matemáticos en situaciones que exigen establecer relaciones no deterministas entre dos o más variables de un proceso social o natural.
2	Formula y resuelve problemas matemáticos aplicando métodos estadísticos, en situaciones que exijan reconocer e interpretar la naturaleza de la herramienta matemática correcta.
3	Explica e interpreta los resultados de problemas resueltos con métodos estadísticos, evaluando la pertinencia de los resultados y el razonamiento matemáticos en relación con el contexto en que se encuentra el problema.
4	Argumenta la solución de problemas resueltos con métodos estadísticos, justificando los procesos y procedimientos utilizados, mediante el lenguaje verbal, matemático y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.
5	Analiza relaciones estadísticas entre dos o más variables de un proceso social o natural en situaciones que exigen modelar, alinear el modelo a los datos y revisar ajuste.
6	Elige un enfoque no determinista para el estudio de un proceso o fenómeno, aplicando los métodos estadísticos adecuados.
7	Interpreta tablas, gráficas, mapas, diagramas, enunciados y expresiones relacionados con la estadística, mostrando lectura con entendimiento del lenguaje técnico matemático y emitiendo juicios bien fundados sobre estas representaciones presentes en soluciones, resultados o conclusiones matemáticas.

Cadena de competencias

Está conformada por las competencias a cumplirse, el contenido programático, perfiles de competencias disciplinares, perfiles de competencias disciplinares extendidas.

Cuadro 2. Cadena de competencias

CADENA DE COMPETENCIAS DE LA UNIDAD TEMÁTICA MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL Y DISPERSIÓN			
Competencias	Contenido Programático	Perfil de Competencias Disciplinarias Básicas	Perfil de Competencias Disciplinarias Extendidas
Se expresa y se comunica. Piensa crítica y reflexivamente. Aprende de forma autónoma.	Esta unidad se orienta a la argumentación de las medidas de tendencia central en el que interpreta su comportamiento o a través de proyectos de investigación y de manera dinámica haciendo uso de softwares.	Construye e interpreta las medidas de tendencia central y de dispersión. Argumenta la elección de una medida central mediante un proyecto de investigación y el uso dinámico de las tecnologías.	Construye conjeturas, reflexiona y compara datos del proyecto de investigación así como la búsqueda de solución vía tanto la simulación física como computacional.

Cuaderno de prácticas de laboratorio de Estadística

El cuaderno de Prácticas de Laboratorio de la asignatura de Estadística, fue diseñado y elaborado con tecnología digital como un recurso didáctico para que los estudiantes construyan su propio conocimiento acerca de los temas tratados en cada práctica, es decir, que alcance el logro del aprendizaje significativo por competencias mediante la simulación de situaciones reales en un ambiente escolar de laboratorio de Estadística.

Tiene como objetivo que los educandos sean capaces de movilizar conocimientos, habilidades y actitudes integradas aplicando la técnica de simulación en una situación problema en un contexto real.

PRÁCTICA DE LABORATORIO DE ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

Práctica No. ____: MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL

Nombre _____ del _____ estudiante:

Cédula de identidad: _____ Sección: _____ Fecha: _____

Facilitador: _____ Calificación: _____

Objetivo o resultado de aprendizaje

Los estudiantes serán capaces de calcular las medidas de tendencia central utilizando el ambiente de la calculadora científica y el software matemático STATS aplicado en una situación escolar y de usuarios que utilizan Internet.

Competencias genéricas

- A las que contribuye esta práctica, mismas que orientan las actividades propuestas para la construcción de los aprendizajes.
- Enfrenta las dificultades que se le presentan y es consciente de sus valores, fortalezas y debilidades.
- Sigue instrucciones y procedimientos de manera reflexiva, comprendiendo como cada uno de sus pasos contribuye al alcance de un objetivo.

- Sintetiza evidencias obtenidas mediante la experimentación para producir conclusiones y formular nuevas preguntas.
- Utiliza las tecnologías de la información y comunicación para procesar e interpretar información.
- Define metas y da seguimiento a sus procesos de construcción de conocimiento.
- Propone maneras de solucionar un problema o desarrollar un proyecto en equipo, definiendo un curso de acción con pasos específicos.

Competencias disciplinares

- Propone, formula, define, y resuelve diferente tipo de problemas matemáticos buscando diferentes enfoques.
- Propone explicaciones de los resultados obtenidos mediante procedimientos matemáticos y los contrasta con modelos establecidos o situaciones reales.
- Argumenta la solución obtenida de un problema, con métodos numéricos, gráficos, analíticos y variacionales, mediante el lenguaje verbal.
- Analiza las relaciones entre dos o más variables de un proceso social o natural para determinar o estimar su comportamiento.
- Interpreta tablas, gráficas, mapas, diagramas y textos con símbolos matemáticos y científicos.

Material y equipo

- Calculadora científica CASIO fx-82 MS
- Software SPSS

A) Apertura

Introducción

Las medidas de centralización son un conjunto de parámetros que indican el valor medio de un conjunto de datos determinados, cuales son los datos más frecuentes o alrededor de que valores se agrupan. Los parámetros de centralización más frecuentes son la media aritmética simple, la mediana y la moda. También se denominan promedio, aunque en la mayoría de los casos se refiere únicamente a la media aritmética simple.

Nuestro aprendizaje se centra en construir resultados de las medidas de centralización utilizando la tecnología digital.

B) Desarrollo

Uso de la calculadora científica CASIO fx-82 MS

Actividades de aprendizaje

Para calcular la media aritmética con la tecnología digital en un ambiente de calculadora científica, utilice el procedimiento siguiente:

1. Pulse el botón **ON** para encender la calculadora, presentando por default el **modo normal**.
2. Active la función **SD** (Desviación Estándar), presionando el botón **MODE**, seleccionando la opción 2 desde el teclado numérico. Se visualiza el indicador **SD** activado en la parte superior de la pantalla de la calculadora.
3. Por defecto se activa la función **DT** (Data), localizada de color azul y bajo la tecla **M+**, lista para introducir datos numéricos desde el teclado.

4. Para introducir un dato pulse el número y enseguida **DATA**, bajo la sintaxis: En caso de tener dos números iguales, siga el formato: **«Número» DT DT.**

Pulse las teclas **Shift** + **S-Sum** y seleccione la opción 2 desde el teclado numérico; se despliega Σx ; pulse la tecla **=** y se genera el resultado de la $\bar{x}$.

Actividad de aprendizaje

Instrucciones: Aplique los 5 pasos del procedimiento y resuelva el problema siguiente:

¿Cuál es el tiempo por semana que pasaron en línea 10 usuarios de internet, si respectivamente usaron las siguientes horas; 6, 5, 3, 4, 2, 5, 4, 5, 3, 4?

C) Cierre

Actividades de aprendizaje

Con base a los resultados, construya las respuestas de cada pregunta.

¿Cuáles son las desventajas que se presentan para determinar el valor de las Medidas de tendencia central utilizando la Calculadora científica?

CONCLUSIONES

Al analizar los resultados obtenidos, podemos inferir que el alcance de la propuesta didáctica ha resultado muy favorable tanto para mejorar la comprensión en el análisis de los datos como para movilizar las competencias estadísticas de los estudiantes, observando que efectivamente el uso didáctico de las Tics colabora en dicho aprendizaje.

Los educandos pudieron establecer relaciones trascendentes entre los contenidos de estadística descriptiva trabajados con anterioridad y la información nueva que se generó.

Como propuesta a futuro, el desafío está puesto en continuar diseñando metodologías de trabajo que propicien el desarrollo razonamiento estadístico en los estudiantes. Consideramos que una de las formas de seguir en esta línea es introducir en las clases de Estadística el trabajo con prácticas de laboratorios, planteados por el cuerpo docente, utilizando la tecnología como un recurso facilitador para la participación en verdaderos "laboratorios virtuales de investigación".

Los estudiantes adquieren los conceptos que le permiten entender y elaborar un reporte o plantear, analizar, interpretar y resolver un problema de su interés de las ciencias administrativas y contables.

Desarrollan las competencias disciplinares de la estadística aplicando diferentes recursos y medios didácticos.

El programa por competencias tiene mayor efectividad sobre el programa tradicional.

REFERENCIAS

- BATANERO, C y Otros. (2004). Una perspectiva de síntesis de las tendencias actuales de la educación estadística. Consultado el 28 de enero de 2016 en <http://cumbia.ath.cx/ugr/phmc/PDF/>.
- CANO, M. (2006). La evaluación por competencias en la educación superior. Revista del currículum y formación del profesorado, vol. 12 (3), pp. 1-15.
- DELORS, J. Y OTROS. (1996). La Educación encierra un tesoro. Ediciones Unesco. Madrid, España.

- LETELIER, M; LÓPEZ, L; CARRASCO, R; PÉREZ, P. (2005). Sistema de competencias sustentables para el desempeño profesional de la ingeniería. Revista Facultad de Ingeniería Universidad de Tarapacá, vol. 13 (2), pp. 91-96.
- PROYECTO TUNING, 2004-2007. [Online]. Available: <http://tuning.unideusto.org/tuningal/> Consultado: 25 de enero de 2016.
- RUÍZ, M. (2010). Enseñar en Términos de Competencias. Editorial Trillas. Primera edición SX. México.
- TOBON, S. (2006). Competencias, Calidad y Educación Superior. Editorial Alma Mater Magisterio. Primera Edición. Bogotá, Colombia.

El encuentro de un nuevo horizonte: epílogo de mi experiencia doctoral

Luisa Rojas Hidalgo

INTRODUCCIÓN

Los estudios doctorales, generalmente se presentan como una exigencia para profesores universitarios y profesionales que incursionan en otros ámbitos que exigen este nivel académico. En oportunidades, generan angustia preocupación y frustración que termina alejando al participante, quien no logra culminar la meta; algunos finalizan lo académico, pero a la final pasan a formar parte de la población caracterizada por el síndrome TMT, Todo Menos Tesis.

En vista de esta situación, y como una manera de responder y/o atender inquietudes manifestadas por participantes en este nivel académico, en la Universidad de Carabobo y en otras universidades públicas y privadas, surge la idea de este Simposio con el propósito es abrir un espacio para dialogar acerca de las diversas situaciones problematizadoras, obstáculos y desafíos, que se pueden presentar ante la escogencia y durante el curso de los estudios doctorales, cómo afrontarlas para evitar que obstaculicen el logro de la meta; y cómo aprobar exitosamente cada una de las unidades curriculares y la tesis doctoral.

De allí, el objetivo de esta participación es compartir mi experiencia doctoral en el marco de la apertura de un dialogo sobre el cómo afrontarlas situaciones que se presentan como posibles obstáculos para la realización y culminación de los estudios de este nivel académico, a fin de aportar elementos que de una u otra manera puedan fortalecer una actitud positiva hacia los retos que se presenten a lo largo de esta trayectoria, tanto en la

fase académica, como en la de investigación para la construcción de la Tesis Doctoral. No con la idea de mostrar un ejemplo o modelo a seguir, sino más bien conversar sobre las vicisitudes que implicaron mi trayectoria por este intrincado y a la vez placentero camino llamado Doctorado. A lo largo de este discurso, comparto algunas de las experiencias más significativas, en cuanto a lo personal se refiere.

LO PRIMERO: LA SELECCIÓN DEL PROGRAMA DOCTORAL

Primeramente, antes de seleccionar un programa doctoral a cursar, se debe contar con la disposición de una actitud positiva hacia continuar con la formación académica. Llegado el momento para seleccionar el programa, hacer una revisión exhaustiva de lo que ofrecen las distintas instituciones, de acuerdo a la necesidad e interés particular. Revisión que implica tanto todo lo concerniente al diseño curricular, como alguna condición especial exigida, horarios, espacio físico, modalidad y facilitadores; evitar por sobre todas las cosas seleccionar un programa a ciegas porque es algo con lo que te vas a comprometer, y de lo que te debes enamorar. También, se debe contar con la disponibilidad de holgura económica, considerando los costos de matrícula (en caso de tener que pagar), viáticos para traslados y alimentación, material bibliográfico, tiempo para el estudio y la investigación, un espacio en casa dispuesto para tal fin. En caso del gusto por la comodidad y holgura para la hora de estudiar e investigar, disponer de equipos tecnológicos como; computadora (preferiblemente portátil), multifuncional (impresora, escáner, copiadora y fax), grabadora, vídeo cámara, cámara fotográfica e internet.

A sabiendas de los elevados costos de estos equipos, en relación a los sueldos de este primer semestre del año 2016, hay algo que generará un ímpetu organizativo para ir adquiriendo en la medida de las necesidades todo

lo requerido, o en caso contrario buscará alternativas que no implique tener que disponer de alta suma de dinero.

Como de dialogar sobre experiencias se trata, los anteriores pasos los viví, no fue fácil para mí cuando en el año 2003 decidí cursar el Doctorado en Ciencias Sociales, mención Salud y Sociedad, no recuerdo exactamente el momento ni cómo llegó a mis manos el material sobre ese programa, pero fue como amor a primera vista, y me presenté una tarde en la oficina de este programa para completar la información requerida para ingresar; tuve respuesta a todas mis preguntas. Entonces, asumí el reto cuando el Dr. Freddy Bello, me preguntó con ahínco: Entonces, tú quieres ser Doctora en Ciencias Sociales; recuerdo haberle respondido con uno de los sí más enfático que he dado a lo largo de mi vida.

Participé en el proceso de selección ese mismo año, el puntaje que obtuve fue insuficiente, había competido, porque si en ese momento es una competencia, con profesionales, en su mayoría profesores universitarios ya de trayectoria del área de Ciencias de la Salud. Sin embargo, no me desanimé, menos aun cuando me informaron que por mi ubicación, podía quedar dentro del grupo que aceptarían como estudiante libre; allí me enteré de esta modalidad, de sus requisitos, beneficios y limitaciones. Así que en Enero 2004, comencé como estudiante libre en el Doctorado en Ciencias Sociales, mención Salud y Sociedad.

Durante dos años, cursé un seminario de mención por cada cuatrimestre, era lo que me permitía, la modalidad y obligatoriamente, tuve que cursar nuevamente Inglés Instrumental y presentar prueba de suficiencia en este idioma, las autoridades decidieron colocarle fecha de caducidad a los certificados de dominio de Inglés Instrumental, obtenidos como requisito para cursar estudios de postgrado; el mío era del año 1994. A pesar de todo

el esfuerzo y temores, lo consideré exitoso, comencé a familiarizarme con la literatura y con un nuevo lenguaje, preparé exposiciones que presenté con cierto temor durante los primeros seminarios cursados, escribí varios ensayos, algunos de calidad media, logré uno exitoso y fue mi primera publicación en una revista científica; Revista Investigación en Salud de la Universidad de Guadalajara, México.

En septiembre 2005 participé nuevamente en el proceso de selección, en esta oportunidad si obtuve un puntaje que me ubicó en la lista como aceptada. Es allí cuando comienzo como alumna regular del Doctorado en Ciencias Sociales, mención Salud y Sociedad, cursé los seminarios correspondientes, cumplí con procedimientos administrativos para la convalidación de los aprobados como libre. Con la experiencia del doctorado, entendí la necesidad de participar en eventos, no como participante, sino con un rol activo, también de la importancia de publicar para difundir la investigación. En fin, fue una trayectoria por demás enriquecedora, tanto en lo personal como académico. Sobre todo, me permitió darme cuenta del potencial que poseo para lograr metas que me planteo, fortaleció mi espíritu de mujer guerrera, y mi osadía.

Más que un reto, fue una osadía haber incursionado en este programa doctoral, donde me conseguí con nuevos pensamientos y visiones. Además, mi disponibilidad de tiempo era limitado, por lo que tal vez convertí los momentos de estudio en espacio para relajarme en medio de analizar para comprender y reflexionar y con la mirada puesta en la Tesis Doctoral, cuyo proyecto estaba en fase de construcción; lo había presentado como requisito para el ingreso, pero ese ya no satisfacía mis expectativas como doctorante. En el año 2007, con la convalidación de seminarios aprobados como libre y la

acreditación obtenida por publicaciones y eventos, culminó la fase académica, faltando la tesis en sus dos tiempos; el proyecto y la tesis en sí.

Durante este tránsito, tal vez hubo contratiempos y deben haber surgido algunas limitaciones, nunca desánimo; el enamoramiento por lo que estudiaba fue cada vez más augurioso, eso fortaleció la motivación hacia la meta, que mi memoria no registró obstáculo alguno. También, fue una ventaja el hecho de que para entonces ya había superado la etapa de atender niños o adolescente. Ni siquiera la poca disponibilidad de tiempo, me detuvo; para ese entonces era Coordinadora de Control de Estudios en la Unidad Educativa "Simón Rodríguez", docente de aula en el Ciclo de Cultura Básica "Simón Rodríguez" (nocturno) en Puerto Cabello, ciudad donde vivo, y profesora contratada a Tiempo Convencional en Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo; aquí solicité disminución de la carga horaria para tener mayor holgura para el estudio. A esta fase de la tesis, le considero el reto más fuerte de mis estudios doctorales, tanto, que antes de doctorarme, fui abuela de tres niñas; ellas dediqué mi tesis.

Leer y Releer para Comprender un Nuevo Lenguaje

Durante los primeros encuentros, daba gracias a que siempre me ha gustado leer, me tocó rememorar a muchos autores leídos en pregrado, como; Carlos Marx, Max Scheller, Hessen, Ludovico Silva, por mencionar algunos. Sin embargo, eso era insuficiente, enseguida me di cuenta que tenía que dedicarme a la lectura, profundizar, leer y releer como decía Freddy Bello, leer entre líneas como recomendaba una y otras veces María Cristina González. He allí otro reto, leer y releer para refrescar, analizar, reflexionar y profundizar ideas, para comprender y comenzar a estructurar un nuevo lenguaje, enriquecer el vocabulario, y lo personal no con la intención de impactar a compañeros de clase y trabajo o a nuestros alumnos, sino para

podernos compenetrar con las lecturas, por ejemplo de Michel Maffesoli, Michel Foucault, Jürgen Habermas, Gilbert Durand, Edgar Morin,, Clifford Geertz, Touraine, Chomsky y al mismo Alejandro Moreno por mencionar algunos clásicos contemporáneos, y más aún a los clásicos de épocas anteriores a quienes obligatoriamente debemos leer para poder estructurar esa nueva visión de mundo, como Platón, Rosseau, Kant, Hegel, Comte, Nietzsche, Freud, Husserl, Heidegger, Kuhn, Bachelard, entre tantos otros.

En un principio, algunas lecturas nos resultaran como trabalenguas o un discurso plagado de acertijos, hecho que debe dejarnos de aterrar, menos desilusionar ni poner en duda nuestra capacidad de comprensión; hay que fajarse con el ejercicio de leer, releer y leer entre líneas, apostillas nuestros libros o material bibliográfico; bien sea en físico o digital, ir creando nuestra propia nomenclatura, aclarar conceptos con ayuda de buenos diccionarios que ahora también los tenemos en línea. He allí, otro reto para quienes decidan doctorarse.

Me Conecto, Luego Existo

Antes mencioné la importancia de disponer de computadora e internet, ahora complemento recalcando que más que su tenencia, debemos tener y/o desarrollar las destrezas mínimas para un uso de provecho. Sobre todo, quienes formamos parte de la población denominada por Prensky (2001) inmigrantes digitales, nos corresponde realfabetizarnos y recrear con cada avance tecnológico, el mismo deslumbramiento de aquel momento cuando vimos por primera vez un teléfono celular o un disco compacto, por citar alguno; cada quien tendrá en su memoria avances tecnológicos que le hayan impactado, de acuerdo a su historia de vida.

Para reforzar la preponderancia de este otro reto, cito palabras de uno de mis maestros:

Para el trabajo intelectual de estos días está demasiado claro que las redes y sus implicaciones son un poderoso resorte que se hizo parte constitutiva de los modos de producción de conocimiento. Allí no hay opciones. Usted no está en condiciones de elegir. La regla es muy sencilla: o se conecta o no existe o no existe (Lanz, 2005, p. 2).

Estudiar a los Maestros para Encontrar mi Propio Camino

Como cosa común, no siempre todos los profesores que nos toca en algún curso son de nuestro completo agrado, tampoco toda la literatura que algunos recomiendan nos resultan de agrado o de provecho; podría suceder que la lectura de ciertos autores, nos choquen con nuestros preceptos de vida. Sin embargo, es *condición sine qua non* que cuando seleccione un programa doctoral a cursar, debe tener la apertura al debate tanto de la diversidad de pensadores, de sus ideas que bien pueden ser aceptadas o sencillamente refutadas; nunca negadas porque la verdad absoluta es una de las grandes utopías.

Situación similar podría suscitarse con los doctores facilitadores de algunos seminarios o cursos, de allí que esto podría ser otro gran reto que nos corresponda asumir; la diversidad de pensamientos, el sentido de criticidad algunas veces tan extrema que si nos volvemos susceptibles, podría hacer mella en nuestra emocionalidad. Por eso, debemos tener como visión, estudiar para analizar, comprender y reflexionar a nuestros maestros directos e indirectos, es una de las maneras de encontrar nuestro propio camino, sobre todo quienes carecemos de una previa formación profunda en campos como la filosofía, la socioantropología y otras disciplinas

descendientes de estas. Es decir, que de cada maestro siempre hay algo que *Aprender*.

Escribir, Publicar y Abandono del Rol de Participante Pasivo

Gracias a la experiencia vivida en primera participación en el proceso de selección en el Doctorado en Ciencias Sociales, me pude dar cuenta que otro de los grandes retos para ser doctor o doctora es escribir y publicar; el comienzo es duro, difícil, atemorizante, pero una vez vencidos esos obstáculos vendrá la satisfacción de haberlo logrado. Aquí, también es importante no decaer, mejorar cada línea que uno y otro arbitro tenga el bien de señalar, y si es que difiere del argumento del arbitraje, recuerde que son tan humanos como tú; de allí que sea permisible errar, y siempre abrir el compás para aclarar ideas, nunca cerrar y darse por vencido.

Menciono nuevamente, a uno de mis maestros, de quien siempre sentí un apoyo incondicionado durante mis estudios doctorales; el Dr. Freddy Bello, quien un día me encomendó la tarea de escribir un artículo libre de una cuartilla, cumplida la tarea, se lo llevé, lo miró ligeramente y me instruyó para que lo llevara para su publicación en *Tiempo Universitario*, “ *y cuando lo publiquen me lo traes*” fue la pauta final y así lo hice, ante lo que solo me dijo “*entonces a escribir y a publicar, para ser doctor hay que publicar*”. Esto, conjuntamente con la recomendación de asistir a los eventos para presentar una intervención constituyó otro gran reto.

Un Encuentro: Impulso de la Chispa Investigativa

Desde mi primera participación en el proceso de selección en el Doctorado en Ciencias Sociales, mención Salud y Sociedad, presenté mi propuesta para el proyecto de tesis doctoral, era un requisito, lo construí de acuerdo a las pautas, fue un ejercicio un tanto difícil, mi experiencia hasta ese entonces

estaba versada en planificar y dar clases, la única tarea investigativa formal había sido en 1996 con el Trabajo de Grado para obtener título de Magister en Educación, mención Orientación; fue una experiencia exitosa y gratificante para el momento, me permitió darme cuenta de la esencia de la acción investigativa para la docencia y para la vida, pero no por eso me sentía, con suficiente sapiencia para esto.

En este sentido, la idea de mejorar, de pulir, de clarificar mi idea investigativa rondaba constantemente mi pensamiento, y fue durante el Seminario Ecología Humana y Medio Ambiente cuando tuve ese encuentro que llamo en este momento, impulso de la chispa investigadora, despertó mi musa, vislumbró una idea que con el transcurrir del tiempo y el enriquecimiento obtenido en los espacios de discusión de otros seminarios, fue madurando.

Ese encuentro fue con Dr. Sergio Villaseñor, Profesor-Investigador de la Universidad de Guadalajara, México, Médico Psiquiatra, Doctor en Antropología Social y Etnología (Etnopsiquiatría) y apasionado por el mundo cultural de Nahuas con quienes había compartido convivido; un gran maestro, quien sin prepotencia alguna ofrendaba en cada palabra de sus discursos su sapiencia, además de prestar atención e interés a las intervención de sus discípulos y valorar la producción escrita.

El Tutor: Entre la Razón Instrumental y la Pasión

La segunda vez que participé en el proceso de selección en el ya antes mencionado programa doctoral, la propuesta para el proyecto de tesis doctoral había mejorado significativamente, también mi seguridad. Allí, surgió mi segundo enamoramiento, de Lo Mágico-Religioso y la Salud como Tema-Problema para la Investigación (Rojas, 2013); sentí que esta idea

abarcaba los múltiples elementos que me inquietaban sobre la comprensión del comportamiento humano de mis coterráneos, de con quienes compartía tareas propias de mi profesión y cotidianas, mirado desde la salud como aspecto inherente a la vida misma. Esto fue otro reto en la trayectoria de los estudios doctorales.

Esta acción exigió otro paso, otro gran reto, la selección del tutor o tutora. Esto es algo que debe ser pensado, analizado desde distintas aristas, y al final de una gran reflexión, tal vez hasta después de un sueño revelador, se da ese gran paso. Por eso proceso pasé, hasta que finalmente le propuse al Dr. Francisco Rodríguez, letrado en Ciencias Sociales, escudriñador del ser y de su imaginario representacional, refutador de la razón instrumental, con quien había cursado uno de los primeros seminarios como estudiante libre del programa, después de revisar mi avance del proyecto, que para el momento era algo menguado, aceptó.

La aceptación de Francisco Rodríguez como tutor también fue un reto para mí, me exigió clarificar las ideas, acercarme cada vez más a lo humano, a la vida en sí, a ver más allá de lo que está a simple vista, y lo más importante ir tras la saga de la eficacia simbólica a través de la observación participante, de los relatos de la gente, además de la exigencia de abandonar el esquema clásico para la investigación.

Francisco Rodríguez y yo tuvimos pocos encuentros personales, una vez estructurado y aprobado el proyecto de la tesis, logramos trabajar de forma disciplinada vía internet. De esta manera, revisaba detalladamente cada uno de mis avances, los reenviaba con miles de comentarios, allí sugería modificaciones, profundizar ideas, incorporar autores los cuales con anticipación debía revisar y enviarle algún esquema sobre lo leído e

interpretado, hasta los signos de puntuación corregía; otro gran maestro, metódico y apasionado por el arte de escribir.

La Tesis Doctoral: La Sinfonía de todo Investigador

Eso me repitió Francisco Rodríguez una y otra vez, tras exigir la mejora de mis avances; debes seguir escribiendo, esto aún carece forma de tesis doctoral; *una tesis doctoral es la Sinfonía de todo investigador*. Fue así, con su acompañamiento virtual, entre acuerdos y desacuerdos siempre compaginados en sublime armonía, logré cerrar en el año 2013 esa Gestalt; la construcción de un corpus donde logré condesar de la manera más expedita posible la trayectoria que conllevó a la construcción-reconstrucción del conocimiento sobre este tema-problema por demás apasionante, que de alguna manera apaciguó una inquietud.

Así, la construcción de mi tesis doctoral, más allá de haber sido una actividad académica implicó una plena comunión con lo verdaderamente humano, donde conspiraron la pasión y el enamoramiento para hacer de la razón una cuestión entendible. Acción que además de permitirme contactar con la veracidad del pensamiento de Mauss (2006), cuando expresó que estudiar a una sociedad cualquiera, tan a fondo como fuese posible, no permitiría jamás sacar conclusiones sobre la mentalidad humana, “pero el descubrimiento de nuevos conceptos, de nuevas categorías, constituye un aporte no menos precioso a la historia del pensamiento humano” (p. 261).

No quiero cerrar mi experiencia con la Tesis Doctoral, sin antes recomendar que es necesario acabar con el mito de no promociones la temática de tú tesis, de mantenerla en el anonimato por temor al hurto intelectual. Si bien es cierto, que esto es un fenómeno posible dentro del mundo académico, es más cierto aún, por lo menos fue mi experiencia, que en la medida que

presentas en eventos los avances de tu proyecto y tesis, en esta misma medida es posible recopilar comentarios, ideas, recomendaciones de autores y experiencias, que se convierten en aportes porque nutren de alguna manera lo que has venido trabajando.

REFLEXIÓN FINAL

Considero importante, cerrar señalando que para el proceso de formación doctoral fueron muchos los autores leídos y releídos, todos conllevaron a una acción reflexiva enriquecedora que ayudaron a complementar la profundización teórica-epistemológica emprendida en los espacios de discusión en los distintos seminarios cursados en el Doctorado en Ciencias Sociales. Donde, con la intención de enriquecer el conocimiento, transité por dos de sus menciones; Estudios de Salud y Sociedad, opción seleccionada para un completo recorrido, y estudios Culturales escogida como complemento.

Como parte de esa búsqueda, también cursé un seminario del Doctorado en Educación en el cual a pesar de haber figurado solo como oyente, participé de manera activa en cada una de las discusiones generadas por el Dr. Alejandro Moreno y su equipo del centro de Investigaciones Populares (CIP). Actividad que fue por demás nutritiva, tanto en lo personal como en lo académico, a pesar de no haber optado en mi incursión por la Investigación Convivida, como es concebida por los facilitadores del mencionado espacio de discusión; fortaleció mi visión e intención investigativa ya emprendida para entonces (Rojas, 2013).

Como cierre de este espacio para dialogar sobre cómo afrontar las situaciones que se presentan como posibles obstáculos para la realización y culminación de los estudios doctorales, comparto parte del pensamiento de

aquel autor llamado Richard Bach (2006), quien hizo mella en el pensamiento de la juventud de décadas pasadas con su obra *Juan Salvador Gaviota*, aquí dejo algunos fragmentos para su lectura y reflexión:

No tengo ningún deseo de ser líder. Sólo quiero compartir lo que he encontrado, y mostrar esos nuevos horizontes que nos están esperando... Durante mil años hemos luchado por las cabezas de los peces, pero ahora tenemos una razón para vivir; para aprender; para descubrir; i para ser libre! ... Lo que antes había esperado conseguir para toda la Bandada, lo obtuvo ahora para sí mismo; aprendió a volar y no se arrepintió del precio que había pagado. Juan Salvador Gaviota descubrió que el miedo y la ira, son las razones por las que la vida de una gaviota es tan corta, y al desaparecer aquéllas de su pensamiento, tuvo por cierto una vida larga y buena (pp. 38-52).

Así, que está en nuestras manos hacer de los retos un problema o un aprendizaje, asumir una actitud de desafío o de derrota.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bach, R. (1996). *Juan Salvador Gaviota: un relato*. (C. Frederick Howell, Trad.) México: Ediciones B México SA de CV.
- Lanz, R. (2005) *Me conecto, luego existo*. [Documento en línea] Disponible: <http://www.debatecultural.org/Observatorio/RigobertoLanz19.htm> [Consultado: 2005, Octubre 20].
- Mauss, M. (2006). *Manual de Etnografía* (M. Mayer, Trad.). Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Prensky, M. (2001) *Nativos e inmigrantes digitales*. Cuadernos SEK 2.0. SEK, SA. [Documento en línea] Disponible: [http://www.marcprensky.com/writing/PrenskyNATIVOS%20E%20INMIGRANTES%20DIGITALES%20\(SEK\).pdf](http://www.marcprensky.com/writing/PrenskyNATIVOS%20E%20INMIGRANTES%20DIGITALES%20(SEK).pdf) [Consultado: 2016, Mayo 12].
- Rojas, L. (2013). *Lo Simbólico-Imaginario y el Proceso Salud-Enfermedad*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Estudios doctorales: obstáculos y desafíos

María Auxiliadora González Rivas

INTRODUCCIÓN

El presente estudio aporta una relación de los principales problemas que tienen actualmente los programas doctorales, así como también se sugieren una serie de recomendaciones para superar los obstáculos y atender los desafíos que puedan presentarse durante el proceso de preparación para ser doctor.

De acuerdo con algunos autores, la realidad de Latinoamérica en cuanto a los estudios de postgrado está caracterizada por el acelerado crecimiento que revela en los últimos años, al tiempo que evidencia desvinculación con los objetivos prioritarios y los pocos incentivos para los egresados, quienes tienden a trasladarse a otros contextos buscando la realización profesional, dejando atrás los países que los formaron y por supuesto generando un vacío de recursos humanos, o lo que se conoce como fuga de cerebros García en Torres y Torres (1998). Otra de las razones por las cuales los estudios de postgrado se ven cuestionados, es la notada deserción de los participantes, que traduce una ineficiencia para dar respuestas a aquellos que están buscando especializarse en un conocimiento y desarrollarse profesionalmente. Entre los factores que influyen para la deserción se pueden mencionar dos dimensiones: los aspectos socio académicos y los aspectos personales de los participantes.

En cuanto a la dimensión socio académica podemos señalar lo concerniente a las condiciones sociales, políticas, económicas y culturales de cada contexto en particular que inciden de modo alguno en el éxito de los programas. Asimismo, la organización institucional de cada universidad tiene un peso en

el logro de los objetivos, es decir, las políticas internas que se manejen en cuanto a metas y objetivos, normas y procedimientos de cada institución. Y por otra parte, se tiene la dimensión personal que abarca lo intelectual (formación y aptitudes) y lo psicológico (autoestima, comunicación, actitud y metas).

Los estudios doctorales se encuentran en el nivel más alto de la academia. Las universidades que estén acreditadas para tal nivel, otorgan el título de doctor a aquellos que buscan ir más allá de un área específica del conocimiento mediante un programa formativo en el desarrollo de dos fases que atienden a un período de formación y un período de investigación. Los resultados o productos son la creación de un nuevo conocimiento, mediante un trabajo de investigación original conocido como tesis doctoral.

Para la elaboración de una tesis doctoral, se requiere pasar por un proceso de formación que implica el desarrollo de habilidades intelectuales y emocionales. De tal manera que, necesitas atender ciertos aspectos que orienten ese proceso de construcción del nuevo conocimiento, relacionadas con competencias y habilidades para la investigación científica y la preparación en cuanto a lo intelectual y lo emocional.

El participante del programa doctoral busca conocer “el conocimiento”, es decir, comienza a centrar la atención en el conocimiento científico que orienta hacia el perfeccionamiento o mejoramiento de su entorno, de su mundo próximo. En tanto, la epistemología será la principal preocupación para el profesional que busca doctorarse, de manera que, desde este ángulo se va perfilando su habilidad para crear y darle valor social a ese nuevo conocimiento, es decir que sea útil para su comunidad. De allí que, el doctorando necesita observar cuales son los obstáculos y los desafíos que tiene que superar para continuar con éxito el programa.

