

GERENTIA

Revista Científica del Decanato Investigación y Postgrado
Universidad Fermín Toro

Depósito Legal N° pp200002ME1396

ISSN N° 1690-3153

Año 2018

EDICIÓN ESPECIAL N° 2



AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Dr. Jorge R. Benítez

Rector

Dr. Pedro Briceño C.

Vice-Rector Académico

Dr. Rafael Rubio

Vice-Rector Administrativo

MSc. Vanessa Quero

Secretaria General

COMITÉ TÉCNICO

Dra. Marianella Martínez

Decano de Investigación y

Postgrado

Editora Jefe

MSc. Leidy Hernández

Directora de Investigación

Redacción y Estilo

Noris Soler

Montaje

CONSEJO EDITORIAL

Dr. Douglas Barráez (UFT)

Dr. Jesús León Subero (UCLA/UFT)

Dr. Alida Peña (UPEL-UTAEB)

Dra. Yanina Rodríguez (UFT)

Dr. Alfredo Lucena (UNEFM)

Dra. María Gabriela Sánchez (UFT)

Dra. Leidy Hernández (UFT)

CONTENIDO

RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL. CASO: UNIDAD EDUCATIVA YMCA “DON TEODORO GUBAIRA	8
Autor: Dorlan Ortega	
CAPITAL INTELECTUAL COMO RECURSO INTANGIBLE EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES	24
Autora: Briceida Salina	
GERENCIA PÚBLICA: DESTINO DE SERVICIO A LAS COMUNIDADES	47
Autora: Nelitza Peña	
RESPONSABILIDAD SOCIAL: SITUACIÓN AMBIENTAL EN LA EMPRESA	61
Autor: José Barradas	
EL HORIZONTE DE LA NEUROÉTICA	74
Autor: Alexis Crespo	
GERENCIA AVANZADA PARA LA CALIDAD DE VIDA DE LOS PRODUCTORES CAPRINOS DEL ESTADO LARA	88
Autor: Ramón D'Aubeterre	
LA PRAXIS Y LOS MODELOS GERENCIALES EN LAS ORGANIZACIONES	102
Autor: Rómulo Rodríguez	
EL LIDERAZGO: TEORÍAS, MODELOS, ESTILOS, PERFIL	113
Autora: Marilyn Arrieche	
RESIGNIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA TEATRAL	121
Autor: Carlos Rosales	

EDITORIAL

La Universidad Fermín Toro se enorgullece en presentar la Revista Gerentia, la cual contiene diferentes artículos y ensayos elaborados por investigadores internos y foráneos. Su tema central, la Gerencia, apoya diferentes programas de formación donde se discuten temas de interés y se proyecta la investigación.

El gerente de hoy se enfrenta a grandes desafíos los cuales pueden producir impactos en su desempeño. El cultivar nuevas prácticas y valores mediante la responsabilidad social, apropiarse de tecnologías y prepararse, es una manera que tiene el gerente para romper esos límites y ataduras a creencias que chocan con los nuevos estilos gerenciales. Además de ser responsable, el gerente de hoy tiene apertura al cambio y a los retos, también trabaja de forma colaborativa utilizando la tecnología.

Todo lo anterior, se mezcla y amalgama consiguiendo el perfil necesario del nuevo líder con las necesarias habilidades de comunicación en los espacios virtuales. La práctica gerencial ha sido modificada por el uso de la tecnología; los sistemas de información, las herramientas de colaboración y comunicación abren posibilidades de mejora de los espacios virtuales de gestión, donde su protagonista toma posesión de éstas y desarrolla actividades de forma competitiva, sumergidas en organizaciones basadas en plataformas tecnológicas.

La world wide web abre las puertas de diferentes estilos gerenciales y educativos. En internet conseguimos la llave para desafiar las prácticas tradicionales, descubriendo un contexto de colaboración enlazado con la gente y sus prácticas laborales. La web social como se le llama, es la herramienta gerencial para observar las tendencias, y pasar de una visión teórica a una emprendedora agregando valor a cada actividad.

Internet es la base de los modelos de negocios y de la distribución del conocimiento, siendo la responsable de unir empresas y oficinas en todo el mundo,

aprovechando y distribuyendo uno de los mejores activos: la información; mediante un proceso de coordinación global siendo indispensable para esto, que los gerentes se apoyen en los sistemas de información y en las tecnologías de información y comunicación. La tecnología, en especial las TIC, están estrechamente relacionadas con los cambios, han brindado instrumentos para que administradores y gerentes tomen decisiones acertadas, analizar y procesar con rapidez enormes cantidades de datos; de esta forma dar respuestas en el menor tiempo posible, a situaciones globales, cambiantes y competitivas.

Esta edición de la revista Gerentia, contiene nueve investigaciones, entre las cuales destacan: Relación entre la Comunicación y el Clima Organizacional. Caso: Unidad Educativa Ymca "Don Teodoro Gubaira". La investigación tuvo como principal objetivo analizar la influencia de la comunicación como proceso gerencial en el clima organizacional de la unidad educativa "Don Teodoro Gubaira". Fue una investigación de tipo descriptivo con diseño de campo. Los resultados demuestran el bajo nivel de motivación y la falta de relaciones interpersonales entre la gerencia y los docentes lo que conduce a una alteración en el clima organizacional de la institución educativa, producto también de un sólido proceso comunicacional.

Luego se presenta el artículo: Capital Intelectual como Recurso Intangible en la Gestión del Conocimiento de las Organizaciones, gira en torno al Capital Intelectual como recurso intangible en la gestión del conocimiento de las organizaciones y como se ha constituido en el principal factor para agregar valor a éstas. Se adoptó una ruta epistémica caracterizada por los postulados y el enfoque del paradigma Introspectivo Vivencial. Destaca que las organizaciones que deseen ser competitivas y obtener éxito y prestigio deben invertir en la generación y renovación de sus activos intangibles, para establecer adecuadas políticas, asegurar su administración y fomentar su crecimiento, tanto en su ambiente interno como en el externo.

El primer ensayo presentado es la Gerencia Pública: Destino de Servicio a las Comunidades, describe a la gerencia efectiva en el marco de la responsabilidad social pública, está destinada al servicio efectivo a las comunidades, en la

legitimidad de sus solicitudes e intereses comunes, que a su vez, permite la participación, organización y control social de los recursos administrados en la gestión pública local.

Seguidamente se presenta La Responsabilidad Social: Situación Ambiental en la Empresa, donde se planteó la intencionalidad de generar una aproximación teórica en torno a responsabilidad social de prácticas sensibles en el marco ambiental desde los criterios gerenciales que dominan el escenario de la Corporación PRECA. La técnica de la entrevista a profundidad, aportó la información que fue sistematizada y presentada en cuadros de contenidos, donde se procesó la categorización y codificación. Las conclusiones parciales indican que la responsabilidad social está sensibilizada hacia la parte ambiental con la participación de los trabajadores, clientes y comunidades como parte de la gerencia integral.

Otra de las investigaciones que incluye la revista es El Horizonte de la Neuroética, donde se reflexiona sobre el futuro de la Neuroética, así como de sus avances. Con este ensayo, se trata de presentar los orígenes de esta disciplina, los límites de la ciencia en el estudio del cerebro, el uso de la neuroimagen para conocer como actuamos desde la perspectiva cerebral, y la Neuroética como un saber interdisciplinario.

Se suma a las investigaciones el ensayo La Gerencia Avanzada para la Calidad de Vida de los Productores Caprinos del Estado Lara, sintetiza aspectos relevantes de la gerencia avanzada para la calidad de vida de los productores y los factores productivos de las comunidades rurales, cuyo ámbito consolidado en el semiárido del estado Lara, enfoca la productividad caprina, lo cual a su vez, connota el sentido de pertenencia de este tipo de productor acerca de lo que sabe hacer, le gusta y domina, al poner en práctica sus saberes. De manera que, la condición de la gerencia sensible enfocada en el hacer humano productivo, cobra relevancia para el mejoramiento de la calidad de vida, interpretada de acuerdo al bienestar subjetivo y de satisfacción, que desde su propia mirada, puede asimilar el productor caprino.

La Praxis y los Modelos Gerenciales en las Organizaciones enriquece también

esta edición, destacando el fenómeno complejo de la globalización que demanda de las organizaciones en su praxis gerencial diaria la adopción de modelos gerenciales que permitan competir en los mercados internacionales, en tal sentido las organizaciones se ven en la necesidad de una redefinición de sus procesos administrativos, los cuales se deberán sustentar en modelos gerenciales orientados desde la filosofía del pensamiento sistémico, esto es, concebir e implementar estructuras organizativas dentro de un sistema dinámico y complejo que auto-organiza y desarrolla su propia inteligencia con base en las tendencias gerenciales del siglo XXI.

Otro ensayo de interés es El Liderazgo: Teorías, Modelos, Estilos, Perfil. El autor de esta investigación describe al gerente como supervisor y ejecutor de las políticas relacionadas con los objetivos planteados en los planes destinados a cada área. Para ejercer una excelente función administrativa en la institución, se requiere de un líder que maneje los fundamentos de la gerencia moderna. Desde esta perspectiva, la variada compleja demanda de la sociedad, le plantea a los directivos, disponer en su desempeño laboral, de las competencias propias del liderazgo, que tenga capacidad de superar la adversidad, proyectar a futuro un conjunto de respuestas o comportamientos de superación y/o afrontamiento sin duda, es el perfil más buscado en los líderes de hoy en día, con lo cual busca propiciar cambios significativos e innovaciones, además de promover equipos de trabajo que puedan conformarse, orientado hacia la coherencia de las visiones, mayor motivación y compromiso de sus integrantes.

Para finalizar la edición se presenta el ensayo: Resignificación de la Práctica Pedagógica Teatral como recurso de formación en el aprendizaje del individuo de manera integral, por esto el sistema educativo venezolano sufre un proceso de transformación hacia una nueva filosofía social donde se oriente al Docente de Teatro de hoy a concentrar toda energía y atención a desarrollar competencias culturales, en los educandos.

Los invito a dar lectura a tan interesantes temas presentados en esta revista y participar de forma activa con nuevos trabajos de investigación.

Dra. Yelitza Oviedo



Ingeniero en Informática. Magister Scientiarum en Gerencia Empresarial. Doctora en Gerencia Avanzada Diplomado Expertos E-Learning. Directora de Control de Estudios UFT. Docente de Pregrado y postgrado. Tutora y Jurado de Trabajos de Grado.

**RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL.
CASO: UNIDAD EDUCATIVA YMCA “DON TEODORO GUBAIRA”**

Autor: Dorlan Ortega
dorlan.rtg@gmail.com

PALABRAS CLAVE

Comunicación, clima organizacional

RESUMEN

La presente investigación tuvo como principal objetivo analizar la influencia de la comunicación como proceso gerencial en el clima organizacional de la unidad educativa “Don Teodoro Gubaira”. Fue una investigación de tipo descriptivo con diseño de campo, en donde la población estuvo conformada por los docentes que integran la unidad educativa siendo un total de ciento diez (110) entre directivos y profesores. De dicha totalidad se trabajó con cincuenta y dos (52) sujetos de forma intencional, distribuidos de la siguiente forma: once (11) directivo y cuarenta y un (41) docentes. Los datos se recolectaron a través de la observación directa y el cuestionario tipo Likert constituido por veintiún (21) ítems con alternativas de respuestas siempre, casi siempre, alguna vez y nunca. La validez aplicada al mismo fue de juicio de expertos, dando una confiabilidad de 0,95 (confiabilidad muy alta) según el análisis del alfa de Cronbach. Los datos se analizaron a través de tablas y gráficos. Los resultados demuestran el bajo nivel de motivación y la falta de relaciones interpersonales entre la gerencia y los docentes lo que conduce a una alteración en el clima organizacional de la institución educativa, producto también de un sólido proceso comunicacional. En conclusión, el director debe de fomentar técnicas y métodos que le permitan reorganizar el clima organizacional en la institución, para así garantizar el cumplimiento de sus objetivos y funciones.

**RELATIONSHIP BETWEEN COMMUNICATION AND ORGANIZATIONAL
CLIMATE. CASE: YMCA EDUCATIONAL UNIT
"DON TEODORO GUBAIRA "**

Author: Dorlan Ortega
dorlan.rtg@gmail.com

KEYWORDS

Communication, organizational climate

ABSTRACT

Research's main objective was to analyze the influence of communication as a management process in the organizational climate of the educational unit "Don Teodoro Gubaira ". It was a descriptive research with field design, where the population was made up of the teachers that make up the educational unit, with a total of one hundred and ten (110) among managers and teachers. Of this totality, fifty-two (52) subjects were worked on intentionally, distributed as follows: eleven (11) directors and forty-one (41) teachers. Data were collected through direct observation and questionnaire with Likert -type consisting of twenty one (21) items with alternative answers always, almost always, sometimes and never. The validity was applied thereto expert judgment, giving a reliability of 0.95 (very high confidence) according to analysis of Cronbach's alpha. Data were analyzed through charts and graphs. The results show the low level of motivation and the lack of interpersonal relationships between management and teachers, which leads to an alteration in the organizational climate of the educational institution, also a product of a solid communication process. In conclusion, the director must promote techniques and methods that allow him to reorganize the organizational climate in the institution, in order to guarantee the fulfillment of his objectives and functions.

INTRODUCCIÓN

La comunicación a nivel mundial representa uno de los temas más complejos en la sociedad actual, debido a los diferentes cambios experimentados por las organizaciones, donde ésta ha jugado un papel importante en las instituciones. Por medio de la comunicación, se establecen cambios en las relaciones interpersonales con los miembros y a su vez, un intercambio de ideas y compromisos para mejorar algunos elementos del clima organizacional.

Para Loya (2006), la comunicación es el proceso mediante el cual se puede transmitir información de una entidad a otra. Los procesos de comunicación son interacciones mediadas por signos entre dos agentes que comparten un mismo repertorio de signos y tienen unas reglas semióticas comunes.

En Venezuela, los problemas comunicativos se presentan en muchas organizaciones, siendo el sector educativo un ejemplo a esta situación, debido al efecto de un

conjunto de elementos (económicos, sociales, políticos, culturales y tecnológicos) que han concebido nuevos retos para el sistema educativo venezolano. Por otro lado, la comunicación en las instituciones educativas es el conjunto de procesos según los cuales se transmiten y reciben datos, ideas, opciones y actitudes que, en un espacio constituye la base para el rendimiento o acuerdos para el logro de los objetivos.

Actualmente, se evidencia dentro de las instituciones educativas el director o subdirector no transmite la información hacia su personal de manera eficaz, por diversas razones, entre ellas: su constantes inasistencias, informaciones tardías emanadas de niveles jerárquicos superiores, informaciones no claras ni precisas, reconocimiento de la labor de cada uno de los docentes, entre otras, generando incomodidades en el personal docente que labora en los planteles educativos, además del aislamiento de los mismos en la organización, a causa de la desinformación sobre aspectos

importantes de la actividad escolar, conllevando a un descontrol y descontento por parte de éstos.

Por otro lado, la Unidad Educativa Ymca “Don Teodoro Gubaira” a pesar de ser una institución privada con visión, misión y política educativa bien definidas, presentan deficiencia en el sistema comunicativo donde se observa que los docentes no reciben toda la información del proceso educativo, conllevando a una desinformación de las diferentes actividades ejecutadas por los directivos de la institución, producto de reuniones esporádicas que ejecutan los directivos para poder transmitir la información, quedando el docente al margen de toda la información necesaria para el logro de los objetivos de la organización logrando así alterar el clima organizacional de la institución. Por ende, las nuevas formas de la comunicación han venido a reformar el clima organizacional de las diferentes organizaciones educativas a través de los parámetros de la convivencia, del control social, de las concepciones del mundo y de la educación, que permita una

interacción constante entre el director y los miembros de su organización enmarcada en una expresión libre, eficaz, directa, franca, responsable, empática, con alto grado de confianza, motivadora con reforzamiento positivo constantemente, para así garantizar la calidad educativa.

Por tal motivo, toda institución educativa en vía de la excelencia, debe asignar en su estructura organizacional un valor especial a un sistema de comunicación e información que promueva la participación, la integración y la convivencia, para el logro de una verdadera interacción a nivel interno, de manera que contribuya a unir a las personas y a estrechar vínculos como vivir experiencias comunes, compartir significados, participar en la vida institucional, ser un equipo. Por tal motivo, se plantean las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo es la comunicación que emplea el director de la Unidad Educativa Ymca “Don Teodoro Gubaira” con los miembros de la organización?

- ¿Qué medios de comunicación aplica el director de la Unidad Educativa Ymca "Don Teodoro Gubaira"?

- ¿Cuál es la vinculación de la Comunicación con el Clima Organizacional en la Unidad Educativa Ymca "Don Teodoro Gubaira"?

Por tal motivo, en la presente investigación se planteó el siguiente objetivo general: Analizar la influencia que tiene la comunicación como proceso gerencial sobre el clima organizacional que existe en la Unidad Educativa Ymca "Don Teodoro Gubaira", detallando los objetivos específicos:

- Diagnosticar el tipo de comunicación que utiliza el director de la Unidad Educativa Ymca "Don Teodoro Gubaira"
- Verificar los medios de transmisión que se utiliza el director para establecer la comunicación.
- Determinar la influencia de la comunicación en el clima organizacional de la Unidad

Educativa Ymca "Don Teodoro Gubaira"

El sistema educativo venezolano tanto público como privado, deben tener un sistema de comunicación efectivo que le permita transmitir un conjunto de conocimientos, emociones y valores, considerados como elementos primordiales para la integración y la interrelación entre los miembros de una organización, permitiéndoles construir niveles cada vez más profundos de confianza y comprensión. Por esta razón, el acto de comunicar es necesario en la Unidad Educativa Ymca "Don Teodoro Gubaira" para formar un equipo sólido de trabajo, y así lograr las diferentes metas u objetivos que esta se trace. Sin duda, al mejorar la forma de cómo el director de la institución transmite la información, los docentes tendrán una mejor motivación y un excelente trabajo en equipo para la resolución de los diferentes conflictos que pueda existir en la misma, debido al incremento de la participación docente y a su vez genera un ambiente más cálido y armonioso. A través de la

presente investigación, el director de la institución puede propiciar mejores orientaciones para las actividades de trabajo, a mantener un control preciso de la supervisión y administración de forma general, coordinar actividades de un grupo y principalmente ayudar a los docentes y todo el personal de la institución con ideas, sugerencias, técnicas para la solución de ciertos problemas.

. DESARROLLO TEÓRICO



Figura 1. Proceso de Comunicación entre Dos Personas. Tomado de Dolan (2000).

Para el autor antes señalado, la comunicación constituye la espina dorsal de muchos procedimientos organizativos tales como: motivación, liderazgo, toma de decisiones, soluciones de problemas, actitudes y la constitución de equipos de trabajos, en donde estos subyacen de la vida organizativa. En los momentos de

Proceso de Comunicación

La comunicación según Dolan (2000: p. 75), se define como un proceso bilateral de intercambio y comprensión de información entre dos o más personas o grupos. Es de intercambio, porque se transmite la información desde una persona (emisor) a otra (receptor) y es de comprensión debido al significado para el receptor, como se puede evidenciar en la figura 1.

incertidumbre, la comunicación ofrece una mayor adaptabilidad a los diferentes cambios en el transcurrir del tiempo siempre y cuando la alta gerencia transmita las pautas sin dejar vacíos que conduzcan a inseguridad de los miembros. Sin embargo, Chiavenato (2000: p. 150) señala que la eficacia con la que un subordinado

desempeña su función y el nivel de cooperación con sus superiores, van a depender de la calidad de información y comunicación que exista entre ellos. Las instituciones educativas, deben de utilizar la comunicación como un canal, donde el gerente o director sean capaces de orientar los procesos administrativos en función de los objetivos y metas trazadas por la misma sin que se originen ruidos (distorsión del mensaje), conllevando a la gerencia académica elegir el canal correcto para transmitir la información, tomando en cuenta las necesidades, exigencias y personalidad de los docentes.. Así mismo Suarez (2009: p. 45), considera que las organizaciones, los gerentes se sirven del proceso de comunicación para desempeñar sus cuatro funciones principales: Planeación, Organización, Dirección, Control y debe tener la habilidad de identificar las barreras de la comunicación que se puedan presentar en el ambiente educativo, entre docentes, gerente-docentes, alumnos – docentes; para así se pueda mejorar sus propias comunicaciones y resolver los

problemas que se puedan presentar con los miembros de las organizaciones.