METODOLOGÍA

La trayectoria metodológica se teje desde el paradigma cualitativo, el cual se orienta hacia el estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social, bajo el abordaje de la investigación analítica en perspectiva. Señalan McMillan y Shumacher (2007), “Los estudios analíticos sobre temas educativos ayudan al desarrollo del conocimiento y a la mejora de las prácticas.” (p.546) De manera que, mediante la comprensión de los conceptos y acontecimientos del pasado, se puede comprender mejor las tendencias y prácticas del presente. Asimismo, el estudio de las creencias sobre obstáculos y desafíos en los estudios doctorales, requiere del abordaje interpretativo comprensivo, por lo que el estudio de la hermenéutica desde el punto de vista del lenguaje es parte importante en el análisis de contenido. Como técnica se usó la compilación de documentos para recabar la información, interpretándola mediante el análisis cualitativo de contenido. Se enmarca en la línea de investigación: Educación en las ciencias económicas y sociales.

DISCUSIÓN

Un obstáculo representa un impedimento en el camino, una piedra de tranca que no te permite avanzar, aquello que se opone para el logro de los propósitos. En los estudios doctorales, se pueden considerar varios aspectos que se comportarían como obstáculos en la producción de la tesis y lograr el objetivo de obtener el título de doctor. Por otra parte, los desafíos representan los retos que debes enfrentar en la realización de las actividades que realizas para el logro de una meta o también puede ser una situación difícil de resolver, que presenta complicaciones.

Por estar en el nivel más alto de la academia, los estudios doctorales representan un compromiso elevado por parte de los que se someten a dicho programa, en este sentido, se revisaran cuáles son los aspectos que se deben tener en cuenta para superar los obstáculos que se deben enfrentar con frecuencia en el camino hacia el logro de tan honorable título, así como también que debemos hacer para enfrentar los desafíos.

Dimensiones

Socio académicas:

Institucionales y Sociales: los obstáculos desde esta dimensión apuntan a la efectividad de los programas, a la viabilidad y aplicación de los conocimientos obtenidos, a la organización de los programas, al grado de satisfacción que genere en los participantes y al contexto o comunidad. Asimismo, a las políticas educativas y sociales que se tengan en cada país. Otro aspecto fundamental tiene que ver con las aptitudes de los participantes, relacionados con factores propios de la institución en cuanto a la atención de las necesidades de los participantes. Al respecto señala Díaz (2010), "A través de nuestros trabajos hemos podido detectar cuáles son las principales dificultades que encuentran los estudiantes tanto desde la perspectiva científica como personal así como aquellas que surgen de sus relaciones con el director de la tesis.

Problemas relacionados con la investigación científica:

- ♣ Dificultad para definir el marco del problema objeto del estudio.
- ♣ Problemas de carácter metodológico y de tipo organizativo.
- ♣ Falta de dominio de las herramientas y habilidades necesarias.

- ♣ Carencia de grupos de investigación y de apoyo.
- ♣ Disponibilidad y acceso a recursos bibliográficos y técnicos.
- ♣ Falta de modelos concretos para orientar el trabajo investigador.

De esta manera, en cuanto a los problemas relacionados con la investigación científica, se precisa atender algunos aspectos que tienen que ver con directrices, con aspectos metodológicos, que posibilitan u obstaculizan el camino en la construcción de la tesis, en este sentido, las instituciones deben estar atentas a las necesidades y generar acciones para potenciar los alcances del programa en cada participante.

Por otra parte, se encuentran los obstáculos de tipo personal que apuntan a varios factores, pero que deben ser atendidos de manera individual, es decir, cada participante debe ocuparse de revisar cuáles son los elementos que detienen su crecimiento en la culminación del doctorado

Entre los obstáculos personales, según Díaz (2010), están:

- ♣ Disponibilidad de recursos económicos y medios.
- ♣ Inseguridad, soledad y desánimo en el desarrollo de la tarea.
- ♣ Falta de retroalimentación sobre las tareas realizadas.
- ♣ Dudas en relación con la validez y alcance del tema elegido.
- ♣ Aislamiento intelectual y carencia de estímulos institucionales.
- ♣ Problemas de comunicación con el tutor.

Análisis e interpretación

Una vez que comienzas a cursar los estudios doctorales, debes tener claro que son los de más alto nivel académico, por tanto el compromiso es mayor envergadura. Hay un compromiso con la sociedad y un compromiso con uno mismo. Generalmente, los lapsos para cursar y culminar con el grado de doctor varían en cada contexto, sin embargo, es frecuente que los participantes tengan que solicitar prorrogas para poder terminar y la mayor parte de esos obstáculos están relacionados con las decisiones que se toman en el camino. De este modo, el compromiso con uno mismo tiene que ver con la capacidad de tomar decisiones, éstas van en función de saber elegir entre varias opciones. La vida diaria tiene muchos escenarios, en razón de que el ser humano es multidimensional pues debe atender lo relativo a la familia, el trabajo, lo espiritual, lo recreativo y los compromisos financieros.

Todos esos escenarios van a influir considerablemente en la capacidad de respuestas en la atención a la parte de formación y pueden obstaculizar o potenciar el logro de los objetivos previstos. Aunque parezca increíble, la razón más poderosa para no lograr los objetivos, es la falta de determinación para afrontar los retos que te sugieren los estudios doctorales y sobreponerse a los obstáculos que se presentan en el camino,

En otras palabras, lo más importante es prestar atención a lo que está pasando por tu mente, en cuanto a la decisión tomada. Esto quiere decir, que lo que tú creas que es, es lo que crearas para ti. De manera que, es preciso tomar lápiz y papel para comenzar a establecer tu plan de trabajo. Este paso es mágico; una vez que hayas hecho la proyección de lo que tú quieres, el trabajo comienza a fluir, las ideas le van dando forma a tu creación. Si tomas el control de tus pensamientos, de tu mente consciente,

las tareas se realizan con mayor seguridad y entusiasmo. Por tanto presta atención a los siguientes aspectos:

Metas Fecha

- En primer lugar, coloca la posible idea que desarrollarás en tu tesis
- Elaboración y aprobación del proyecto
- Elaboración del primer capítulo (Descripción del objeto de estudio, cuando apruebas este capítulo, los demás van fluyendo más fácilmente)
- Entrega de los demás capítulos
- .

El tutor:

Es importante considerar además la elección del tutor, atendiendo a las líneas de investigación en la cual se insertará tu tesis. El 50% de tu éxito está relacionado con la interacción y comunicación que haya entre tesista y tutor.

Hábitos:

Debes leer diariamente como mínimo una hora y hacer las anotaciones respectivas. Anota todos los detalles de las referencias, esto ahorrará tiempo a la hora de la etapa final. El plan proyectivo te da la organización para distribuir el tiempo y mantener el control. Es muy importante mantener este

plan cerca, de manera que puedas visualizarlo siempre para el cumplimiento de las metas.

La mente subconsciente suele hacerte jugadas, en este sentido, presta atención a tus creencias, ya que tus pensamientos serán los que determinan tu plan de acción. Establece prioridades diariamente, entre quedarte durmiendo un poco más o levantarte temprano para leer y escribir (las horas donde los demás miembros de la familia están durmiendo son muy favorecedoras para la concentración).

También, ver la televisión, pasear o relajarte con aquello que más te guste es necesario para mantener el equilibrio, sin embargo, las prioridades de acuerdo a tu plan, las estableces tú, de manera que no debes culpar a nadie de las postergaciones. Las crisis del entorno siempre serán un factor de desequilibrio, comprender eso y marcar tus prioridades te dan el entusiasmo para hacer lo que hay que hacer.

Por esas razones, debes escuchar atentamente, cada uno de tus pensamientos, estar alerta, te permite controlar y atender cada una de tus facetas de la vida. Tu meta de graduarte de doctor, no debe interferir en la atención a todas las demás actividades, ya que lograras de este modo, armonía en tu vida, pues nunca serás mejor en cualquier cosa que te propongas, de lo que seas como persona. Es decir, no serás mejor profesional, si tu vida personal está en caos. Sostiene Cruz (1999) “....he descubierto que la felicidad es un producto del éxito, y que el éxito es el resultado de vivir en constante felicidad” (p. 25).

De manera que, las afirmaciones diarias son importantes para mantenerte enfocado. Afirma constantemente, *¡Sólo yo soy responsable de mis decisiones!*, Decisión es: capacidad de elegir entre varias opciones.

Nota importante. “Evita a aquellos que creen que la vida es solo problemas”, en cambio ve retos y oportunidades en cada situación. Cuando comprendas que es cuestión de actitud, vas programando las acciones para lograr las metas.

Como ya dijimos las creencias te determinan, y el 95% por ciento de tu actuación está basado en la programación del subconsciente. Señala Lipton (2010) “La mente consciente, es la mente creativa que puede conjurar los pensamientos positivos....por el contrario la mente subconsciente es estrictamente maquinal” (p.97). Por tal motivo, es necesario buscar la armonía entre ambas mentes y descubrir cómo controlar tu mente para potenciar el desarrollo, ya que, en palabras del citado autor “cuando la mente cambia, afecta tu biología”. Si cambias tu biología, cambias la programación que has heredado del medio.

Ética Profesional.

Toda profesión acoge un código ético, entendido éste como el conjunto de normas que se deben seguir y conducen al respeto por lo que se hace y por quien lo hace. De modo que, para llevar una vida profesional con dignidad, es preciso conocer y acatar las normas para evitar ilegalidades. Es pertinente aclarar que en este campo, la honestidad, la confianza, la lealtad, entre otros valores, revelan una actuación apegada a la ética profesional.

En tanto, la originalidad en tus planteamientos es fundamental, y reconocer la autoría de las ideas ajenas, genera confianza y devela la integridad personal. Al respecto señala Ribeiro (2005), “Las personas que cultivan el honor son honestas, dignas, y merecedoras de confianza” (p.255).

También es importante tener lealtad al Tutor, sin embargo, evaluar la capacidad de éste en procurar tu avance atendiendo a las necesidades

propias del proceso de construcción de la tesis, es pertinente, lo cual quiere decir, que tus metas deben ser atendidas y solo tú decides si te quedas o cambias el tutor.

RESULTADOS

Los estudios doctorales, representan un compromiso tanto para quienes deciden cursarlos, como para quienes ofrecen los programas, dado que es el nivel académico más alto de las universidades. En este sentido, las instituciones son garantes de la planificación y organización atendiendo a las necesidades contextuales y de los participantes. La finalidad de una tesis doctoral es abordar los problemas más álgidos de su entorno. Los retos a los que se deben enfrentar los doctorandos están relacionados con los procedimientos metodológicos y de actitudes investigativas, así como también actitudes personales para asumir los compromisos adquiridos. Los obstáculos para culminar exitosamente el doctorado, tiene que ver, a juicio de la investigadora, con las creencias que se tienen sobre sí mismo, por ello es prioritario atender los asuntos personales estableciendo las metas y mejorando la actitud en el logro de los objetivos.

REFERENCIAS

- Cabrera J. y Guerrero C (2010) *La formación de doctores en el contexto Latinoamericano* Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB Bucaramanga, Colombia - Disponible en: http://rlcu.org.ar/recursos/ponencias_IX_encuentro/Cabrera_Cruz.pdf
- Díaz, M. (2010), "*Evaluación y mejora de los estudios de Doctorado PhD.*" Universidad de Oviedo. Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación (MIDE). Oviedo, España. Revista de Educación, 352. Mayo-Agosto. Disponible en: http://iies.faces.ula.ve/investiga/JETorres/Formaci%C3%B3n_Postgrado.pdf. Fecha de consulta: 14-04-16.

- Lipton, B. (2008) *La biología de las creencias* Disponible en: detenganlavacuna.files.wordpress.com/2010/09/la-biologia-de-la-creencia-dr-bruce-h-lipton.pdf. Traducción: Concepción Rodríguez González. Edición: Palmyra.
- Mcmillan J. y Schumacher S. (2007) *Investigación Educativa*. Editorial Pearson Educación S.A. Madrid España
- Ribeiro, Lair. (2005). *Generar Éxito*. Editorial Planeta S.A. España.
- Torres J. y Torres E. (1998), *La formación de postgrado de los profesores universitarios. Caso de una Universidad Latinoamericana*. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Universidad de los Andes. Disponible en: <http://iies.faces.ula.ve/investiga/JETorres/Formaci%C3%B3nPostgrado.pdf>. Fecha de consulta 14- 04-16.

Construcción académica doctoral

Sandra Elina Salazar Varela

INTRODUCCIÓN

La demanda de los cambios estructurales en la manera de visualizar a la Universidad como símbolo de reconocimiento y de progreso desde lo contextual hasta lo cognitivo dentro de la sociedad requiere que ésta asuma la educación como instrumento de cambio social. En virtud de esto, la formación de doctores, en las diferentes ramas, constituye uno de los propósitos que las universidades deben cumplir; por considerar que de ellos va a depender las futuras investigaciones; por consiguiente la apertura universitaria hacia los problemas sociales y culturales.

No obstante, a nivel doctoral se presentan algunas complejidades relacionadas con la investigación que se aborda, entre estas: Dificultad para definir el marco del problema de estudio, carencia de grupos de investigación, de apoyo y sobre todo inconvenientes en el dominio de las herramientas y habilidades necesarias para transcribir las ideas con claridad y precisión. Al reconocer que todo proceso socioeducativo es complejo y dinámico la acción investigativa doctoral constituye una actividad valiosa a ser emprendida con éxito.

En tal sentido, la ponencia despliega algunos señalamientos tipo reflexión en relación con la carpintería académica o construcción escrita del producto de investigación al develar algunos escollos que durante los estudios doctorales se pueden presentar al momento de producir conocimiento; es decir al generarse la construcción académica doctoral final.

El escrito se organiza en cuatro secciones. La primera presenta la noción de ser del investigador doctoral. La segunda desarrolla la importancia del

trabajo grupal para la construcción académica doctoral. La tercera precisa el discurso emergente en la investigación doctoral. Por último, se presentan algunas reflexiones que justifican la reconstrucción de ideas con claridad, pertinencia y precisión para la divulgación de los nuevos constructos.

NOCIÓN DE SER DEL INVESTIGADOR DOCTORAL.

Hablar de lo complejo que puede ser el pensamiento, hoy día, en el acto investigativo daría pie a un debate de largas horas. Algunos seguidores de los antiguos modelos persisten en defender el uso de un método único para explicar el mundo, lo social u otro punto de vista. A pesar de ello, hay aspectos representativos de la vida, en especial la educativa, que escapan de la comprensión con el uso del mismo enfoque de siempre; se trata entonces de girar a lo intra de la estructura del interpretar y dialogar con miras a visualizar otros caminos e integrar saberes.

La conciencia que se aspira resaltar del investigador doctoral, a partir de este pliegue argumental, es la necesidad de pensar libremente; es decir, pensar sin patrones y sin recetas de investigación preestablecidas. De este modo, que definir el marco del problema de un estudio doctoral pudiera conllevar una seria desobediencia a los paradigmas dominantes en la construcción de conocimiento; a transcender del reduccionismo simplificador a la transcomplejidad de lo real. Dicho de otro modo, la investigación doctoral encierra en sí misma una lógica científica de naturaleza dialéctica y meta crítica.

Por lo tanto, la noción de ser del investigador doctoral debe ser concebida como la de un sujeto cognoscente; un ser humano donde se encuentran enraizados conocimientos biológicos, cognitivos, neurológicos, físicos, históricos sociales, tecnológicos y culturales que forman parte de su modo de

vida, y que a su vez, sustentan su praxis investigativa. En consecuencia, los nuevos conocimientos que se forje desde su praxis investigativa deberán tener un precepto epistemológico y metodológico que le otorgue validez a su investigación. Así lo entiende Moreno, en su obra *el Aro y la Trama* (1995) cuando resalta que “toda explicación del conocimiento, está grabada en un tiempo, en una historia, en una cultura, en un mundo de vida, y por lo tanto todo conocimiento está en un continuo devenir” (p. 79).

En esta misma línea, Jiménez (2008) señala la importancia de ensayar nuevas cartografías metodológicas dinámicas y transdisciplinarias; lo cual quiere decir que se deben construir nuevas vías y herramientas metodológicas que admitan caminos nunca transitados, pues esta es la forma de producir nuevas categorías gnoseológicas, en tanto reto del pensamiento heurístico y divergente en la construcción de la ciencia. Deja claro lo anterior que el investigador doctoral debe prepararse para cartografiar su propia problemática investigativa y buscarle salida.

En ideas de Balza (2015: 30) “desde la transcomplejidad el investigador debe sumergirse de manera auto-reflexiva en el objeto de investigación y encarar una transmetodología..., lo cual implica una profunda transformación epistemológica”. Esta evolución personal lo obliga a renunciar a la noción de método como programación lineal por la idea de método como construcción heurística y declinar la dicotomía entre teoría y praxis para encarar la realidad. El reto que se presenta en lo doctoral en cuanto al proceso investigativo reside en ampliar las vías para llegar al conocimiento, diversificar el uso de los métodos y de los diferentes paradigmas. En consecuencia se requiere de un investigador doctoral que se maneje de manera independiente de acuerdo a su interés investigativo.

Tanto la creatividad como el arte de la generación de conocimiento durante proceso investigativo exige ruptura paradigmática que impulsa, según Yanes Guzmán (2015), a la reintegración de las tres dimensiones consustanciales de la vida humana del investigador; ser ciudadano, individuo, y científico, para concebir el saber desde la reflexión de esta circularidad y proyectar el hacer desde una perspectiva de libertad cognitiva. Ya no se puede pensar que existan problemas particulares que no tengan su inserción en la totalidad. En este sentido, el atrevimiento metodológico se inicia con lo denominado multimétodo o método mixto de la investigación, que en palabras de Maldonado (1989) se asume como el proceso mediante el cual se recogen, organizan y analizan los datos desde el punto de vista cuantitativos y cualitativos, para cubrir de manera integral los diferentes ámbitos de una misma realidad de estudio.

El investigador doctoral en su deseo de comprender e interpretar, lo circundante, es natural que sienta resistencia ante nuevas maneras de visualizar la investigación. En este sentido, el acercamiento metodológico ha de efectuarse admitiendo la triada: trabajo en equipo, multimétodos y reflexión profunda. De aquí que todo investigador doctoral tiene la obligación de poseer características que lo identifiquen en su hacer. A opinión de quien escribe dos de los rasgos esenciales para investigar desde lo doctoral y la óptica transcompleja; definida como una nueva forma de pensar, de complementariedad, en dialógica relacional, son:

- Estar dispuesto a reconsiderar los supuestos o modelos investigativos poseídos hasta el momento. Lo cual permitirá desaprender lo aprendido con viejos esquemas.
- Salir al encuentro de lo no cotidiano. Es decir; dialogar con otros, saber cómo piensan y actúan ante un proceso investigativo.

TRABAJO EN EQUIPO PARA LA CONSTRUCCIÓN ACADÉMICA DOCTORAL.

El encuentro entre pares permite que el investigador doctoral a través de la reflexividad en su accionar en equipo favorezca la Sinérgica Relacional, vista como principio epistemológico transcomplejo aplicado a la investigación que de manera dinámica construye en colectivo, desde otras miradas conocimiento transdisciplinario en red. Se hace necesaria, pues, la conformación de grupos doctorales dispuestos a compartir experiencias investigativas de acompañamiento.

Replantear la integración del conocimiento aprendido durante las actividades doctorales amerita que el investigador doctoral reconsidere el abordaje investigativo de lo particular a lo grupal a fin de advertir su verdadera problemática en construcción. Para Villegas (2015) el método en la investigación se debe caracterizar por ser abierto y estar en permanente construcción, que no permita inferir un protocolo, ni normativa, que libere al investigador, en este caso doctoral, de ataduras metodológicas.

En la construcción académica doctoral, por lo general se experimentan problemas y dificultades de tipo personal, tales como: desánimo en el desarrollo de la tarea doctoral, así como falta de retroalimentación sobre las tareas realizadas. Además de dudas en relación con la validez y alcance del tema elegido; considerado este punto como uno de los más álgidos y por último aislamiento intelectual al no sentirse seguro del tema seleccionado.

Posiblemente, ninguno de los planteamientos anteriores sea el correcto, pero precisamente en la complejidad investigativa no se buscan recetas y verdades incuestionables, sólo en el ejercicio permanente del pensamiento sobre como producir este nuevo conocimiento, se darán respuestas a estas

inquietudes. Es justo en este tiempo de incertidumbre, de búsqueda de claridad, que el encuentro con los pares, en conformación de equipos de trabajo y asistencia a eventos es como el doctorante puede alcanzar su punto de creación.

En este orden de ideas, Ugas (2011) señala: "Hoy emerge una nueva racionalidad, otra concepción del hombre, del mundo y de la vida, surgen otros procedimientos y protocolos, somos actores de un proceso de transformación que tiene como indicador relevante un nuevo lenguaje" (p.53).

Las nuevas representaciones que emergen de los encuentros entre pares evolucionan a complejas, se transfiguran en redes, en ligamentos del tejido del saber en construcción. El desarrollo lingüístico o enriquecimiento lexical que a partir de ese momento se produce se convierte en colectividad multidimensional; por considerar que cada doctorante trae un referente personal. A juicio de quien escribe, el trabajo grupal es la respuesta metodológica que vincularía multidireccionalmente todas las concepciones, las dudas o contradicciones cognitivas del participante constructor de su realidad, en pensamiento lógico y acompañamiento colectivo.

Desde este razonamiento, el lenguaje en esfera grupal también transitaría por procesos de resignificación que deben ser congruentes con los axiomas filosóficos y epistemológicos de esta nueva experiencia de generación o validación de conocimiento; la acción dialéctica fusionaría las realidades de los pares en una amalgama que constituirá un todo multidimensional. De la mirada transdisciplinaria que invita al diálogo, al trabajo en equipo se abrirá la comprensión de lo presente en los escenarios sociales para dar respuesta a las demandas de la colectividad.

DISCURSO EMERGENTE EN LA INVESTIGACIÓN DOCTORAL.

La calidad de una tesis depende de su contribución al conocimiento científico y a los problemas prácticos. Por ello es muy importante efectuar un seguimiento de los productos y aplicaciones derivadas de un trabajo de tesis a través de las publicaciones, que tienen su origen en una tesis concreta.

Establecer un lenguaje doctoral no se trata de coordinar terminologías o acuñar nuevas terminologías artificiales. Tampoco se trata de imponer una serie de categorías o terminología a toda la temática, como representación de lo que ha de ser. La idea es reintegrar los diferentes tipos de teorías y conceptos de manera tal que se pueda formular proposiciones significativas que abarquen tópicos ahora confinados en campos de estudio separados.

Implica que el lenguaje tiene su razón en la realidad y expresa la incidencia de la realidad sobre el pensamiento. De aquí que el lenguaje, afirma Salazar (2015), en su reto de divulgación está sujeto al pensar distinto, a las experiencias pero perfeccionado con y en las vivencias del saber interdisciplinario, cotidiano e interconectado con sus hacedores; por lo que la noción de este discurso doctoral no se construye al azar, sino que se alza de la articulación del mundo interdisciplinario, complejo y edificado en diálogo epistemológico. Tarea está un tanto ardua para quienes están habituados a sólo emplear las mismas herramientas narrativas desde sus inicios en los estudios de postgrado.

El participante doctoral, entonces, debe acercarse desde lo imaginario y vincularse con otro lente al lenguaje que le abre la senda para la metamorfosis o giro lingüístico de quienes ostentaban referentes desiguales. A tono con lo expuesto, Balza (2015) estima que existe una franja penumbrosa que bordea los problemas del rigor teórico y la autonomía de la

palabra; las palabras, unas y no otras, vehiculan determinados sentidos, que son señales semánticas que delinean una cierta silueta de representación, y los lenguajes como los discursos finalizan construyendo los criterios de la realidad. El arte de pensar lo real, de acuerdo al autor citado no es simplemente un acto de acercamiento a lo nocional, sino un exquisito ejercicio intelectual para no dejarse atrapar y/o subordinar por aquello que ya es conocido, figurado y esta preestablecido.

La importancia y el valor estratégico del lenguaje para la construcción de narrativas científicas de naturaleza doctoral entran en contacto con un universo ilimitado mediante un vuelo del pensamiento que se concreta en la ontología transversal del lenguaje en la construcción doctoral, puesto que cada uno de nosotros posee un mundo que nace del lenguaje, representado por él en las palabras.

El lenguaje como herramienta esencial en la actividad doctoral se transfigura en transcomplejo que según Balza y Salazar (2015), ha de nacer de la libertad del pensamiento contextualizado por la diversidad, como puerta abierta para la pluralidad, la aceptación del otro, la convivencia entre la diferencia y la coexistencia. Es un lenguaje transgresivo que surge del albedrío y de la autonomía del pensamiento, de su interrogación, del desafío heurístico que conduce a la iluminación de lo real en identidad grupal. Los procesos investigativos, sólo son apreciados históricamente a través del lenguaje, y en el caso que nos ocupa, mediante un lenguaje integrador, que se encuentre presente tanto en lo complejo vivencial como en la proyección del espíritu investigativo.

COLOFÓN

La construcción, difusión y aplicación del conocimiento que nace en las

universidades depende en gran medida de la formación de su personal docente. En el caso que nos ocupa como es la formación doctoral; ésta debe ser concebida como un proceso epistémico complejo, ya que producir una tesis doctoral amerita un paso investigativo complejo, coherente y sistemático; el cual se inicia con una duda razonable en un contexto hipotético para atravesar empíricamente los caminos que guían hacia construcciones teóricas emergentes.

Desde estas ideas, un doctor en formación o candidato a doctor ha de ser investigador permanente de la realidad, por cuanto cada vez más emergen nuevos modos de pensar, de producir conocimiento; por ende de observar el entorno. A tal efecto, cuando se investiga en equipo o redes de trabajo, y se articulan las experiencias, se genera una interacción cognitiva, de acción sinérgica que conlleva a la criticidad y de la persovisión se pasa a la transindividualidad. El ser del candidato a doctor debe desafiar su miedo a lo no conocido y despertar su curiosidad e imaginar lo que otros no han imaginado, transitar caminos no develados. Desde esta postura, la tesis doctoral, en tanto que producción intelectual, se origina de un proceso investigativo conjunto de experiencias transdisciplinarias y transcomplejas.

Otro aspecto a tener en cuenta al momento de la construcción académica doctoral es el lenguaje; si bien es cierto que los estudios doctorales deben marcar una diferencia en cuanto al uso de la construcción discursiva, no es menos cierto que este lenguaje debe caracterizarse por la claridad, la coherencia, la argumentación, sin ambigüedad, sencillez y con soltura. Alcanzar estas especificaciones es una tarea lenta pero segura y se adquiere con la lectura sistemática de temas relacionados o no con el tópico de la investigación doctoral. Capitalizar el léxico doctoral favorece, lo que yo llamo, la carpintería académica.

Afirma Salazar (2011) que el discurso académico escrito manifiesta la intención del investigador y no se puede expresar una nueva visión del mundo sin antes hacer un cambio de actitud que genere un nuevo lenguaje, que promueva la comprensión de la realidad que se investiga; aun cuando se parta de una realidad descubierta como confusa y dinámica que se contextualiza posteriormente en alquimia de saberes.

Existe todo tipo de problemática en la comunicación escrita; desde las incoherencias morfosintácticas hasta el desconocimiento de reglas básicas de encadenamiento de ideas, pero esto no excluye la necesidad de un modelo de comunicación ideal como referencia; en otras palabras, el uso correcto del lenguaje que se requiere para una producción doctoral. De modo que el candidato a doctor no sólo deberá ocuparse de lo ontoepistemológico y metodológico de su producción sino también de la estilística; en otras palabras de la expresión lingüística en general que le permita hilar o interarticular coherentemente el cruce de saberes producto de su recorrido investigativo.

REFERENCIAS

- Balza, A y Salazar, S (2015). *Pensamiento, Lenguaje y Transcomplejidad*. Conferencia ofrecida en los Estudios Postdoctorales sobre Investigación Transcompleja, REDIT-UBA, San Joaquín de Turmero, Venezuela
- Balza, A. (2015). Más allá del Método. Una mirada al Conocimiento desde el Pensamiento Transcomplejo, en Diálogos Transcomplejo. *Vías Investigativas de la Transcomplejidad*. Volumen 1 no 4. Febrero, 2016
- Moreno, A (1995). *El Aro y la Trama*. Caracas: CIP
- Salazar, S (2011). Del Lenguaje en la Investigación. Revista Ciencias de la Educación, año 2013, vol. 23, Nº 42, Universidad de Carabobo, FaCE

- Salazar, S (2015). El Reto del Pensamiento Transcomplejo en Diálogos Transcomplejos. *Vías Investigativas de la Transcomplejidad*. Volumen 1 no 4. Febrero, 2016
- Jiménez, C (2008). *De la Metodología Tradicional a la Cartografía Metodológica Transdisciplinaria*. México, Editorial Plaza Valdez
- Yanes Guzmán, J. (2015). Transdisciplinariedad y Método Complejo. *Revista del Centro De Investigación y Estudios Gerenciales*. Barquisimeto. Venezuela.
- Ugas, F. (2011). *La Articulación Método, Metodología y Epistemología*. San Cristóbal, Venezuela: Taller Permanente de Estudios Epistemológicos en Ciencias Sociales
- Villegas, C. (2015). Ponencia en: Vía investigativa del Enfoque Integrador Transcomplejo. Postdoctorado en Investigación Transcompleja Turmero. Venezuela: UBA- REDIT

Implicaciones de la procrastinación académica a nivel doctoral

Stanley Steele

INTRODUCCIÓN

Ramírez (2012), refiere que la procrastinación es un fenómeno tanto social como individual que en psicología ha sido tratado con sumo interés a partir de la década de los años noventa del siglo pasado. Así pues, en el año 1977 Albert Ellis y William Knaus publican su obra titulada: *OnProcrastination*; la cual tenía el propósito de explicar por medio de observaciones clínicas el motivo y las razones por las cuales los seres humanos postergaban.

Los antecedentes históricos de la palabra procrastination ubican su inicio en el Imperio Romano. En este sentido, el emperador Marco Aurelio consideraba que la procrastination estaba en contra de las demoras innecesarias.

Para Knaus (citado por Ramírez, 2012):

Este término latino entró en el idioma inglés en el siglo XVI y ya para el XVIII era descrito por Samuel Jhonson como una de las debilidades prevalecientes tanto en los más grandes como los más normales de los hombres (...) Benjamín Franklin en ese mismo siglo, incluía en sus descripciones de virtudes la no postergación. (p.6)

La procrastinación o postergación es un fenómeno que se define como la actitud que asumen algunas personas al retardar o postergar diversas actividades. Algunos consideran la procrastinación como un fenómeno que afecta negativamente al individuo, y por ende al entorno social donde se desenvuelve. Para otros es considerada una patología, es decir como una enfermedad con repercusiones tanto económicas, individuales, familiares como sociales.

Para Milgram y Tenne (ob. cit., 2012) la procrastinación es un retraso voluntario; una elección de demorar frecuentemente alguna actividad aunque existan condiciones para su realización; por lo tanto, una tendencia comportamental a posponer, delegar y evitar desempeñar tareas o tomar decisiones.

Ahora bien, la procrastinación desde el punto de vista social tiene fuertes repercusiones en el ámbito educativo. En este sentido, la procrastinación académica emerge cuando el estudiante demora, retrasa, evade, no toma decisiones, entre otras, en el cumplimiento de sus responsabilidades y compromisos en su proceso de formación.

Dentro de este contexto, Cassuto (en Abreu, 2015), señala que la postergación académica es una expresión que identifica una etapa en el proceso de alcanzar un grado académico. Según el autor, en los EUA y Canadá esta situación se presenta aproximadamente en el 50% de los casos. De las conclusiones se desprende que los factores institucionales de la facultad y su administración son responsables de propiciar dicho fenómeno.

La postergación académica ha sido poco estudiada. Así pues, Ramírez (2012) señala que los estudios de la postergación académica se iniciaron en los años noventa con las profesoras Elizabeth Valarino y Olga Soler. La primera con una línea de investigación en el síndrome de Todo Menos Tesis; y la segunda, evaluando desde una perspectiva conductual la administración del tiempo. Además la autora señala que "A partir de esa fecha ha sido escasa, por no decir casi inexistente, la investigación en el área y en proporción mayoritaria dirigida a la postergación académica." (p. 11)

Por todo lo expuesto, la procrastinación académica da paso al síndrome del Todo Menos Tesis (TMT), el cual es considerado como un problema complejo

y multifactorial desde finales del siglo pasado. Para Valarino (2000) el TMT se define como “el conjunto de trastornos, impedimentos, obstáculos, actitudes, sentimientos y conductas que presenta un estudiante o profesional, cuando aborda la tarea de planificar, desarrollar o publicar un trabajo de investigación, tesis, trabajo de grado, trabajo de ascenso o similar”. (p. 9).

Igualmente, la autora antes mencionada señala que entre los factores que influyen en el TMT se encuentran: el tutor, el asesor y la institución. Para ella, si no existe sintonía entre estos factores difícilmente se llevará a feliz término el proceso investigativo. Sumado a esto señala algunas variables internas que igualmente afectan al tesista: capacidad para incrementar el conocimiento; solidez y seguridad en los conocimientos; honestidad en el proceder investigativo; independencia de criterios; habilidad para expresar ideas y capacidad de crítica.

Cabe señalar que el Síndrome TMT se hace presente con mayor énfasis en los participantes de estudios doctorales. Al respecto, Ferrari (2010) señala que el 70% de estudiantes de doctorado no completan su trabajo final. Esta situación es alarmante en virtud de que los esfuerzos de los involucrados; instituciones, familiares, ámbito laboral, entre otros; no perciben la retribución profesional, social, moral, económica y emocional que se espera de quien incursiona en este proceso.

Rodríguez de Hofstatter (S.f), evidencia que el TMT es la dificultad del individuo para culminar su producción intelectual, una vez finalizada la carga académica del pensum de estudios. Provoca reacciones de rechazo, frustración e incluso a no concluir el proyecto de investigación.

Para esta autora, dicha situación se manifiesta en un elevado índice de cursantes que al no concluir sus estudios, provocan consecuencias negativas tanto en lo individual como en lo social, las cuales se traducen en pérdida de tiempo, dinero, estancamiento del conocimiento y con ello un no retorno productivo a la sociedad. Concluye que el TMT pasa a ser un problema para la sociedad universitaria, debido al alto porcentaje de deserción hacia los trabajos de investigación en distintas áreas de conocimiento.

En la revisión documental realizada, destacan los aportes de Vallarino (2000), Ferrer y Hernández (2000); Soler (2006), Phillips y Pugh (2008), Day y Castell (2008), Ferrari (2010), Ramírez (2012), Veliz (2012). Estos autores coinciden en señalar diversos factores como los causantes del referido síndrome entre los que se destacan: institucionales, académicos y psicológicos.

Entre las investigaciones que sirvieron como antecedentes al estudio se encuentra:

Abreu (2015), quien investigó que el síndrome todo menos tesis define a un conjunto de estudiantes que después de concluir todas las asignaturas o requisitos de una carrera, se retrasan o no terminan la tesis. Se determina que es un problema multifactorial con múltiples causas, entre las cuales se encuentran el diseño curricular y su influencia en el rendimiento en postgrado, así como variables de tipo cognoscitivo, afectivo y social, entre otras.

Ramírez (2012) enfatiza en su estudio que la postergación en general y la postergación académica siguen siendo áreas de reciente investigación a nivel internacional y casi inexistente en Venezuela, donde sigue siendo un tema desconocido. La bibliografía existente muestra en los últimos años un

marcado interés en la postergación académica y dentro de la misma se ha encontrado importante información relacionada al Síndrome de Todo Menos Tesis. El objetivo del estudio fue sentar las bases que permitan iniciar investigaciones en el área de la postergación en los trabajo de ascenso. Ello con la intención de que a futuro esta situación pueda ser intervenida. Igualmente se propone estudiar las características del trabajo de ascenso vinculados a la postergación laboral, así como el cambio de categoría docente y las implicaciones salariales.

De Miguel (2010). En su estudio destaca los principales problemas que tienen actualmente los estudios doctorales en cada una de sus etapas o fases; en consecuencia, establece una serie de propuestas y recomendaciones que estima oportunas para que las universidades actualicen sus diseños curriculares en los estudios doctorales de acuerdo a la normativa vigente.

Finalmente, el presente estudio tiene como propósito analizar las implicaciones institucionales, académicas, y psicológicas entre otras; que repercuten en la procrastinación académica, con el objeto de abrir espacios de discusión que contribuyan a reflexionar, construir alternativas que permitan abordar esta problemática en su real magnitud.

ABORDAJE METÓDICO

Está investigación se abordó desde la matriz epistémica empírico-analítica, cuya particularidad reside en las mediciones, la segmentación de la realidad y la búsqueda de la objetividad. De ésta, se desprende el paradigma positivista o cuantitativo donde el conocimiento viene dado por el objeto de estudio y es copia de lo que percibimos de él como cosa real, lo que da paso al concepto de objetividad (Palella y Martins, 2012).

Dentro de este contexto, la investigación se enmarcó en un diseño bibliográfico, de tipo documental explicativo, el cual se caracteriza por “la revisión sistemática, rigurosa y profunda de material documental de cualquier clase. Procura el análisis de los fenómenos o el establecimiento de la relación entre dos o más variables.” (ob. cit., p. 87). Para ello, utiliza documentos diversos, los cuales recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados coherentes. En síntesis, es un proceso que se desarrolla de manera ordenada y con objetivos precisos, cuya finalidad consiste en fundamentar la construcción de conocimientos.

En consecuencia, para efectuar esta investigación se realizó el siguiente procedimiento: Localización y Selección del Material, Organización del Material, Análisis de la Información.

DISCUSIÓN

Desde la perspectiva de Morles (2002), los antecedentes de los estudios doctorales se remontan al origen mismo de las universidades. Entre los siglos XII y XVIII las universidades estaban constituidas por las Facultades de Teología, Medicina, Leyes y Filosofía o artes. Estas conferían el título de doctorado con mayor frecuencia y el de maestría en menor grado.

Durante los siglos XIX y comienzos del XX se instituye la universidad moderna con la fundación de la Universidad de Berlín en Alemania. Esta universidad se caracterizó por un modelo pedagógico centrado en la investigación individual y en la libertad académica de enseñar y aprender. Este modelo, reflejo del naciente capitalismo industrial, sirvió de ejemplo a los países más avanzados de la época.

Lo antes descrito conduce al reconocimiento de los sistemas de postgrado que Morles (2002) identifica como dominantes entre los cuales destacan:

1. El Sistema Alemán. Conformado por dos grados avanzados prelativos: Doctorado y Habilitación. Sin reglamentación nacional, poca escolarización y vinculado con investigación y el pregrado.
2. El Sistema Estados Unidos. Caracterizado por la Maestría y el Doctorado, no prelativos, sin reglamentación nacional con programas escolarizados, enfatizando en la formación especializada.
3. El Sistema Francés. Con rigurosa reglamentación nacional; presenta tres niveles prelativos: Diplomado de Estudios Profundos, Doctorado y Habilitación. Se vincula la investigación, con amplio dominio de una cultura científica en su Defensa de Tesis.
4. El sistema Británico. Con autonomía institucional. Predominio de tres niveles no prelativos: Curso Avanzado, Maestría y Postgrados; con rigurosa formación especializada, basada en la autoridad del tutor quien define el programa del aspirante.
5. El Sistema Ruso o soviético. dirigido a la formación de investigadores; contiene dos niveles prelativos: Candidatura y Doctorado en Ciencias. Combina la formación filosófica con el aprendizaje especializado; con dominio teórico y resolución de problemas prácticos por los tesisas.

Para finalizar, estos sistemas sirvieron de base para la creación de estudios de postgrado en el resto del mundo, los cuales fueron copiados o adaptados para conformar sus sistemas educativos. Entrados en el siglo XX, la educación de post grado se extendió en todos los continentes y en los comienzos del tercer milenio se convierte en instrumento imprescindible para el desarrollo tanto individual como colectivo de los seres humanos.

Con base a lo expuesto, Morles (2002) define educación de postgrado como el proceso sistemático de aprendizaje y creación intelectual en instituciones especializadas por quienes tienen un título profesional universitario.

Así las cosas, en los estudios de postgrado, específicamente a nivel doctoral, entre los problemas que afectan a los candidatos se destacan el fenómeno de la procrastinación académica y el síndrome TMT. El primero consiste en postergar semestres, asignaturas, evaluaciones, elaborar el proyecto, entre otras. Y el segundo, consiste en postergar el desarrollo y entrega del informe final o tesis doctoral.

Cabe resaltar que la tesis doctoral según Ramírez, D Amico y González (2007), "representa un trabajo único y valioso, producto del esfuerzo de muchos años, el cual debe ser visto, conocido y evaluado en muchos lugares y por muchas personas" (p. 40).

Por ello, los autores citados afirman que las tesis doctorales:

...el producto de y para: una sólida formación científica o pedagógico-científica; la realización de investigaciones originales y competitivas a nivel nacional e internacional; el avance de los conocimientos más significativos acerca de las relaciones complejas del entorno, el dominio de las bases científicas y tecnológicas que sustentan su área de estudio; y, por ende, una gran contribución al desarrollo de la disciplina a través de la investigación básica y/o aplicada. (pp. 41-42)

Igualmente Phillips y Pugh (2008), señalan que el poseedor de un doctorado es un profesional "al que la facultad apropiada, sus colegas académicos y los científicos de fuera de la universidad reconocen como una autoridad. En términos modernos significa convertirse en un investigador profesional en su campo". (p. 38)

Las citas precedentes revelan la importancia en la calidad de la formación académica de los aspirantes al grado de doctor. Es decir, éste debe internalizar y aplicar fundamentos teóricos, conceptuales, filosóficos, epistemológicos y metodológicos que le den las competencias para elaborar su tesis doctoral y convertirse en un profesional de la investigación.

En conexión con esto, Day y Castell (2008) expresan que una tesis doctoral representa un aporte original y novedoso al conocimiento. Permite comprobar que el aspirante a doctor posee dominio de los fundamentos científicos e investigativos para culminar y divulgar dicho producto intelectual.

Sin embargo, la realidad demuestra que el aspirante al grado de doctor presenta dificultades al momento de posicionarse del tema objeto de estudio, plantear el problema de investigación, formular los objetivos y abordar la metódica correspondiente. Para Veliz (2012) esto se debe a las deficiencias en su proceso de formación académica y específicamente en la asignatura metodología de investigación.

Concluyendo, las insuficiencias académicas respecto a áreas temáticas como: lecto-escritura, epistemología, filosofía y metodologías de investigación afectan la aptitud y actitud del doctorando; acelerando con ello la aparición del fenómeno de la procrastinación académica e inmerso en ella el síndrome de TMT.

RESULTADOS

En Venezuela son pocos los autores que tratan analítica, empírica y conceptualmente el "Síndrome TMT". Soler (2006) señala que el síndrome TMT en candidatos a doctorados tiene muchas repercusiones, entre las cuales se destacan: síndrome de desajuste conductual - depresión, estrés,

insomnio-; pérdida de autoconfianza; frustración al observar que el desarrollo de la tesis no es el que esperaba.

Comprender el síndrome de TMT pasa por analizar las implicaciones institucionales, académicas y psicológicas. Soler (2006) señala que tanto las exigencias como las dificultades que presenta un proyecto doctoral pueden influir en la procrastinación académica del aspirante a doctor. Ello, por la incapacidad de afrontar eficientemente el desarrollo de la misma.

En cuanto a las implicaciones Institucionales, Ferrer y Hernández (2000), nombran las siguientes: infraestructura de investigación, ausencia o poca producción de las líneas de investigación, escasa disponibilidad de tutores, falta de claridad en las expectativas de los docentes, poca relación entre el contenido de los cursos y los requerimientos de investigación, trabas burocráticas, planes de estudio altamente escolarizados y poco flexibles, deficiente preparación metodológica y calidad de los docentes.

Sumado a esto, Velíz (2012) expresa que se deben analizar tanto las estructuras macro como el micro, es decir el sistema educativo y el subsistema de Educación Universitaria. Pero, específicamente las universidades y los postgrados. Propone la formulación de políticas a fin de analizar la gestión administrativa y académica de los procesos investigativos.

Las implicaciones académicas se dividen en implicaciones del tesista e implicaciones del tutor. En las implicaciones del tesista Soler (2006) señala que están vinculadas con el aspecto emocional del participante, entre las cuales destaca: motivación, autoestima, autocontrol, perseverancia, hábitos de estudio y administración eficiente de actividades, conjuntamente con las variables demográficas.

Por su parte Machado y Machado (2014) enfatizan la importancia de la formación académica del doctorando. Al respecto expresan que es fundamental que el tesista posea conocimientos teóricos de los paradigmas que empleará en el desarrollo de su tesis doctoral. Afirman que “un doctor es un experto en atravesar teorías para sustentar sus argumentos explicativos o de sentido de la realidad que tomó como foco de sus estudios...” (p. 209)

Además estos autores opinan debe estar inmersos en una constante transformación teórica, metodológica y epistemológica. Ello, porque la tesis es un documento para la producción, invención, innovación, corrección o refinamiento de modelos y/o teorías.

En las implicaciones del tutor, este debe ser un profesional de la investigación y reunir ciertas características como: un grado mayor de estudio que el tesista; conocimientos sobre la temática de investigación; dominio de la metodología a desarrollar; dominio de técnicas de recolección de datos e información y análisis; haber participado en investigaciones y eventos académicos; tener experiencia docente a nivel de postgrado; permitir el aprendizaje experiencial; facilitar información y supervisar regularmente el proceso de elaboración del proyecto. (Valarino, 2000)

No obstante, Machado y Machado (2014) emplean la expresión “narcisismo intelectual” para referirse a la actitud que asumen algunos tutores los cuales pueden conducir al doctorando a sufrir el TMT. Para estos autores, algunos tutores ejercen su poder sometiendo al tesista. También estos autores señalan que esta patología intelectual del tutor puede sanar cuando se activen las líneas de investigación y se restituya su energía creativa, profundizando la democratización intelectual de los tesisistas en la producción de conocimiento.

Las implicaciones Psicológicas, para Jacobs (en Abreu, 2015) pueden surgir de varias situaciones: por enfermedad, problemas personales y sociales, y por situaciones psicológicas. Sin importar la situación, sin duda, la elaboración de la tesis doctoral será un periodo traumático y de mucha ansiedad. De allí que el TMT sea considerado una afección que incluso amerite asistencia médica. De acuerdo con Salinas (en Abreu, 2015), cada día es mayor el número de doctorandos que padecen este síndrome y sus síntomas son: frustración, culpabilidad e irresponsabilidad y en casos extremos estrés, depresión y agresividad.

CONCLUSIONES

El fenómeno de la procrastinación o postergación forma parte de la naturaleza humana, ha estado presente en todos los aspectos evolutivos del individuo y la sociedad. De ella se desprende la procrastinación académica y el Síndrome del TMT.

El síndrome del TMT en los estudios doctorales, es una problemática poco estudiada en Venezuela. Por ser un fenómeno complejo y multifactorial para comprenderlo hay que analizarlo desde los factores que lo constituyen, como son: implicaciones institucionales, académicas y psicológicas.

En las implicaciones institucionales se concluye que es necesario formular políticas que actualicen y agilicen la gestión administrativa y académica de los procesos investigativos en los estudios doctorales con el propósito de minimizar el síndrome del TMT.

En las implicaciones académicas referidas al tesista se concluye que éste debe estar inmerso en una constante transformación teórica, metodológica y epistemológica para culminar eficientemente su tesis doctoral.

Finalmente, en las implicaciones psicológicas, la consolidación de los saberes por medio de un proceso de formación académica idóneo contribuirá a fortalecer los aspectos psicológicos y emocionales del aspirante a doctor como la autodeterminación, autorregulación, autocontrol, seguridad en sí mismo, confianza, entre otros.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2015). Síndrome Todo Menos Tesis (TMT). All But Tesis Syndrome. Daena: *International Journal of Good Conscience*. 10(2)246-259. Agosto 2015. ISSN 1870-557X.
- De Miguel, M. (2010). Evaluación y mejora de los estudios de Doctorado. *Revista de Educación*, 352. Mayo-Agosto 2010 pp. 569-581 Fecha de entrada: 14-07-2007 Fecha de aceptación: 17-03-2008.
- Day, R., y Castell, B. (2008). *Cómo escribir y publicar trabajos científicos*. Washington, D.C.: Publicación Científica y Técnica N° 621.
- Ferrari, J. (2010). *¿Still Procrastinating?* John Wiley & Sons .Canada.
- Ferrer, Y., y Hernández, M. (2000). Factores que inciden en el Síndrome Todo Menos Tesis (TMT) en las maestrías de la Universidad del Zulia. *Revista Opción*, Año 16 (31), pp 112-129.
- Palella, F., y Martins, S. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (3ª. Ed.). Caracas. Fedupel.
- Soler, O. (2006). *Identificación y análisis de los patrones de postergación en Venezuela*. Tesis Doctoral. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.
- Machado, A., y Machado, F. (2014). ¿Paradigmas en las tesis de grado? *Arjé. Revista de postgrado FaCE-UC*. Volumen 8 Número 14 Enero- Junio Año 2014.
- Morles, V (2002). Ciencia, tecnología y sus métodos. Técnica de la ciencia y ciencia de la técnica. *La educación superior en Venezuela en el mundo*. Caracas: Universidad Central de Venezuela
- Valarino H., E (2000). *Tesis a Tiempo*. Caracas: Carnero.

- Ramírez, S. (2012). *Variables asociadas al Síndrome del Todo Menos Tesis (TMT)*. Trabajo de Ascenso no publicado. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.
- Ramírez, J., López, R. y González, V. (2007). *El consejo científico evaluador en las defensas de tesis doctorales*. Maracay: Subdirección de Investigación y Posgrado.
- Rodríguez de Hofstatter, M. (s.f). *Síndrome de todo menos Tesis (TMT). Una Fenomenología en estudios de postgrado en los escenarios educativos venezolanos*. En doctoradoencienciasdelaeducacionsec05.Blogspot.com.
- Phillips, E. y Pugh, D. (2008). *La tesis doctoral. Un manual para estudiantes y sus directores*. Bresca Profit: España.
- Veliz, A. (2012). *El investigador exitoso: competencias y estrategias*. Caracas: MJ Editores.

El sentido de la práctica pedagógica de Alejandro Moreno en la investigación

Vivian González

INTRODUCCIÓN

Ante esta grata propuesta de formar parte de este dilecto grupo de doctores para conversar con los interesados sobre nuestros estudios de este nivel, los obstáculos y desafíos, la primera cosa que se me viene a la mente es narrarles *cómo fue* que llegué a convertirme en investigadora en esa odisea que transitamos en esos tiempos académicos. Nadie puede negar que el doctorado se nos convierte en un lugar que nos desafiaba. Nos reta a que debemos hacer una Tesis. Producir eso fue un camino en sus inicios muy tortuoso, cargado de vicisitudes, aciertos y desaciertos como seguro ocurre a unos cuantos investigadores. Pero yo hoy me concentraré en narrarles ese camino cuando ya se me fue convirtiendo en una odisea apasionante. El *cómo fue* está marcado por una pedagogía con un sentido radicalmente distinto al acostumbrado el cual encontré en un profesor del doctorado que luego se convertiría en el tutor de mi tesis doctoral.

Ese *cómo fue* evoca el camino, contar ese camino transitado y que hoy me trajo a ser una investigadora del Centro de Investigaciones Populares (Cip) desde hace ya 18 años. Doy gracias a Dios que siempre en mi trabajo como docente tanto en el IUTPC como en el Liceo Pedro Gual siempre andaba yo haciendo investigaciones con y desde mis propios estudiantes. Eso fue lo que hizo que un día me pusiera a buscar entrar en contacto con un investigador venezolano, profesor jubilado de nuestra FaCE, amistad y trabajo que data ya de más de 20 años. Busqué a Alejandro Moreno, él nos había dado clase tanto en maestría como el doctorado, mi amigo entrañable Juan Aquino me había contado que “el cura Moreno”, como él cariñosamente le decía, tenía

un grupo de investigadores que se reunían a trabajar en Maracay todos los viernes de cada semana. Escuche esto y planeé cómo buscarlo para mostrarle lo que yo estaba haciendo en investigación.

Es así como un día, en el cafetín de la Facultad de Educación de la UC, le presenté lo que estaba empezando a hacer con los microrrelatos de matemática. Al examinarlos me respondió: “yo no sé qué va a salir de ahí, pero la idea me parece bien buena. De todos modos, eso indica que tienes pasta de investigadora. ¡Por qué no vienes al CIP!” Entonces de un modo muy centrado en lo que había iniciado en la investigación, fui invitada a asistir a esas reuniones. Luego de allí, propuse a Moreno fuera mi tutor, eso determinó que cambiará de tutor. Al final de mi tesis el Proyecto aprobado se redujo a ser sólo mi primer capítulo. Todo cambió. Se cumple aquello que la investigación es producción de conocimiento donde la maduración juega importante papel. Maduración del tema que lleva implícita la maduración del propio investigador como persona y artífice del estudio.

Cuando veo lo que para mí se me convirtió el doctorado a partir del encuentro con Moreno y junto con él con el Cip, no me queda más que sentir tristeza de una colega de trabajo que me dijo un día se había retirado del doctorado” porque eso no era más que una maestría ampliada”. Para mis adentros pensé la suerte que yo había tenido de haberme encontrado con el camino ya andado de la investigación que habitaba en el Cip, con ellos impregné mis estudios doctorales de la experiencia de la investigación apasionante y enriquecedora, de fundir en mi tesis toda la experiencia que había iniciado adquirir en las clases con Moreno y luego con el centro de investigaciones dirigido por mi tutor.

En esos tiempos a mi tutor ya la librería de la U.C le había publicado el libro “El Aro y la Trama. Episteme, modernidad y pueblo” (1995), obra que en

palabra de uno de los rectores de nuestra universidad, era el libro de mayor número de ediciones UC. Tenía entonces la suerte de tener un tutor investigador y director de un centro de investigaciones productivo. Al año de incorporarme al Cip ya se estaba publicando una nueva obra "historia de vida de Felicia Valera", texto de autoría de Moreno con algunos de los investigadores (1998) y financiado por el CONICIT. Fue realmente fascinante ver nacer ese texto. Asistir a las reuniones maratónicas del grupo de los investigadores durante cuatro días en el barrio San Isidro donde está la casa de Moreno, para cerrar la obra y enviar a la imprenta. Hasta allá fui dar. En todo ese trayecto me fui formando de un arte de la investigación, la convivida desde la práctica misma y no desde la teoría. Experiencia pura. Luego vino la producción de "Buscando padre. Historia de vida de Pedro Luis Luna" (2000), luego siguieron varios más que sería una larga lista a nombrar para el reducido espacio que aquí dispongo. Destaco de modo especial en la producción el libro "La Orientación como Problema" (2008) de mi autoría con Moreno como coautor. Todas estas obras son referencia importante para entender el hecho social en Venezuela.

Objetivo de la ponencia:

El fin de esta exposición en el marco del Congreso es: Compartir con los estudiantes del doctorado la experiencia del sentido de la práctica pedagógica de A. Moreno en la producción de la investigación

METODOLOGÍA

Para desarrollar la narrativa de mi experiencia de formación en el doctorado de la FaCE UC y dentro de ella mi encuentro con el sentido de una práctica pedagógica en la investigación, me sirvo de la investigación de corte fenomenológico-hermenéutico pues si bien la primera me sirve para

presentar los hechos por mí vividos, la otra me permite acceder al significado de la vivencia. Veamos a continuación esos fenómenos y su interpretación comprensiva.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Alejandro Moreno ha fundado una manera de investigar y pensar a partir de las prácticas en el mundo-de-vida popular venezolano. Su metódica de historia-de-vida pensada desde la episteme de los venezolanos se convierte en un camino investigativo convivido, un camino otro, pensado fuera de la modernidad. Su labor investigativa y pedagógica es amplia e inseparable. En ese transitar en las clases y en el Cip es inevitable notar cierta forma de pensar e interrogar la realidad que tiene Moreno.

Mi tutor, reconocido educador e investigador en nuestro país, ha aportado significativamente al campo de la educación y de las ciencias sociales. Su investigación devela los significados más profundos y verdaderos de lo que significa las practicas del mundo-de-vida popular venezolano. Su aporte de episteme y de mundo-de-vida ha abierto la posibilidad de poder pensar desde el mundo-de-vida popular venezolano y romper con el mito de que solo es posible pensar desde el mundo moderno. Es una pedagogía que dialoga con la realidad y no solo la transforma sin reconocer el valor que hay en cada grupo humano, comunidad, o mundo-de-vida. Aunque podamos leer sus numerosas publicaciones, el acercarnos a su práctica educativa nos coloca en la posibilidad de comprender la educación más allá de un proceso de trasmisión de conocimientos.

Fui de construyendo mi formación académica: crítica a la educación recibida

Recuerdo mucho de Moreno en la maestría y doctorado cómo él en la primera clase invita a los alumnos a revisar con atención los verbos que aparecen en las frases que copió en la pizarra de sus participaciones. En un primer análisis aparece la acción de los verbos que indica solo recibir, esta acción pasiva de los verbos también sugiere la disposición de los alumnos en el aula, ellos han ido a recibir solamente. La escuela nos ha enseñado que el recibir es la práctica que debemos entender como educación, es la manera de su “estar en el aula”, una disposición a ser receptáculos, ante lo cual Moreno responde señalando: “...no quiero que me resuman y repitan, sino que trabajen y produzcan” (Flores, 2014).

Concepto de aprendizaje debe ser resignificado

En la realización de mi tesis, uno de los principales problemas de la investigación en las ciencias sociales que logré desvelar con el CIP fue: el lugar de la pregunta que nos hacemos. No solo se requiere de cambiar de paradigma epistemológico, se requiere poner la pregunta sobre la realidad y el hombre que la habita, en otras palabras sobre lo ontológico y lo antropológico. La pregunta desde este horizonte nos abre también a una opción ética en la investigación.

El hombre es un ser-ahí y un ser-en-el-mundo, un ser situado, y no en el aire de la nada. Entonces, la manera en que conoce también es situada. Es decir, el conocimiento que el hombre tiene del mundo en su forma de factible y de finito es interpretación de lo que llamamos realidad.

Resulta extraño a nosotros los estudiantes que alguien nos presente la educación más allá de la “cabeza”, donde si en ella se cambia la idea se

cambia también la realidad del hombre. La propuesta causa resistencia en los estudiantes, el recibir ha sido la práctica educativa de toda su vida, salir de allí requiere asumirse, reconocer lo que está en el hombre como realidad histórica, por lo tanto, el concepto de aprendizaje debe ser resignificado. Es impensable que la educación y el aprendizaje puedan tener una práctica distinta a la de recibir. La propuesta de Moreno trasciende el recibir y dar como datos, el fenómeno aparece en la discusión, pero coloca al muchacho a preguntarse por los significados que sostienen estas prácticas educativas.

En la escolaridad habíamos asumido siempre que el aprendizaje es adquisición, intercambio de información. La idea común en el discurso educativo es que el profesor tiene toda la responsabilidad del proceso de enseñanza. Conocí con Alejandro Moreno cómo éste coloca a los alumnos en la situación de dos cosas: a) poder pensar que puedan estar equivocados o sospechar sobre el aprendizaje; b) buscar los significados profundos de sus afirmaciones y las implicaciones en su vida concreta.

Moreno en su primera clase nos hace quedar desprovisto de todas las seguridades académicas con las que hayamos llegado, introduce la sospecha de que posiblemente nuestra interpretación del mundo, o no nos pertenece o está cimentada en criterios científicos que determina la realidad antes de conocerla.

Leer, otro reto

Desde el inicio de nuestra experiencia educativa estamos en contacto con los libros de una manera o de otra. Leer un libro y comprender lo que hay en él no debe ser un asunto extraordinario o requerir de una destreza superior a la que hemos recibido en la formación. Esto es lo que en teoría debería ser. Es común en los docentes escuchar sus quejas sobre la "flojera que tienen los

alumnos de leer aunque sea una paginita". El juicio sobre su falta de comprensión por las deficiencias que han tenido en su educación es el argumento más sólido que pueden muchos analistas dar. Es interesante el trabajo de la lectura de los estudiantes de Moreno, porque cotidianamente estamos frente a la lectura de la prensa, un libro, un poema, una carta, un poster, pero hacer hermenéutica del texto, no solo emitir una opinión sobre lo escrito, poder pensar en el sentido del discurso más allá de su literalidad, sólo lo conocí en la pedagogía de Moreno.

Moreno parte de la premisa que son ellos los que deben leer y hablar en la clase de lo que ven en el texto, de lo que ellos encuentran. Los alumnos comprenden que se les está pidiendo una comprensión de la totalidad del texto, pero esto nos es difícil. En el análisis tradicional siempre damos cuenta de fragmentos de un texto, pero no del texto en su generalidad. El dilema que se nos presenta es cómo hacer hermenéutica desde el texto como un todo. No contamos con un ejercicio hermenéutico, solo la aplicación en todo caso del análisis de las estructuras morfológicas y sintácticas que componen al texto, para que los alumnos puedan reproducirlo. Después de la primera clase, los estudiantes, tenemos claro que Moreno espera que den razones y argumentos de lo que posiblemente digan del texto.

No es un problema de capacidad mental, es consecuencia de una práctica de la escuela sobre la lectura. La escuela fomenta la lectura como una manera de obtener información pero solo hasta allí, lo demás no es práctico, no es objetivo.

El trabajo de la lectura de un texto para los estudiantes requiere que ya no reproduzcan los conceptos que hallan en él. El trabajo exige que puedan realmente comprender los significados que dan sentido a los términos con los que se encuentran. La hermenéutica tiene que superar el círculo de Dilthey,

ahora es necesario meterse en la cabeza del autor, es decir, el mundo de vida que ha producido este pensamiento.

Cuando Moreno dice que el libro es independiente del autor se refiere, a que el autor no está escribiendo o pensando cosas que no puedan ser pensadas por su mundo de vida. Si el lector no se hace la pregunta por ese mundo social, cultural, antropológico del autor la interpretación que haga del texto puede ser distorsionada y muy poco comprendido su pensamiento. Para los alumnos, esta nueva manera de leer y punto de partida para pensar, los coloca en una posición desconocida por ellos. Dialogar, interpretar, pensar y leer requiere situarse desde el mundo cultural y social que los produce. Esta novedad pasa a ser una dificultad en la lectura y poder avanzar en el análisis del texto, porque la lectura ya no es solo elaborar un concepto sino comprensión de su significación y sentido en el discurso que lo ha producido.

Moreno vuelve a colocar la pregunta en el estudiante, para él qué significa lo que está leyendo. Esto coloca al estudiante en la situación de preguntarse si el autor y el entienden lo mismo, aunque esté escrito gramaticalmente igual para ambos, si lo que el estudiante piensa sobre la palabra es lo que el autor piensa. El preguntarle al estudiante sobre el significado es darle las condiciones de poder pensar desde las prácticas que le dan sentido a un discurso, si el estudiante también está situado en estas posibilidades de pensar o está en otras.

Educadores-investigadores

Moreno, al colocar la pregunta en los estudiantes, genera en uno una nueva experiencia que nos implica, nos ayuda a ubicar una cantidad de aprendizajes que hemos repetido sin cuestionármolos.

La insistencia de Moreno de situar la pregunta en ellos la acogen como un reconocimiento a sus personas, como un esfuerzo constante en brindarles la oportunidad de pensar. Esto es significativo para los estudiantes, al ser reconocidos, al escuchársele, se comprometen con la participación y el proceso pedagógico. En las otras clases los profesores quieren escuchar a Platón, a Freire, a Comenio, en la clase de Moreno, se les quiere escuchar a ellos. De esta vivencia los estudiantes critican a la educación tradicional, porque el éxito de su participación en el aula está en cuanto repiten con mayor exactitud lo que ya está establecido como un conocimiento válido y verdadero, pero al final, lo que es reconocido es la reproducción de un conocimiento y no ellos como personas, por muy gentil que sea el discurso y se les recompense con puntos positivos en su nota. Por primera vez su voz tiene valor.

.La dinámica de la clase de Moreno, a los estudiantes, los ha llevado a una conclusión inesperada y contradictoria frente a toda esta experiencia anterior de su participación en el aula de clase: "cuando uno habla se compromete. El estudiante no ha tenido esta responsabilidad porque el conocimiento no lo ha producido él, y éste está convencido que tampoco tiene la autoridad del saber, en todo caso la posee el profesor. El compromiso de lo que se dice requiere dar razones de ello.

El camino de investigación propuesto por Moreno, rompe con el método científico, está puesto en lo social y cultural, por tanto, en lo cualitativo. Lo social está en la vida, en la experiencia de la cual hacen referencia los alumnos en sus intervenciones durante la clase.". Cuando Moreno, coloca a hablar de su vivencia al discípulo o al tutorado, confrontarla con la vivencia de los otros compañeros, aparecen los significados de las prácticas. En la

experiencia particular son distintas las vivencias quizá en su forma de darse como fenómeno, pero como práctica es la misma.

En esta pedagogía nos topamos ante la invitación a ser investigadores, productores de conocimiento. Los mismos estudiantes nos damos cuenta que lo único que hemos hecho hasta el momento es repetir con nuestras propias palabras o de forma literal lo que hemos leído en los textos escolares. Este nuevo concepto de trabajo exigirá leer cada texto para discutirlo sin reproducir su contenido, sino comprender su significado, producir conocimiento, leerlo desde las donde se ha producido como significado.

Producir conocimiento desde la vida

Moreno coloca el punto de partida: la realidad como vivimiento. como un acontecer concreto, lo singular de la realidad. Esta será la insistencia de Moreno, qué dice la realidad, la experiencia, ponernos frente a lo que acontece. Esto contradice la concepción tradicional sobre la investigación como una actividad reservada solo para algunos y que solo es válida a través del método científico. Este es un giro epistemológico absoluto, no se parte del dato como objeto, se parte de lo que se vive y práctica.

Moreno, distinto a esta visión de la investigación como experimentación de laboratorio, favorece la práctica de la investigación dentro del quehacer pedagógico desde lo que va aconteciendo en la vida. Investigar es poder hacerse preguntas fundamentales en lo que acontece en lo cotidiano, preguntarse por su significado. La labor docente está llena de cotidianidad y acontecimiento, educar desde allí solo es posible desde los significados de las prácticas. Lo contrario a esto es la mera transformación de la realidad. Por esta razón Moreno insistirá en la necesidad de poder preguntarse ante lo que

acontece en nuestras aulas, comunidades, todos los espacios de la vida de las personas.

Para los alumnos hacer de su participación el texto, partir de sus relatos de vida nos resulta extraño, no hallan la relación con el conocimiento. El estudiante habla, lo hace desde un lugar, pero nunca hicimos consciente ese lugar; Moreno, lo sitúa al preguntarle por lo que dice, si lo está haciendo desde una idea o teoría o el alumno realmente parte de la experiencia. Los estudiantes en este ejercicio vamos comprendiendo que no es lo mismo hablar de la realidad como un concepto a hablar desde la realidad como acontecer. El ejercicio fenomenológico es ir a la vivencia tal como se da en la práctica de las personas. La propuesta de hacer de la experiencia educativa el material a discutir es novedosa ¿cómo es posible que de la cotidianidad pueda salir una investigación seria? En lo que han aprendido como investigación anteriormente el conocimiento de la vida es vulgar, no tiene carácter de ciencia.

Este llamado a pensar, a ver con detenimiento que está diciendo el estudiante es una situación que es constante en la clase. Sea por medio de una pregunta o estos llamados de atención a poner cuidado a lo que se está diciendo. Este modo de hablar o de escribir que tienen los estudiantes tiene implicaciones, no solo para la discusión, sino también para la comprensión que ellos tienen sobre el mundo o un texto El sujeto no puede desaparecer en el discurso o quedar supuesto, el sujeto es el hombre concreto de quien se habla, tiene nombre, vida. No solo es un asunto semántico, en el discurso moderno el hombre se diluye en la abstracción, en el conocimiento social, que propone Moreno, es la centralidad de la investigación. Los estudiantes tienen que replantearse el discurso, el lenguaje, hablar desde las abstracciones universales puede prescindir del sujeto y sus particularidades,

la investigación desde la práctica requiere un discurso que reconozca al hombre y su singularidad, porque no es la práctica del hombre, es la práctica de un hombre situado en sus condiciones históricas.

Horizonte epistemológico

Una de las características que encontramos en las clases de Moreno, es que no desarrolla un tema o problema de forma abstracta por medio de la memorización de conceptos. Como hemos podido apreciar quienes hemos sido sus discípulos, a lo largo del desarrollo de la clase, la discusión sobre el conocimiento y el aprendizaje va apareciendo en la medida que significan en el mundo que los produce como discurso. Esto es otra peculiaridad que hallamos en el desarrollo de las clases de Moreno, los temas no son abordados en partes, como fragmentos, capítulos inconexos de un texto. Los temas de aprendizaje, conocimiento, libertad, saber, ética, pueblo, se desarrollan en cada discusión desde sus significados, en la manera en que los hemos adquirido, en la manera en que ellos se han producido dentro de las culturas y el pensamiento. Estos temas o problemas educativos, en la dinámica que hemos visto anteriormente, simplemente van apareciendo y su comprensión se hace situando las condiciones históricas y al hombre que lo ha producido. Cada encuentro se convierte en un camino investigativo donde el estudiante no verifica la información anteriormente dada por la tradición científica. La búsqueda no está determinada por un objetivo o hipótesis que ya defina lo que el estudiante debe encontrar en el texto o la discusión de la clase. Este será el criterio para presentar a continuación lo que va surgiendo en la clase de Moreno sobre el aprendizaje y el conocimiento. La centralidad estará allí en el debate del conocimiento y el aprendizaje y no en desarrollar el pensamiento de Freire o discutir si los alumnos lo reproducen con exactitud.