Clima Organizacional

El clima organizacional es la percepción que los miembros de una organización tienen de las características más inmediatas que les son significativas, que la describen y diferencian de otras organizaciones. Estas percepciones influyen en el comportamiento organizacional. Para Certo (2001: p. 213), “el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado”. El clima es una variable que media entre la estructura, procesos, metas y objetivos de la organización, por un lado y las personas, sus actitudes, comportamiento y desempeño en el trabajo, por otro. Se construye a partir de factores extra-organización (macroeconómicos, sociales, del sector industrial, otros) e intra-organización (estructurales, comerciales, individuales y

psicosociales). Su poderoso influjo sobre la motivación, el compromiso, la creatividad y el desempeño de las personas y los equipos de trabajo, lo convierten en una herramienta estratégica fundamental para la gestión del recurso humano y el desarrollo organizacional en la empresa contemporánea. Esto constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación, donde estos son percibidos de un modo particular por las personas en la organización; ellos se verán afectados y a su vez afectando al clima contingente al proceso de cambio. Un buen clima favorece la actitud de la gente para enfrentar situaciones de incertidumbre, minimizando las implicancias negativas, propias del proceso de cambio, sobre la eficiencia organizacional. Por otro lado, Las organizaciones deben trabajar en favorecer el desarrollo de un clima organizacional adecuado al trabajo cotidiano y las metas estratégicas, aprovechando la oportunidad de utilizar una variable no económica

para impactar sobre los resultados de la empresa o institución. Sin embargo, los directivos de las organizaciones deben percatarse de que el medio ambiente laboral forma parte del activo de la empresa y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención, siempre tratando de buscar la forma de lograr la mayor motivación posible por parte de sus empleados.

METODOLOGÍA

La presente investigación se concibe como una investigación de carácter descriptiva, ya que su propósito consiste en la caracterización de un hecho, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Arias (2006) señala que este tipo de estudio permite evaluar las variables que se encuentran enunciadas en los objetivos de la investigación de forma independiente. Por otro lado, Rodríguez (2008: p. 80), establece que un estudio descriptivo busca caracterizar, precisar o determinar las condiciones o características concurrentes en el hecho o problema;

no se aspira a mayores metas porque los objetivos del estudio y su dirección apuntan a la obtención de un conocimiento más conciso de la problemática explorada. La investigación se apoyó en un diseño de Campo, debido a que los datos se recolectan directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos, sin alterar las condiciones existentes. Para Rodríguez (2008: p. 77) una investigación es de campo cuando aplica el conocimiento en la recolección de datos de problemas reales y en las condiciones en que aparecen. Se fundamenta en los resultados de la investigación básica, que a su vez, está supeditada a una necesidad social por resolver. La población estuvo conformada por ciento diez 110 personas que integran la Unidad Educativa Ymca "Don Teodoro Gubaira", distribuidos de la siguiente forma: once (11) personal directivo (Directora, Subdirectoras y Coordinadores) y noventa y nueve (99) docentes de todas las etapas. La muestra a trabajar va a ser de forma intencional no probabilística,

determinando el cálculo de la muestra partir de la resolución de la ecuación estadística, dando como resultado un total de cincuenta y dos (52) sujetos de estudio. Los datos se recolectaron a través de la técnica de la observación y la encuesta (cuestionario) tipo Likert con un conjunto de veintiún (21) ítems de orden cerrado presentado en forma de afirmaciones o juicios con varias alternativas (siempre, casi siempre, a veces y nunca), de manera que el sujeto tenga diferentes opciones de respuestas. La Validación del cuestionario se ejecutó a través de la técnica del Juicio de Experto, el cual consiste en entregarle a un grupo de experto (grupos impares) con características específicas el instrumento con su respectiva matriz de respuesta, acompañada de los objetivos de la investigación y el sistema de variable. El grupo de experto debe manejar dominio del objeto de estudio, metodología y construcción de instrumentos.

La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el software SPSS a través de la interpretación del coeficiente alfa de Cronbach. Se trata

de un índice de consistencia interna que comprueba cuan confiable es el instrumento para la obtención de los datos, su valor oscila entre 0 - 1. El valor del alfa de Cronbach para la investigación fue de 0,95.

RESULTADOS

A continuación se describen los resultados de los datos obtenidos al

hacer la aplicación del instrumento que guardan relación con las dimensiones e indicadores establecidos en la Tabla de Operacionalización de Variable, al grupo de docentes y directivo de la Unidad Educativa Ymca “Don Teodoro Gubaira”, en donde la data recopilada a través de dicha técnica se tabuló y se graficó por medio de la aplicación de la Estadística Descriptiva

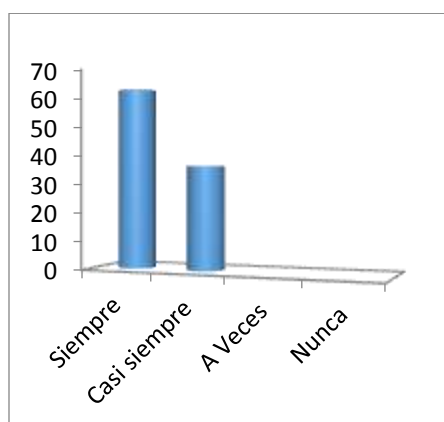


Gráfico n° 1. Medio utilizado para transmitir la información a los miembros de la Unidad Educativa sujeta a estudio (ítems n° 01 del instrumento aplicado).
Fuente: Ortega (2017).

En el gráfico antes descrito, se puede observar que la opción siempre fue la más acertada por los docentes encuestados con un sesenta y cuatro por ciento (64%), mientras que un treinta y seis por ciento (36%) respondieron a la opción casi siempre.

De estos resultados se establece que dentro de la organización el gerente o el personal directivo transmite directamente la información a su personal, reduciendo así las barreras que se pueden presentar en el proceso de comunicación.

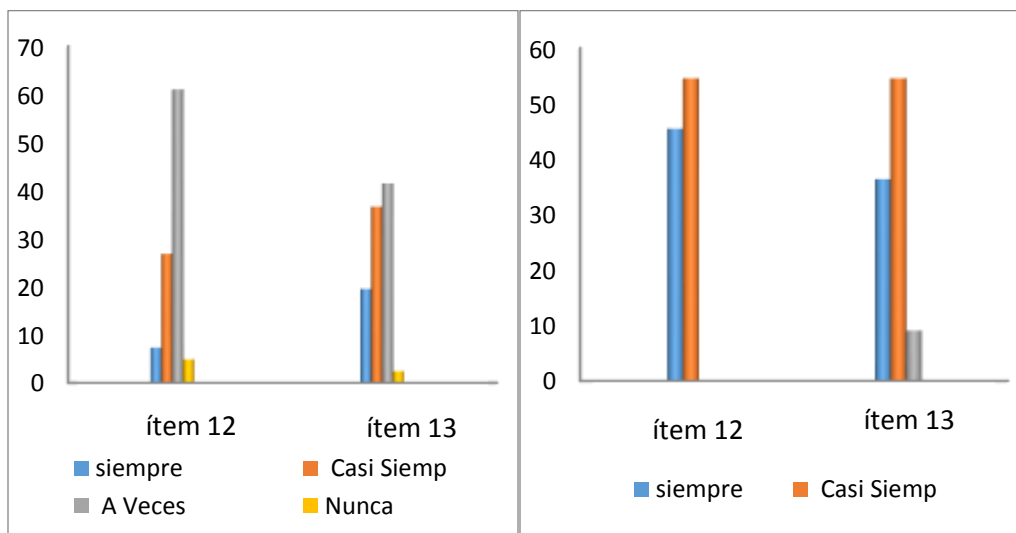


Gráfico Nº 2. Aplicación de métodos utilizados por el directivo para transmitir la información.

Fuente: Ortega (2017).

De acuerdo al gráfico antes señalados, se puede visualizar que para el ítem 12, existe una diferencia entre los resultados generados por los docentes y la parte directiva, un sesenta y un por ciento (61%) de los docentes encuestados manifiestan que los directivos aplican algunas veces métodos para establecer la información; sin embargo, un cincuenta y cuatro por ciento (54%) de los directivos indicaron aplicar casi siempre métodos para comunicarse

con los mismos. De acuerdo a lo indicado por Gibson (2001), existen varias formas de cómo se puede transmitir la información entre las personas y que su selección depende de la eficacia de la misma. Por otro lado, se puede apreciar en el gráfico que los directivos utilizan mayormente la forma escrita (memorándum) para transmitir la información, con un cincuenta y cuatro por ciento (54%) aproximadamente.

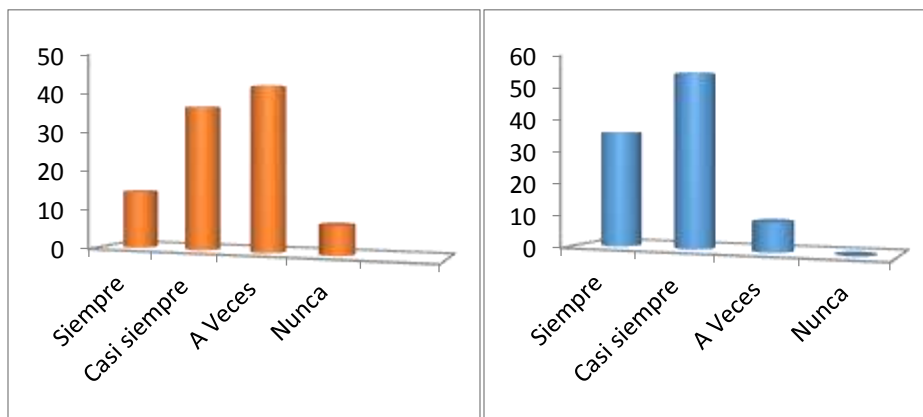


Gráfico N° 3. Ambiente que presenta la organización es acorde a sus necesidades y permite el logro de las metas propuesta.

Fuente: Ortega (2017).

Para este ítem se puede observar nueva discrepancia entre los resultados obtenidos, ya que los docentes manifiestan que a veces el ambiente laboral es acorde y permite el logro de las diferentes metas de la organización, pero los directivos indican lo contrario, que el ambiente permite lograr las metas. Con esto se puede establecer que no existe un ambiente claro dentro de la organización que permita lograr con éxito las metas trazada por la misma,

lo que conduce a una alteración del clima organizacional, debido a una alteración en la conducta de los diferentes miembros de la organización, como lo establece Certo (2001). Si no se crea un ambiente acorde dentro de la organización, las metas de las mismas no se van a cumplir, por causa de que cada persona tiende a descuidar el trabajo en equipo y solo se concentra con lograr sus metas particulares y no generales.