REFLEXIONES FINALES

Destaco al cierre de este escrito, elaborado a los fines de mostrar los obstáculos y desafíos del doctorado para con los candidatos, que uno de los primeros significados que aparece en este acercamiento hermenéutico que hago de la práctica pedagógica de Alejandro Moreno, obedece a hacerles conocer con ello de la importancia que tiene la postura del tutor en el ámbito de la investigación. El tutor tiene que vivir investigación. En el caso de Moreno su postura como investigador, una investigación a partir de la apertura ante lo otro, ante el mundo-de-vida popular del venezolano que lo interroga y por el cual se deja interrogar constantemente. La investigación con él se nos convierte en su camino pedagógico desde la apertura-práctica, no como discurso, una apertura que solo es posible desde la implicación en la vida, en la relación. La acción pedagógica está inscrita en la cotidianidad de la vida y desde allí se realizan las preguntas para comprender los problemas educativos, filosóficos o sociales. Hoy entiendo que Moreno, emprende el diálogo con sus alumnos comprendiendo los significados de las practicaiones que acaecen en su mundo-de-vida y que posibilita el que puedan pensar de una forma y no de otra. Esto es importante, no parte del juicio de la realidad, sino desde la comprensión de lo que acaece constantemente dentro del aula y en la vida de sus estudiantes. En ese transitar en las clases y en el Cip es inevitable notar cierta forma de pensar e interrogar la realidad que tiene Moreno.

Moreno en su asunción de lo pedagógico el alumno debe producir y para esto es necesario que sea investigador, la producción de conocimiento se hace a partir de la hermenéutica de las prácticas. Aquí una novedad muy importante, se investiga desde la vida y no desde la teoría de lo que debe ser la vida. La sospecha, la pregunta brota de lo que acontece en la vivencia

y convivencia. Si de la vida surgen las interrogantes, entonces, de ella deben también producirse las respuestas, por esto al finalizar el curso la invitación es a “no aprender nada”, entendiendo el aprendizaje como una manera de instalarse en un conocimiento estático y de dominación epistemológica. Moreno forma educadores-investigadores que están abiertos a lo que va acaeciendo en las prácticas que se dan en el mundo-de-vida del venezolano popular. A la luz de esto rescato el alto valor que tiene el tutor, su formación como investigador en el hacer, ser, sentir del tutorado.

La pedagogía como camino investigativo se va haciendo en la hermenéutica convivida. Los significados aparecen y pueden ser entendidos en el mundo-de-vida que se comparte, que se vivencia juntos. La interpretación de se hace comprendiendo la episteme que es la que posibilita el modo de conocer. La hermenéutica es una interpretación a partir de la condición histórica y concreta que produce una determinada practicación. Esta manera de hermenéutica es novedosa para los estudiantes de Moreno, la clase es un ejercicio hermenéutico constante, para comprender los significados que se generan en el mundo de vida moderno y en el mundo-de-vida popular del venezolano. No es una hermenéutica del discurso, es una hermenéutica de la práctica. El diálogo que se produce en el aula es importante para que la hermenéutica convivida. Es diálogo empieza con la disposición a escuchar y reconocer a la persona concreta que está delante, al compañero, al estudiante, al profesor, al autor. Esto implica salir del individuo y ubicarse en lo relacional.

La práctica pedagógica de Moreno, se da en una comprensión de la totalidad y no de las partes. Al inicio es difícil porque la educación positivista, sostenida en los diseños curriculares, está pensada desde la fragmentación.

La práctica pedagógica de Moreno, lleva al estudiante a comprender que ser crítico, investigador, educador requiere de compromiso, de una opción ética. El ser responsable por lo que digo o el conocimiento que produzco se hace desde el reconocimiento del otro. Los contenidos en el programa no son anulados, sino que son estudiados en la crítica que se da de ellos desde la vida concreta y la opción en la investigación social de Moreno está en el compromiso con la persona que tiene al frente, que comparte la vida. Toda su investigación parte del reconocimiento del pueblo venezolano como mundo-de-vida, distinto al Moderno, pero no por eso mejor o peor, una comprensión del pueblo como acontecimiento socio-cultural, distante y contrario al paradigma socio-económico heredado del marxismo. Los estudiantes de Alejandro Moreno, llegamos también a este hallazgo, de forma distinta, porque hemos tenido que reconocernos en el mundo-de-vida al que pertenecemos.

Alejandro Moreno, ha formado educadores-investigadores capaces de comprender las prácticas del mundo-de-vida popular venezolano, para desde este otro lugar, distinto al moderno, dar respuestas pedagógicas. Me cuento entre esos discípulos. Pero también nos pone en situación de pensar lo que piensa nuestro pensamiento al igual que pensar en nuestro hacer. Eso es lo que ocurrió cuando la lectura se nos convirtió en el problema. No sabíamos leer. No nos habíamos nunca detenido en ver los encierros del aprendizaje, mucho menos en pensar la resignificación de ello. Toda una experiencia demoledora que sí bien nos golpea no nos destruye, no nos deja ilesos pero nos da herramientas para hacer de la educación un nuevo aprendizaje resignificado, distinto. Nos lleva en encontrar vías extra epistémicas para la una interpretación de lo propio y ajeno

Espero haber dejado en ustedes algunos aspectos que en mi experiencia fueron de alta significación para la consecución del logro de los estudios doctorales. Haber participado y hacerme como propia esta pedagogía de Moreno, es mi gran adquisición personal y académica-profesional, haber podido resignificar el aprendizaje y la pedagogía fue mi gran adquisición.

A modo de corolario diría, no poca cosa significa el tutor en la vida del tutelado. Por eso cada día me alegro más de ver cómo en nuestra FaCE los Grupos de Investigación, entre los cuales cuenta el GrIOD, se van fortaleciendo y de los cuales auguro que con el tiempo, la dedicación y el arduo trabajo de equipo, las nuevas generaciones de tutorados encuentren maravillosas odiseas de investigación a seguir y emprender como tuve la suerte y bendición de encontrarme yo con el Cip y su director.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Flores, J. (2014). Sentido de la Práctica Educativa en Alejandro Moreno. Tesis doctoral Aún sin publicar. UPEL Maracay.
- González, V. y Moreno, A. (2008). *La Orientación como Problema*. Caracas:CIP.
- Moreno, A. (1995). *El Aro y la Trama. Episteme, modernidad y pueblo*. Valencia: Publicaciones U.C /CIP.
- _____(2000). *Buscando Padre. Historia-de-vida de Pedro Luis Luna*. Valencia: Publicaciones UC/ CIP
- Moreno, A. y otros (1998). *Historia-de-vida de Felicia Valera*. Caracas: CONICIT.

Amenazas a los estudios doctorales: programa académico y líneas de investigación

María Nelly González

INTRODUCCIÓN

La Facultad de Ciencias de la Educación se ha caracterizado por formar doctores ampliamente calificados y preparados para enfrentar y contribuir en mejoras esas necesidades que son de exigencias en el campo educativo. Estas peculiaridades las adquieren los participantes de este quinto nivel por la concreción hacia el auge de la investigación futura y a la contribución en los aspectos socioeconómicos y culturales que la educación conlleva en su esencia. Ante esta exigencia, la preparación universitaria que deben poseer los participantes en el nivel doctoral, es de prioritaria exigencia ante un alcance académico y una producción intelectual de excelencia que demuestren la calidad de doctores egresados de esta majestuosa institución.

No obstante, las experiencias vividas y las trascendencias de muchos de sus participantes, han dado evidencia protagónica de la existencia de ciertos factores que han originado debilidades en la trayectoria hacia esa preparación de excelencia. Esos agentes que han resultado amenazantes a muchos de los doctorandos, han afectado su preparación académica, su alcance financiero, su producción intelectual, el estado anímico, la visión investigativa, la permanencia en las adyacencias universitarias, y hasta el cumplimiento corresponsal a los requerimientos exigidos por el programa doctoral.

Estos aspectos mencionados despiertan preocupación ante la buena ejecución que siempre ha brindado los estudios Doctorales en la Facultad de Ciencias de la Educación. Con lo que resulta pertinente, reflexionar y

mencionar esos elementos amenazantes, para considerar que si no se toman medidas de inmediato, podrían resultar comprometedor la buena imagen que el programa doctoral ha tenido en el campo universitario, como la ejecución de sus participantes, y la debida preparación que sus actores en momentos precisos y venideros.

En este sentido, la finalidad de esta investigación es exponer los factores de amenaza que están afectando a los estudios doctorales en la Facultad de Ciencias de la Educación. Asimismo, buscar mejorar la proyección académica que abra campo a la reflexión, meditación y proyección con correctivos inmediatos que perfile una mejor formación doctoral a sus actores. Por esa razón se pretende con este trabajo exponer específicamente, cuáles son esas desmejoras académicas que han venido afectando la vitalidad de la calidad doctoral, y a la vez brindar propuestas para que sea considerado las debilidades y se busque fortalecerlas ante un trabajo organizacional y discutido por los organismos competentes.

Para dar formalidad a esta investigación se condujo una metodología que se inició con la observación y recaudación de información utilizando entrevistas a docentes, y actores que han hecho vida a lo largo de esa trayectoria como participantes. Además, el método conducido partió de la observación-participación ante mi propia experiencia como testigo fiel de ciertos elementos en la cual he sido coprotagonista y que me han servido de empuje para lograr ese sueño esperado, como es alcanzar el nivel doctoral.

Por lo que se invita con el conocimiento de esta investigación a formalizar cambios futuros que alimenten los aspectos académicos y mejoren las proyecciones de las líneas de investigación que son conducidas en este nivel. Asimismo, por dar a conocer esos aspectos a la comunidad universitaria se busca el entusiasmo a trabajar juntos y el apoyo institucional en llegar a un

consenso, así como encontrar correctivos a favor de mejorar el programa doctoral que tanto ha preparado a sus profesionales en la producción de conocimiento.

Antecedentes de los estudios doctorales de la Facultad de Ciencias de la Educación. Misión y Visión

Durante los 25 años que han transcurrido en los estudios Doctorales de la Universidad de Carabobo, la preparación y transformación de los participantes que en ella han hecho vida académica, han logrado y alcanzado una evolución esplendida en su formación científica y humanística. Estos patrones de adquisición por parte de los actores, han sido la demostración de la vivencia y permanencia en actividades científico en combinación con experiencias en el campo social y cultural. Así, El empeño de los participantes y facilitadores en profundizar la búsqueda de la verdad, en situaciones geniales dignas de compenetrarse con distintas intervenciones vivenciales, han ayudado a los doctorandos a convertirse en seres más humanos con derroche de humildad.

En este sentido, se concibe el Programa de Doctorado en la Facultad de Ciencia de la Educación, como una oportunidad de ingresar a un proceso continuo de formación integral del individuo apto para el ejercicio insuperable de la profesión docente. En la que la formación en este quinto nivel, conlleva al docente en su condición de sujeto comprometido con la realidad socioeducativa venezolana, a ser más participe en respuesta a esa transición y evolución a la que es sometido en sus experiencias.

Es así, que los estudios doctorales en la Facultad de ciencias de la educación están enmarcados en orientaciones específicas cuya finalidad está comprometida en dar aportes significativos a la ciencia, la tecnología y las

humanidades. Esta tarea se centra con gran particularidad en las contribuciones originales de sus actores, en su formación académica y en la creación de conocimiento en el campo educativo. Este proceso estructurado se da como un transcurso de relaciones continuas en permanentes cambios de la enseñanza, aprendizaje, currículo y la interacción con el contexto donde se determine su formación humanística y científica.

Finalmente, los estudios doctorales en la Facultad de ciencias de la educación están dirigidos a propiciar el fortalecimiento, enriquecimiento y la producción de conocimiento a comunidades científicas, de pensamiento y la formación para la producción intelectual independiente. De igual manera, el producto humano que se genera en los estudios de este nivel permite que sus participantes contribuyan a la teorización, publicación y comunicación de investigaciones y expresiones en corresponsal con centros de investigación del sector educativo en los distintos niveles y modalidades del sistema educativo venezolano.

Intensión a la carrera Doctoral

Contribuir en el área de la Ciencia de la Educación con aportes y soluciones creativas e innovadoras a los problemas que emergen en las diversas áreas del campo social-educativo que inciden en el desarrollo científico, humanístico, crítico e innovador a las soluciones de problemas onto-epistemológicos que divergen en el campo educativo producto de la globalización, la sociedad y la cultura.

Lo que indica que en su amplitud, los estudios Doctorales de la Facultad de Ciencias de la Educación, conllevan a la capacitación de Profesionales de alto nivel académico, con visión de futuro en materia pedagógica, para prepararlos como investigadores comprometidos con la problemática que

circunda la realidad educativa. De igual manera, con los contextos que se manejan en el componente curricular, se logra analizar el argumento situacional sociocultural, político y económico que permite la realización de innovaciones educativas significativas y pertinentes a las soluciones de situaciones problemáticas.

Por otra parte, las proyecciones humanísticas que soportan los estudios doctorales en la Facultad de Ciencias de la educación, abre antesala a los cursantes para analizar la educación como instrumento de soporte y factor de cambio cualitativo en la construcción de una sociedad tolerante, considerando la globalización como constituyente al reto determinante para el desarrollo socioeconómico del país.

En este sentido, los estudios doctorales responden a las necesidades del sistema educativo, en la formación de profesionales especializados en Ciencias de la Educación para la comprensión, orientación y relación entre paradigmas, perspectivas y teorías de conocimiento que ayuden a la comprensión y visualización en la investigación, desarrollo e innovación en el campo educativo. En este sentido, promueve la investigación como un proceso de comunicación e interpretación para comprender los fenómenos sociales y culturales del nuevo paradigma educativo, con el fin de impulsar mejoras en las problemáticas que se desprenden en todos los niveles del sistema educativo nacional.

De esta manera, el diseño de estrategias innovadoras, el impulso a los medios tecnológicos, la reflexión en contextos sociopolíticos, la interpretación a los distintos roles y funciones en las actividades académicas, permiten estimular y promover el desarrollo al pensamiento reflexivo y crítico a las diversidades complejas que surgen en la formación integral y profundamente humana que emerge de los participantes en este nivel. En este sentido, se

logra la transformación humana y la capacitación afectiva y profesional académica relativos al Aprender a Conocer, Aprender a Hacer, Aprender a Ser y Aprender a Convivir, que necesita todo participante en su formación doctoral.

Misión:

Este Programa Doctoral tiene como intensión: Desarrollar en el área de las ciencias sociales y educativa, a profesionales investigadores poseedores de elevada competencia en el campo de la Educación, oportunos para investigar y abordar la búsqueda de soluciones a los problemas tanto del ámbito educativo como los que les son pertinentes dentro del concepto de ética y valores, generando y produciendo conocimientos que enriquezcan el saber en el área de la Educación, y que contribuyan al logro de sus fines de transformación social. Con competencias para hacer uso efectivo del análisis e interpretación de temáticas específicas que involucren saberes y haceres de los actores que conllevan la tarea de la enseñanza y el aprendizaje ante situaciones que involucren contextos de la Sociedad Informacional y del Conocimiento. Con docentes poseedores de elevado sentido de la ética y la responsabilidad social, creativos, innovadores, eficientes, que den respuesta a las demandas de un ambiente cada vez más complejo y cambiante.

Visión:

Ser reconocido y distinguido como un Programa prestigioso por su calidad y excelencia en la formación de individuos aptos y reconocidos como lo exige la sociedad en materia educativa: Conocimiento, Ética y Humanidad. Por la calidad de sus facilitadores, se mantenga ese realce ante procesos de actualización permanente y de participación activa, liderando Líneas de investigación para la optimización ante condiciones de orientar a los

participantes a través del intercambio de conocimientos pertinentes y ajustados a las exigencias que plantea la realidad del entorno actual.

El programa doctoral se visiona por sus participantes altamente comprometidos con el proceso de autogestión del aprendizaje, capaces de incorporarse al proceso de enseñanza aprendizaje, a través de la investigación, sus propias experiencias y vivencias en el desempeño y empeño propio de la educación. Asimismo, por sus egresados, que han de ser reconocidos como investigadores poseedores de una sólida formación educativa y profesional, tanto a nivel nacional como internacional. Además, por su diseño curricular, disponible a la actualización mediante un proceso de evaluación continua, y por la participación e integración a la investigación por la sociedad del conocimiento.

Diagnostico a la ejecución del programa académico doctoral y naturaleza al componente curricular

Durante la trayectoria de los estudios Doctorales, se ha luchado por darle cumplimiento a la naturaleza antes expuesta. La participación constante de conductores y participantes del programa Doctoral así lo han demostrado. Muchos han sido los aspectos que se han tratado en condición de estilizar la eficacia y eficiencia tanto del programa curricular en desarrollo, como la ejecución y participación de los actores que han hecho vida en este nivel.

A pesar que se ha dado demostración de una jerarquización plena en su perfección, han surgido ciertas debilidades en el transcurrir de estos últimos tiempos, que podrían comprometer esa buena ejecución anteriormente planteada. Las inquietudes observables de la investigadora, y las situaciones pertenecientes que han sido objeto de una transcendencia protagónica vivencial en este nivel, produjo que surgiera la siguiente interrogante:

¿Cuáles son esos factores que inciden como amenaza al buen desempeño y ejecución del Programa Doctoral en la Facultad de Ciencias de la educación?

Al darle respuesta a esta interrogante se logró despertar propuestas correctivas que conlleven el alcance de un quinto nivel de excelencia.

METODOLOGÍA

El estudio tiene un diseño no experimental, regido por un enfoque cualitativo, cuyo marco referencial es de carácter fenomenológico, es decir "Se centra en la experiencia personal; el mundo vivido y la experiencia vivida son elementos torales de la fenomenología" (Álvarez, 2003,99). Lo que indica que la investigadora como cursante del programa doctoral en Face, logró apreciar y sentir el fenómeno en su esencia. La unidad de análisis fue considerada en la medida en que se desarrollaba la investigación, al respecto: "...la posibilidad de generalizar no dependerá del tamaño de la muestra sino de la intuición y capacidad intelectual del científico" (Martínez (1989), en Hurtado, 2001, p. 102)

En el estudio se aplicó una entrevista a profundidad en la que los informantes expusieron sus criterios respecto a la temática planteada. De esta manera se pudo percibir el desenvolvimiento de los actores en el curso doctoral en cuanto a sus experiencias y los aspectos a considerar como amenazas a los estudios doctorales. Asimismo, la investigadora por involucrarse en el campo de trabajo omitió sus propias experiencias para permitir que los datos (las cosas mismas) se muestren en sí mismo tal como se quiere significar. Al respecto Morse (2003) indica que "Aunque la conciencia de algo es la esencia de una conciencia intencional, la manera como el investigador comprenda y use el propio juicio es esencial para la eficacia de la fenomenología eidética" (p. 152) Por eso es bastante

considerable la opinión de los informantes y las consideraciones de la investigadora para la comprensión y la interpretación de esas ideas aportadas.

RESULTADOS

Para este estudio cualitativo la metodología se realizó considerando la diversidad de datos aportados por los informantes. Se tomó el modelo interactivo de análisis de los datos en investigación cualitativa de Miles y Huberman (en Rusque, 2007, p. 156), el cual consistió en tres actividades convergentes: la reducción de los datos, su presentación e interpretación y la verificación de conclusiones considerando el plano temporal. En este procedimiento la reducción de la búsqueda comenzó antes de la recolección de datos y continuó después de la entrevista a profundidad. La presentación y la interpretación se realizaron durante el estudio y posteriormente, la paráfrasis de la entrevista se fue desplegando para darle forma y sentido a ese despertar humano.

Por último, se procedió a categorizar segmentando la información en unidades singulares que resultaron de suma importancia y significatividad desde el punto de vista de la investigadora. Lo que se logró plantear como elementos amenazantes en la conducción de los estudios doctorales los que son expuestos en el siguiente apartado.

DISCUSIÓN

Los resultados emitidos por los informantes, ayudó a sintetizar cuáles son esos factores que amenazan el desempeño y ejecución en la conducción de los estudios doctorales. Entre los más acertados se consideraron los siguientes factores amenazantes:

Poca información sobre las Líneas de Investigación: Desde un principio que se inicia los estudios Doctorales en Face, las líneas de investigación pasan desapercibidas para los principiantes. Desde un principio es imprescindible que los nuevos cursantes comiencen a familiarizarse con las líneas de investigación que se ofertan en este nivel para canalizar de inmediato sus futuros proyectos, haciendo énfasis en la naturaleza de cada una y dando a conocer los respectivos miembros encargados en las comisiones de revisión de trabajos de grados. Esto con la intención que los doctorandos sepan cómo propiciar sus temáticas, a qué experto acudir y dónde localizarlos para las orientaciones respectivas, sin dudar en la temática que plantea. Este acercamiento de los participantes con las Líneas de investigación abre oportunidades para involucrarse con la intencionalidad de su futuro objeto de estudio en su proyecto doctoral.

Reestructuración y actualización del Diseño curricular: Es importante relucir que los estudios Doctorales de Face ha venido conduciendo un currículo de mucha trascendencia y permanencia sin una amplia transformación. Lo que indica que los contenidos que en este se polemizan, han mantenido los mismos esquemas sin considerar que se debe sustentar elementos epistemológicos, políticos, pedagógicos y filosóficos que ha ido transformado cada vez más, la visión pensante de los participantes generándoles situaciones cambiantes y adaptándolos a los diferentes paradigmas.

Ante este aspecto, el Dr. Villegas (2015) en la revista "La noticia del saber" indica que esos cambios en la transformación de los currículos son necesarios en los estudios doctorales considerando no solamente los elementos de perfección académica, sino también considerar la autocrítica que se debe manejar por los participantes para entender cómo transcurre nuestras prácticas pedagógicas en los diferentes escenarios. De igual manera

plantea que los estudios doctorales deben abrir campos para la transformación del doctorando, quien corresponde asumir esa evolución profesional con suma ética y responsabilidad.

Dada esta necesidad, se considera imprescindible que el currículo de los estudios Doctorales en Face sea actualizado a las nuevas tendencias y escenarios tecnológicos. De esta manera, se asegure que los contenidos en las asignaturas puedan presentar diversidad ante una complejidad onto-epistemológica expuesta bajo distintas perspectivas que ayuden a visualizar y a comprender las realidades educativas.

Alejamiento entre los saberes y haceres en la formación doctoral: desde el inicio del curso introductorio en los estudios doctorales, los facilitadores deben propiciar actividades en la que ellos mismos se involucren con los participantes en tareas que alimenten la formación al conocimiento conjuntamente con la acción, de manera que se logre un equilibrio entre los aspectos teóricos con los elementos de formación necesarios para alcanzar la ética, la perfección y el conocimiento. A este respecto se podría considerar lo que plantea la Dra. Naveda (2012), al indicar que “El aprendizaje por competencia también es alarde en los estudios doctorales, combinando los saberes necesarios para el desarrollo de la formación doctoral: saber-conceptual; saber-procedimental y el saber-actitudinal” (p. 43) Esta combinación de saberes y haceres, es la formación ideal para que tanto facilitadores como participantes puedan sentir que la vivencia en el nivel doctoral les permita involucrarse y alcanzar una formación plena de sus actores por actividades relevantes al nivel doctoral.

La prematura ausencia de asignación de tutores: Desde el curso introductorio se exige la presentación de un proyecto que canalice la intensión de una inquietud investigativa. Por ser así, los participantes ya deberían de ser

apadrinados por tutores desde el conocimiento del objeto de estudio. Esto con la intención de afianzar la temática y encaminarlo en una formación más conducente hacia la intencionalidad del estudio. Lamentablemente, en el transcurrir de la formación del doctorando en las asignaturas de seminarios no puede establecer con certeza quién es el tutor que conducirá su tesis doctoral. Esto es una gran debilidad porque incide anímicamente en la preparación de la tesis doctoral.

Falta de retroalimentación a las tareas cumplidas por los participantes. Durante el desarrollo académico a que los cursantes son expuestos, se debe cumplir de manera puntual, una serie de asignaciones exigidas por parte de los facilitadores que ayudan a que los doctorandos alimenten el auge investigativo y a su vez, la aptitud hacia el arte lecto-escritura que se debe tener para el desarrollo de la tesis doctoral. En muchas oportunidades, esa disciplina de retroalimentación no llena las expectativas del doctorando debido a que no se recibe respuesta de esas actividades. Igualmente, esta decadencia informativa alimenta las amenazas de una formación doctoral de excelente calidad profesional.

Afecciones personales por parte de los doctorandos. La condición humana que prevalece en los participantes del doctorado puede ser afectada por situaciones negativas en las cuales inciden en su espiritualidad y sentimentalismo. Por lo tanto, este tipo de sensibilidad y vivencia ocasionan un cambio emocional en los doctorandos creándole desánimo y desconcentración en sus responsabilidades doctorales. Respecto a esta parte personal y afectiva, la Dra. González (2016) comenta, en un artículo de opinión titulado "Estudios Doctorales, Obstáculos y desafíos" publicado en el boletín Nº 3, en la que indica que "Todos esos escenarios van a influir considerablemente en la capacidad de respuesta en la atención a la parte de

formación y pueden obstaculizar o potenciar el logro de los objetivos previstos” (p. 5). Haciendo referencia a este comentario, se considera que los participantes deseoso de obtener un nivel Doctoral, deben controlarse dominando esas afecciones y logrando encuentros a sí mismo en alcanzar la meditación y la reflexión ante su compromiso adquirido.

Falta de grupos y redes de investigación. En la mayoría de los casos, los grupos que se crean en las asignaturas que se imparten en el Doctorado se logran con la única finalidad de dar conducción a las estrategias que los facilitadores presentan. No se organizan grupos que formen “comunidades investigadoras”, cuya finalidad sea generar y producir conocimiento que sustente elaboración y publicación de artículos científicos. A este respecto de producción universitaria, Morles (1999) en su publicación sobre la transformación de la Universidad Latinoamericana, expone que “La universidad nuestra debe dar cada vez mayor peso a la educación avanzada o de postgrado porque es la única manera de aportar al país los líderes, los especialistas, los creadores de ciencia y técnica, los pensadores, los teóricos y críticos, los que puedan visualizar el futuro,...”(p.7). Estas peculiaridades se logran por medio de grupos de investigación.

Implementación de especialidades que canalicen el doctorado. El Doctorado en Educación es una formación amplia, proyectiva, holística e innovadora. Por lo tanto está diseñada para la conducción y preparación a profesionales que incursionen en el campo de la Educación. Pero se considera que la carrera de la Educación abarca muchas ramas o especialidades, como por ejemplo: Doctorado en Innovación Educativa, en Gerencia Educativa, en Educación Especial, entre otros. Esa afinidad hacia una temática en particular, aumentaría el grado de participantes y de sus intereses.

Aislamiento intelectual y Carencia de estímulos institucional. Se refiere por "aislamiento intelectual" a esa resguardo que presentan los participantes por retraer e intimidar esas ideas propias y valiosas que pudieran salir a la luz y ser compartidas por otros participantes con la intención de producir más conocimientos y llegar a la teorización de temáticas particulares. Esa falta de exteriorizar las inquietudes, los sentimientos y las teorías hacen que se pierda la oportunidad de cuestionarlas, compartirlas y polemizarlas, para llegar a un consenso y hacer que esas premisas sean divulgadas a toda la comunidad científica.

Ajuste en los programas hacia lo virtual y presencial. En este apartado, se menciona ese desequilibrio que existe entre los encuentros que se hacen por la red en atender actividades al estilo innovador, y los encuentros que se hacen personalmente, en aulas de clase, en la que se intenciona una relación de "face to face" propicio para la discusión. ¿Por qué un desequilibrio?. Por la razón que la distribución en el cronograma de cada asignatura contempla el 50% para cada situación (virtual y presencial). Esto ha generado un alejamiento leve hacia el doctorado, en la idea que crea comodidad pero produce alejamiento hacia ese sentido de pertenencia que debe florecer del participante hacia el recinto universitario, sus adyacencias, sus personajes, sus vivencias y todos esos elementos que alimentan la condición humana, que cualquier medio virtual no lograría.

CONCLUSIONES

Dado la intención del objeto de estudio se puede concluir que por los resultados emanados en el mismo, se logró informar a la comunidad de la Facultad de Ciencias de la Educación que existen algunos factores amenazantes que emergen en el campo doctoral, lo que indica que la afluencia de esos elementos incurrentes inciden negativamente en el

desarrollo científico, humanístico, crítico e innovador de los problemas onto-epistemológicos que afectan en el nivel doctoral producto de la globalización, la sociedad y la cultura. Por los tanto, la inmediata contribución a la mejoras de las debilidades académicas expuestas pudieran subsanar esas controversias que presenta el Doctorado en educación respecto en su calidad y excelencia ante la formación de profesionales de alto nivel. Finalmente, lo que se propone en este estudio es que los actores que hacen vida en el nivel Doctoral concienticen la necesidad de una entrega total hacia la esencia de ser doctor. Además, sugerirle a los gremios y el cuerpo directivo de la Coordinación Doctoral, que considere las amenazas enunciadas en esta investigación, para discutir las y buscar correctivos que conlleven a la transformación y mejoras del diseño curricular del curso conducente a la obtención del título de Doctor(a) en Educación.

REFERENCIA

- Alvarez, J y J.G (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamento y Metodología*. Primera edición. Editorial Paídos. México.
- González, M. (2016). *Estudios Doctorales. Obstáculos y Desafíos*. Boletín N° 3, Reflexiones Educativas, Vol. 1, N° 32016. Universidad de Carabobo, Valencia
- Naveda O. y Duran M. (2012). *Transformación curricular por competencias en la Educación Universitaria. Bajo el enfoque ecosistémico formativo*. Primera edición: Valencia.
- Morse, J. (2003). *Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa*. 1era. Edición, Universidad de Antioquia. Colombia.
- Morle, V. (1999). La Universidad Latinoamericana actual: Necesidad de replantear su Misión. CEISEA, Revista de Pedagogía. Número especial. Universidad central de Venezuela, Caracas.

Villegas, E. (2015). *Personaje de Formación para la transformación profunda*.
Revista "La noticia del Saber", Año VI, Nº 1, Maturín.

El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) como estrategia didáctica en Introducción a la Economía

Hilvimar Camejo Ochoa
Zoila Rosa Amaya

INTRODUCCIÓN

La compleja y crítica situación que afronta Venezuela en los más diversos ámbitos; económico, político y social, atenta contra el pleno desenvolvimiento del proceso de aprendizaje en todos los subsistemas de educación nacional. El subsistema universitario tampoco escapa a esta realidad, propicia para la deserción y la repitencia. Se trata de una compleja dinámica social, dentro de la cual se destaca la pobre expectativa que poseen los jóvenes con respecto a la formación académica e intelectual, dada las escasas posibilidades de acceder a un empleo formal con remuneraciones adecuadas para satisfacer la común, y lógica, aspiración de los profesionales, egresados de una universidad, a alcanzar determinada calidad de vida y bienestar. En la actualidad, para muchos jóvenes representa una mejor opción abandonar la escuela y los estudios para obtener un empleo, mientras que para muchos otros es una necesidad contribuir con sus hogares para paliar las precarias condiciones económicas.

Este contexto demanda con mayor énfasis la formación de ciudadanos capaces de participar directamente en la solución de problemas. La universidad, desde el aula, puede contribuir en este aspecto a través del uso de estrategias didácticas más adecuadas y fructíferas, que vayan más allá de la simple exposición de contenidos por parte del docente, e incluso más allá de la mera aplicación de dichos contenidos en alguna actividad de clase.

Si antes era imprescindible para los docentes someter a revisión y crítica su práctica pedagógica, las actuales circunstancias no solo ameritan de ello, sino que exigen rediseñar el acto y las estrategias didácticas, pues los

estudiantes, junto con su familia y hogares, constituyen agentes clave dentro de la economía y de la sociedad. De su comportamiento y decisiones en mucho depende revertir el proceso de pérdida y deterioro del bienestar social, la gobernanza, la convivencia ciudadana, entre otros.

Sin embargo, para ello se requiere estimular el sentido de la responsabilidad, la pertenencia, la ciudadanía, la participación y el rescate del valor del trabajo productivo y del esfuerzo personal. Como tempranamente lo advirtiera Amaya (2008), “el escenario social en Venezuela pone de manifiesto la necesidad de cambios en la educación universitaria, que trasciendan el aspecto meramente académico e individualista, para fomentar los valores y el compromiso de los estudiantes con su comunidad, que coadyuven a la transformación de la realidad para alcanzar beneficios comunes y compartidos. (p. 4).

Estas transformaciones se tornan más urgentes dentro del contexto de agudización de la crisis venezolana, sin precedentes para la población del país. En este orden de ideas, es necesario implementar estrategias para fortalecer la docencia universitaria y, en especial, para los docentes de la asignatura Introducción a la Economía. Asignatura clave dentro del currículo, correspondiente al nivel básico de formación de todos los aspirantes a cursar alguna de las cuatro carreras de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, a saber: Economía, Administración Comercial, Contaduría Pública y Relaciones Industriales.

Precisamente, esta difícil coyuntura que atraviesa el país, si bien genera consecuencias negativas para la sociedad venezolana, también constituye una gran oportunidad para poner en práctica nuevas formas de enseñar la economía. Muchos estudiantes a pesar de estar conscientes de esa crisis, de conocer sus causas y sus efectos negativos, de comprender los contenidos

económicos que se imparten en clase, no logran reconocerse a ellos mismos como sujetos capaces de influir en su entorno y por tanto, pueden llegar a adoptar actitudes individualistas y/o de indiferencia en relación con su participación social. Por ello, hoy más que nunca resulta necesario que los estudiantes tomen conciencia de su rol social como agentes activos en la búsqueda de soluciones a diversos problemas económicos que pudieran presentárseles en el ámbito individual, familiar o comunitario.

PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación tuvo como propósito desarrollar estrategias didácticas, a partir del método del Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), sustentada en la teoría psicológica de Gagné, para el aprendizaje de la asignatura Introducción a la Economía.

LA PERTINENCIA DEL APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS (ABP)

Una de las estrategias pertinentes, dentro del ámbito problemático descrito, es el Aprendizaje Basado en Problemas. En términos generales, el ABP puede considerarse como una estrategia didáctica sostenida en la premisa de la posibilidad de guiar al estudiante hacia la responsabilidad por su propio aprendizaje, a partir del trabajo grupal y la atención centrada en el análisis y resolución de determinados problemas.

El ABP plantea formas alternativas de enseñar y de aprender. Hace énfasis en el rol protagónico de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, se enseña y se aprende tomando como punto de partida uno o varios problemas que tengan verdadera relevancia para los mismos estudiantes. Al identificar los problemas, ellos deciden cuáles serán los distintos contenidos, habilidades y actitudes requeridos para buscar la solución a los mismos, sin necesidad de que el docente dicte una clase magistral para transmitir ese

conocimiento, sino que este actúa como un guía o tutor para sus estudiantes. De esta manera, el aprendizaje se convierte en un ejercicio colaborativo, situado, reflexivo y crítico.

Esta estrategia didáctica puede llevar al estudiante a desarrollar diversas competencias en la resolución de problemas, como la toma de decisiones, el trabajo en equipo, las habilidades de comunicación (argumentación y presentación de la información), el desarrollo de actitudes y valores como la precisión, la revisión y la tolerancia (De Miguel, 2005). Asimismo, favorece la identificación de problemas relevantes del contexto profesional, la conciencia del propio aprendizaje, el pensamiento crítico, el aprendizaje auto dirigido, las habilidades de evaluación y autoevaluación, el aprendizaje permanente, el razonamiento eficaz y la creatividad, entre otros (Prieto, 2006).

El ABP puede conectarse con la teoría del aprendizaje de Gagné, quien plantea la necesidad de orientar la conducta hacia la resolución de problemas mediante la motivación adecuada. Además está emparentado con el aprendizaje colaborativo y situado, a través de la conformación de grupos de trabajo que aprenden mediante el apoyo del propio grupo y del contacto directo con otros actores, como profesores, profesionales, estudiantes de otros niveles y miembros de la comunidad, y dirigido a trabajar con problemas de la cotidianidad de los estudiantes. Para Escribano y Del Valle (2008), "el ABP es un método que promueve un aprendizaje integrado, en el sentido de que aglutina el qué con el cómo y el para qué aprender". (p. 20).

En el aprendizaje, los conocimientos previos de los estudiantes constituyen un fundamental punto de partida, pues son el anclaje para la nueva información. Una potencialidad para la aplicación de ABP en Introducción a la Economía es que todos los estudiantes, sin excepción, disponen, al ingresar a la Facultad, de un acercamiento previo a la economía, por la vivencia

propia de los múltiples fenómenos y problemas de este contexto. Los estudiantes de manera intuitiva y empírica manejan ciertas nociones de los fenómenos económicos.

El trabajo con la estrategia del ABP consiste en aprovechar ese bagaje previo y, a partir de allí, clarificar los conceptos y estimular la obtención de nuevos hallazgos mediante un trabajo colaborativo y grupal, guiado por el docente. Los elementos imprescindibles para poner en práctica el ABP, como los reconocen Moust, Bouhuijs y Schmidt (2007) son;

Un problema, que requiera un estudio exhaustivo; conocimientos previos, activados gracias al proceso que conlleva pensar sobre el problema; preguntas que surgen del problema y la necesidad o motivación de buscar una solución a partir de otras fuentes. Cuando otros que también se encuentran interesados en el problema comparten el proceso de pensamiento activo, y todo esto ocurre bajo la orientación de un tutor, entran en juego los fundamentos del aprendizaje basado en problemas. (p. 16).

Diseño de Investigación

La investigación responde a la tipología de un estudio de campo no experimental, dirigida a desarrollar estrategias didácticas, a partir del método del Aprendizaje Basado en Problemas, para los estudiantes cursantes de la Asignatura Introducción a la Economía del Ciclo Básico, Bárbula, de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. El propósito se enfocó en ofrecer una solución factible a un problema de tipo práctico, con el propósito de satisfacer fines institucionales o sociales. Para alcanzar este objetivo, adicionalmente sirvió de apoyo la revisión de la literatura, investigación documental. Para Ander Egg (2000), desarrollar un proyecto implica la ordenación de determinadas actividades, articuladas e interrelacionadas, a partir de la combinación de un conjunto de recursos de

diversa índole: humanos, financieros, técnicos, pedagógicos, entre otros, para obtener un resultado en determinado tiempo y espacio.

Tipo de Investigación

La investigación tiene un carácter descriptivo, centrado en delinear los rasgos constitutivos de una determinada realidad. Para ello fue preciso el registro y el análisis de los aspectos relevantes del fenómeno observado. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), "los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación". (p. 80).

Población

La población estuvo constituida por los estudiantes inscritos en la asignatura Introducción a la Economía en el semestre 2-2015, en el campus Bárbula de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Aproximadamente 1500 estudiantes inscritos, de acuerdo con la información de la Dirección de Asuntos Estudiantiles.

Muestra

Se tomó una muestra intencionada, dada las similitudes de los integrantes de la población estudiada, en términos de edades e intereses. De esta manera se trabajó con las secciones 21, 02, E3, 38, E2 y R2, de los aspirantes a cursar las diferentes carreras de la Facultad; Relaciones Industriales, Economía, Administración Comercial y Contaduría Pública, para un total de 220 estudiantes. Estos estudiantes cursan las asignaturas del Ciclo Básico, entre ellas, Introducción a la Economía, ubicada en el primer semestre para los inscritos en Relaciones Industriales y Economía, y en el

segundo semestre para los aspirantes de Administración Comercial y Contaduría Pública.

Técnicas de recolección de la información

La recogida de la información se bifurca en dos grandes etapas. Por una parte, se realizó, previamente, el diagnóstico de las necesidades. Esta etapa fue avalada con la amplia literatura sobre el tema, especialmente a través de las investigaciones realizadas por docentes de la misma Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, entre los que se encuentran Orozco y Morales (2007), Amaya (2008), Espinoza (2008). Por otra parte, toda la metodología de la investigación ameritó del acceso a información de diferentes fuentes documentales. En especial para el diseño de las estrategias didácticas, fue fundamental la revisión de la literatura sobre el aprendizaje basado en problemas (ABP) y la teoría del aprendizaje de Robert Gagné.

Adicionalmente, se obtuvo información relacionada con la actitud, la participación y el rendimiento de los estudiantes, durante y después de la implementación de la estrategia didáctica ABP. Para ello, se utilizaron herramientas estadísticas, promedios de calificaciones, desviación estándar y varianza, además de la evaluación a través de rúbricas. Es decir, la información se obtuvo a partir del análisis de un conjunto de categorías ponderadas, previamente establecidas, que permitieron cuantificar el rendimiento.

Descripción de la actividad didáctica

En las sesiones iniciales se estableció el contrato didáctico, para fijar, entre otras cosas, el plan de evaluación, las actividades a desarrollar y la conformación de equipos de trabajo. Estos fueron integrados por cinco o seis estudiantes. La siguiente sesión comprendió una actividad en el auditorio de

la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales con la asistencia de los cursantes de la asignatura Introducción a la Economía y un panel de economistas, profesores de la asignatura. El evento titulado: Compartiendo saberes: La Economía es la clave, permitió presentar a los estudiantes, de una manera sencilla y colaborativa (integración del cuerpo de docentes de la asignatura), los rasgos relevantes de la situación económica de Venezuela para ese momento.

Los estudiantes eligieron el tema del desabastecimiento, denominado escasez por ellos, en función del uso corriente dado al término, especialmente por las redes sociales y los medios de comunicación, para desarrollar la estrategia del ABP. Las preguntas de partida o desencadenantes giraron en torno a describir; cómo afecta el desabastecimiento a los estudiantes y a sus hogares y cuáles, según ellos, eran las causas de este problema.

Los planteamientos anteriores fueron trabajados en una sesión fuera del aula denominada: Los estudiantes toman la Plaza Roja. En este espacio abierto, primer piso de la Facultad, los participantes elaboraron mapas mentales y láminas para exponer sus conclusiones en las diferentes carteleras de la Facultad. Se evidenció una participación activa y entusiasta en esta actividad diferente, lo se tradujo, de alguna manera, como una actividad lúdica. La misma permitió a los docentes establecer los conocimientos previos que los estudiantes poseen con relación a conceptos básicos de la economía e identificar los aspectos a reforzar durante las actividades de orientación y trabajo de aula.

Adicionalmente, los vacíos y las debilidades fueron subsanados a través del trabajo investigativo de los estudiantes, con el apoyo en la herramienta del aula virtual de la asignatura, en un proceso de acompañamiento por parte de

los docentes, que culminó con el diseño de un micro informativo, donde los estudiantes presentaron su visión del problema y diferentes perspectivas de expertos y de la comunidad.

RESULTADOS

Los estudiantes de Introducción a la Economía, cursantes de los primeros semestres, requieren, de acuerdo con la información obtenida, de estrategias didácticas que propicien la motivación y el trabajo en equipo. Asimismo, estos estudiantes muestran un marcado interés en la comprensión de los fenómenos, como los de naturaleza económica, que forman parte de su cotidianidad y afectan su vida de manera directa. En el caso concreto de la economía, factores como la escasez, el desempleo, la inflación, entre otros, revisten para ellos especial interés. Sin embargo, por lo general la posibilidad de abordar estos fenómenos en el aula se ve limitada, por la exigencia de cubrir la totalidad del programa de la asignatura en dieciséis semanas de clases, dentro de un contexto cada vez más crítico y una realidad apremiante, signada por problemas de distinta índole, dificultades con el transporte general y estudiantil, precariedad en el suministro de los servicios de agua y energía eléctrica, dificultades para el acceso a bienes básicos, incluidos los alimentos. Situaciones todas contrarias a las condiciones idóneas que deben prevalecer en el proceso de aprendizaje y tendentes a disminuir la motivación por el aprendizaje o por la prosecución de estudios universitarios.

En este sentido la estrategia didáctica ABP es oportuna para abordar estas inquietudes y, más importante aún, para que el estudiante encuentre las respuestas a través de su propio quehacer investigativo y con apoyo de los compañeros del grupo. Por su bajo costo, el ABP es una estrategia factible de aplicar, en términos de requerimientos de recursos humanos, tecnológicos,

financieros y otros, ya que estos se encuentran disponible en la misma Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, como el aula virtual de la asignatura, profesionales y docentes expertos en el área de la sociología, la administración y la economía.

DISCUSIÓN

Las estrategias didácticas aplicadas combinan elementos tanto del conductismo como del constructivismo, rasgo propio de la teoría psicológica de Gagné. Por una parte, se mantiene el análisis de las tareas y el refuerzo de los estudiantes, cuestiones previamente establecidas en el contrato didáctico, y por la otra, se refuerza la interacción social y el contacto con la cultura, más allá del aula, a través del ABP. Este último se despliega a través de una serie de fases: presentación apropiada del problema con el fin de captar la atención y el interés, manejo de la terminología básica a partir del trabajo en el aula y la búsqueda de información. Un apoyo fundamental en este último es el uso del aula virtual de la asignatura. La tercera etapa amerita de la identificación de elementos y agentes clave dentro de la problemática planteada. En cuarto lugar se propicia la participación grupal para discutir diferentes hipótesis con respecto al problema. A través de un proceso iterativo (estudiante-profesor, estudiante-estudiante) se subsanan los vacíos en el manejo de la teoría básica y finalmente se acopian y comunican las ideas para la resolución del problema.

CONCLUSIONES

Los resultados del estudio dan cuenta de que la estrategia ABP mejora significativamente el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Entre los factores que se fortalecen se encuentran algunos inherentes al crecimiento personal del estudiante, como la interacción personal, no solo entre el

docente y los estudiantes o de los estudiantes entre sí, pues estos últimos no quedan reducidos a los límites del aula, sino que amplían su campo de relaciones, al extenderlo a otros públicos, entre ellos profesionales, pares universitarios y comunidad en general. Asimismo, los estudiantes aprenden a administrar sus recursos disponibles, tiempo, espacio, dinero, para lograr la resolución de problemas. La motivación se ve fortalecida con la percepción de sentido en el proceso de aprendizaje, como también la autonomía y la iniciativa personal. Por otra parte, se encuentran los factores del aprendizaje en sí. En este orden se comienzan a consolidar ciertas competencias, como el trabajo en equipo, la competencia investigativa y de comunicación. Todas necesarias para la consecución de ciertos fines sociales, tal como se indicó en el planteamiento de la problemática.

Los grandes propósitos están centrados en que los estudiantes, aspirantes a egresar de una institución como la Facultad de Ciencias Económicas Sociales, encuentren la motivación necesaria para culminar la carrera y puedan percibirse a sí mismos como agentes sociales clave, tanto en la aparición de problemas de orden económico y social como en la resolución de los mismos, que desarrollen la capacidad de valorar el diálogo, el intercambio de saberes, las opiniones y el respeto por las diferencias y las discrepancias de las ideas. Un elemento fundamental, para ello, es el trabajo en equipo encaminado al logro de un objetivo común. Este permite, entre otros, estimular la solidaridad y la tolerancia. En términos generales se produce un cambio en la manera como los estudiantes definen y organizan su propia realidad.

Las conclusiones de esta investigación han sido proyectadas a partir de los resultados obtenidos del trabajo con la muestra de estudiante, apoyado en los indicadores de partida y en los hallazgos derivados del procesamiento de datos obtenidos del instrumento aplicado, y el marco de las teorías

psicológica y del ABP, aportados en la fundamentación. Sin embargo, es recomendable extender la implementación del ABP a otros semestres y a otros grupos, con la finalidad de realizar estudios comparativos, que permitan evaluar el rendimiento alcanzado por los estudiantes con esta estrategia didáctica.

De igual manera, resulta importante, para las futuras experiencias con el ABP, el diseño de una guía didáctica o, como lo recomiendan Moust, Bouhuijs y Schmidt, H. (2007), elaborar el libro de unidades didácticas o módulo. Estos materiales están referidos tanto a los diferentes problemas susceptibles de abordarse en el desarrollo de la asignatura como los lineamientos o indicaciones para la realización de las diferentes sesiones de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Amaya, R. (2008). *Integración de la Matemática en los Proyectos de Aprendizaje: Análisis de la Práctica Pedagógica de los Practicantes Docentes*. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Amaya, Z. (2008). *Estrategias para promover la participación activa de los estudiantes en el diagnóstico de las necesidades de las comunidades*. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Ander Egg, E. (2000). *La Animación Sociocultural*. Buenos Aires: Morata.
- De Miguel, M (2005). *Metodologías de enseñanza para el desarrollo de competencias*. Madrid: Alianza.
- Escribano, A. y Del Valle, A. (2008). *El Aprendizaje Basado en Problemas. Una propuesta metodológica en Educación Superior*. Madrid: Narcea.
- Espinoza, A. (2008). *Evaluación de las Estrategias Didácticas para el Aprendizaje Significativo de los contenidos de la asignatura Lógica Proposicional*. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo. Venezuela.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Moust, J., Bouhuijs, P. y Schmidt, H. (2007). *El aprendizaje basado en problemas: guía del estudiante*. España: Ediciones de la Universidad de Castilla La Mancha.
- Orozco, C. y Morales, V. (2007). Algunas alternativas didácticas y sus implicaciones en el aprendizaje de contenidos de la teoría de conjuntos. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 9 (1). Recuperado en 22 de octubre de 2015, de <http://redie.uabc.mx/redie/article/viewFile/160/276>
- Prieto, L. (2006). *Aprendizaje activo en el aula universitaria: el caso del aprendizaje basado en problemas*. Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales Vol.64. N°. 124. Págs. 173-196.

Estrategias cognitivas y motivación en el aprendizaje del cálculo diferencial

María Ángela Flores P.
Gladys Arocha
Cristina Kudinow

INTRODUCCIÓN

La matemática y su aprendizaje es uno de los temas que más mitos y fábulas acumula; razón por la cual también mucho se escribe sobre este tópico. En los estudios superiores algunas carreras consideran el estudio de la matemática como parte de la formación integral del ser humano, otras como parte esencial de su formación por las implicaciones en el desarrollo de la ciencia en estudio, o del desarrollo de modelos que explican diversas teorías; y hay las que no consideran su inclusión en el pensum de estudios. Esto es así desde que se acuñara la frase de la matematización de la naturaleza, atribuida a Galileo Galilei (1564-1642), y los argumentos de Husserl (1859-1938) que apuntan a cómo esta corriente que da inicio al naturalismo, positivismo y objetivismo lleva a la crisis de las ciencias. Son muchos los filósofos que han escrito sobre el papel de la matemática en las ciencias en general.

En cuanto a la motivación y el aprendizaje de esta ciencia también hay mucho que argumentar. Piaget (1999) planteó que los sentimientos y la inteligencia eran dos facultades en las que intervienen aspectos cognoscitivos y afectivos de la acción, “aspectos siempre unidos y que en ninguna forma caracterizan facultades independientes” (pág. 47) De tal manera que si se ve desde la perspectiva de la matemática, el éxito en esta ciencia va acompañado de una afectividad inherente a la acción de resolver problemas

y lo contrario es siempre lo que se desea combatir: el fracaso y los problemas no resueltos.

En este sentido, el diálogo abierto en el cual se comparten puntos de vista sin cuestionamiento de las situaciones presentes como son: los grandes problemas sociales que están acarreado vulnerabilidad presente por la variabilidad climática o cambio climático, o las situaciones que plantea la inestabilidad en los países de acuerdo al comportamiento del Producto interno Bruto (PIB) y su constitución, la precaria situación de muchos países latinoamericanos no pareciera una conversación frecuente de un aula de matemáticas. Pero si esos son los problemas que de alguna manera los estudiantes han tratado o están tratando en otras asignaturas de sus carreras, son oportunidades de establecer un vínculo entre lo que trabajan y les motiva de las asignaturas que consideran les están ofreciendo base para su formación profesional.

En palabras de Viale (2012) lo referente al problema de la motivación es un proceso bastante complejo, el mismo da inicio en la concepción del curso y pasa por su diseño. Se dirige a la cognición de los alumnos con un alto componente emotivo. También tiene relación con el papel del profesor, tanto dentro como fuera del aula. Por ello, el rol del docente debe concentrarse en inducir y provocar motivos en sus alumnos; sencillamente, motivarlos.

Ya en el año 2007 Alsina y Domingo habían comprobado cómo de forma concreta, la dimensión académica que “se refiere a la percepción que el sujeto tiene del desarrollo de su rol como estudiante. ... se correlaciona positivamente con el rendimiento académico, la aceptación de los compañeros, el liderazgo y la responsabilidad” (pág. 27). Esto cobra importancia al considerar que la relación didáctica-aprendizaje tiene su base en un proceso que busca cambios cognoscitivos, actitudinales o de

habilidades y destrezas. Quizás el factor clave de este proceso está en inspirar en los estudiantes el deseo de aprender a aprender, desde el acercamiento a la realidad, la búsqueda de información seria y diversificada, el diálogo, el uso del pensamiento divergente y la creatividad, la ausencia de prejuicios y tabúes, la apertura a la realidad y el uso de diversas técnicas como plantea López (2007), al argumentar sobre la necesidad de una metodología participativa en las universidades.

Así, desde esta mirada, se asume un enfoque socio-cognitivo, pues como plantea González, (2007) “se privilegia los estímulos sociales que provienen de la misma persona y de las otras con las que interacciona” (pág.103). Esta afirmación recoge el proceso dialéctico de aprendizaje que se da en un aula de clases de matemática, pues ellas constituyen un conjunto de acciones comunicativas en diversos sentidos, entre el profesor y los estudiantes y de éstos entre sí, a través de una serie de normas y reglas implícitas y/o explícitas. De tal suerte que se articula un sistema complejo que vincula la clase y los sistemas de representación y relaciones entre los actores del proceso.

Estos argumentos sirvieron de base para plantearse el objetivo de mejorar la motivación y el aprendizaje de los aspectos básicos del cálculo diferencial. Para ello se incorporaron estrategias didácticas de resolución de problemas con contenido de los principales problemas sociales asociados al cambio climático y al producto interno bruto, con apoyo de investigación en línea de estos temas, que son desarrollados en otras asignaturas cursadas por los estudiantes al mismo tiempo que Matemática I, donde se trabaja el cálculo diferencial. La importancia de la investigación radica en que sienta las bases para el trabajo por competencias y atiende dos de los problemas de la

enseñanza del cálculo diferencial, como lo son el bajo nivel de estudiantes aprobados y la alta deserción.

1.1. Estrategias didácticas y cálculo diferencial.

La introducción del concepto de derivada y su desarrollo intuitivo juega un importante papel para comprender la tarea solicitada, por ello no ha de escatimarse esfuerzos en buscar la comprensión por parte del estudiante. El rendimiento en estos temas es, por lo general, tema de investigación. Así lo refieren Cuevas y Pluinage (2013) al revisar una serie de trabajos producto del Seminario de Enseñanza del Cálculo en México, allí se manejan los mismos porcentajes presentes en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, donde se desarrolla el estudio. La revisión les lleva a recomendar “un acercamiento didáctico al cálculo diferencial e integral, mediante una trasposición didáctica acorde al desarrollo histórico de los conceptos del cálculo” (pág.79). Igualmente consideran importante “la creación de escenarios didácticos interactivos computacionales que simulen una situación real, de tal forma que al establecer el modelo matemático de solución los conceptos matemáticos a enseñar emerjan” (pág. 80) Esto sirvió de referente para este trabajo y se organizaron las actividades de los estudiantes con apoyo en búsquedas en línea de datos reales.

Otro aporte importante fue la investigación desarrollada por Cuevas, Rodríguez y González (2013) sobre el uso de la tecnología para la enseñanza del cálculo diferencial, evidenció como el uso de escenarios didácticos interactivos promueve con éxito la comprensión conceptual y operativa del concepto de derivada de una función real. Entre las conclusiones de este estudio destaca cómo la introducción del concepto de derivada de una función real es difícil y que son tantos los conceptos que entran en juego que

el profesor debe ser muy cuidadoso en la inclusión de la tecnología. Con base en estas recomendaciones se seleccionaron cuidadosamente los temas y las herramientas de apoyo en la tecnología, de tal manera de no generar nuevas exclusiones, por una parte, ni que el estudiante se viera tentado a copiar y pegar.

Ya en un estudio previo de Flores y Arocha (2011) se evidenció que la introducción del tema de cálculo diferencial desde los temas de interés para la economía mejora los promedios y vincula los contenidos, disminuye la deserción estudiantil en los primeros semestres por causa de los resultados obtenidos.

METODOLOGÍA

El abordaje crítico sirvió de guía en el desarrollo del trabajo, pues buscó transformar las situaciones desde el consenso, apoyado en la investigación acción en el aula como método de investigación educativa que, según Sevillano (2004) permite al profesor reflexionar sobre su práctica educativa a fin de contribuir con la calidad del aprendizaje del estudiante y a mejorar la práctica del profesor. La procura del consenso lleva al investigador y al investigado a trabajar juntos desde una perspectiva ecológica del problema. Las siete etapas del diseño se estructuraron en cuatro fases en las cuales se desarrolló la actividad, durante cuatro clases consecutivas, a saber: Clase 1; Identificación y análisis del problema; clase 2: Soluciones potenciales; clase 3: Selección y aplicación de la solución; y clase 4: Evaluación de la experiencia,

Las tres primeras fases se desarrollaron desde una perspectiva comunicacional, con conversaciones en el aula sobre los temas seleccionados y los intereses de los participantes, para ello debían revisar las páginas de

instituciones que llevan series temporales de los datos de interés. Estos intercambios sustentaron la selección del tema particular de cada grupo y la aplicación que ofrece el cálculo diferencial. La fase tres, selección y aplicación de la solución, quedó constituida por el uso de la herramienta base del cálculo diferencial, como lo es el cálculo de incrementos y tasa, lo cual permitió determinar indicadores en distintos lapsos de los temas seleccionados, el uso de situaciones abstractas y de problemas de aplicación. Finalmente, la cuarta fase, o evaluación de la experiencia, se adelantó con la evidencia recogida en la clase N° 4, que buscaba la relación entre el contexto de análisis y los resultados obtenidos. Estos se revisan posteriormente en el informe que presentaron los estudiantes.

RESULTADOS

Fase 1: Identificación y análisis del problema. En esta fase se presentó a los estudiantes una serie de indicadores comunes que no son más que tasas de cambio en el tiempo de una variable. Esto permitió identificar el problema a resolver. En el análisis del problema se presentaron una serie de indicadores referentes a los contenidos a tratar en el resto de la carrera, y cada grupo de estudiantes seleccionaba el de su interés y daba los argumentos para la selección. Esto implicó un proceso de investigación de los temas y encontrar los argumentos que le motivaban a su estudio. El cuadro siguiente refiere los temas planteados y los seleccionados.

Cuadro 1: Temas planteados y seleccionados

Temas Planteados	Temas seleccionados
Índice Bursátil de Caracas Dow Jones Nasdaq	PIB Petrolero PIB No Petrolero PIB

Nikkei PIB PIB Petrolero PIB No Petrolero Emisiones de Carbono Índices de Incendio Forestales Hectáreas deforestadas Superficie cultivada Superficies inundadas Población afectada por desastres naturales Índice de embarazo precoz Índice de natalidad	Emisiones de Carbono Índices de Incendio Forestales Hectáreas deforestadas

Fase 2: Soluciones potenciales: Para desarrollar esta fase se modelaron en clase distintos tipos de problemas: Casos reales tomados de páginas de internet de instituciones que llevan series temporales de datos, ejercicios abstractos con funciones algebraicas y problemas de aplicación. Posteriormente se analizaron las distintas perspectivas para evaluar el tema de incrementos y tasas el cual se constituye en un ejercicio que consume mucho tiempo en un parcial. Las opciones a considerar fueron: 1) una prueba corta donde se proporcionaban los datos; 2) 3 problemas a resolver en pareja en clase; 3) 5 problemas para resolver en casa; 4) el informe de un caso aplicando las tasas promedio en distintos lapsos e instantánea; y 5) una pregunta del parcial.

Fase 3: Selección y aplicación de la solución. La conversación de la fase dos se manejó desde la perspectiva de negociación para tomar la decisión sobre cómo evaluar. La selección de ambos grupos fue el informe. Los estudiantes consideraron que por la búsqueda de información para las conversaciones sostenidas en las clases previas les había dotado de información suficiente y solo restaba por realizar los cálculos y ponerlos en limpio.

Fase 4: Evaluación de la situación. En esta fase se encontraron evidencias de aprendizaje presentes en el contexto del caso, la realización de los cálculos, sus interpretaciones y las reflexiones finales en los términos del contexto trabajado. A continuación se muestra la rúbrica de evaluación de 4 trabajos seleccionados de los 12 presentados.

Cuadro 2: Rúbricas

Indicador	Trabajo 1	Trabajo 2	Trabajo 3	Trabajo 4
Contexto	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Tasa anual	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Tasa interanual	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Tasa promedio del período	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Interpretación de las tasas	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4
Análisis del dato en el período	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4	0 1 2 3 4

Leyenda:

- 0: ausencia de la evidencia
- 1: presente con referencia mínima
- 2: presente con más de dos elementos de análisis ausentes
- 3: presente con hasta dos elementos de análisis ausentes
- 4: Completo

DISCUSIÓN

El desarrollo de la experiencia evidencia que incluir temas de interés del estudiante lleva a que terminen y presenten mejores trabajos, especialmente si tienen relación con su carrera. Lo cual corrobora lo planteado por los autores Alsina y Domínguez (2007), González (2007) y Viale (2012) sobre la

importancia de la motivación, la conformación de grupos y la interacción en el aula, además del contexto personal y social.

Un hallazgo que resalta es la facilidad con que usan la herramienta tecnológica para los cálculos y no así para encontrar información de calidad para sus investigaciones. Esto queda demostrado en los trabajos dos y tres, donde los detalles del contexto, las interpretaciones y el análisis del dato fueron deficientes, más no así los cálculos.

Este resultado también muestra la concepción de la matemática asociada al cálculo numérico, y que aspectos como la lectura y el manejo de la terminología son necesarios para reflexionar sobre lo aprendido. También la necesidad de relacionar lo que se aprende con variables conocidas, y estar conscientes de que un resultado es más que el número que representa. Pues como plantea González (2007) la competencia matemática no sólo se evidencia con el manejo de algoritmos y cálculos, también representa la conciencia que se tiene de dónde, cómo, cuándo, sobre qué, de qué manera se aplica en ambientes de clase y fuera de ellos.

Un elemento que surgió y generó un alerta en las investigadoras fue la percepción manifiesta por los estudiantes de una clase de matemática distinta, pues los temas que se tocaron en las primeras clases eran ilustrativos de los temas planteados y no una clase habitual de ejercicios modelados y problemas planteados. De manera que el reto en matemática pareciera ser la posibilidad de ver en sus procesos la solución de problemas cotidianos y en la modelización la consolidación de las habilidades de orden superior. Como, el conocimiento solo es posible “a través de complejos procesos cognitivos que se dan en cada sujeto” (Rodríguez, 2015, pág., 66) no se <enseña>, emerge de esos procesos cognitivos y están teñidos de la

particularidad de cada individuo. Esto es algo que todos, profesores y estudiantes, deben aprender.

REFLEXIONES FINALES

El objetivo que se propuso al inicio del trabajo de mejorar la motivación y el aprendizaje de los aspectos básicos del cálculo diferencial, implicó asumir el acto académico en una dirección distinta a la habitual, no se planificaron las actividades del profesor, sino las del estudiante. Ese viraje en la mirada llevó a consultar a los estudiantes sus temas de interés y dejar de lado los temas familiares para el profesor. Significó estudiar con los estudiantes, construir el conocimiento a su ritmo.

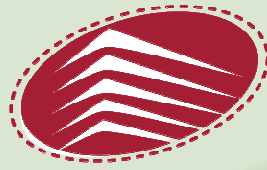
Esto permitió lograr la meta prevista, fueron clases motivantes para la mayoría. Hubo casos aislados que pedían una clase tradicional, y el liderazgo entre ellos se hizo notar. Además, el aprendizaje sigue supeditado al manejo de herramientas previas y de involucramiento con el tema seleccionado.

En cuanto a la reflexión necesaria sobre la práctica educativa y la experiencia adelantada, el trabajo representó un reto, no solo para el estudiante, también para las profesoras, pues fue necesario ir al ritmo de los estudiantes, pensar en cómo ellos iban aprendiendo e introducir los cambios sobre la marcha para ajustarse a los acuerdos exigidos por el método empleado. Asimismo, transformar una clase de modelaciones abstractas y problemas de aplicación a estudios de caso y manejar la información de los grupos conformados implicó una tarea ardua, pero satisfactoria al evidenciar la motivación de los estudiantes, el aprendizaje y la mejora significativa de la relación profesor-estudiante, al ir juntos tras una meta.

REFERENCIAS

- Alsina, A y Domingo, M. (2007). Cómo aumentar la motivación para aprender matemáticas. *Suma* 56, Noviembre 2007, 23 -31. Recuperado el 16 de abril de 2016 de <http://revistasuma.es/IMG/pdf/56/023-031.pdf>
- Cuevas V., A. Rodríguez E. A., González O., O. (2013) Introducción al concepto de derivada de una función real con apoyo de las tecnologías digitales. En *El Cálculo y su Enseñanza*. Año 5. Vol.5. Septiembre 2013- Septiembre 2014. Cinvestav-IPN, México, D.F. 157-164. Recuperado el 30 de abril de 2016 de http://mattec.matedu.cinvestav.mx/el_calculo/index.php?vol=5&index_web=11&index_mgzne
- Cuevas, C. y Pluvinae, F. (2013) Investigaciones sobre la enseñanza del cálculo. En *El Cálculo y su Enseñanza*, Volumen 4, Año 2012-2013, Cinvestav-IPN, México, D.F. 57-82. Recuperado el 30 de abril de 2016 de http://mattec.matedu.cinvestav.mx/el_calculo/
- Flores P. M. y Arocha, G. (2011) Aprendizaje del concepto de incrementos y tasas: una experiencia basada en el aprendizaje situado en la educación superior. Cartel presentado en la LXI Convención Anual de ASOVAC. Maracay, 13 al 18 de noviembre de 2011
- González, F. (2007) La Dinámica P²MA. Una opción didáctica frente a la enseñanza tradicional de la matemática. En Freddy González, Editor Margarita Villegas y Aracelis Arana. *Modelos Didácticos de Base Cognitiva*. (pp. 95-134). Maracay: CIEP -UPEL
- López N., F. (2007) *Metodología participativa en la enseñanza universitaria*. Madrid: Narcea.
- Piaget, J. (1999). *La Psicología de la Inteligencia*. Barcelona: Crítica
- Sevillano, M. (2004) *Didáctica en el Siglo XXI*. Madrid: McGraw Hill Interamericana de España
- Rodríguez L. M. (2015) Elementos para una teoría de la comunicación desde una perspectiva constructivista: la cibernética de segundo orden de Heinz von Foerster. En Gustavo Garduño O. y Lenin Martell G. (Coordinadores) *Diez autores clave para comprender la comunicación como metadisciplina*. México: EON-UAEMEX.

Viale, H. (2012). Importancia de la motivación como vehículo desequilibrante en la enseñanza de la matemática. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria / 6(1) – Dic. 2012, 22 pp Recuperado el 22 de abril de 2016 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4775413>



ESTUDIOS DEL TRABAJO



Introito: diálogo social de los actores laborales en las relaciones de trabajo

Nuvia Pernía Hoyo
Harriet Conde Pérez

MARCO NORMATIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL VENEZOLANO

Se describe a continuación los supuestos normativos que establecen el diálogo social de los actores laborales en las relaciones de trabajo en el país, iniciando el abordaje de la presente sesión con la cita de los instrumentos internacionales que resultan de cumplimiento obligatorio para los administradores de justicia venezolanos sobre la base de lo estatuido en el artículo 23 de la CRBV, en concordancia con el artículo 15 y 16, literal “b” de la LOTTT, así como el artículo 6 del RLOT y el artículo 6 del RPLOPCYMAT, en concordancia con la Declaración de Filadelfia (1944) la cual propone en su aparte III.e. “lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas”, en ese sentido la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador (1948), que en su artículo 45, literal “d” dispone:

Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos: (...)

d) Justos y eficientes sistemas y procedimientos de consulta y colaboración entre los sectores de la producción, tomando en cuenta la protección de los intereses de toda la sociedad.