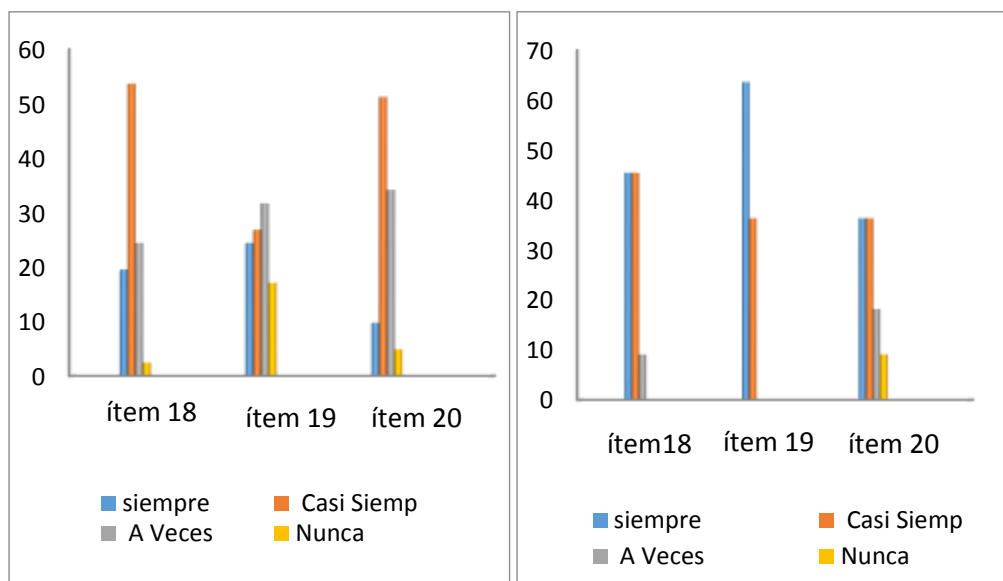


Gráfico N° 4. Relación que existe entre los miembros de la organización en estudio. Fuente: Ortega (2017).

En este aparte podemos visualizar el comportamiento de los resultados para los ítems 18, 19 y 20 del cuestionario aplicado, aquí se nota una equidad para los resultados generados en el ítem 18, lo que nos comprueba que existen muy buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la organización, lo que puede permitir tener una buena herramienta comunicativa en la misma y como lo establece Chiavenato (2000) podemos obtener un excelente clima dentro de la organización, sin embargo podemos notar que un mínimo pero preocupante porcentaje

de los docentes indican que las relaciones personales dentro de la organización no están presentes. Ahora bien, si comparamos los resultados obtenidos para el ítem 19 se puede visualizar una cierta desviación en cuanto a los resultados obtenidos, debido a que un treinta y dos por ciento (32%) de los docentes manifestaron que no existe un buen trato por parte del personal directivo, más si existe entre ellos generando una cierta cooperación para el logro de las actividades o metas a corto plazo. Es por ello que las relaciones personales juegan un papel

importante para que los miembros de toda organización realicen sus tareas y actividades asignadas por la alta gerencia de forma grata, divertida y sin conflicto alguno. Además se debe señalar que la cooperación e identidad reforzaría el mejor desempeño en cuanto a las labores cotidianas dentro de la organización.

CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos en la presente investigación se pueden establecer las siguientes conclusiones:

- La transmisión de la información se efectúa en forma efectiva entre los miembros de la Institución.
- A pesar de que existen diferentes métodos para transmitir una información, en la organización solo se emplea el medio escrito.
- La alta gerencia en algunas ocasiones no genera una retroalimentación al momento que los docentes desean establecer una comunicación.

- La falta de motivación y de relaciones interpersonales Docente – Directivo dentro de la organización, altera el clima organizacional de la misma.
- La poca identificación con la cultura y los valores de la institución afecta el cumplimiento de los objetivos que se trace la organización.
- El trabajo en equipo tiende a ser unas de las herramientas que se emplea en toda organización para el logro de las metas y objetivos.
- Una estructura organizativa sólida permite una consolidación e integración de todos los miembros de la organización, al igual que el ambiente que presente.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos y tomando en cuenta las conclusiones planteadas, se proponen algunas recomendaciones que el director de la Unidad Educativa Ymca “Don Teodoro Gubaira” debe

considerar para que el clima organizacional de la misma sea efectivo.

- En el proceso de comunicación, la realimentación juega un papel importante, el director debe proporcionarla de manera clara, objetiva y adecuada a los docentes.
- Fortalecer los medios de comunicación que se aplican, donde prevalezca la claridad y fluidez por parte del director al personal docente de la institución, de manera que cada uno conozca sus responsabilidades y atribuciones y así puedan hacer las sugerencias respectivas ante los problemas de la institución.
- Reafirmar a través de talleres el deber ser de la comunicación entre los directores y docentes, con el fin de lograr las metas y objetivos educacionales. Además de mejorar las relaciones interpersonales dentro de la comunidad escolar.

- Establecer estímulos que estén acorde al desempeño de los docentes, de manera que contribuya a lograr la motivación de los mismos y así lograr un alto nivel de actuación de los mismos.
- Difundir por parte del director los valores de la organización, enfocando la visión y misión de la institución para que los docentes sean partícipes activos y unirse así al cumplimiento de los objetivos de la misma, lo cual conlleva a un buen clima organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica**. Caracas, Venezuela. 5ta Edición, Editorial Episteme.
- Certo, S. (2001). **Administración Moderna**. Bogotá, Colombia. 8va Edición, Editorial Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2000). **Administración de los Recursos Humanos**. México. 5ta edición, Editorial McGraw Hill.

- Dolan, M. (2000). **Los Diez Mandamientos para la Dirección de Personas**. Barcelona. España. 1era. Edición, Editorial Gestión 2000.
- Gibson, J.; Ivancevich, J. y Donelly, J. (2001). **Las Organizaciones**. Buenos Aires, Argentina. 10ma. Edición, Editorial Addison Wesley Iberoamericana.
- Guevara, W. (2005). **La Comunicación Efectiva en el Desarrollo del Clima Organizacional del Área Administrativa de la Dirección de Estudios Básicos de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo**. Tesis de Grado de Maestría, no Publicado. Universidad de Carabobo
- Henríquez, S. (2011). **El Clima Organizacional y la Comunicación entre el Personal Directivo y Docente del Liceo Nacional Bolivariano "Aguirre"**. Tesis de Grado de Maestría no Publicado. Universidad de Carabobo.
- Loya, S. (2006). **Liderazgo en el Comportamiento Organizacional**. México. 1era Edición, Editorial Trillas.
- Rodríguez, Y. (2008). **La Experiencia de Investigar. Recomendaciones Precisas para Realizar una Investigación y No Morir en el Intento**. Valencia. Venezuela 3era edición, Editorial Corporación ASM.
- Storner, J. (1998). **Administración. México**. 3era edición, Editorial Prentice Hall Hispanoamericana
- Suarez, D. (2009). **El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el Personal Docente del Liceo Bolivariano "Eutimio Rivas" Valencia, estado Carabobo**. Tesis de Grado de Maestría no publicado. Universidad de Carabobo.

CAPITAL INTELECTUAL COMO RECURSO INTANGIBLE EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES

Autora: Briceida Salinas
sbriceida@hotmail.com

PALABRAS CLAVE

Capital intelectual, recursos intangibles, gestión del conocimiento de las organizaciones

RESUMEN

El presente artículo gira en torno al Capital Intelectual como recurso intangible en la gestión del conocimiento de las organizaciones y como se ha constituido en el principal factor para agregar valor a éstas. El artículo se inserta dentro paradigma cualitativo, naturalista y constructivista de la ciencia, se recurrió al diseño documental bibliográfico, y al uso de la técnica de análisis de contenido para textos escritos. Se adoptó una ruta epistémica caracterizada por los postulados y el enfoque del paradigma Introspectivo Vivencial. El fenómeno de estudio se abordó desde la vía del Método Hermenéutico-Dialéctico, Asimismo, se orienta a la necesidad de buscar nuevas líneas de acción así como de control y gestión, dando respuestas a las exigencias competitivas actuales, las organizaciones de esta era exigen cambios profundos en su concepción, el valor del contenido mental está superando abiertamente al valor de contenido material. Por esta razón, las organizaciones que deseen ser competitivas y obtener éxito y prestigio deben invertir en la generación y renovación de sus activos intangibles, para establecer adecuadas políticas, asegurar su administración y fomentar su crecimiento, tanto en su ambiente interno como en el externo. Aquellas organizaciones con gran éxito en los últimos años, lo han hecho sobre la base de factores donde muchas veces no están relacionados con bienes materiales, sino con un amplio desarrollo de sus activos intangibles como lo es el capital humano. Por consiguiente, en este artículo se intenta exponer y explicar, de manera general, cómo se puede generar y en qué lugares se puede desarrollar el Capital Intelectual como recurso intangible en la gestión del conocimiento dentro de una organización.

INTANGIBLE RESOURCE AS INTELLECTUAL CAPITAL IN ORGANIZATIONS KNOWLEDGE MANAGEMENT OVERVIEW

Author: Briceida Salinas
sbriceida@hotmail.com

KEYWORDS

Intellectual capital, intangible resources, management of the knowledge of the organizations

ABSTRACT

This article revolves around the Intellectual Capital as intangible resource in the management of the knowledge of organizations and how has become the main factor that adds value to these. The article is inserted inside qualitative, naturalist and constructivist paradigm of science, bibliographic document design, and the use of the content for written texts analysis technique was used. A route epistemic characterized by the postulates and the experiential Introspectivo paradigm approach was adopted. The phenomenon of study was addressed from the path of the Hermeneutico-dialectico method, also focuses on the need to seek new lines of action as well as control and management, that answers to the current competitive requirements, under which the organizations of this era require profound changes in its conception, since the value of the mental content is openly beating the value of material content. For this reason, organizations wishing to be competitive and to obtain success and prestige should invest in the generation and renewal of their intangible assets, in order to establish appropriate policies, ensure its administration and encourage your growth, both in its internal and on the external environment. It is clear that organizations that have obtained a great success in recent years have done so on the basis of factors that often have nothing to do with material goods, but with extensive development of its intangible assets such as human capital. Therefore, this article attempts to explain and explain, in a general way, how can be generated and where you can develop the Intellectual Capital as intangible resource in the management of knowledge within an organization.

INTRODUCCIÓN

No cabe duda que en los últimos años, el pertenecer a la Era o Sociedad del Conocimiento, ha producido profundos e importantes cambios en todos los ámbitos sociales. Uno de los ámbitos que se ha visto más afectado o marcado por esta tendencia cognitiva sin lugar a duda ha sido el económico.