A fin de significar la importancia de la participación de los actores de las relaciones laborales para la evolución armónica de las relaciones sociales (artículo 5, numeral 8.2 Recomendación 158 OIT), pues “los organismos competentes dentro del Sistema de Administración del Trabajo deberían promover el pleno desarrollo y utilización de los procedimientos de negociación voluntaria.” (artículo 9 Recomendación 158 OIT), por lo que se considera es la mejor manera de encontrar soluciones o mejores formas de ejecutar el trabajo (servicios o producción), con el encuentro de prismas de sus propios protagonistas, en consecuencia se debe fomentar “la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.” (artículo 5, literal “b” del Convenio 81 de la OIT)

Por consiguiente, el Estado venezolano debe asegurar consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades laborales, imperativo este que lo adquiere por la ratificación del Convenio N° 144 de la OIT (artículo 2, numeral 1) y a su vez, los acuerdos que se alcancen Estado-organizaciones tanto de empleadores como de trabajadores, siempre que estos últimos se proporcionen la formación que pudieran necesitar (artículo 4, numeral 2 eiusdem). Además el artículo 6 Convenio 150 OIT sugiere se precisen las funciones y responsabilidades de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, reconoce “el carácter complementario de tales responsabilidades.” El Convenio 150 de la OIT, en artículo 5, numeral 1 ordena:

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá establecer procedimientos apropiados a las condiciones nacionales para garantizar, dentro del Sistema de Administración del Trabajo, la consulta, la cooperación y la

negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o - cuando fuere apropiado- los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

Sucede pues, que el supuesto normativo antes descrito tiene consonancia con el artículo 3 de la Recomendación 158 de la OIT; evidentemente se flexibiliza la regulación de las relaciones de trabajo a la negociación directa de las partes, al diálogo social, a la coexistencia de los sujetos que le dan vida, a la participación y al intercambio, de tal manera que puedan darse las consultas y cooperación efectiva entre las autoridades y organismos públicos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre estas últimas solamente; y brindar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores y a sus organizaciones respectivas que así lo soliciten. (Artículo 6, numeral 2, literales "c" y "d" del Convenio 150 de la OIT; artículo 16, numeral 12 del RPLOPCYMAT)

Por su parte el Convenio 155 "Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo", en el artículo 4 dictamina al Estado que los ratifique brindar "consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo", sin adentrarse a considerar la representatividad o no de las organizaciones de los actores laborales; se piensa que los actores son los que conocen las condiciones en las cuales ejecutan sus tareas, son quienes pueden ayudar en la adopción de iniciativas para mejorar las maneras de ejecutarlas, más allá de las obligaciones que establezcan las leyes.

Se quiere con ello significar, que la cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento

esencial para llevar a cabo las medidas en materia de organización (artículo 20 Convenio del 155 de la OIT). El Estado venezolano por su parte dispone en la Carta Fundamental que la participación es pilar fundamental de la democracia y así lo establece su artículo 6, 62 y 70, y debe estar comprometida con el desarrollo humano procurando calidad de vida digna; y visto desde la arista del trabajo y sus organizaciones sociales todos tienen el deber y el derecho de propiciar condiciones mínimas de igualdad de oportunidades, con esfuerzo propio. Es por eso, que entre los principios del Estado venezolano se encuentran la cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad, en el que las comunidades y autoridades de los distintos niveles participan en la formación de las políticas públicas comunes a la Nación, integrándose en una esfera de gobierno compartida para el ejercicio de las competencias en que concurren. En ese sentido el Preámbulo de la CRBV estatuye:

La participación directa de la gente en la toma de decisiones para la solución de sus problemas y los de su comunidad, crea una nueva relación ciudadana que en el ámbito de los derechos sociales, desarrolla la tríada solidaria entre sociedad, familia y Estado, lo que coloca al legislador y a los órganos que integran el sistema de justicia, en un nuevo espacio de interpretación de la democracia social y del Estado de Derecho y de Justicia.

Resulta claro, que la posibilidad de protagonizar los cambios a que se aspiran no puede construirse un rígido marco normativo, antes por el contrario, debe dejar abiertas las posibilidades para que los procesos participativos se desarrollen a plenitud, evitando la disociación entre la norma y la realidad. Por su parte, el artículo 62 de la Carta Magna garantiza el derecho de participación a saber:

La participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo, tanto

individual como colectivo. Es obligación del Estado y deber de la sociedad facilitar la generación de las condiciones más favorables para su práctica.

Sin duda, una de las garantías constitucionales que interesan al presente trabajo, desde la perspectiva del trabajo subordinado, es la establecida en el artículo 81 que expresamente dispone la protección de las personas con discapacidad con la intervención de los diferentes actores sociales, de tal manera que se garantice su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones. Así como lo dispuesto en el artículo 86 que taxativamente estatuye la seguridad social como sistema, y dispone que éste sea participativo, así mismo lo establece el artículo 14 de la LOSSS, este instrumento legal crea inclusive una nueva forma de participación social, como son los Órganos de Consulta, Participación Ciudadana y Control Social (artículo 23 LOSSS), viva expresión de la participación de la sociedad.

Debe entenderse que la Administración Pública Nacional debe estar al servicio de los ciudadanos, quienes a su vez deben participar para que la misma sea eficaz y efectiva (artículo 141 CRBV; artículo 5, numeral 2 Recomendación 158 OIT), la colaboración del Estado puede darse a través de conferencias, charlas radiadas, anuncios, folletos, películas, comisiones mixtas u otros organismos similares en los que los representantes de la inspección del trabajo para discutir con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre cuestiones referentes a la aplicación de la legislación del trabajo y a la higiene y seguridad de los trabajadores, entre otros aspectos que sean de interés de los mismos (artículos 6 y 7 Recomendación 81 OIT). En el caso de la LOTTT taxativamente instituye en su artículo 25:

En el proceso social del trabajo se favorecerá y estimulará el diálogo social amplio, fundamentado en los valores y principios de la democracia participativa y protagónica, en la justicia social y en la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad, para asegurar la plena inclusión social y el desarrollo humano integral.

Es evidente, que el Modelo Democrático Participativo de las relaciones laborales se fundamenta entonces en la participación directa de los interlocutores sociales, todo ellos en concordancia con el artículo 62 y 70 de la CRBV. Tales teorías proponen un género de inclusión, amplitud y pluralismo. El diálogo social procura propiciar el intercambio de visiones (Estado-actores laborales), donde cada uno de los que intervienen asuma papel protagónico que coadyuve a los interesados al encuentro de visiones, sin que ello desemboque en la materialización del conflicto.

Por su parte el Ministerio con competencia en materia de trabajo debe “mantener amplio diálogo, democrático y participativo, con las organizaciones sindicales y sociales que se relacionan en el proceso social de trabajo” (artículo 499, numeral 17 LOTTT; artículo 5, numeral 2 del RLOPCYMAT). En ese sentido, debe destacarse el papel protagónico de los trabajadores, por ejemplo en la LOTTT explícitamente coloca en los sindicatos, como representante de los trabajadores, la prerrogativa de defender el cumplimiento de todas las normas que regulan las condiciones de trabajo (artículo 367, numeral 10) dejando claro el artículo 213 RLOT (2006) los contenidos esenciales de la libertad sindical.

Siendo así las cosas, la LOPCYMAT (2005) establece la figura del delegado de prevención (artículo 41) quien es el representante de los intereses colectivos de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo, lo que es reforzado en el artículo 49 RPLOPCYMAT; instituyendo sus funciones en el artículo 42 y sus facultades en el artículo 43, en concordancia con el artículo

50, numerales 3, 4 y 6 RPLOPCYMAT, y todas le endosan un rol protagónico en la materia. Es conveniente destacar que el artículo 53, numerales 3 y 8 de la LOPCYMAT reconocen la posibilidad individual de los propios trabajadores de participar activamente en la defensa de sus condiciones de trabajo, evidenciándose en los casos descritos el papel activo de los trabajadores.

Por otra parte, el artículo 55, numerales 3, 4, 5, 6, 12, 18 LOPCYMAT instaaura el rol activo de los empleadores en lo concerniente a la salud y seguridad en el trabajo, es decir determina expresamente sus derechos a participar en este asunto; y en el artículo 56, numerales 2 y 7 eiusdem, dispone su deber de consulta con los coprotagonistas naturales de las relaciones laborales, los trabajadores. El Estado por su parte debe tomar medidas para aconsejar e instruir a los empleadores y a los trabajadores sobre la legislación del trabajo (artículo 7, Recomendación 81 OIT)

Asimismo, la LOPCYMAT en su artículo 5 sanciona:

Los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras, y sus organizaciones, tienen el derecho a ser consultados y el deber de participar en la formulación, puesta en práctica y evaluación de la Política Nacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional, estatal, municipal y local y por rama de actividad y a vigilar la acción de los organismos públicos a cargo de esta materia, así como en la planificación, ejecución y evaluación de los programas de prevención y promoción en las empresas, establecimientos y explotaciones en los lugares de trabajo donde se desempeñen.

También se ordena la consulta de los actores de las relaciones de trabajo y con algunos otros organismos en procura de la coordinación de las diferentes autoridades y organismos encargados de la Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 15 Convenio 150 OIT), supuesto que tiene concordancia con el artículo 13 de la LOPCYMAT que dispone "los diferentes órganos y entes de la

administración pública, así como las organizaciones de los trabajadores y los empleadores deberán coordinar sus actuaciones y cooperar entre sí para el desarrollo de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”, en concordancia con el artículo 2, numeral 1; el artículo 3 del Protocolo de 1995 de la OIT y el artículo 4, numeral 1 de la Recomendación 81 OIT; artículo 5, numeral 1, Recomendación 158 OIT.

Cabe considerar, por otra parte, la Recomendación 81 OIT que dictamina a los actores laborales “colaboren directamente con los funcionarios de la inspección del trabajo, (...) cuando se efectúen investigaciones, y en particular cuando se realicen investigaciones sobre los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales”, supuesto que tiene concordancia con el artículo 24, numerales 3 y 4 del RPLOPCYMAT. Parece lógico, toda vez que los funcionarios de inspección son terceros constatando el cumplimiento o no de la normativa laboral vigente, y para el éxito de la labor que les ha sido encomendada deben contar con sus protagonistas.

Evidentemente, los organismos competentes dentro del Sistema de Administración del Trabajo deben ser responsables de establecer o de promover el establecimiento de métodos y procedimientos para asegurar que se consulte a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o – cuando fuere apropiado– a representantes de los empleadores y de los trabajadores (artículo 13 Recomendación 158 OIT), a la vez que “se deberían reexaminar de manera constante las estructuras del Sistema Nacional de Administración del Trabajo en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores” (artículo 13 Recomendación 158 OIT).

Por último, el Proyecto Nacional Simón Bolívar Primer Plan Socialista en III directriz “Democracia Protagónica Revolucionaria” instituye:

Para esta nueva fase de la Revolución Bolivariana se consolidará la organización social, a fin de transformar su debilidad individual en fuerza colectiva, reforzando la independencia, la libertad y el poder originario del individuo.

Por lo tanto, el enfoque propone como necesario que los individuos se organicen para lograr las ventajas que otorga la asociación, es decir, transformar su debilidad individual en fuerza colectiva, teniendo en cuenta que el establecimiento de la organización no implicará menoscabo de la independencia, autonomía, libertad y poder originario del individuo. Se propone un modelo productivo socialista que a su vez trae consigo nuevos interlocutores sociales, que generan valores colectivos y cambios en las relaciones de trabajo.

REFLEXIONES FINALES DEL ABREBOCA NORMATIVO

Por lo tanto puede decirse que el diálogo social es factor social porque modifica la realidad mediante la "interacción" de sus protagonistas, quienes a su vez se reconocen mutuamente la cualidad subrogada, para dar validez a sus actuaciones, y juntos crear consenso; he allí su vigencia, su pertinencia real y su legitimidad como institución laboral. Entre los planteamientos que pueden hacerse se encuentra la posibilidad de permitir a los actores laborales mayor participación en el modo de gobernar. De tal manera que juntos los actores tomen decisiones relativas al empleo, resuelvan sus necesidades comunes.

Se observa así que, las continuas interacciones de los actores de las relaciones de trabajo, construyen en conjunto la convivencia pacífica y dentro del cumplimiento del marco legal laboral, la satisfacción de las necesidades colectivas, mediante el diálogo social como instrumento que coadyuva a su concreción. Inevitablemente el diálogo social se desarrolla con

interacciones constantes entre los miembros del grupo social, dando así una característica dinamizadora a las mismas.

Se hace necesario que el Estado venezolano reconozca la importancia del diálogo social, sobre la base de que el trabajo es un hecho social y los actores no pueden mantenerse aislados, deben asumir los intercambios de experiencias como una oportunidad para optimizar el funcionamiento de las estructuras gubernamentales en la materia (cooperación e intercambio de información y lineamientos) y servir en forma efectiva a los intereses colectivos encomendados.

REFERENCIAS NORMATIVAS

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. (1948). [Documento en línea] Disponible: <http://www.dipublico.com.ar/instrumentos/73.html> [Consulta: 2016, junio, 10]

Constitución de la República Bolivariana De Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860. Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Extraordinaria 5.453, Marzo 24, 2000.

Convenio 144 "sobre la consulta tripartita". Organización Internacional del Trabajo. (1976). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 32.704, Abril 13, 1983.

Convenio 150 "sobre la Administración del Trabajo". Organización Internacional del Trabajo. (1978). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 3.312, Enero 10, 1984.

Convenio 155: "sobre seguridad y salud de los trabajadores." Organización Internacional del Trabajo. (1981). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 3.309, Extraordinario, Enero 03, 1984.

Convenio 81 "sobre la inspección del trabajo". Organización Internacional del Trabajo. (1947). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 28.332, Mayo 17, 1967.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, (Extraordinaria), 6.076, Mayo 07, 2012.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.236, Julio 26, 2005.

Ley Orgánica del Poder Popular. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.011. Diciembre 21, 2010.

Recomendación 158: "sobre la Administración del Trabajo" Organización Internacional del Trabajo. (1978). [Documento en línea] Disponible: <http://www.oit.cl/pdf/cumbre.pdf>. [Consulta: 2012, Noviembre, 20]

Reglamento de la Ley Orgánica Del Trabajo (Decreto 4.447) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.426, Abril 28, 2006.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente De Trabajo. (2007) (Decreto 5.078). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.596. Diciembre 22, 2006.

Relaciones laborales desde la perspectiva funcionarial del juez en el proceso laboral

Kybele Karelya Chirinos Montes

INTRODUCCIÓN

El Derecho es una ciencia que no está apartado del mundo y de la sociedad, por lo que no se escapa de la actualización del quehacer humano y dada la globalización y el avance tecnológico, se requiere que el Derecho tenga un contacto directo con los particulares, es decir que exista lo que se conoce coloquialmente como un *cara a cara*.

Es por ello, que la Constitución Bolivariana de Venezuela, logra la humanización de la Justicia, a través de sus principios e instituciones primordiales del proceso, donde el fin primordial es obtener Justicia evitando un desgaste procesal y la litigiosidad de los abogados.

Esto se logra cuando las partes intervinientes de un proceso tienen una actuación directa y personal, donde reine la inmediatez del Juez, la celeridad, los medios alternos de resolución de conflictos y que mejor que la humanización de la Justicia inicie con la adaptación del proceso laboral, debido que el trabajo es un hecho social que debe ser tutelado por nuestras leyes y sus operadores de justicia.

El Derecho Laboral, perspectiva funcionarial, hacia la humanización del proceso.

La Constitución de La República Bolivariana de Venezuela¹, en el año 1.999 marca un cambio trascendental en la historia de Venezuela, no sólo por el

¹ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Del 30 de diciembre de 1999. Gaceta Oficial de La Republica de Venezuela

cambio político sino por un cambio socialista y humanista, donde prevalece el trabajo como un hecho social que debe ser protegido.

Este cuerpo normativo establece diversos principios que van a regular la Justicia en nuestro país y que son de vital importancia para la humanización del proceso y entre ellos podemos mencionar:

- La Tutela Judicial Efectiva (Art. 26 y 51).
- Los Abogados como Participantes en la Administración de Justicia (Art. 253).
- No Sacrificio de la Justicia por formalidades no esenciales (Art. 257).
- Los Medios Alternos de Resolución de Conflictos (Art. 258).
- Principio de Progresividad y de Intangibilidad (Art. 89.1)
- Principio de Realidad sobre las Formas o Apariencias (Art. 89.1).
- Principio de Irrenunciabilidad (Art. 89.2).
- Principio Indubio Pro Operario y Principio Norma Favor. (Art. 89.3).

Todos estos principios humanizan el proceso y no escapan del Derecho Laboral por ser este un hecho social, que debe ser protegido por todos los Jueces de la República y todos los funcionarios auxiliares de justicia.

Sin embargo, en virtud de la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en donde se busca humanizar la justicia y por ende busca la implementación de un procedimiento adecuado que

colabore con la resolución de conflictos en el ámbito laboral, el legislador ideó un cuerpo normativo para que en el proceso laboral estuviese rodeado de principios más acercado a la justicia.

Es por ello, que dentro del cuerpo normativo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se estableció en las disposiciones transitorias dos hechos legislativos trascendentales que van a marcar un hito en el Derecho Laboral que es la promulgación de una Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2.012) y La Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2.002).

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 258, en el último aparte establece la aplicación de los Medios Alternos de Resolución de Conflictos, como una vía idónea, eficaz y efectiva para que las partes, con la debida orientación del Juez y de los profesionales de derecho que los patrocinan, lleguen a solucionar el conflicto de una manera en que ambas resulten ganadoras.

Se observa que la norma desarrolla el principio constitucional en cuanto a los medios de resolución de conflictos, incorporando instituciones primordiales dentro del proceso laboral con la finalidad de humanizarlo y obtener una resolución eficaz y satisfactoria para las partes.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA en lo sucesivo) establece en su artículo 2, unos principios que van a regir el proceso que son: la gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del Juez. La Ley fue publicada en Gaceta Oficial Nro. 37.504 del 13/08/2002 y entra en vigencia el 13/08/2003 con dos instituciones con vigencia anticipada, tales como el Litisconsorcio y el Recurso de Control de Legalidad.

Cabe señalar que el artículo 6 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, desarrolla éste derecho, cuando establece “El Juez es el rector del Proceso y debe impulsarlo personalmente, a petición de parte o de oficio, hasta su conclusión. A éste efecto, será tomada en cuenta, también a lo largo del proceso, la posibilidad de promover la utilización de los medios alternativos de solución de los conflictos, tales como la conciliación, mediación y el arbitraje”.

Este Proceso Laboral ha humanizado la justicia, debido que se está en presencia de un procedimiento donde predomina la Oralidad y por ende el Juez tiene un contacto directo con las partes a través de todas sus etapas, sea en la Audiencia Preliminar, Audiencia de Juicio, ante el Juzgado Superior o ante la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

La Audiencia Preliminar, es uno de los momentos fundamentales y estelares del juicio laboral. Constituye la primera fase de la primera instancia en el procedimiento oral, que la LOPTRA ha instituido para oír a las partes en el proceso e incitarlos a la conciliación en la búsqueda de arreglar sus diferencias o advenir el distanciamiento en las pretensiones.

La obligatoriedad de la comparecencia de la audiencia preliminar, es con el fin de facilitar el primer encuentro de las partes, y para garantizar la posibilidad al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución que estimule los medios alternativos de resolución de conflictos y medios de autocomposición procesal, con el objeto de evitar el litigio o limitar su objeto.

Con lo anterior, se podrá notar que es un Proceso donde el Juez dejó de tener una participación pasiva y sumaria, sino que tiene un papel protagónico y proactivo. Este papel protagónico se puede reflejar en el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución a través de medios alternos de

resolución de conflictos tales como la Conciliación y la Mediación logra poner fin a procesos largos y tediosos donde se busca primordialmente es un *ganar-ganar* de las partes.

La existencia de una audiencia previa o preliminar, tiene por norte buscar la conciliación, mediación, convenimiento, desistimiento o lograr una transacción entre las partes. Es una etapa procesal previa, para lograr una forma de autocomposición procesal.

De lo antes expuesto es preciso expresar, que la experiencia personal a cargo del Tribunal Cuarto de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Circuito Laboral del Estado Carabobo, la institución de la mediación va más allá de las letras y artículos constitucionales o legales.

La mediación me ha permitido la identificación con el ser humano y sus conflictos, con la firme disposición de resolverlos, para lo cual es necesario entablar un dialogo que reine la empatía que permita dispensar el alivio a quien le urge ser escuchado.

En el desarrollo de las técnicas de mediación, he podido constatar que la creatividad se constituye en una invaluable aliada, que me ha permitido poder llevar a cabo acercamiento entre las partes en escenarios que en principio parecían difíciles de superar, utilizando herramientas, como efectuar, con el consentimiento de las partes, llamadas telefónicas, así como el hecho de constituirme como Tribunal, en las sedes físicas de los empleadores, ante la imposibilidad del patrono de trasladarse a la sede del Tribunal, todo ello en procura de la mediación y con ella poner fin al conflicto.

Es necesario destacar, que estas herramientas, fueron plenamente avaladas por el Tribunal Supremo de Justicia por la Sala de Casación Social, bajo la

rectoría de los Magistrados Dr. Omar Mora Díaz, Dr. Juan Rafael Perdomo, Dr. Luis E. Franceschi y Dr. Alfonso Valbuena C y con enlace de la Coordinadora a cargo del Circuito Laboral Dra. Hilen Daher de Lucena que coadyuvaron a la implementación del nuevo proceso para el año 2003 y así obtener una verdadera Tutela Judicial Efectiva que se tradujo en una Justicia expedita.

Cada causa, en el desarrollo de la Audiencia Preliminar de Mediación, reviste una individualidad que amerita el estudio y análisis, no solo de las características personales de las partes, es menester también analizar el proceder de los abogados que las patrocinan por cuanto de esto se desprende la posibilidad de cohesionar el equipo de la mediación, es decir, en la medida que logramos desmontar la litigiosidad de los abogados, en esa misma medida logramos que ello participen activamente en la consecución de la solución de los conflictos en obsequio de la justicia y de las partes.

Es oportuno expresar, que en virtud de haber tenido el privilegio de ser Cofundadora del Circuito Judicial Laboral, en el Estado Carabobo con sede en la ciudad de Valencia, junto con un gran equipo de Jueces, Juezas y funcionarios, las experiencias como Jueza de Mediación, han sido diversas y muy enriquecedoras, dado la diversidad de situaciones que día a día se presentaron y se siguen presentado. Puedo decir con absoluta convicción, que ninguna audiencia es igual a otra, ellas tienen la diversidad que tenemos los seres humanos y sus circunstancias.

Es la inmensa oportunidad que se nos presenta día a día a nosotros como Jueces, tratar de ser la diferencia que torne una circunstancia, aparentemente adversa en esa solución que cristaliza el tan mencionado aforismo *GANAR GANAR*; esto no es una simple frase de los expertos en técnicas de mediación y conciliación, más que una meta de los mediadores,

es, en mi opinión, un ideal de justicia, es la posibilidad de orientar a las partes, para que, de manera voluntaria, advengan en la resolución del conflicto que las aqueja.

Cuando encontramos, en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, y la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras, la obligación que tenemos los operadores de justicia de la aplicación de los medios alternos para la resolución de conflictos, entramos en la apasionante posibilidad de aplicar, no solo conocimientos en el ámbito legal, jurisprudencial y doctrinal, sino entramos en el ámbito humano y todo lo que ello implica.

Entrar en el ámbito humano, al llevar a cabo las audiencias de mediación, implica identificarse con los seres humanos que acuden al Sistema de Justicia, en procura de la Reina de las Virtudes Republicanas, como lo es la Justicia.

En esa búsqueda de la justicia, en la fase de mediación, nos encontramos que los arreglos entre partes, son dados por ellas con la rectoría del Juez o Jueza de Mediación, dicho en otras palabras, son las partes quienes se otorgan recíprocas concesiones, a fin de poner fin al controvertido, lo cual, en mi opinión, reviste la auténtica materialización de la justicia y la equidad.

La solución alcanzada por las partes, por la bondad de la etapa de mediación, son producidos tomando en cuenta sus posibilidades y necesidades, a diferencia de las Sentencias producidas al fondo de las causas, es decir en fase de juzgamiento, la cual se produce a la luz de las pruebas aportadas por las partes, y que, en virtud de que dichos pronunciamientos se sustentan en los alegado y probado por las partes, nos encontramos, que en algunos casos, la verdad procesal dista mucho de la verdad verdadera.

En fase de juicio, logrará una sentencia favorable el que mejor prueba, y cabe preguntarse ¿El que mejor prueba siempre ha de tener la razón basada en la verdad? Lo antes expresado es una reflexión que ha surgido a lo largo de mis años de abogada en el libre ejercicio de la profesión y luego como Jueza de Mediación.

En las innumerables publicaciones sobre la materia de Mediación y la Aplicación de Medios Alternos para la Resolución de Conflicto, que han escrito distintos autores, nos vamos a encontrar con una vasta información que va, desde características del mediador hasta técnicas de lenguaje corporal o gestual, así como interpretaciones de toda índole.

Voy a referirme brevemente a las que considero más relevantes:

Como características de un buen mediador, los estudiosos de la materia han considerado que el mismo ha de ser:

1. Conocedor de la materia.
2. Buen nivel de Cultura General.
3. Capacidad de escuchar empáticamente
4. Capacidad de entablar diálogos empáticos.
5. Capacidad intelectual para comprender el problema
6. Ser confiable.

Ahora bien, los años de experiencia como Jueza de Mediación me permiten incluir en esas características de lo que se considera un buen mediador, las siguientes:

1. Tener sensibilidad humana.
2. Disposición de querer servir al prójimo.
3. Tener valores humanos.
4. Identificar el conflicto y, al margen de que es ajeno, resolverlos como propio.
5. Vocación para entregar el cien por ciento en pro de las partes.

No se puede subestimar, los estudios realizados por connotados escritores en la materia, y de comprobada experiencia y éxito como Mediadores, tales como Jimmy Carter así como Franklin Hoet-Linares, solo quiero aportar, humildemente, lo que he podido evidenciar en más de trece (13) años de experiencias, vivencias y anécdotas, como Mediadora de Conflictos a cargo del Tribunal Cuarto de Sustanciación Medicación y Ejecución del Circuito Laboral de Carabobo y en éste sentido estoy convencida, de que la mejor herramienta para la mediación, es darle importancia a los seres humanos que acuden a en busca de respuestas y lo que es más importante en busca de justicia.

No se puede olvidar que para cada ser humano, su problema es el más grande, porque es él, en definitiva, quien lo padece. Por eso es necesario siempre como Mediador tratar de colocarse en la posición del otro y así contribuir en la solución del conflicto.

En la medida que tenemos siempre presente, que lo que tenemos en las manos, son las angustias de seres humanos, en esa medida, surgirán las tan

anheladas alternativas para resolver el conflicto, dentro del marco de la Constitución y las Leyes, sin obviar lo requerido por las partes.

De lo antes expuesto podemos, así, evidenciar, como el ideal Constitucional de que somos un Estado de Derecho y de Justicia, haya su más exquisita expresión, en el proceso laboral y muy especialmente en la Audiencia Preliminar de Mediación, como piedra angular de éste proceso y fase estelar del mismo, en contraposición del antiguo procedimiento laboral, que permitía que un proceso escrito, leonino, tardío, trajese como consecuencia, que muchos justiciables jamás experimentaron el resultado de interminables años de proceso.

Hoy en día, desde la promulgación en el año 2002 con una vigencia posterior a un año, nuestra Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se evidencia el éxito de la Materia Laboral, principalmente por la Audiencia Preliminar de Mediación.

Hemos escuchado innumerables disertaciones sobre la Humanización del Proceso, como ideal Constitucional y Legal, de allí que considero que una de las muestras más fehacientes de tal ideal, es el Proceso Laboral y ello es así, preeminentemente, por la disposición de Ley de la obligación que tienen las partes de acudir a la Audiencia Preliminar de Mediación, so pena de la aplicación de las consecuencias jurídicas de la incomparecencia de las partea a tal evento, contempladas en los artículos 130 y 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En éste punto es importante destacar, que al margen de que la comparecencia a la Audiencia Preliminar de Mediación, en nuestro proceso laboral, es de carácter obligatorio, la mediación como tal, no es obligación de las partes consentir en ella, de allí que el Juez o Jueza de Mediación debe identificarse de tal manera con su labor, que le permita mostrar y convencer

a las partes que la resolución del conflicto en fase de mediación, representa, no solo ahorro de tiempo de y dinero, para ellas y para el Estado, sino que en definitiva, la mediación es y será siempre Paz Social y una fórmula de arreglo idónea.

Esto no es nuevo, si revisamos desde textos bíblicos, en palabras de Mateos, como tradiciones ancestrales, como nuestro Palabreros, de nuestras etnias indígenas, Guajiros y Wayuu, encontramos antecedentes de la mediación, inclusive en nuestros hogares, cuando para resolver las diferencias familiares nos inculcaron que *"Hablando se entiende la Gente"* como máxima de la sabiduría popular.

Igualmente, la LOPTRA en su fin de humanizar el proceso, estableció en forma alternativa la resolución de los conflictos a través del Arbitraje, que dejó de ser una institución exclusiva de los Conflictos Colectivos y de Reducción de Personal y se materializó en el proceso laboral.

Esta institución, busca que a través de particulares, que son Abogados y seleccionados en una Terna fijada por el TSJ, sean los que resolverán un proceso a petición de las partes, extrapolándolo de la Jurisdicción que poseen los Tribunales a una Jurisdicción Privada cuya resolución tendrá la mismas características y fuerza de una sentencia.

Podemos, entonces concluir que la LOPTRA al desarrollar aspectos importantes de la CRBV humanizó el proceso y el Juez y las partes dejaron de ser sujetos desconocidos dentro del proceso sino por el contrario hay un contacto directo y personalísimo.

Tal como se mencionó al comienzo, igualmente la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, al entrar en vigencia en el año 2.012,

resalta esa humanización de la justicia, por ser el trabajo un hecho social que ***debe gozar de la protección del Estado.***

Existen muchas innovaciones que nos trajo esta ley, sin embargo se mencionarán varias de ellas por ser un pequeño esbozo lo que se pretende con estas cortas líneas, para luego ser profundizadas por el lector en su quehacer diario o través de las diversas situaciones que se presentan en nuestro día a día, en la humanización de la Justicia.

Los aspectos importantes de la LOTTT se pueden mencionar:

- ❖ Exclusión o eliminación del término del Trabajador de Confianza.
- ❖ Ampliación del Lapso de Prescripción (Art. 51).
- ❖ Limitación de la Celebración del Contrato a Tiempo Determinado (Art. 62 Favorecimiento a la continuidad de la relación de trabajo).
- ❖ Supresión del Contrato por Período de Prueba.
- ❖ Protección a la Estabilidad en el Trabajo (Art. 86).
- ❖ Inembargabilidad del Salario (art. 152).
- ❖ Base del Salario para calcular Vacaciones y Prestaciones Sociales (Art. 121 y Art. 122 -Salario Variable-).
- ❖ Aumento de la Base de cálculo de las Utilidades y Bono Vacacional (Art. 131 y 192).
- ❖ Retroactividad de las Prestaciones Sociales (Art. 142).
- ❖ Levantamiento del Velo Corporativo (Art. 151).

- ❖ Progresiva disminución de la jornada de trabajo (art. 173).
- ❖ Limitación a la acumulación de disfrute de vacaciones (Art. 199).

La LOTTT a través de todas estas instituciones busca humanizar el rol del trabajador frente al empleador, labor que implica que no sólo los Jueces sino todos los funcionarios y auxiliares de justicia, contribuyan a lograr esa protección del Estado del trabajo como hecho social.

Son muchas las satisfacciones y alegrías que ha traído este cambio de paradigma del proceso laboral a través de la humanización de la justicia y que se reflejan día a día en nuestra labor y en mi persona como Juez Laboral de este proceso.

Es por ello que este estudio se basa únicamente en el análisis de la Constitución Bolivariana de Venezuela, la LOPTRA y lo más importante y fundamental las experiencias propias y de otros Jueces adquiridas durante varios años al servicio del Poder Judicial en donde se ha logrado la humanización de la justicia, visto desde la perspectiva funcional.

LISTA DE REFERENCIAS

- Constitución de la República Bolivariana De Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860. Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Extraordinaria 5.453, Marzo 24, 2000.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, (Extraordinaria), 6.076, Mayo 07, 2012.
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002). Gaceta Oficial N° 37.504, Agosto 13, 2002.

Rol de los organismos administrativos del trabajo en el diálogo social

Thania Oberto
Milagro Blanco

En cada sociedad y de acuerdo a cada época y a los modelos productivos asumidos, se moldean los elementos que caracterizan las relaciones de convivencia entre capital y trabajo y también se pauta cuál es el papel que el Estado asume frente a estas relaciones, de acuerdo a los fines que este tenga establecidos. En el caso de la República Bolivariana de Venezuela, la carta magna esboza de manera clara cuales son los fines del Estado en su Artículo 3:

El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

Este artículo especifica claramente que el trabajo es uno de los procesos esenciales con los que el Estado cuenta para lograr sus fines, entre los cuales está impulsar “el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad” así como también “la prosperidad y el bienestar del pueblo”, por lo tanto el Estado reconoce que el Trabajo es un proceso social y debe gozar de una protección especial que le permita convertirse en un medio idóneo para el logro de sus fines.

En tal sentido, tanto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela como la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, son instrumentos jurídicos que resguardan el proceso social trabajo, conjuntamente con otra serie de normativas que han sido dictadas o

actualizadas con el mismo propósito durante los últimos años y que constituyen el marco regulatorio que norma las relaciones de trabajo, entre las cuales se pueden nombrar las siguientes:

- o Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
- o Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- o Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
- o Ley de la Gran Misión Saber y Trabajo.
- o Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat.
- o Ley del Seguro Social.
- o Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras.
- o Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista INCES.
- o Ley para las Personas con Discapacidad.
- o Ley del Régimen Prestacional de Empleo.
- o Ley Especial del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.
- o Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales.
- o Reglamento General de la Ley del Seguro Social.
- o Reglamento de la Ley de Alimentación para los Trabajadores
- o Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- o Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras,
- o Decretos de incremento de salario mínimo y decretos de inamovilidad laboral, los cuales se han venido dictando de manera continua y permanente.

Todo este cuerpo normativo busca brindar a los trabajadores y trabajadoras del país un conjunto de Derechos dirigidos a lograr su bienestar y el logro de condiciones de trabajo dignas que le permitan realmente un desarrollo humano integral conjuntamente con su grupo familiar y al mismo tiempo el progreso económico y social de la nación.

En este orden de ideas, es necesario destacar que el artículo 293 de la LOTTT al referirse específicamente al Trabajo establece lo siguiente:

La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para la creación y justa distribución de la riqueza, la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo y la construcción de la sociedad de iguales y amante de la paz establecida en el texto constitucional de la República Bolivariana de Venezuela.

En consecuencia, el trabajo es uno de los procesos primordiales que conlleva a la generación de riqueza, la cual debe ser distribuida con justicia y los productos emanados del proceso social de trabajo deben permitir la satisfacción de las necesidades de la población, preservando los principios de igualdad, justicia y paz.