Hoy día el mundo de los negocios ha estado signado por el conocimiento o, lo que es lo mismo, por aquellos elementos de naturaleza inmaterial que tienen profunda incidencia en las ventajas competitivas que pueda poseer determinada empresa. Por consiguiente, las empresas del siglo XXI que deseen obtener éxito y ventajas competitivas, deben gestionar y desarrollar el Control Intelectual dentro de las mismas para lograr conseguir sus metas y objetivos.

En este contexto, en las últimas décadas del siglo XX, se detecta cómo se presenta un fenómeno de revalorización casi general de todas

las empresas grandes y las que no lo son tanto, el cual puede medirse, entre otros factores, por su valor de mercado, valor que, la más de las veces, triplica el monto total de los activos netos de la compañía.

La pregunta que habría de hacerse es a qué se debe la enorme diferencia existente entre el valor de mercado de una empresa con respecto al monto de sus activos netos. La respuesta probablemente se hallará si se revisa el ambiente bajo el cual se desarrolla la empresa, en el que seguramente coincidirán, sino todas, algunas de las siguientes características como: excelentes relaciones con clientes, proveedores, inversionistas y entidades financieras, trabajo productivo orientado hacia la innovación, óptima capacidad organizacional, así como conocimiento y pericia puesta en práctica por los miembros de la empresa, todas éstas, propiedades inherentes a activos intangibles, hoy día denominado Capital Intelectual de la organización.

De allí, Muzard (2001) señala ciertamente que el Capital Intelectual

cambiará la manera de hacer negocios, puesto que contribuirá no sólo a determinar el valor real de las empresas, sino, lo más importante, a agregarles valor a éstas, lo que traerá como resultado una transformación importante en la economía moderna, puesto que el mercado se hará más competitivo, lo que redundará a su vez en mejor calidad de productos y servicios y, por ende, mayor satisfacción en el consumidor o cliente.

Frente a estos nuevos paradigmas generados en la sociedad del conocimiento, el mundo actual de los negocios exige, gente calificada, motivada, comprometida con la organización, que apoye los planes de crecimiento. En medio de estas exigencias, los investigadores del área financiera deben estimular el logro de los objetivos para dar respuesta satisfactoria en cuanto a medir el Capital Intelectual, es decir, de donde se origina el valor producto del conocimiento, el cual posee o debe poseer toda empresa como recurso esencial para crear valor y, por ende, generar beneficios económicos.

De allí, la importancia de buscar medios eficaces para medir y registrar el capital intelectual, pues existe una conciencia de que constituye un activo inmaterial, es decir, un intangible y, por su misma naturaleza implícita en las empresas en el día a día de su desarrollo, sólo se conoce de manera subjetiva, pero se sabe que existe y le agrega gran valor sostenible a muchos negocios en la actualidad, debido a que están acorde con el ritmo y vértigo de la economía globalizada de estos tiempos.

Un ejemplo del valor del conocimiento es la empresa Microsoft, una de las compañías más valiosas del mundo, pues posee ventajas competitivas que se originan de su capacidad para diseñar y crear software informático de un nivel de calidad constante, comercializado a través de su marca. Su creador, Mr. Bill Gates, es la fuerza impulsora con visión de futuro que produce conocimiento y agrega valor a su empresa. Por tanto, el monto de una acción de esta compañía en el mercado de valores no puede ser igual a su valor en libros o los libros deben

reflejar el valor agregado, esa diferencia surge de una economía basada en la técnica y los conocimientos. Por consiguiente, el conocimiento es el bien más valorizable, y, por lo tanto, se debe buscar donde reside: y sin menoscabo de otros que pueden agregar valor se encuentra el individuo.

Ya se ha dicho que el Capital Intelectual está conformado por materiales o insumo intelectual que sirve para añadirle valor y crearle ventaja competitiva a una empresa. Ese insumo o material aparece bajo la forma de recursos y bienes, perspectivas y aptitudes, bien sean estas tácitas y explícitas, datos, información y el conocimiento.

Ahora bien, es claro que quien desee administrar esos materiales debe encontrar los sitios importantes de la empresa en donde se pueden hallar o generar. Mucho se ha escrito con relación a las áreas específicas o estratégicas de la empresa en donde se da la existencia o se pueden desarrollar esos materiales intelectuales. Muchos autores con diferencias de opiniones irrelevantes, coinciden en afirmar que los lugares idóneos en donde se debe buscar o generar el Capital Intelectual son tres: en su gente, en sus estructuras y en sus clientes. A partir de estos tres factores el Capital Intelectual se ha comúnmente dividido en: Capital Humano, Capital Estructural y Capital Cliente.

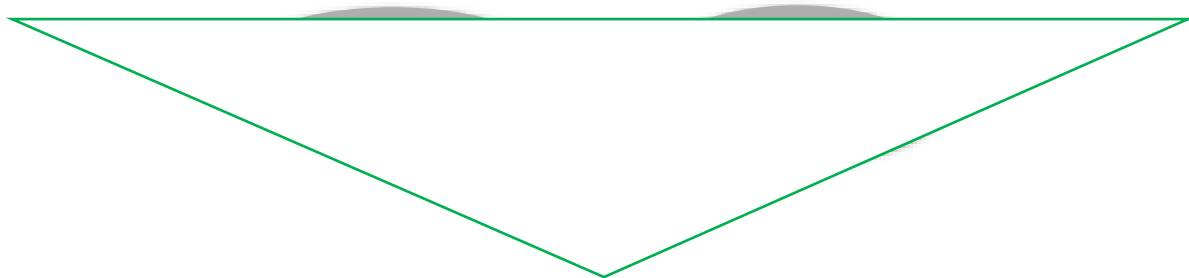


Figura 1. El Capital Intelectual

Fuente: adoptado de Edvinsson and Malone (1999).

Por otra parte, tradicionalmente se ha considerado que la gestión del conocimiento sigue un proceso lineal que implica la reflexión y organización de ideas basadas en la observación y experiencia sobre un determinado objeto (fenómeno), que conduce al planteamiento de una explicación basada en el razonamiento lógico. O bien que éste puede ser transmitido de un sujeto a otro mediante una comunicación formal, conocimiento explícito; y, si el conocimiento es difícil de comunicar y se relaciona a experiencias personales o modelos mentales, se denomina conocimiento implícito (Valhondo, 2010).

Sin embargo, si consideramos que la gestión del conocimiento dentro de las organizaciones, planteada desde la socioformación, con la integración de los distintos saberes, sigue el proceso natural de formación de las personas o capital intangible de la empresa, desde un proyecto ético de vida con interdependencia en lo social, cultural y ambiental, en la dinámica sincrónica y diacrónica, trascendiendo el aprendizaje, pues no se centra en él, sino en la persona

humana como un todo, considerando su dinámica de cambio y realización continua (Tobón, 2013).

Al surgir del pensamiento sistémico-complejo, la gestión en las organizaciones se mejora para no fragmentar el conocimiento. La mediación desde la visión de la persona humana como un todo, considera su dinámica de cambio, realización continua y autorrealización propia, en correspondencia con el fortalecimiento del tejido social y el desarrollo económico (Tobón, 2012).

En la socio formación, el concepto de gestión del conocimiento se ha trascendido, debido a que consiste en que los ciudadanos busquen, seleccionen, organicen, analicen críticamente, adapten y creen conocimiento para la identificación, interpretación, argumentación y solución de un determinado problema articulando diferentes saberes. Esto debe llevarse a cabo mediante el trabajo colaborativo y el compromiso ético desde una visión global (Hernández, 2015; Tobón (2013).

En este sentido, a través de la revisión documental se realiza la

importancia de clasificar la gestión del conocimiento, atendiendo a su naturaleza, es decir, al área en donde surge y se gestiona, como por ejemplo en los ámbitos cultural, científico y social (Tobón, 2006), así como por el ámbito de impacto, es decir, en lo personal, en la sociedad, las organizaciones y el ambiente, debido a que generalmente es un concepto que se orienta al área organizacional con mayor prevalencia.

Cabe señalar que uno de los principales aportes en torno a este concepto, se encuentra en la metodología y las características que se articulan con base en la resolución de problemas del contexto, los cuales permiten gestionar el conocimiento a partir de una necesidad, vacío o dificultad que aparece en un área científica o en el entorno, así como establecer un propósito o línea de investigación que orienta las acciones metodológicas (Tobón & Núñez, 2006).

Además, las características retoman aspectos tales como: el trabajo colaborativo, el proyecto ético de vida, la metacognición y la

articulación de saberes desde una óptica de integralidad en la actuación, lo cual trasciende la perspectiva tradicional de la gestión del conocimiento como algo relacionado exclusivamente con procesos cognitivos y que difícilmente se vinculan con la demostración de los aprendizajes y los procesos formativos del talento humano para la sociedad del conocimiento (Acosta, Tobón & Loya, 2015).

El análisis documental descrito, se constituye como una apuesta metodológica y sistemática por la construcción del conocimiento en términos de gestionar procesos áulicos, institucionales y de políticas gubernamentales que favorezcan la sistematización de experiencias basadas en la resolución de problemas de contexto mediante estrategias concretas, en las cuales puedan diseñarse programas de formación docente que permitan abordar la gestión del conocimiento como uno de los elementos centrales para dar el paso de la sociedad del conocimiento, con idoneidad, pertinencia y ética (Hernández, 2015).

Es así como se recoge la interpretación de este artículo documental de diseño bibliográfico y cuya intencionalidad se sintetiza de la forma como se expone seguidamente: análisis del Capital Intelectual como recurso intangible en la gestión del conocimiento de las organizaciones

Justificación

El conocimiento, como pilar para el desarrollo de las sociedades, revierte cada vez mayor interés para los diversos actores de las mismas; al respecto, las organizaciones del sector productivo incorporan a sus contextos la necesidad imperante de transformar la información que circula a diario por sus redes y canales en aprendizajes con sentido, que enriquezca a su capital intelectual, para una incidencia notoria en términos de mejoras e innovaciones en sus procesos, que puedan impactar de manera favorable, en su posicionamiento en los mercados y en sus capacidades para adaptarse y crecer en entornos caracterizados por la incertidumbre y el exceso de competencia.

Se justifica este estudio por la visión limitada de la gestión del conocimiento que se concentra principalmente en la adquisición de tecnología para la circulación de la información coincide con el planteamiento, es decir la miopía hace que muchas empresas clausuren rápidamente el proyecto de gestión del conocimiento con un programa de software, centrando todo el esfuerzo en la gestión eficiente de la información, persiguiendo el sueño de la automatización de operaciones, incluida la conectividad y el intercambio de conocimientos (Arbonías, 2006).

Asimismo, se caracteriza por la búsqueda de caminos complementarios para el logro de los propósitos en materia de gestión del conocimiento muchas organizaciones recurren a la realización de capacitaciones en el manejo de las plataformas, entre otras, dispuesta para tal fin, con la expectativa de que la dificultad pueda radicar en el desconocimiento de estas tecnologías y sus funciones; incluso, en algunas empresas se han ideado estímulos

para el personal, que puede recibir bonificaciones adicionales por participar activamente en estos procesos; sin embargo, las respuestas por parte del talento humano sigue estando distantes visiones proyectadas.

En este artículo se hace énfasis al dar una mirada prioritaria a las personas que hacen parte de las organizaciones a los procesos de experimentación que viven las organizaciones al intentar gestionar su conocimiento centrándose en variados componentes que motiven la reflexión frente a la necesidad de reenfocar las prioridades dichos procesos.

Por otra parte, se formula la idea de que en el conocimiento lo más importante son las personas, aunque luego el éxito que se tiene en construir propuestas desde esta afirmación es más bien escaso porque se manejan relaciones de información de persona desde una óptica de procesos, el conocimiento no se podrá entonces gestionar en el sentido clásico de la palabra, sino que lo que se podrá gestionar un proceso en que se intercambia y crea conocimiento.

Se estimula la reflexión y el análisis frente a aspectos comportamentales, culturales que pueden incidir favorablemente en la motivación de las personas involucradas en los procesos requeridos para la exteriorización, intercambio y generación de nuevos conocimientos en las organizaciones.

DESARROLLO TEÓRICO

Antecedentes Previos

En el plano internacional se encuentra la investigación realizada por Ortega; Hernández, y Tobón (2015), sobre un “Análisis documental de la Gestión del Conocimiento mediante la cartografía conceptual”, la necesidad de implementar estrategias que favorezcan la gestión del conocimiento con la finalidad de trascender el manejo de la información en una sociedad marcada por el cambio, la resolución de problemas del contexto y la influencia de la tecnología en procesos de innovación científica. Como metodología, se implementó la cartografía conceptual para la organización de la información

recabada, las fuentes primarias y secundarias fueron recuperadas, principalmente, de google académico. Los resultados obtenidos muestran cuatro aspectos claves en la gestión del conocimiento desde la socioformación. A partir de ellos, se tienen las bases de un concepto clave en la transformación de la educación en Latinoamérica que requiere de estudios empíricos para consolidarlo en las futuras reformas pedagógicas.

Ya en el plano nacional entre las investigaciones llevadas a cabo se encuentra la efectuada por Roman (2007), dicho estudio lo titula “Capital intelectual generador de éxito de las empresas”, el estudio gira en torno a cómo el Capital Intelectual se ha constituido en el principal factor que agrega valor a las empresas de hoy día. En este sentido, orienta en cuanto a la necesidad de buscar nuevas líneas de acción así como de control y gestión, que den respuestas a las exigencias competitivas actuales, en virtud de que las empresas de esta era exigen cambios, no sólo en su concepción, sino en su forma de presentar la información financiera

para la toma de decisiones, puesto que el valor del contenido cognitivo supera abruptamente al valor material. Por esta razón, las empresas que deseen ser más competitivas y obtener mayor éxito y prestigio deben invertir en la generación y renovación de sus activos intangibles, para establecer adecuadas políticas para asegurar su administración y fomentar su crecimiento, tanto en su ambiente interno como en el externo.

Capital Intelectual

El conocimiento organizacional puede llegar a convertirse en capital intelectual, destacando el rol del capital humano para configurar las organizaciones inteligentes, para ello es necesario iniciar definiendo muy someramente, como conocimiento, la capacidad del hombre para comprender por medio de la razón el mundo que lo rodea, en el cual se desenvuelve. El conocimiento se origina a través de la percepción de nuestros sentidos del mundo, permitiendo al ser humano realizar representaciones gráficas en su mente, posteriormente analizarlas

mediante el entendimiento, para luego llegar a la razón.

Esta concepción del conocimiento no es ajena al juicio producido en las organizaciones, obviamente son conformadas por seres humanos que interactúan entre sí y van transmitiendo el conocimiento de persona a persona, así se inicia el conocimiento organizacional, mediante sencillos actos de comunicación entre las personas integrantes de una organización.

El conocimiento organizacional puede convertirse en capital intelectual, una vez que dicho conocimiento ha sido sometido a procesos de medición, bien sean cualitativos o cuantitativos, que permitan verificar si la organización está siendo productiva o no, si los productos o servicios generados son útiles, funcionales, si generan valor, si son competitivos dentro del mercado y si son innovadores.

La única manera para una organización poder mantenerse en el transcurso del tiempo y las dinámicas de los mercados, es mediante el fortalecimiento del conocimiento

organizacional, enfocado a un debido gestionar, creando estrategias para difundirlo y que el mismo pueda ser medido, no solo por establecer una métrica o media, sino para explotar el potencial cognoscitivo de la organización mediante la conformación del capital intelectual, el cual sin lugar a dudas constituye el mayor activo de una empresa, tal y como lo expresa Lledó: “La riqueza de un pueblo no es la del suelo, sino la del cerebro”, ese pensamiento es perfectamente aplicable a las organizaciones.

De allí, el capital intelectual es el conocimiento intelectual de esa organización, la información intangible, que no es visible, y por tanto, no está recogida en ninguna parte, asimismo posee y produce valor para la organización.

Se trata de un concepto relativamente reciente que surge hacia 1997 de numerosas definiciones de autores como Edvinsson y Malone (1999) que se ha trasladado a diferentes ámbitos: al social, a la empresa, e incluso al académico. Entre sus variadas clasificaciones,

una de las más aceptadas es la diferenciación de tres grandes bloques:

Capital Humano: Se trata de las capacidades, actitudes, destrezas y conocimientos que cada miembro de la empresa aporta a ésta, es decir, forman activos individuales, e intransferibles. Este capital no puede ser de propiedad de la compañía así lo argumenta Edvinson y Malone (Ob. Cit.)

Capital organizacional: Se incluyen todos aquellos elementos de tipo organizativo interno que pone en práctica la empresa para desempeñar sus funciones de la manera más óptima posible. Entre estos se pueden señalar las bases de datos, los cuadros de organización, los manuales de procesos, la propiedad individual (patentes, marcas o cualquier elemento intangible que pueda estar protegido por los derechos de propiedad intelectual) y todas aquellas cosas cuyo valor para la empresa sea superior al valor material. (Roman, 2007).

Capital Relacional: Hace referencia a los posibles clientes a los

que va dirigido el producto de una empresa, a los clientes fijos de ésta como la cartera de clientes, listas establecidas, y a la relación empresa-cliente como acuerdos, alianzas; y también a los procesos de organización, producción y comercialización del producto, estrategias de cara al logro, tal y como lo refiere Malone (Ob. Cit.)

Sin duda, la fórmula adecuada para la gestión del capital intelectual, teniendo en cuenta estos activos intelectuales, es un factor determinante para el progreso de la empresa. En este sentido, y como respuesta a esta necesidad o inquietud, se han realizado numerosos estudios, y han surgido enfoques que siguen diferentes líneas de investigación pero con un mismo objetivo. Por citar algunos: enfoque humano, de desarrollo e innovación, de proceso, económico o financiero, entre otros.

Sin embargo, hoy día la discusión sobre el capital intelectual como activo intangible en la organización debe su esencia a la gestión del conocimiento,

reconociendo desde la dimensión gerencial, es, donde se han confortado sus actuales modelos y teorías. En este sentido, se tiene la cantidad y calidad del conocimiento del cual dispone el talento humano de una empresa determinada se traduce en el valor que este le brinda o genera a la misma, por lo cual se debe referir al capital intelectual como un activo de la organización más no del empleado.

Desde esta perspectiva, se asume el capital intelectual es el resultado de la suma de todos los activos intangibles capaces de esparcirse sobre las prácticas empresariales o funciones particulares desempeñadas bajo conocimientos propios de una profesión, o por ideas sostenidas en experiencias dadas que garantizan soluciones innovadoras y útiles. Malone (ob.cit) plantea que los activos intangibles tienen su origen en los conocimientos, valores y actitudes de las personas que forman parte del núcleo de la empresa. A estos activos se les denomina capital intelectual y comprenden todos los conocimientos tácitos y explícitos que generan un valor económico que en la realidad no

es medible en términos numéricos para la entidad.

Es notorio que la medición del capital intelectual emerge de la visión estratégica organizacional de quien lidera la gestión. Una gerencia que no esté interesada en explorar y potencializar el uso del recurso intangible en una empresa, de seguro lo estimaría inconvenientemente como un proceso basado en retrasos y pérdida de tiempo, sin escatimar los beneficios de crecimiento, satisfacción y clima laboral que se estaría propiciando dentro de la organización.

En este orden de ideas, queda claro, la estructura del capital intelectual no solo está dada por las condiciones de conocimientos que prevalecen o manifiestan entre los empleados; su visión va más allá, por lo cual trasciende al incremento de habilidades, recursos, e inclusive, involucrando al cliente como parte de la retícula extra organizacional empresarial, proporcionando las condiciones de mejora de servicios, procesos y productos basados en su criterio de calidad.

En síntesis, se asume entonces el capital intelectual como una dimensión de la gerencia estratégica que apuntala su gestión a la creación de redes de conocimiento, sustentado en su plataforma tecnológica empresarial, sistema de clientela, estructura física, y demás componentes que al articularse forman y brindan una visión psicométrica del recurso intangible del cual dispone la organización en su accionar cotidiano que hace de su proyección altamente competitiva con sus similares.

Gestión del Conocimiento

Según Steward (1998), “la gestión del conocimiento es el conjunto de procesos que hacen que el Capital Intelectual de la empresa crezca” (p.42) Para Bradley (2003), “la gestión del conocimiento es la gestión y movilización de los activos intangibles de la empresa sobre los que debe sustentarse la capacidad de aprendizaje y mejora continua de la organización” (p.74). Se aprecia en los conceptos señalados, la definición de la gestión del conocimiento como base para

“...un proceso sistemático de detectar, seleccionar, organizar, filtrar, presentar y usar la información por parte de los participantes de la empresa, con el objeto de explotar cooperativamente el recurso de conocimiento basado en el capital intelectual propio de las organizaciones, orientados a potenciar las competencias empresariales y la generación de valor” (Harvard Business Review, 2003) (p.7).