Ahora bien, en las relaciones de trabajo están presentes por un lado, el patrono o patrona y por el otro los trabajadores y las trabajadoras con sus órganos de representación, cada una de estas partes responde a los intereses que le son propios, los cuales pueden o no estar alineados con los intereses del país y pueden presentarse intereses contrapuestos, con lo cual se hace necesaria la intervención de un tercero que pueda establecer las reglas necesarias para salvaguardar el bienestar colectivo, papel que juega el Estado y que se cristaliza en el llamado Dialogo Social.

El concepto de Dialogo Social actualmente es utilizado en los distintos aspectos de la vida en sociedad, desde lo político, económico, laboral y social en general; sin embargo, es precisamente en el mundo de la relaciones de trabajo, donde el concepto ha sido tradicionalmente más practicado. Un papel importante en ello, ha cumplido la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), la cual tiene como parte de sus objetivos el de fortalecer el dialogo tripartito entre empleadores, trabajadores y gobiernos. En el alcance

de este objetivo la O.I.T, en el marco de la Conferencia: Trabajo decente en las Américas: Una agenda hemisférica, 2006 - 2015. Brasilia 2006; definió el dialogo social como:

"un proceso de negociación entre el gobierno -central, regional, local- los sindicatos y las organizaciones empresariales sobre los diferentes contenidos de la política socio-económica del ámbito correspondiente, con el fin de concertar los distintos intereses, de los intervinientes en orden a la estabilidad, el desarrollo económico y la paz social."

Asimismo, establece como objetivo del Dialogo la promoción del consenso y participación democrática de los principales interlocutores de las relaciones de trabajo. Dándole un significado no solo de negociación, sino también de consulta e intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. En este proceso tripartito el gobierno representa la parte oficial.

En este orden de ideas, la O.I.T desde 1976 cuenta entre sus Normas Internacionales de Trabajo, con el CONVENIO 144: CONVENIO SOBRE LA CONSULTA TRIPARTITA, clasificado como un Convenio de gobernanza, es decir, prioritario, adoptado en la 61 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra el 21 de junio 1976, y su entrada en vigencia es el 16 de mayo de 1978. Este convenio tiene por objeto, tal como lo señala su artículo 2 , el comprometer a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, a poner en practica procedimientos de consultas efectivas entre los representantes de los tres interlocutores: gobierno, empleadores y trabajadores, en relación a los temas que aborda la organización.

Venezuela como país miembro de la O.I.T, ratifico este Convenio el 17 de junio 1983, y en cumplimiento no solo de esta norma sino también de otras normas internacionales relacionadas, en nuestro país el Dialogo social está

contenido y desarrollado en la Constitución de la República (C.R.B.V) y en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras (L.O.T.T.T). .

Es así como en el artículo 25 de la LOTTT ratifica que el proceso social de trabajo tiene entre sus objetivos esenciales, “la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de la riqueza, creando las condiciones materiales, sociales y espirituales para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz”. Asimismo, señala que “en el proceso social de trabajo se favorecerá el dialogo social amplio, fundamentado en los valores y principios de la democracia participativa y protagónica, y en la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad.”

En concordancia con lo señalado, la misma ley establece en su título VIII De las instituciones para la protección y garantía de derechos, capítulo I De los organismos administrativos del trabajo, las funciones de los organismos administrativos, teniendo entre ellas:

- ✓ Mantener amplio diálogo democrático y participativo. (artículo 499 numeral 17).
- ✓ Mediar en la solución de los reclamos individuales de trabajadores y trabajadoras. (artículo 507 numeral 3).
- ✓ Intervenir y mediar en la conciliación y arbitraje de conflictos colectivos, y acuerdos de Convención Colectiva. (artículo 509 numeral 10)

Para cumplir con estas funciones de los Organismos Administrativos, la L.O.T.T.T también:

- ✓ Instituye mecanismos de solución pacífica de conflictos colectivos, como las mesas de negociaciones previas y las Juntas de Conciliación. (artículos 474 y 479).
- ✓ Crea formas de participación de los trabajadores: Consejos de trabajadores. (artículo 497).
- ✓ Amplía las competencias de los organismos.
- ✓ Implementa procedimientos expeditos en conflictos individuales, en atención a los principios de la administración de justicia como celeridad, oralidad, brevedad, inmediatez, equidad, imparcialidad. (artículo 413).

Es visible entonces que la legislación venezolana está orientada a crear mecanismos que favorezcan el Dialogo Social, que el Estado interviene en las relaciones de trabajo con el fin de armonizar estas relaciones y orientar el logro de los fines propios de un Estado Social de Derecho y de justicia

En el caso de la República Bolivariana de Venezuela, las funciones de los organismos administrativos, son ejercidas por el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (MPPPST), a través de su estructura de Inspectorías Nacionales de Trabajo, Inspectorías del Trabajo, de ámbito estatal; Subinspectorías del Trabajo. Igualmente se incorporan los Institutos Autónomos adscritos al MPPPST Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), Instituto Nacional para la Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET) y el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialistas (INCES),

Por consiguiente el Estado cuenta con toda una estructura organizativa administrativa, dirigida a brindar apoyo tanto a los patronos y patronas como a los trabajadores y trabajadoras, con el fin de coadyuvar en el desarrollo de relaciones de trabajo armoniosas, en donde se respeten los derechos

laborales y se contribuya al desarrollo económico y social del país. Ante la crisis que actualmente atraviesa el país se genera un ambiente altamente tenso en materia de relaciones de trabajo, lo que ha obligado al Estado como ente garante de la paz social a establecer estrategias orientadas a proteger los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras y que la crisis no menoscabe los logros en materia de protección social alcanzados.

CONCLUSIONES

Los órganos administrativos del trabajo juegan hoy un papel trascendental ante los conflictos laborales que aquejan al mundo laboral, por lo tanto están llamados a recomponer el diálogo social, la realidad muestra a los protagonistas de las relaciones de trabajo con debilidades por un lado un movimiento sindical fraccionado, con poca credibilidad, situación que los aleja de las grandes decisiones en los temas laborales y por el otro organizaciones patronales que no representan los intereses de la totalidad de sus afiliados y a veces se muestran de espaldas a las necesidades del país.

En conclusión, se puede decir que los organismos administrativos del Trabajo en Venezuela, hoy en día además de su responsabilidad como órganos vigilantes de la justa aplicación de la normativa laboral vigente en garantía de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, también cumplen un rol de mediadores para la conciliación en las diferencias de los empleadores o patronos y los trabajadores, que se disputan de manera individual o colectiva; todo ello en aras de garantizar también la paz laboral, que es fundamental para que se mantenga la estabilidad del Proceso Social Trabajo, y se permita alcanzar la misión de una Sociedad justa y amante de la paz.

REFERENCIAS

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860. Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en Gaceta Extraordinaria 5.453, del 24 de marzo del 2000.
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), ratificado por Venezuela el 17 de junio de 1983. [Consultada: 2016, julio 01]
- Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, Decreto 8.938 del 30/04/2012. Gaceta Oficial 6.076 Extraordinario del 07 de mayo de 2012.
- Ermida, O. (2006) *Diálogo Social: teoría y práctica*, En Diálogo Social en Uruguay, Boletín técnico interamericano de Formación Profesional, Montevideo, OIT/Cinterfor, N° 157, Set, pp. 11-26.
- Organización Internacional del Trabajo (2006). *Trabajo Decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015*. <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm> [Consultada: 2016, julio 01]

La figura del delegado de prevención suplente no contemplada en la LOPCYMAT

Luzangela Avilan
Javier Romero

INTRODUCCIÓN

Una de las luchas más grandes que ha planteado la Organización Internacional de Trabajo (OIT), y que ha sido estandarte de las organizaciones laborales, es la búsqueda de que en los sitios de trabajo se dispongan de buenas condiciones de higiene y seguridad laboral, en el ejercicio de las funciones o labores de los trabajadores, contando con la debida protección física, psíquica y social.

En este orden de ideas, es importante desarrollar, entender y clarificar que la higiene y seguridad en el trabajo es una obligación de todos aquellos que participan en la relación laboral, en la expresión social del trabajo y en la organización y las consecuencias que se producen en cualquier entidad de trabajo, sea del sector público o privado.

En este sentido, para velar por el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral, en Venezuela se han creado una serie de instancias donde la participación del trabajador juega un rol importante, siendo una de ellas la del delegado de prevención, trabajador elegido por votación directa y secreta por sus propios compañeros de trabajo, que debe velar por la correcta aplicación de la normativa de seguridad y salud laboral, siendo así representante de los trabajadores y trabajadoras en la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo, quien además conformará el Comité de Seguridad y Salud Laboral de forma paritaria con los representantes del empleador. Este representante de los trabajadores y

trabajadoras tiene una serie de atribuciones y facultades que coadyuvan en la materialización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Siendo que el delegado de prevención, es un trabajador o trabajadora que ejerce su menesteres día a día asignados por su empleador, comporta una serie de derechos y obligaciones tanto a nivel particular, bajo su condición de trabajador, como a nivel colectivo bajo la figura de delegado de prevención, por lo tanto existe la problemática mayormente en las pequeñas industrias, cuando se encuentra un sólo representante de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo y tenga éste que ausentarse en razón de un derecho que le asiste, como por ejemplo por razones de salud, o bien, por licencia o permiso por maternidad o paternidad, o ya sea para realizar estudios o para otras finalidades de su interés, entre otras circunstancias que pueden presentarse.

De allí que, lo que se pretende en la presente investigación, es analizar cuáles son las medidas a tomar ante la ausencia del delegado de prevención dentro de las pequeñas industrias, debido a que en el marco de la legislación que rige la materia de seguridad y salud en el trabajo, no existe un articulado que regule la situación de hecho antes descrita, por lo tanto se debe ir a la realidad mediante una investigación de campo, debidamente sustentada con información documental que aporte estrategias sobre el tema.

Cabe indicar que el derecho como base fundamental de la justicia dentro de la sociedad humana, tiene gran relevancia en cuanto a la protección del individuo, más aún en el área laboral, pues es allí donde se desarrolla una subordinación a la cual existen riesgos laborales perjudiciales para la vida y salud del trabajador, siendo en este orden donde se puede referir al hecho

de la seguridad y salud del trabajador como pilar para la garantía de la justicia en materia laboral.

Asimismo, la seguridad y la salud en el trabajo forman parte importante en las industrias venezolanas, ya que de ella depende parte de la economía al tratar de evitar pérdidas no sólo económicas o de maquinarias, sino también pérdidas humanas, las cuales son las más importantes, razón ésta por la cual se debe proteger de forma rigurosa mediante normas y órganos creados para tal fin.

De allí que el Estado Venezolano obliga a los empleadores a realizar una Gestión Básica de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual comprende el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como los delegados de prevención, basados en las normas preventivas que impone la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT (2005), su Reglamento Parcial (2007) y Normas Técnicas, con la finalidad de ofrecer un entorno seguro de trabajo, mediante un conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidas para erradicar la ocurrencia de accidentes de trabajo y el padecimiento de enfermedades ocupacionales.

Por consiguiente, las entidades de trabajo bien sean del sector público o privado, deben tener como elemento primordial la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, no sólo por el hecho del mantenimiento de la productividad sino además por el cumplimiento de los deberes que impone la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, cuyas infracciones acarrearán multas estimadas en Unidades Tributarias por cada trabajador o trabajadora expuesto, resultando en muchos casos, onerosas para cualquier entidad de trabajo, por lo que los empleadores o

empleadoras deben centrar su atención e importancia al contenido preventivo de la mencionada Ley y la razón más importante es el hecho de que un trabajador o trabajadora que preste sus servicios personales, no tiene por qué al finalizar su vida útil de trabajo estar plagado o plagada de dolencias de origen ocupacional, producto de accidentes de trabajo o enfermedades originadas o agravadas, que bien pudieron evitarse. De tal modo, que el papel de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo consiste en ubicar al trabajador o trabajadora como el objetivo fundamental de la labor productiva, por lo que a través del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), se persigue el control y la promoción de las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, tal como se establece en el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), logrando así mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras en todas las ocupaciones que puedan realizar.

Para tal efecto, el rol que desempeña el delegado o delegada de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, quien forma parte de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las entidades de trabajo (tal como se mencionó antes), es de significativa importancia, ya que siendo los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tienen una participación activa de colaboración con los empleadores y empleadoras, con los propios laborantes y con los sindicatos, para así coadyuvar a lograr el objetivo de obtener un medio ambiente y condiciones de trabajo que reduzcan a su mínima expresión los riesgos ocupacionales.

Ahora bien, la figura del delegado o delegada de prevención, la compone un trabajador o trabajadora de la entidad de trabajo, elegido por los mismos trabajadores o trabajadoras mediante votaciones libres, universales, directas

y secretas, siendo el representante de éstos ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la entidad de trabajo, teniendo como finalidad inmediata la defensa de los derechos humanos laborales que tengan relación directa, indirecta, inherente o conexa con la seguridad y salud en el trabajo, siendo por ello, que entre sus atribuciones y facultades se encuentre la de recibir denuncias, acompañar a los técnicos o técnicas de la entidad de trabajo, a los asesores o asesoras externas o a los funcionarios o funcionarias de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones y medio ambiente de trabajo, así como a los inspectores y supervisores o supervisoras del trabajo y de la seguridad social, en las verificaciones que se lleven a cabo en cuanto al cumplimiento de la normativa, solicitar información al empleador o empleadora sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores y trabajadoras, realizar visitas a los lugares de trabajo y a las áreas destinadas a la recreación y descanso, para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, entre otras.

Es de destacar que el delegado o delegada de prevención, desde el momento de su elección y hasta tres (03) meses después de vencido el período para el cual fue elegido o elegida, goza de inamovilidad laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; al respecto Mendoza (2009) señala lo siguiente: *"El convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, delinea en su artículo 5 la protección de los delegados de prevención como representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones"* (p. 103), protección especial que el Legislador otorga a los delegados y delegadas de prevención, para evitar que con motivo de las funciones que desarrollen sean despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo.

De tal modo, que el delegado o delegada de prevención tiene una gran responsabilidad frente al colectivo de trabajadores y trabajadoras que representa, pues es la voz del trabajador o trabajadora ante el empleador. Adicionalmente, se encuentra con la responsabilidad de representarlos ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado, conformado por los delegados o delegadas de prevención, y por los representantes del empleador o empleadora, en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, instancia creada para la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es de acotar que el Comité debe tener sus reuniones periódicas para evaluar y diseñar planes de acción, dando respuestas efectivas a los procesos peligrosos que se originan en la producción y que pueden poner en peligro la salud y la vida del trabajador o trabajadora.

Igualmente, es de mencionar que el área de seguridad y salud de toda organización sea esta pequeña, mediana o grande, debe ser promovida como un factor principal de protección hacia el entorno laboral, por lo tanto promoverla, así como velar por su cumplimiento, son deberes que se encuentra en la LOPCYMAT (2005) y su Reglamento Parcial (2007), así como la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), ya que se establecen los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva. Dentro de este ámbito se encuentra el delegado de prevención quien es el trabajador o trabajadora electo por sus análogos para que los represente, y es de allí la importancia de prever cualquier situación en cuanto a la ausencia del mismo.

Tomando en cuenta lo antes mencionado y entendiendo la responsabilidad del delegado o delegada de prevención, surge el problema en cuanto a la ausencia de éste debido a la suspensión de la relación de trabajo, ya sea como por ejemplo, el disfrute de la licencia o permiso por maternidad o paternidad; el cumplimiento del deber constitucional de prestar servicio civil o militar; privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria; la licencia concedida para realizar estudios o para otras finalidades de su interés: enfermedad durante un período que no exceda de doce (12) meses o debido a cualquier otro motivo de suspensión de la relación de trabajo, en el cual como trabajador o trabajadora le incumbe de manera personal, pero sin embargo, por el carácter de ser delegado o delegada de prevención debe cumplir con funciones en pro del colectivo de trabajadores y trabajadoras que lo eligieron, para la defensa de sus derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como la representatividad de éstos ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

De manera que, estas situaciones se manifiestan con frecuencia en las pequeñas industrias, motivado a que el número de trabajadores y trabajadoras es reducido. Esto ocurre debido que la cantidad mínima de delegados de prevención a elegir, depende del universo de la masa trabajadora, de conformidad con el artículo 41 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, constituyendo un vacío legal que no se encuentra regulado en la normativa vigente en la materia.

De lo antes planteado, se busca determinar las medidas empleadas en las entidades de trabajo cuando se ausenta el delegado de prevención en las pequeñas industrias por suspensión de la relación de trabajo, focalizando en

el Municipio en estudio, existe una gran cantidad de pequeñas industrias sobre las cuales se indagará para conocer medidas tomadas para solventar la problemática planteada. Sin embargo, es menester mencionar que tal situación no es exclusiva de las pequeñas industrias, ya que puede suceder en cualquier otro tipo de entidad de trabajo, por lo tanto, las medidas que se puedan adoptar para solventar tal problemática puede aplicarse en todas las entidades de trabajo independientemente de su tamaño y características.

En ese sentido se quiere determinar las medidas adoptadas ante la ausencia del delegado de prevención por suspensión de la relación de trabajo en las pequeñas industrias, que permitan la creación de mecanismos de regulación en la entidad de trabajo. En Venezuela, la seguridad y salud en el trabajo, a pesar de contar desde hace tiempo con un marco jurídico que lo regula, hoy por hoy se presentan situaciones que no están reguladas en la Ley, las cuales son conocidas como vacíos legales. Tal es el caso, de la ausencia del delegado de prevención por suspensión de la relación de trabajo, situación que repercute de manera significativa en las pequeñas industrias, por cuanto uno de los parámetros que cataloga a una industria como “Pequeña”, es el hecho que tenga una nómina promedio anual de hasta cincuenta (50) trabajadores de conformidad con lo preceptuado en el artículo 5 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Propiedad Social, y en atención a ese parámetro, de conformidad del artículo 41 de la LOPCYMAT, el número mínimo de delegados de prevención que se tiene que elegir.

De manera que, ante la ausencia temporal del delegado de prevención por la suspensión de la relación de trabajo, se generan intereses contrapuestos para todos los actores sociales (trabajadores o trabajadoras, delegados de

prevención y empleadores) de determinada pequeña industria, por lo siguiente:

-Para los trabajadores, en el caso que hayan elegido a un (01) sólo delegado de prevención, no contarían con su presencia para que sean representados en la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo, y ni siquiera podrían darse las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral por falta de quórum, ya que se requiere dos tercios (2/3) de cada una de las partes que lo conforman, de acuerdo al artículo 76 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT; y en caso que hayan elegido a dos (02) delegados o delegadas de prevención, y que uno (01) de ellos tenga suspendida la relación de trabajo, estarían representados en la mencionada materia, sin embargo, en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, al momento que se adopten las decisiones, la representación de los trabajadores y trabajadoras puede quedar en desventaja, por cuanto de conformidad con lo establecido en el artículo 76 ejusdem, las decisiones deberán adoptarse por mayoría de dos tercios (2/3) de sus integrantes, y ante esa situación, sería un (01) delegado o delegada de prevención frente a dos (02) representantes del empleador ante el Comité. Igualmente, puede ocurrir, que ambos delegados o delegadas de prevención, tengan suspendida la relación de trabajo, caso en el cual, nos llevaría ab-initio del presente párrafo, es decir, los trabajadores y trabajadoras no contarían con la presencia de los delegados o delegadas de prevención para representarlos en la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo.

-Para el delegado de prevención, cuyas atribuciones y facultades está dirigido a la defensa del interés colectivo en materia de seguridad y salud en el trabajo, tiene a su vez, derechos individuales como trabajador o trabajadora, los cuales no pueden ser vulnerados, por ende, no se comparte

lo dispuesto en el artículo 13 de la Propuesta del Reglamento de Delegado de Prevención, que establece el ejercicio continuo de atribuciones y facultades del delegado o delegada de prevención, señalando que tal ejercicio es de manera continua, permanente e ininterrumpida, durante todo el período para el cual fueron electos, aún inclusive en circunstancias o situaciones, tales como: vacaciones; reposo médico; licencia prenatal y postnatal por maternidad; licencia postnatal por paternidad; comparecencia para atender convocatorias, llamados a citaciones y notificaciones de los órganos y entes del Poder Público; licencia otorgada por el patrono o patrona en atención al artículo 15 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT; demás permisos convencionales u otros otorgados por el patrono o patrona; medidas cautelares de separación del cargo y las demás establecidas en las normas técnicas, ya que en caso de entrar en vigencia tal Reglamento, se estaría vulnerando derechos que le atañe al delegado o delegada de prevención, dada su condición principal como trabajador o trabajadora, por cuanto tal como lo considera Mendoza (2012), la suspensión de la relación de trabajo tiene efectos globales que afectando lo principal (el cargo que ejerce como trabajador) afecta inexorablemente lo accesorio (el cargo de delegado de prevención).

-Para el empleador o empleadora, por cuanto no tendría completa su Gestión Básica de Seguridad y Salud en el Trabajo (Delegado de Prevención, Comité de Seguridad y Salud Laboral, Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo), en aquellas pequeñas industrias en las cuales sólo exista un (01) delegado o delegada de prevención, debido que al tener suspendida la relación de trabajo ese delegado o delegada de prevención, no se puede contar con su presencia en la entidad de trabajo, y en consecuencia, no se puede constituir el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en caso que no lo hayan hecho debido a tal

circunstancia, o bien, no se puede mantener en funcionamiento el Comité de Seguridad y Salud Laboral, motivos por los cuales el INPSASEL no puede sancionar al empleador o empleadora de conformidad con lo establecido en el artículo 120 numeral 10 de la LOPCYMAT, por cuanto no son causas imputables a éstos. Y en caso de existir dos (02) delegados o delegadas de prevención, y teniendo alguno de ellos suspendida la relación de trabajo, se pueden llevar a cabo las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, por existencia del quórum requerido para cada una de las partes, pero si se está ante el escenario que no tienen constituido dicho Comité, y de existir esa realidad, es decir, de tener uno de los delegados o delegadas de prevención suspendida la relación de trabajo, no se puede constituir el Comité de Seguridad y Salud Laboral hasta la reincorporación del delegado, ya que de conformidad con lo preceptuado en el artículo 69 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, es imprescindible celebrar el acuerdo formal de constitución con la presencia de todas las personas que integran el Comité, caso en el cual el INPSASEL tampoco podrá sancionar al empleador o empleadora de conformidad con lo establecido en el artículo 120 numeral 10 de la LOPCYMAT, ya que igualmente no constituye una causa imputable para este.

CONCLUSIONES

Además de lo explanado en los acápites que anteceden, igualmente se puede concluir lo siguiente respecto a cada uno de los objetivos específicos de la presente investigación, a saber:

-La LOPCYMAT, establece una serie de atribuciones y facultades distribuidas en los artículos 42 y 43, y que a través del trabajo de campo desarrollado se pudo apreciar que los delegados de prevención encuestados en las pequeñas industrias ubicadas en el Municipio Guacara del Estado Carabobo, están

consciente del rol tan importante que tienen en materia de seguridad y salud en el trabajo, tomando en serio cada una de sus funciones, en pro de todo el colectivo de trabajadores y trabajadoras, aunado la disposición que tienen por parte del empleador para trabajar en conjunto, facilitando y adoptando todas las medidas tendentes para que puedan realizar sus actividades cuando actúan en cumplimiento de sus funciones, y a su vez les proporcionan los medios y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten necesarios para el ejercicio de su condición como delegados o delegadas de prevención.

-Por lo que se puede inferir que dado ese rol consciente que tienen los delegados de prevención que resultaron encuestados, ejercen a cabalidad las funciones que les competen a tal punto que se pudo determinar que visitan los lugares de trabajo y las áreas destinadas a la recreación y descanso para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, e igualmente reciben las denuncias de los trabajadores y trabajadoras relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo con el objeto de tramitarlas para su solución, considerando propicio el hecho de someter primeramente al Comité cualquier asunto en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de acudir al INPSASEL, aduciendo igualmente, que cuentan con el respaldo de los organismos públicos para hacer valer sus derechos y el de los trabajadores y trabajadoras.

-Por último, a través de las encuestas aplicadas a los delegados de prevención en las pequeñas industrias, se pudo conocer que durante el tiempo que llevan prestando sus servicios personales para la entidades de trabajo, no se les ha presentado la situación de ausencia temporal del delegado de prevención, y que en los Estatutos internos del Comité de Seguridad y Salud Laboral, no se contempla la regulación ante la situación de

suspensión de la relación de trabajo del delegado o delegada de prevención, sin embargo están conscientes y son partidarios que debe darse una reforma en el LOPCYMAT o crear un instrumento jurídico que contemple tal regulación, dado el vacío legal que existe, considerando conveniente la figura del delegado o delegada de prevención suplente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MENDOZA, Luis (2009). La LOPCYMAT un enfoque práctico. Editores Vadell Hermanos. Caracas, Venezuela.

MENDOZA, Luis, (2012). La LOPCYMAT 100 preguntas, 100 respuestas. Editores Vadell Hermanos, 2da Edición, Caracas-Venezuela-Valencia.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (1981). C155 Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro.- 38.236.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, (2012). Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Extraordinario Nro.- 6.076.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, (2008). Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Propiedad Social. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.999.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, (2006). Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, (2007). Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.596

Formación y entrenamiento como estrategia organizacional

Claudia Yaneth Arenales

INTRODUCCIÓN

Dado que Venezuela presenta un importante nivel de desaceleración de la economía, es evidente que el mundo empresarial también ha sufrido cambios (amenazas) del entorno. La relación de las empresas con su entorno juega un papel preponderante para aumentar la competitividad en el ámbito del mercado de consumidores, si bien es cierto que las crisis financieras ponen freno a las inversiones en general, la necesidad de crear estrategias para sobrevivir, tener éxito en medio de la dificultad y las oportunidades de mejoras siguen más presente que nunca.

Es preciso tener en cuenta, que el éxito o fracaso de una organización, sea grande o pequeña, no está ligado necesariamente a un tipo de estructura sino a la gestión de las personas que hacen vida en un mismo centro de trabajo, con aptitudes, competencias laborales específicas y formas de trabajar diferentes pero que coinciden en áreas comunes.

En este sentido, se pretende realizar aportes que permitan identificar las oportunidades de mejoras en la Gestión de formación de personas en entornos complejos, tomando en consideración criterios vinculados al perfil de formación, así como también relacionar los procesos de formación con el desarrollo de talentos, con la intención de identificar factores que posiblemente estén influyendo en el trabajo del día a día, como un valioso aporte de ámbito profesional empresarial.

PRÁCTICAS TRADICIONALES EN LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

Para los fines del análisis, consideremos a algunas de las prácticas tradicionales aplicadas para la Formación y Desarrollo de Personas; de las cuales muchas, sin embargo, ahora parecen ser insuficientes y poco relevantes para mejorar la productividad y consolidar la competitividad de cualquier empresa que pretenda ser un actor de primer orden en la Sociedad del Conocimiento. Veamos:

El presupuesto de Formación se calcula en base a un porcentaje de la facturación bruta de la empresa. Muchos directivos se jactan de que sus empresas son líderes en la ejecución de planes de capacitación y desarrollo para su personal cuando afirman destinar anualmente, un porcentaje específico de la facturación bruta, el cual es ciertamente mayor al de las empresas de la competencia.

Este no ha de ser el criterio esencial para decidir acerca de cómo ha de diseñarse e implementarse un plan de formación y desarrollo a escala corporativa.

Se asume más cómo un costo que como una inversión: En organizaciones tradicionales de cultura muy conservadora, el presupuesto para desarrollar los planes corporativos de Formación y Desarrollo de personas, suele asumirse más como un costo contable que como una inversión.

De hecho, en tiempos de crisis, cuando es preciso reducir los costes operacionales, la primera partida que se afecta es la de la formación y desarrollo del personal, con su consiguiente impacto en la moral y motivación de las personas.

Suele vincularse casi exclusivamente a los resultados de la evaluación anual de desempeño: En la práctica tradicional, el Plan de Desarrollo, suele estar condicionado por los resultados de la evaluación de desempeño, y en ocasiones, puede ser el producto de un proceso de negociación entre el profesional y su líder, no siempre exento de favoritismos e influencias de corte político.

Dificultad de transferir los aprendizajes al ambiente de trabajo: Suele ser común que la capacitación que un profesional recibe como parte de su Plan de Desarrollo, no necesariamente se aplica en la mejora de las capacidades requeridas en su rol; difícilmente se incorporan los aprendizajes adquiridos a los fines de los proyectos; y rara vez benefician a los integrantes de su equipo.

Ello parece suceder cuando esta capacitación no responde a los intereses y propósitos del profesional, quien la asume, más como un requisito para progresar profesionalmente, que como parte de un Plan de Formación, que responde a lo que verdaderamente le gusta y apasiona, y es a su vez, relevante para la organización.

Enfatiza más en la adquisición de destrezas técnicas que en el fortalecimiento de las competencias actitudinales: Salvo que la organización planifique las actividades de desarrollo bajo un enfoque netamente basado en competencias, el énfasis casi exclusivo en la mejora del conocimiento técnico requerido para satisfacer los requerimientos exigidos por el rol, no garantiza en modo alguno que este profesional sea el más idóneo para el puesto, al subestimarse las competencias que han de expresarse en comportamientos observables, como factores predictivos de éxito en el rol.

BUENAS PRÁCTICAS PARA LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS EN LA EMPRESA

Los planes de formación y desarrollo son individualizados y se ejecutan aplicando prácticas de Gestión de Talento por Competencias. Cada rol se vincula a un perfil de competencias específico, que describe los comportamientos y actitudes relevantes para predecir el éxito de un profesional en dicho rol, y son asociados con las competencias organizativas, lo que permite una clara alineación de la inversión en actividades formativas, con las necesidades de los proyectos, y a su vez, con la estrategia del negocio.

Aprendo por mi propia iniciativa y asumo mi desarrollo profesional. Cada profesional es el responsable principal de ejecutar su plan de desarrollo conciliando sus intereses individuales con los requerimientos de la organización.

Este profesional puede recibir cuando resulte pertinente y necesario, el acompañamiento y el apoyo tanto de especialistas en Gestión de Talento, como el de su propio líder.

Partiendo de la perspectiva de que todo profesional está dotado de un talento diferenciador que lo hace único y valioso, la empresa que aplica consistentemente prácticas de formación y desarrollo centradas en las personas, hará más énfasis, en las fortalezas competenciales, que en sus propias brechas, de manera de reforzar la motivación intrínseca de un profesional que ahora sabe cuál es su talento diferenciador, y tiene la oportunidad de desarrollarlo aún más y aplicarlo ventajosamente, en aquello que más le gusta, le interesa y apasiona.

Trabajamos en proyectos de innovación importantes para la empresa, donde desarrollamos nuestras competencias digitales.

Se acepta que la internalización del error constructivo, el estudio crítico de escenarios de negocios, los análisis de inteligencia competitiva, y la experiencia derivada de las lecciones aprendidas de proyectos desarrollados en el pasado, son recursos perfectamente válidos para potenciar el aprendizaje de los profesionales más jóvenes, en una dinámica que se complementa con la participación activa de otros profesionales con distintos niveles de experiencia, influencia y conocimiento.

Se favorece la hibridación y el contraste de ideas para generar innovación, en equipos de trabajos de carácter multidisciplinario, donde se estimulan actividades internas de emprendimiento, que favorecen la creatividad individual, la toma de decisiones bajo parámetros de riesgo calculado, y el pensamiento lateral.

Con el apoyo de los cuadros directivos, se desarrolla y se hace seguimiento, a planes de formación que garanticen la adquisición de las competencias digitales necesarias para que cualquier colaborador tenga la oportunidad de ser competitivo, productivo y exitoso en el ambiente de operación y de negocios de la empresa.

Se considera, en todo caso, las diferencias sugeridas por factores tales como la edad, la exposición previa a las nuevas tecnologías, el rol, y el ámbito y alcance de la función para garantizar la adecuación apropiada de las actividades de formación al perfil único de cada colaborador.

Complementar donde corresponda, la actividad formativa orientada al uso de las herramientas de colaboración de la web social, con experiencias y formación en las áreas de emprendimiento, innovación y liderazgo.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN VALORES, GESTIÓN DEL TALENTO

En toda organización, las personas aportan su tiempo, talento y dedicación haciendo lo que mejor que saben hacer, para agregar valor empresarial en un entorno competitivo.

Cuando privilegiamos los resultados financieros, operacionales y de mercado, sobre la motivación, implicación y compromiso de las personas, aplicaremos un enfoque transaccional y de relación entre la empresa y sus empleados, que está usualmente circunscrito a las rígidas especificidades de un contrato normativo de la simple prestación de un trabajo o servicio.

Según el Foro Económico Mundial la compañía promedio de la década de los años 40 del siglo pasado gozaba de una expectativa de vida de 70 años. En 2016, esta expectativa de vida se ha reducido dramáticamente, al ser de apenas 15 años.

En ciertas disciplinas, la dinámica de transformación es tan acelerada e impredecible, que duplica el conocimiento disponible cada 2 años.

El nuevo conocimiento que a diario se despliega en el frenético contexto de mercado y de negocios actual, no será posible asimilarlo ni utilizarlo productivamente, si continuamos aferrados a prácticas, modelos y enfoques de gestión de personas que datan de la última mitad del siglo pasado.

Surgen oportunidades para que empresas más ágiles, perspicaces y flexibles edifiquen una sólida y sostenible ventaja competitiva, gracias a su superlativa capacidad de transformar el conocimiento de sus mercados, competidores, clientes, y procesos productivos, en iniciativas, y proyectos para desarrollar nuevos y mejores, productos y servicios.

En 2025, muchos de los roles profesionales actuales habrán desaparecido; otros se metamorfosearán en roles más complejos; y unos cuantos, serán desplazados por el singular aporte de máquinas cognitivas dotadas de inteligencia artificial y capacidades de aprendizaje. Es evidente que la naturaleza del trabajo cambiará sensiblemente en la Economía del Conocimiento

CONCLUSIONES

A modo de conclusión; desarrollar talentos cuesta dinero, pero vale la pena esa inversión, y es en este paradigma, donde la Gestión de Talento Humano reconoce que es una inversión valiosa, aunque a veces exista el riesgo a que se vayan. En todo caso, se debe evaluar constantemente el valor de la inversión, pues en ocasiones se gasta dinero y no se ven las mejoras.

Así mismo, debe darse oportunidades de desarrollo de carreras haciendo énfasis en que, son los colaboradores los recursos más preciados de la empresa y por ende permitir el espacio ideal para escribir el guión de sus prácticas profesionales que le dé sentido a sus vidas y les proporcione satisfacción.