En este orden, se asume la gestión del conocimiento como un estadio gerencial destinado al uso, circulación y replicabilidad de resultados cónsonos son producto del conocimiento tácito o explícito almacenado y procesado por estructuras cognitivas del capital humano, que combinadas con el capital financiero y relacional genera ventaja competitiva para empresas que se encuentran en situaciones donde el cambio y los avances acelerados lo requieran. Las denominadas organizaciones inteligentes parten del aprendizaje, se sustentan en la productividad y

circulación del conocimiento como verdadero valor para posicionar sus servicios ante un mercado cambiario, donde la demanda exige creatividad, innovación y por sobre todo adaptación de los procesos a las necesidades reales del contexto socioeconómico hasta personal.

En atención a lo anterior, Moreno (2005) señala que la velocidad del cambio y la profundidad de los avances tecnológicos implícitos en la globalización, está impactando el modelo de los negocios y de las organizaciones de los mismos; así como está redefiniendo los perfiles del mercado laboral.

Por ello, las empresas para mantenerse competitivas deben gerenciar eficientemente los nuevos conocimientos, producto de estos cambios y la incidencia de los mismos en los procesos de producción y distribución; en la diferenciación de productos y servicios; en las variables del entorno y en la capacitación y

actualización, a todos los niveles, de sus recursos humanos.

En otras palabras, el autor reconoce que lo anterior implica que el conocimiento y la gerencia del mismo se han convertido en el más importante recurso competitivo de las corporaciones y organizaciones, por encima de los factores tradicionales de producción que impulsaron la vieja economía, es decir, la tierra, el trabajo y el capital.

Partiendo de todas las conceptualizaciones anteriores se presenta a continuación la matriz de análisis asociada a los modelos de gestión del conocimiento considerados para el abordaje del estudio, entre los cuales se tienen los planteados por Nonaka y Takeuchi (1999) y Arthur Andersen (1999).

Cuadro 1

Análisis de los modelos de gestión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi y Andersen

CATEGORÍA DE ANÁLISIS	CRITERIO DE ANÁLISIS	MODELO DE NONAKA Y TAKEUCHI (1999)	MODELO DE ARTHUR ANDERSEN (1999)
Gestión del Conocimiento	Fases	Adquirir, convertir, crear, incorporar.	Compartir y hacer explícito el conocimiento, implantar procesos, capturar analizar, sintetizar, aplicar, valorar y distribuir.
	Origen del conocimiento	Espirales de contenido epistemológico y ontológico (Proceso de interacción entre conocimiento tácito y explícito)	Perspectiva personal y organizacional (Flujo de la información que tiene valor desde los individuos a la organización)
	Subordinación a propósitos específicos	No se subordina a ningún propósito en particular, solo al origen del conocimiento en sí.	Se subordina a la captación de clientes exclusivamente
	Pertinencia con el contexto	Los individuos se centran en el origen del conocimiento en sí, sin considera cuan pertinente llega a ser.	Los individuos de la organización solo son importantes si sus conocimiento son pertinentes con las necesidades del contexto.

Fuente: Salinas (2018)

Sobre la base de la matriz anterior es notorio que los modelos asumidos en torno a la gestión del conocimiento parten de la adquisición y transferencia del mismo, que desde su momento inicial puede estar precedido de la empíria, es decir, no precisamente debe ser fundamentado o técnico.

Gestión del Conocimiento en las Organizaciones Inteligentes

La nueva filosofía organizacional que ha preponderado a mediados del siglo XXI, ha delineado su norte y propósitos a la potencialización del trabajo colaborativo para fortalecer las

redes de aprendizaje entre los individuos, donde la iniciativa, creatividad, innovación y la disposición a asumir los nuevos retos del contexto, marquen la pauta para hacer de la organización un espacio sostenido donde confluyan valores, intereses y capacidades para desvirtuar las brechas generadas en la era de la tecnología, la información y el conocimiento.

Dada esta premisa, surge el enfoque de las Organizaciones Inteligentes bajo la orientación de la quinta disciplina concebida por Senge (1990), quien refiere que los patrones

a asumir en la nueva cultura empresarial debe corresponderse con el dominio personal (canalizar de manera adecuada los esfuerzos y definir una visión personal que contribuya a la organización); los modelos mentales (estructuras arraigadas en cada sujeto y que determinan la forma en que tanto estos, como las organizaciones de las que hacen parte, perciben el mundo; la visión compartida (capacidad de construir conjuntamente una imagen del futuro, a partir de la cual se debe generar un compromiso personal auténtico y claro); el aprendizaje en equipo (capacidad para construir de forma conjunta, y generar procesos grupales que se enriquezcan con el aporte de cada uno de los miembros); y el pensamiento sistémico (habilidad para identificar modelos y comprender su relación de interdependencia para el establecimiento de soluciones emergentes).

Al respecto, Mendoza (2011) plantea que este tipo de organización difiere de las tradicionales en el sentido que evolucionan de manera constante realizando un proceso de

aprendizaje interno en el cual se involucra a todos los miembros de la misma.

Según la autora, es importante resaltar que en estas organizaciones el compromiso adquirido por parte del nivel estratégico, es muy alto al punto de proporcionar el conocimiento requerido por sus colaboradores en las áreas que ellos consideren pertinentes; asimismo, hay intercambio de conocimientos entre los integrantes de tal manera que todos conozcan cómo se están realizando los procesos al interior de la organización.

Otro factor relevante planteado por la autora, es que los diferentes integrantes de la organización tienen una participación activa en el proceso de toma de decisiones.

En síntesis, se asumen las organizaciones inteligentes como contextos laborales donde predominan las interrelaciones personales en pro del trabajo colaborativo para contribuir al crecimiento empresarial, y por consiguiente, al logro del proyecto estratégico partiendo de una visión

compartida, donde los valores de la organización y la comunicación sean el estandarte para el desempeño de las funciones inherentes al ejercicio profesional. Por ello, las organizaciones inteligentes buscan dinamizar los nuevos esquemas de convivencia y producción centrada en los principios de calidad.

METODOLÓGÍA

La investigación se inserta en el paradigma cualitativo, naturalista y constructivista de la ciencia, se adoptó una ruta epistémica caracterizada por los postulados y el enfoque del paradigma Introspectivo Vivencial, de acuerdo a lo expuesto por Padrón (2001), “se basa en la construcción simbólica subjetiva del mundo social y cultural, donde el conocimiento es un acto de comprensión que se origina mediante el consenso experiencial” (p.17).

Por su parte, Sandin (2003), expone que el enfoque epistemológico asumido, se compagina en la perspectiva teórica del interpretativismo, que hace énfasis en

el concepto de comprensión a profundidad más allá de la simple descripción e interpretación, se pone de relieve el protagonismo particular que adquieren las voces de los principales protagonistas del fenómeno social que se aborda sobre el tópico del capital intelectual como recurso intangible en la gestión del conocimiento de las organizaciones.

En perspectiva y sumado a ello, se indican las diversas corrientes inmersas en las vertientes del interpretativismo, de ahí, que el fenómeno de estudio se abordó desde la vía del Método Hermenéutico-Dialéctico, conceptualizado no sólo como la herramienta para resolver problemas de interpretación textual, sino como una fuente de reflexión acerca de la naturaleza y el problema de la comprensión interpretativa en sí misma.

Se selecciona el método hermenéutico, porque contribuye ampliamente por ser una herramienta para la interpretación y comprensión del fenómeno de estudio, así, se recurrió a un diseño documental bibliográfico, y al uso de la técnica de

análisis de contenido para textos escritos generando así categorías iniciales, mediante la triangulación teórica de datos derivados de la revisión e interpretación documental de los postulados teóricos de Nonaka y Takeuchi (1999) y Arthur Andersen (1999) sobre la gestión del conocimiento, y de Edvinsson y Malone (1998) y Kaplan y Norton (1992), sobre la apreciación del capital intelectual como recurso intangible de las organizaciones en la gestión del conocimiento.

En el logro de todo lo expresado, el abordaje del enfoque epistemológico Introspectivo Vivencial, a través del método y diseño de investigación ya mencionado, implicó la revisión y uso de fuentes bibliográficas y no bibliográficas, (libros, artículos científicos arbitrados, videos, presentaciones online, entre otros), a fin de clasificar y reutilizar e interpretar la información según la percepción, formación y experiencia de la investigadora.

CONCLUSIONES

Producto del análisis comparativo y del ejercicio hermenéutico interpretativo abordado en el estudio se desprenden las reflexiones finales siguientes que dan a comprender y denotan la consistencia del modelo de capital intelectual como recurso intangible en la gestión del conocimiento de las organizaciones. Visto así se reflexiona lo siguiente:

En torno al Modelo de Gestión del Conocimiento analizado se refleja una escueta correspondencia entre la similitud de sus fases, por cuanto el modelo de Andersen (1999), profundiza en la implantación de procesos para el logro de la operatividad del conocimiento en la organización, sin embargo, el modelo se centra en el hecho gerencial como medio para la creación, difusión, aplicación y socialización del conocimiento.

En el mismo orden de ideas es preciso destacar, que tanto el modelo expuesto por Nonaka y Takeuchi (1998) y Andersen (1999), plantean

sus propósitos en función de las necesidades del contexto, aun cuando no le asignan importancia a la pertinencia que pueda tener el conocimiento generado, mientras se evoca a la captación de la clientela. En síntesis, se tiene que el modelo asumido valora tanto el capital financiero como no financiero para generar valor empresarial.

Aunado a lo antes expuesto, el Modelo de capital intelectual como recurso intangible en la gestión del conocimiento de las organizaciones, se corresponde entre sí dado que comparte la figura del capital financiero como medio para el logro de los objetivos organizacionales, aun cuando el Modelo Edvisson y Malone (1999), enfatiza sin lugar a dudas igualmente la importancia del capital humano como fuente generadora del conocimiento que pretende ser gestionado en la empresa.

En otras palabras, es notorio que el Modelo Balanced Scorecard de Kaplan y Norton (1992), obedece a la visión y estrategia de la organización, la cual mediante diversas perspectivas busca potencializar el crecimiento del

acervo intangible generado por su capital humano, pero sin embargo, no reconoce el valor que tiene el individuo ante dicho proceso, sino hasta cuando sus conocimientos son pertinentes con una necesidad determinada.