Nuevas prácticas formativas para evitar la obsolescencia, es decir, cambiar las formas de aprendizajes por unas que resulten atractivas y estimuladas, así como educar en valores organizacionales para lograr el equilibrio entre lo que desea la empresa y lo que quieren sus trabajadores.

Con la avalancha que trae consigo la economía del conocimiento, surge la necesidad en la Gestión de Personas de fortalecer las aptitudes y actitudes en sus puestos de trabajo, en mucho, la capacidad del profesional más talentoso se evidencia en la forma como éste se reinventa a través de la observación, intuición, creatividad y siempre transformacional.

Es tarea de todos, directivos y gerentes de las empresas del presente, atrever a cuestionar sus prácticas de gestión, si se quiere lograr pasar de éstos inciertos y cambiantes escenarios de negocios que promete la era del conocimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

PEROZO, Migdalia. Revista de Análisis de Coyuntura. Universidad Central de Venezuela (2014). Publicación disponible: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36410207>

UGALDE, Luis (2012). La Educación para Transformar el País. Editorial CERPE. 1 Edición. Caracas. Venezuela.

Debates IESA. Volumen XVIII. Número 1. (2013)

La complejidad organizacional: una mirada desde lo humano

Ero Del Canto

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la globalización es un hecho ineludible, se conoce lo que sucede en cualquier parte del mundo en segundos. Este hecho, aunado a una creciente industrialización y personas cada vez más con niveles de instrucción académica, hace que el conocimiento sea la ficha principal del juego económico.

Ha iniciado una Era completamente distinta, el cambio lo está marcando la transición de la sociedad industrial a la sociedad del conocimiento en un contexto complejo. Aumentar la productividad aplicando los esquemas tradicionales de producción ya no es la solución. La nueva Era implica el reconocimiento del conocimiento como la nueva fuente de creación de valor y riqueza. Este cambio traerá, vía el conocimiento, la innovación y la mejora de los productos y servicios que ofrecen las organizaciones, provenientes de la inteligencia y de la creatividad de las personas.

OBJETIVO

Comprender la importancia del talento humano en el contexto complejo organizacional

METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo documental, utilizando el método deductivo-inductivo, ya que se realizó una revisión de material bibliográfico para obtener información relevante que permita el análisis de las diversas teorías y concepciones, de manera de establecer dicha relación y su importancia con la gestión del capital humano. En este sentido las fuentes primarias fueron:

libros, revistas especializadas, y otros documentos de orden organizacional, así como fuentes electrónicas, que aportaron juicios de valor al estudio, utilizando las técnicas de Revisión Documental, a través de lectura de textos; análisis crítico, que se realizó después de extraer y presentar de manera sintetizada, las ideas básicas contenidas en las fuentes consultadas, evaluando las ideas asumidas por el autor de la fuente, de manera de hacer reflexiones sobre el tema investigado.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL CONTEXTO DE LA COMPLEJIDAD

La realidad del Mundo global obliga a las organizaciones a tener dentro de sus departamentos o unidades de negocio un talento humano eficiente y bien estructurado que cumpla a cabalidad con las tareas asignadas. De acuerdo al diverso ambiente político, social y cultural que se vive en el mundo, las organizaciones deben asegurarse de fortalecer sus departamentos, esto con la intención de manejar los intereses de manera eficiente y bajo un sistema integrado, de manera que, las metas se verán más cortas y fáciles de cumplir ya que se estarían efectuando los lineamientos manejados por el sistema de recursos humanos que trabajaría de manera engranada con el resto de las unidades de negocio.

La gestión de la complejidad en las organizaciones no se construye solamente sobre la base de planes, programas y controles, sino en la integración de saberes técnicos y de fondo Morin (2007) define que la complejidad intenta abordar las relaciones entre lo empírico, lo lógico y lo racional oponiéndose al esquema clásico de las ciencias, separadas en especializaciones, y proponiendo a su vez una visión integradora y multidimensional que a través de un trabajo transdisciplinario da cuenta de la complejidad de lo real. De igual modo, la complejidad parece primero

desafiar al conocimiento y, producirle una regresión. Cada vez que hay una irrupción de complejidad precisamente bajo la forma de incertidumbre, de aleatoriedad, se produce una resistencia muy fuerte.

El concepto de Capital Humano surgió en el año 1964 a través de los trabajos del economista norteamericano Gary Becker, y de sus teorías de análisis microeconómico sobre el comportamiento de la sociedad. Becker (1983 p.80) define al Capital Humano como: “el conjunto de las capacidades productivas y competitivas, que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos”. La palabra Capital, expresa la idea de un inventario intangible o capital intelectual atribuible, a una persona que puede ser acumulado, puede utilizarse o no utilizarse. Es una opción individual, una inversión. El conocimiento y la creación de valor asociado al conocimiento, se ve afectado por el desgaste y el tiempo por lo que debe reciclarse, actualizarse y ampliarse a lo largo de toda la vida.

Anteriormente, la “Administración de Recursos Humanos” a pesar de que englobaba todos los procesos de administración de personal actuales, se sostenía en el principio de que las personas debían ser administradas por la organización. Actualmente, con la globalización y la fuerte competitividad del siglo XXI, las organizaciones exitosas no administran a las personas, no las tratan como entes pasivos y dependientes sino que ahora administran con las personas, quienes son tratadas entes activos y proactivos, inteligentes y creativos, con iniciativa y decisión, con habilidades y competencias.

Según Chiavenato (2007) en este nuevo concepto resaltan tres aspectos fundamentales de las personas: son de por sí diferentes cada una, son los impulsores de la organización, y son socios de la organización y los únicos capaces de conducirla a la excelencia y al éxito. Lo descrito permite reflexionar sobre su importancia como activo clave en las organizaciones.

Las organizaciones del siglo XXI deben estar basadas en una gestión del capital humano integral, centrada en el conocimiento científico social, para investigar la forma en que las personas se relacionan entre sí, cómo aprenden de su propia capacidad productiva, cómo reconocen su desarrollo y aumentan sus conocimientos, habilidades y destrezas a partir del análisis de sus errores.

Las ideas y la creatividad provienen del conocimiento y éste se encuentra en la cabeza de las personas. Las organizaciones exitosas se están convirtiendo en organizaciones educadoras y gestoras del conocimiento, en las que el aprendizaje organizacional se incrementa y se desarrolla mediante procesos inteligentes de administración del conocimiento.

La mejor forma de lograr ser líder en un negocio basado en el conocimiento es dedicar suficiente tiempo a los trabajadores que prometen, conocerlos y hacerse conocer por ellos, retarlos y motivarlos. La sociedad futura será una sociedad del conocimiento y por ellos las organizaciones líderes, deben estar trabajando en gestionarlo correctamente. Su recurso más importante y valorado será el conocimiento y los trabajadores del conocimiento serán los dominantes.

Malvicino y Serra (2006) hacen referencia a que para gerenciar el Capital Humano en las organizaciones, es indispensable gestionar el conocimiento, lo cual se logra a través de la identificación y valoración del conocimiento, construir un ambiente de trabajo orientado a compartir conocimiento y al trabajo en equipo y activar mecanismos y metodologías que faciliten la generación, el acceso y captura del conocimiento que produce la organización y el modelaje de las competencias necesarias para el logro eficaz de los objetivos: Tecnología de la Información y Gestión por Competencias.

La gestión que comienza a realizarse, ya no está basada únicamente en la tecnología y la información sino que se ha comprendido que lo importante de una gestión eficiente está en las personas que participan en dicha gestión. Por tal motivo, se considera de gran importancia a la Gestión por Competencias pues contribuye en el desarrollo del Capital Humano, ya que permite contribuir con el incremento de la excelencia de las competencias de todos los trabajadores que hacen vida en la organización. El término "competencia" éste tiene que ver con las características de personalidad, pues de ésta depende el comportamiento de la persona lo cual crea el desempeño exitoso en su puesto de trabajo.

Son muy diversos los conocimientos y las competencias que posee una persona y no todos se ponen en acción cuando se realiza alguna tarea, sea doméstica, deportiva o laboral. Alles (2005) propone desarrollar la apertura de una conducta "competente" en diferentes comportamientos que se relacionan, a su vez, con diferentes competencias e indica que este "modelo" así definido permitirá no sólo determinar de una manera objetiva si alguien es competente o no, si tiene talento o no, sino que también permitirá a las organizaciones planificar y desarrollar un recurso tan importante como es el capital humano.

El talento organizativo se puede crear, seleccionando y reclutando al personal con competencias acordes con lo que necesita la organización. Además se debe motivar al personal creando un ambiente que le dé valor como profesional y que lo motive a aportar ideas, colaborar y participar en la búsqueda de soluciones y a continuar en la organización. Para que desarrolle las competencias los métodos más usuales son el coaching o tutorías, la rotación de puestos, asignación a nuevos proyectos con nuevos equipos de trabajo.

La Gestión por Competencias permite el desarrollo integral de las personas, optimiza la capacidad de los trabajadores en el sector productivo. Las organizaciones del siglo XXI deben enfocarse en el capital humano pues un personal excelentemente bien calificado y motivado logra dinamizar al resto de la organización lo cual traerá como lógica consecuencia, una organización más competitiva y un mayor nivel de competitividad en sus trabajadores.

PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL ACTUAL

Los procesos de Gestión del Talento Humano han estado orientados a solucionar situaciones básicas como: pago de nómina, capacitación y actividades de bienestar social para que los empleados sientan que tienen un agradable clima organizacional. En las organizaciones modernas exitosas también son considerados los lineamientos, políticas, estrategias y mecanismos para atraer colaboradores, así como también el seguimiento del trabajador y el liderazgo profesional y personal. En tal sentido, Chiavenato (Ob.cit.) plantea cinco procesos de la gestión del capital humano: Procesos de integración de personas, Procesos de Organización de Personas, Procesos de retención de personas, Procesos para el desarrollo de las personas y Procesos para la auditoría de las personas, lo cual en su conjunto se integran para proporcionar beneficios en la organización.

Dentro de las actividades de la Gestión del Talento Humano en el siglo XXI, el gestionar la retención de las personas que hacen las mejores contribuciones a la organización, o propician el aporte de otros dada su experiencia y relaciones, es una tarea que requiere primero sensibilidad respecto al costo de perderlas. Las organizaciones exitosas comprenden que las consecuencias de la separación de un trabajador talentoso van mucho más allá de los costos; saben que esta separación puede causar la

paralización de un proyecto o dañar las relaciones entre los compañeros de trabajo, proveedores y clientes además de ocasionar la pérdida de conocimientos acumulados a lo largo de los años de experiencia dentro de la organización, lo que en definitiva podría resultar en un daño de gran magnitud para la organización.

De acuerdo a Castellanos (2008), en el momento que sale un trabajador, la organización debe afrontar costos asociados con los conocimientos perdidos y la imposibilidad de usarlos, de redistribución de funciones producto a la vacante, de reclutamiento, selección, integración y formación. Las organizaciones exitosas entienden que el objetivo de la diversidad no está basado únicamente en el cumplimiento de objetivos, sino en aprovechar las diversas perspectivas y enfoques de cada trabajador. Luego, se enfocan en la inclusión y se analizan si realmente están aceptando las nuevas ideas y la diversidad de pensamiento a fin de crear un ambiente de trabajo más flexible, creativo y productivo.

En otro orden de ideas, también es importante mencionar que se debe satisfacer las necesidades y expectativas del talento humano, en este sentido la alta gerencia debe propiciar la asertiva integración, lo cual implica convertirlo en socio estratégico de la dirección, experto administrativo, guía para los empleados y un agente de cambio. Lo anterior implica el establecimiento y desarrollo del denominado el Marketing Interno, según Alcaide (2009 p.40) es también conocido como endomarketing, y se refiere como: "el conjunto de técnicas que permiten vender la idea de empresa, con objetivos, estrategias, estructuras, dirigentes y demás componentes, a un mercado constituido por los trabajadores, clientes – internos, con el objetivo último de incrementar su motivación y productividad".

Las organizaciones exitosas del siglo XXI deben lograr que su talento humano respire al ritmo de sus clientes y para lograrlo, una vez que se hayan definido los valores y los objetivos a alcanzar, el departamento de Gestión del Talento Humano debe lograr que los trabajadores actuales y futuros, tengan las actitudes y aptitudes necesarias para alcanzar las metas fijadas, y su vez, se convierta en el cliente interno capaz de interactuar con la estrategia de la empresa. Para esto es necesario formarlos para el trabajo en equipo, productividad, inculcar la misión, objetivos y valores de la organización. Lo anterior exige un conocimiento y dominio de los objetivos de la organización y también debe conocer las dificultades para lograrlos y contribuir activamente en las soluciones.

Por otro lado, para lograr este proceso de alineamiento estratégico con el talento humano, se debe gestionar correctamente los flujos de información a las personas que las requieren, contribuyendo de esta forma a que las organizaciones reaccionen con rapidez ante mercados cada cambiantes, siendo este el punto donde pasan a jugar un papel muy importante las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC's), como herramienta clave en la recolección, transferencia, seguridad y administración sistemática de la información, junto con los sistemas diseñados para ayudar a hacer el mejor uso de ese conocimiento.

Teniendo en cuenta lo indicado, las organizaciones del siglo XXI requieren de una asertiva gestión de su talento humano a fin de lograr procesos de comunicación eficaces y eficientes, para lograr dar a conocer a sus trabajadores los objetivos y las metas, así como para lograr que todo el personal disponga de información actualizada sobre los acontecimientos importantes a fin de facilitar la toma de decisiones y fomentar la creatividad. De acuerdo a Peter Drucker (2002), el efecto real de la revolución

informática, no ha sido en absoluto la información. Lo que se denomina revolución informática es en realidad una revolución del conocimiento.

En este orden de ideas, el factor humano posee un papel de suma importancia en el uso eficiente de las nuevas tecnologías y le permite tener una visión más integral del negocio y proporcionar una mayor contribución a la efectividad de la organización. Los empleados actualizados en el uso de las tecnologías de comunicación se convierten en eficientes negociadores, conocedores del entorno y capaces de establecer relaciones duraderas con sus clientes.

Por ultimo otro aspecto importante a destacar en los procesos de gestión humana en las organizaciones, está asociado a la ética y responsabilidad social. Teniendo en cuenta que las organizaciones están en el inicio de la Era del conocimiento, es interesante reflexionar sobre lo Del Canto (2014) explica como el nuevo humanismo, centrado en el rescate de la persona y su dignidad, buscando su mejoramiento, ampliar el horizonte de su conocimiento, potenciar su creatividad y habilidades en la formación de nuevas competencias, permitiéndole ser más eficiente en sus actividades. Lo expresado puede tomarse como un elemento de la Responsabilidad Social, centrada en la persona como miembro de una sociedad.

Si bien la responsabilidad organizacional puede considerarse algo etéreo, sobre todo al pasar a la acción, la revisión de la literatura permite asignarle a la gestión del capital humano, al menos, tres aspectos en los cuales debe esforzarse: promover activamente la construcción del sentido de la responsabilidad social dentro de la organización, ocuparse por el impacto sobre los interesados y ocuparse por la transparencia en la rendición de cuentas.

CONCLUSIONES

Se concluye que en el siglo XXI y en el contexto de la complejidad, las organizaciones exitosas, eficientes y eficaces, deben trabajar en la Gestión del Conocimiento y así desarrollar su capital intelectual, situando a sus trabajadores en la base principal de sus estrategias para lo cual, deben trabajar enfocarse desde el proceso de reclutamiento y selección, buscar personas con los conocimientos, competencias y motivación requeridos por la organización y continuamente desarrollarlos durante su vida laboral teniendo siempre presente que las personas a diferencia de las máquinas, pueden decidir compartir o reservar el conocimiento, las ideas y la creatividad.

Las organizaciones deben usar para estrategias, tales como: Evaluar el desempeño de sus trabajadores, convertir al área de recursos humanos en un acelerador de las estrategias de la organización, fomentar la formación de valores y visión compartida, desarrollar personas con multihabilidades, desarrollar eficientes y efectivos sistemas de comunicación y mantenerse actualizados sus sistemas informáticos, para lo cual se requiere de la participación activa y formación en las nuevas tics.

Es importante destacar la importancia del Departamento de Mercadeo y el Departamento de Gestión del Capital Humano dentro de las organizaciones exitosas del siglo XXI. Al igual que el área de Mercadeo de una empresa establece políticas orientadas hacia el mercado interior, es decir, el resto de departamentos, por lo que deben implementar políticas similares en sus respectivos ámbitos, sobre todo Recursos Humanos, departamento encargado de gestionar y vender en el mercado del cliente interno.

Para finalizar la asertiva gestión de la gestión del talento humano en las organizaciones puede ser considerado un elemento clave en la ejecución de

la responsabilidad social empresarial tomando como eje fundamental otorgándole una serie de beneficios extrínsecos e intrínsecos que se orientan a su desarrollo y crecimiento, lo cual se traduce en bienestar dentro y fuera de la organización en el marco de la revolución humana organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcaide, J. (2009). *Marketing y Recursos Humanos: el entendimiento entre ambos departamentos es una urgencia inaplazable*. Recuperado en 8 de mayo de 2015 de: <http://www.estrategiamagazine.com>
- Alles, M. (2005), *Desarrollo del talento humano basado en Competencias*. Primera Edición. Argentina: Editorial Granica,
- Becker G. (1983). *El capital humano*. Madrid: Alianza Editorial
- Castellanos, R. (2008). *Retener el capital humano. Gestión esencial en la empresa del siglo XXI*. Recuperado en 22 de Junio de 2015 de: <http://www.eumed.net/>
- Chiavenato. I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Octava Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Del Canto, E. (2014). *La gestión del Capital Humano en los gobiernos Locales: Aproximación a un modelo*. Primera Edición. Venezuela: Signos, Ediciones y Comunicaciones.
- Druker, P. (2002). *La Gerencia en la Sociedad Futura*. California: Claremont.
- Malvicino, S., & Serra, R. (2006). La importancia de la gestión del Conocimiento y el desarrollo del capital humano en las Organizaciones del siglo XXI: modelo de intervención. Madrid: Alianza.
- Morín, Edgar. (2007) *Introducción al Pensamiento Complejo*. Novena Reimpresión Barcelona, España: Editorial Gedisa.

Creatividad en el nuevo contexto organizacional

María Francia Aquino Flores

INTRODUCCIÓN

El proceso creativo es una de las potencialidades más elevadas y complejas de los seres humanos, éste implica habilidades del pensamiento que permiten integrar los procesos cognitivos menos complicados, hasta los conocidos como superiores para el logro de una idea o pensamiento nuevo.

La creatividad ha existido desde siempre, es una habilidad del ser humano y, por lo tanto, vinculada a su propia naturaleza. Sin embargo, por mucho tiempo, la creatividad como concepto fue un tema no abordado y por lo mismo poco estudiado, es hasta años recientes donde surgen teóricos que se abocan a profundizar sobre el tema y se desarrollan trabajos y aportaciones alusivas a este concepto.

De tal manera que la inclusión formal como concepto de estudio en varias disciplinas, ha sido reciente y permite vislumbrar todas las posibles investigaciones y trabajos que se pueden generar al ser abordado, debido básicamente, a que es un tema de estudio relativamente nuevo que afortunadamente ha ganado adeptos, sobre todo en los últimos años.

CONTENIDO

Remo (1998) afirma que La creatividad genera innovación y la innovación aplicada a los negocios es lo que ha creado los mayores dividendos a las empresas en los últimos años. Las empresas tecnológicas, las agencias de publicidad, las empresas de servicios, ninguna podría haber subsistido hasta ahora si no fuese por la innovación y la capacidad

creativa de las personas que las conforman. Las personas creativas muchas veces poseen la creatividad innata y otros provienen de ambientes donde siempre se fomentó la creatividad.

Entendemos por creatividad nuevas formas de hacer, nuevas acciones y procesos que den un mismo o mejor resultado en cuanto a productividad, beneficios.

Marin (1998) reseña que *La creatividad para innovar se puede aplicar en: el diseño de la capacitación y desarrollo, el sistema de compensaciones y beneficios, programas de salud, higiene y seguridad, en la relación con los premios, en la prevención de demandas judiciales laborales, en campañas y nuevos medios para la comunicación interna, en la gestión del clima laboral.*

Es decir que ayuda a generar las distintas respuestas para solucionar los inconvenientes ocurridos con su gente por tal razón cada vez más empresas buscan que la innovación forme parte de las competencias de sus empleados. Los ambientes de trabajo que favorecen la creatividad, el empowerment son más propicios a generar la innovación que aquellos que dependen del cumplimiento de normas y regulaciones en forma permanente.

FUNDAMENTOS DE LA CREATIVIDAD: Es muy poca la información accesible que existe sobre la creatividad desde el punto de vista fisiológico, sin embargo, al parecer está ubicada en el hemisferio derecho. La explicación supone que una de las posibles bases fisiológicas de la creatividad es el desarrollo de niveles jerárquicos de inclusión, asociados con la actividad de circuitos de convergencia.

Remo, 1997 Además, se postula que la creatividad, en alguna medida, se relaciona con la comunicación entre los dos hemisferios. En la actualidad, se están realizando estudios que ponen especial interés en el Sistema de

Activación Ascendente (SAC), que parece estar implicado en los procesos que dan paso a la creatividad, a pesar de que esto último todavía no ha llegado a demostrarse.

CARACTERÍSTICAS DE LA CREATIVIDAD: Es un hecho que algunas personas son muy creativas y otras muy rutinarias. Un análisis de las características del pensamiento, puede aclarar la dinámica de la creatividad, y el porqué de que existan diferentes grados de creatividad en distintas personas.

A continuación analizaremos los factores o características esenciales, las cuales son descritas por Menchen; Dadamia y Martínez, 1984: estas se definen:

- Fluidez: facilidad para generar un número elevado de ideas respecto a un tema determinado. La manera de potenciarla en el campo escolar, sería, por ejemplo, pidiéndole al alumno que relacione entre hechos, palabras, sucesos.
- Flexibilidad: característica de la creatividad mediante la cual se transforma el proceso para alcanzar la solución del problema. Nace de la capacidad de abordar los problemas desde diferentes ángulos.

Dentro del ámbito escolar se desarrollaría exigiéndole al alumno no solo un gran número de ideas, sino recogiendo categorías y tipos diferentes de respuestas o soluciones.

- Originalidad: característica que define a la idea, proceso o producto, como algo único o diferente. Producción de respuestas ingeniosas o infrecuentes. Dentro del ámbito escolar se potencia estimulando las nuevas ideas que el alumno propone.

- Viabilidad: capacidad de producir ideas y soluciones que sean realizables en la práctica.

–Elaboración: es el nivel de detalle, desarrollo o complejidad de las ideas creativas. Para fomentarlo dentro del aula, se le presentan al alumno ilustraciones de historias con dibujos en los que tenga que percatarse de los detalles.

Los tres primeros factores– fluidez, flexibilidad y originalidad– son funciones del Pensamiento Divergente o Lateral, que actúa como un explorador que va a la aventura. Es el que no se paraliza con una única respuesta ante un problema, es la libre asociación de ideas e imágenes. Es la reestructuración de lo conocido de un modo nuevo. En definitiva, provoca la creatividad.

Lo más importante antes de bregar porque los empleados sean innovadores, es crear un ambiente de trabajo que fomente la creatividad, la apertura de las mentes, donde las personas se sientan motivadas a participar, a dar sus opiniones, a que estas opiniones sean tenidas en cuenta, y donde haya intercambio de conversaciones, feedbacks e independencia para trabajar y crear.

Las áreas de **RRHH** se han de involucrar en sus propias compañías con una **mirada distinta** a la actual, generando en el propio ámbito y desempeño laboral un lugar para la formación donde el objetivo no es otro que mejorar sus propios resultados corporativos y la carrera profesional del empleado dentro de la compañía para seguir renovándose y reciclándose para dar respuesta a la demanda del propio mercado y de los clientes actuales y futuros.

La creatividad es un sentimiento de libertad que nos permite vivir en un estado de transformación permanente. La creatividad en la ciencia, el arte y el vivir son las formas con las que se expresa la necesidad de trascender, de dar luz a algo nuevo. Es la capacidad para encontrar conexiones nuevas e

inesperadas. Es un poder que no tiene dueño. Si quisiéramos concretar lo anteriormente dicho en una sola definición, encontraríamos que la creatividad es la capacidad de inventar algo nuevo, de relacionar algo conocido de manera innovadora o de apartarse de los esquemas de pensamiento y conductas habituales.

En Psicología se le atribuyen los siguientes atributos: Originalidad, Flexibilidad, Viabilidad, Fluidez y Elaboración. Menchen, Dadamia y Martínez, 1984

Torrance (1978), basándose en la educación escolar y familiar, sugiere como claves confiables de la creatividad:

- La curiosidad
- La flexibilidad
- La sensibilidad ante los problemas
- La redefinición
- La confianza en sí mismo
- La originalidad
- La capacidad de perfección

La innovación se torna cada vez más urgente en las empresas, requiriendo de un sistema para generar ideas y transformarlas en proyectos sustentables. Esa es la propuesta del Método de la Innovación.

Entre los líderes de diversas organizaciones parece haber consenso en que, en una época de constantes cambios como el actual, la innovación es una

demanda ineludible. Sin embargo, es necesario generar a nivel organizacional las condiciones para fomentar la innovación creativa. Esto es, destinar recursos, tiempo y espacio al asunto, activar la comunicación, capacitar a las personas, generar un clima colaborativo, entre otros.

Además, porque estamos en un momento en que verdaderamente estamos repensando cosas importantes para nuestra permanencia como especie. Hoy día, la creatividad y la innovación están más vigentes y no solamente ligados a aspectos de rentabilidad, sino a temas como la sustentabilidad.

Sin duda, estamos en una época de rápidos cambios. Y nos preguntamos

Cuál es el rol del área de Recursos Humanos?

En primer lugar, el departamento de Recursos Humanos tiene que estar involucrado en el negocio. No puede ser un departamento aislado del negocio y pensar que puede aportar valor agregado. Sin duda, el área de Recursos Humanos es fundamental para los procesos de cambio, pues este involucra inexorablemente a la creatividad y la innovación. Por lo tanto, también está presente la incertidumbre y el miedo, entonces hay que contar con un método para reducir y manejar todas esas variables.

En primer lugar, no hay innovación en la empresa sin un compromiso de la alta gerencia. Sin el compromiso de los líderes no se puede avanzar en el tema de la innovación. Entonces lo primero es asegurarse de ese compromiso.

Estos procesos de introducción del cambio básicamente lo hacemos a partir de lo que hay en la organización, y lo que hay muchas veces no se conoce. Parte de las cosas que no se conoce es cómo funciona el cerebro, cómo funcionan las emociones en los procesos de innovación.

La innovación puede ser trabajada por la empresa con los recursos que tiene. De hecho, lo primero es apalancar los recursos que posee. Por ejemplo, se puede comenzar definiendo cuáles son las métricas, cómo se va a medir el impacto de la innovación, etcétera. Se puede también establecer un organigrama, determinar al responsable del proceso de innovación, entre otras cosas. Entonces, no debería ser costoso.

Años atrás, la innovación estaba en manos de ingenieros, es decir, se innovaba básicamente sobre elementos duros del proceso. Hoy sabemos que igual de importante son los aspectos blandos porque complementan los aspectos duros. Ambos son necesarios para lograr el éxito en los procesos de innovación. La capacidad de innovar, es decir, de introducir cambios con éxito, es una de nuestras principales características como especie.

A lo largo de nuestro proceso evolutivo hemos desarrollado dos partes en nuestro cerebro con funciones complementarias. El cerebro izquierdo, centrado en lo exterior, con pensamiento lineal, dominio de la lógica, el lenguaje, la razón y dedicado al análisis. Y el cerebro derecho, centrado en el interior, con pensamiento abstracto, instintivo, dedicado a la asociación, la síntesis y la intuición.

En las dos últimas décadas hemos avanzado más que en todo el tiempo previo en el conocimiento de cómo funciona nuestro cerebro, del que, sin embargo, todavía queda mucho por conocer. También se ha investigado en profundidad sobre el tema de las ideas, la creatividad y las invenciones. Todas las personas tienen un potencial de creatividad, si bien es verdad que no todas lo utilizan por igual. Las circunstancias que facilitan el desarrollo de invenciones no están del todo claras.

CONCLUSIÓN

La creatividad genera innovación y la innovación aplicada a los negocios es lo que ha creado los mayores dividendos a las empresas en los últimos años. Las empresas tecnológicas, las agencias de publicidad, las empresas de servicios, ninguna podría haber subsistido hasta ahora si no fuese por la innovación y la capacidad creativa de las personas que las conforman. Las personas creativas muchas veces poseen la creatividad innata y otros provienen de ambientes donde siempre se fomentó la creatividad.

Por lo tanto cuando un profesional de RRHH es capaz de fomentar un clima favorable para que las personas quieran poner su capacidad creativa al servicio de la empresa está desarrollando la función de RRHH de una manera estratégica, ya que incide directamente en los niveles de productividad y eso, se refleja en los balances económicos de la empresa. Los parámetros de gestión de personas y organizaciones de los 80, 90 y principios de los 2000 van a cambiar (y a juzgar por la duración de la actual crisis el cambio no va a ser baladí). Muy probablemente ese cambio venga a determinar nuevas necesidades de innovación e iniciativa, tal y como ha sucedido históricamente en situaciones descubrimiento de nuevas vías de expansión, crecimiento y desarrollo. Esta nueva necesidad de gestión de la innovación y del cambio, va a determinar nuevas necesidades y nuevos roles de Recursos Humanos. La necesidad de retener y promocionar la creatividad en la gestión de personas, en la determinación de estrategias empresariales, en el descubrimiento de nuevos factores de éxito y expansión van a ser la nueva clave. Otra generación tiene que llegar y en este caso la flexibilidad, la innovación, la novedad, la diferencia y la diversidad van a irrumpir de un modo determinante en los sistemas de gestión y el éxito no solo va a depender de nuestro talento, nuestro conocimiento y nuestra formación sino

de nuestra capacidad de crear novedad virtual o real y en ese sentido la necesidad de gestión esta vez va a ser la de retener, captar y promocionar la creatividad. La creatividad genera innovación y la innovación aplicada a los negocios es lo que ha creado los mayores dividendos a las empresas en los últimos años. Las empresas tecnológicas, las agencias de publicidad, las empresas de servicios, ninguna podría haber subsistido hasta ahora si no fuese por la innovación y la capacidad creativa de las personas que las conforman. Las personas creativas muchas veces poseen la creatividad innata y otros provienen de ambientes donde siempre se fomentó la creatividad. Emplear la creatividad en los RRHH es comunicación, entre todos y eso es un arte del hacer, vender lo que sentimos y queremos hacer, el líder exitoso es creativo es más que inteligente., ya que el miedo, el aburrimiento y lo monótono desequilibra a los equipos. Una organización creativa, está sujeta a cambios y eso le garantiza el éxito. La creatividad es una tendencia global que debe aplicarse hoy por hoy en la gerencia de RRHH ,La creatividad e innovación del ser humano ha sido un proceso que en algunos casos ha surgido de la espontaneidad; en otros, del aprendizaje de los errores; en otros casos, impulsado por las circunstancias y la necesidad. Lo cierto es, que la creatividad e innovación son elementos que han signado la vida del humano en todos sus aspectos, desde la individualidad a la colectividad, llegando a las organizaciones, como estructuras sociales creadas para lograr metas, por medio del talento humano. Se puede entender, por pensamiento creativo a la adquisición de un conocimiento de modo particular de abordaje cognitivo, que presenta características originales, flexibles, con plasticidad y fluidez, la cual funciona como herramienta cognitiva en la formulación, construcción y resolución de problemas en un contexto de aprendizaje y apropiación del saber. En consideración al enfoque, el mejor gerente es aquel que tenga el enfoque

moderno que exige la empresa de estos tiempos con una visión sistémica, en donde todos los actores inmersos en el proceso empresarial se combinan para generar valor, tomando en cuenta todos los stakeholders, proveedores, empresa como ente transformador de recursos en bienes y servicios para la satisfacción de los clientes finales y a la sociedad en general. Ante el factor de competitividad a la que está sometida la empresa moderna y a los cambios

BIBLIOGRAFIA

REMO, Manuela, 1997: Psicología de la creatividad; Barcelona, ED.Paidós

DE LA TORRE, Saturnino, 1982: Educar en la creatividad. Madrid. ED.Narcea

MENCHEN, Francisco; DADAMIA, Oscar Miguel; MARTINEZ, José, 1984: La creatividad en la educación; Madrid. ED. Escuela Española.

MARÍN, Ricardo: Creatividad y reforma educativa (1998); Santiago de Compostela. ED. Servicio de publicaciones e intercambio científico Campus Universitario Sur

SABAG, A. Compilador. "Creatividad" (1989). Universidad del Valle de México. México. Vol. I y II (Antología).

LÓPEZ, B. S. RECIO, H. Creatividad y Pensamiento Crítico (1998). Trillas, edusat, itesm, ilce. México.

GOMEZ, E. (2013). Creatividad en El Accionar Gerencial para La Potenciación Del Desarrollo Endógeno En La Educación Media. Atisbo Teórico Desde La Postmodernidad. UNIVERSIDAD YACAMBÚ, Barquisimeto, Venezuela. Recuperado de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2014/egr/ficha.htm>

LEFCOVVICH, M. (2005). Creatividad e innovación: El camino de las empresas de alta competitividad. Recuperado de http://www.degerencia.com/articulo/creatividad_e_innovacion_el_camino_de_las_empresas_de_alta_competitividad

Autores

Alejandro Rodríguez
Alexandra García
Alfonso Córdoba Baviera
Ana Cordero Borjas
Ángela Cadavid
Aura Adriana Delgado C.
Betzaida Oliveros
Carlos Ribeiro
Carol Cristina Ibarra
Celsa Violeta Rojas
Claudia Yaneth Arenales
Elys Rodríguez
Ernesto Rodríguez
Ero Del Canto
Esther Pineda G.
Gladys Arocha
Harriet Conde Pérez
Hilvimar Camejo Ochoa
Iptisam Salame
Ivette Contreras
Javier Romero
José Páez Fonseca
Kybele K. Chirinos Montes
Leida Cecilia Montero



Luisa Rojas Hidalgo
Luzangela Avilan
Luzmila Marcano
María Ángela Flores
María A. González Rivas
María C. González M.
María F. Aquino Flores
María Nelly González
María Silva
Marysther García
Milagro Blanco
Nairobi Osorio
Nuvia Pernía Hoyo
Ridulia Delgado
Sandra E. Salazar Varela
Stanley Steele
Thania Oberto
Themis E. Sandoval U.
Vivian González
Williams Aranguren
Xiomara Pacheco
Yamile Delgado de Smith
Yraida Pérez Silva
Zoila Rosa Amaya

Depósito Legal N° CA2016000128

ISBN: 978-980-233-643-2



9 789802 336432