En líneas generales, para la investigadora, el capital intelectual como recurso intangible en la gestión del conocimiento de las organizaciones, se concibe como un proceso sistémico, operacional y complejo destinado a la canalización de herramientas que permitan potencializar las competencias cognitivas del individuo dentro de una organización, con el fin de generarle valor a la misma no solo desde la perspectiva financiera, y permitirle incorporarse en el mercado competitivo bajo una etiqueta conceptual que logre la innovación tecnológica y adaptación para el desarrollo.

Por tal razón, siempre ha sido tema de interés organizacional que el recurso humano es considerado como el más relevante en una empresa, esto es porque, no importa qué tan tecnificada sea su infraestructura debe

estar el esfuerzo humano para echarla a andar; la motivación que se genera a través de un liderazgo positivo, es otro conductor de energía para las organizaciones, puesto que si el personal tiene puesta la camiseta, como se dice coloquialmente, entonces el trabajo en equipo coadyuva al cumplimiento de objetivos estratégicos de la organización.

Si las empresas u organizaciones de hoy día desean triunfar, deben hacer énfasis en el desarrollo y potenciación de sus activos intangibles (Capital Intelectual), pues está comprobado que las empresas que actualmente gozan de ventajas competitivas en el mercado son las que han llevado adelante una eficiente gestión de este importante activo.

De allí, que la productividad y motivación de los empleados, la innovación y proyectos de investigación y desarrollo, el valor de las marcas, la relación con los clientes, entre otros activos intangibles que se insertan dentro de lo que se conoce como Capital Intelectual, son

elementos que permiten agregar valor a las empresas.

Para conseguirlo, es necesario que éstas inviertan en herramientas que allanan el camino hacia la consecución de mayores ventas y mejores servicios: la información y el conocimiento. En este sentido, es importante que cuenten con personal con facultades intelectuales, aptitud y actitud para dar cumplimiento a los objetivos que persiguen las mismas, así como desarrollar los sistemas organizacionales más adecuados que contribuyan a la consecución de éstos.

En consecuencia, se puede decir que el ejercicio de gestión del conocimiento es la base fundamental para una medición idónea del Capital Intelectual visto desde la perspectiva sistémica, por cuanto, la interrelación de todas sus componentes constituye el todo integrado y articulado entre sí. Entonces, podría asumirse dicha gestión como la base para la instauración de una nueva economía empresarial donde el capital se centre en el uso, intercambio y aplicación del conocimiento para la consolidación de

la planeación estratégica organizacional que se tenga.

Finalmente, de todo esto se concluye que las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que desarrollan los empleados, para la solución de problemas trabajando con eficiencia impactan en la productividad y rentabilidad de la organización. A esto se le denomina Capital Intelectual, considerado como un activo intangible, que debe medirse para establecer el valor que representa en la empresa, sobre todo, debe otorgarse la importancia debida a este tema, con el fin de implementarse su aplicación en las empresas venezolanas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta, H. P., Tobón, S., y Loya, J. L. (2015). **Docencia Socioformativa y Desempeño Académico en la Educación Superior**. Paradigma, 36(1), 42-55.
- Andersen, A. (1999). **El Management en el Siglo XXI. Herramientas para los Desafíos Empresariales de la Próxima Década**. España. Granica.
- Arbonés, Á. (2006). **Conocimiento para Innovar: Cómo Evitar la Miopía en la Gestión del Conocimiento**. Madrid: Díaz de Santos.
- BROOKING, A. (1997). **El Capital Intelectual**. Paidós. España.
- Edvinson, L. y Malone, M. (1999). **El Capital Intelectual. Como Identificar y Calcular el Valor Inexplorado de los Recursos Intangibles de su Empresa**. Colombia. Grupo editorial Norma.
- Harvard Business Review (2003). **Gestión del Conocimiento**. España. Ediciones Deusto.
- Hernández, J. S. (2015). **Estrategias para la Formación y Evaluación de Conceptos: La Cartografía Conceptual**. Revista Multiversidad Management, Vol. 18, edición marzo-abril, pp.54-59.
- Kaplan, R. y Norton, D. (1992). **The Balanced Scorecard – Measures that Drive Performance**. Harvard Business Review. Boston. USA.
- Mendoza, M. (2011). **La Gestión del Conocimiento y el Capital Intelectual como Base Fundamental de las Organizaciones Inteligentes**. Revista Gestión y Sociedad. Vol. 4, núm. 1.
- Moreno, J. (2005). **Del Globalismo Excluyente a la Globalización Compartida. El Tercer Milenio y los Nuevos Desafíos de la Educación**. América Latina y el

- caso Venezolano.** Venezuela. Editorial Panapo.
- Muzard, J. (2001). **El Desarrollo del Capital Intelectual y la Administración de Conocimientos** [Documento en Línea]. Disponible: workshop, <http://www.a-l-a.c> [Consulta: Junio, 23-2018].
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1999). **La Organización Creadora de Conocimiento.** México: Oxford University Press.
- Roman, N. (2007). **Capital Intelectual Generador de Éxito de las Empresas.** Trabajo de ascenso presentada a la Universidad de los Andes, Mérida.
- Ortega, M; Hernández, J. y Tobón, S. (2015). **Análisis Documental de la Gestión del Conocimiento Mediante la Cartografía Conceptual.** Investigación presentada a la Universidad Autónoma Indígena de México, El Fuerte, México.
- Padrón, J. (2001). **El Problema de Organizar la Investigación.** [Mimeografiado]. Línea de Investigación en Enseñanza / Aprendizaje de la Investigación. Universidad Simón Rodríguez. Venezuela. 234
- Pelufó, M. B. y Catalán, E. (2002). **Introducción a la Gestión del Conocimiento y su Aplicación al Sector Público.** Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES. Santiago de Chile. Recuperado el 5 de julio de 2018. Disponible en: <http://archivo.cepal.org/pdfs/2002/S2002617.pdf>
- Sandín, M. (2003). **Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones.** España. Editorial McGraw-Hill.
- Senge, P. (1990). **La Quinta Disciplina. Cómo Impulsar el Aprendizaje en la Organización Inteligente.** Argentina. Editorial Juan Granica.
- Stewart, T. (1998). **La Nueva Riqueza de las Organizaciones: El Capital Intelectual.** Argentina. Editorial Granica.
- Tobón, S., y Núñez, R. A. C. (2006). **La Gestión Del Conocimiento Desde el Pensamiento Complejo: Un Compromiso Ético con el Desarrollo Humano.** Revista Escuela de Administración de Negocios, 27-39.
- Tobón, S. (2012). **Las Competencias desde la Socioformación: Acciones Clave para la Mejora de la Docencia.** México: CIFE.
- Tobón, S. (2013). **Formación Integral y Competencias: Pensamiento Complejo, Currículo, Didáctica y Evaluación.** (4ª. Ed) Bogotá: Ecoe.
- Valhondo, D. (2010). **Gestión del Conocimiento: del Mito a la Realidad.** Madrid: Díez de Santos.

GERENCIA PÚBLICA: DESTINO DE SERVICIO A LAS COMUNIDADES

Autora: Nelitza Peña
ntpps20@gmail.com

PALABRAS CLAVE

Gerencia pública, responsabilidad social pública, servicio las comunidades

RESUMEN

La gerencia efectiva en el marco de la responsabilidad social pública, está destinada al servicio efectivo a las comunidades, en la legitimidad de sus solicitudes e intereses comunes, que a su vez, permite la participación, organización y control social de los recursos administrados en la gestión pública local. La buena gobernanza, es el poder de transformar estas realidades con el impulso de los nuevos escenarios contemplados en la agenda pública del Estado, más allá de la imagen de crisis, que debe superar las brechas culturales tradicionales limitadas de recursos y deterioros de infraestructuras. Este ensayo analiza y discute las posiciones teóricas investigativas de diferentes autores, acerca de la gerencia pública en el sentido de performance y prospectivas de servicio, las prácticas gerenciales locales de responsabilidad pública y la gobernanza y participación organizada, para extraer de estos argumentos, la posición necesaria de renovación en las operaciones y voluntad que impulsan el hacer de las partes involucradas al servicio público.

PUBLIC MANAGEMENT: DESTINATION OF SERVICE TO THE COMMUNITIES

Author: Nelitza Peña
ntpps20@gmail.com

KEYWORDS

Public management, public social responsibility, service communities

ABSTRACT

Effective management within the framework of public social responsibility is aimed at effective service to the communities, in the legitimacy of their common requests and interests, which, in turn, allows the participation, organization and social control of the resources administered in the local public management. Good governance is the power to transform these realities with the impulse of the new scenarios contemplated in the public agenda of the State, beyond the image of crisis, which must overcome the limited traditional cultural gaps of resources and deterioration of infrastructures. This essay analyzes and discusses the theoretical research positions of different authors, about public management in the sense of performance and prospective of service, local management practices of public responsibility and governance and organized participation, to extract from these arguments, the position necessary to renew the operations and will that drive the parties involved to the public service.

INTRODUCCIÓN

La gerencia pública en el destino del servicio social eficiente a las comunidades, se introduce dentro de la diversidad de discursos y agendas políticas, proyectos locales de desarrollo y atención integral a las necesidades colectivas, que focalizan la calidad de los desempeños de los funcionarios para direccionar las buenas prácticas administrativas, desde las regulaciones y el control en el manejo de los recursos, que desarrolla la apropiación del refuerzo en las decisiones compartidas, lo cual constituye a su vez, la direccionalidad hacia el sentido de mayor participación ciudadana.

De allí que, el sentido de la gerencia pública ha de transformar el matiz específico de los conceptos y percepciones de los ciudadanos respecto a la administración local que el servicio ofrecido, que en términos de la caracterización cultural acerca de lo que se ha venido teniendo como experiencias, hace pensar sobre los beneficios colectivos adquiridos en las dimensiones legítimas de la

democracia. Ello atiende a la importancia y el valor de los gerentes al priorizar las respuestas a las partes interesadas.

En este sentido, este ensayo analiza los elementos, factores y condiciones inherentes a la gerencia pública como destino de servicio a las comunidades, a partir de investigaciones previas de diversos autores presentadas en revistas internacionales, al desarrollar e integrar los aspectos teóricos relacionados con la gerencia pública en el performance y prospectivas de servicio, además de las articulaciones definidas en torno a los eventos de interés en las prácticas gerenciales locales de responsabilidad pública, inherentes a los modelos de gobernanza y orientación específica hacia las partes interesadas, en la dirección de dar respuesta colectiva a los ciudadanos, en correspondencia con la agenda social del Estado.

DESARROLLO TEÓRICO

Gerencia Pública: Performance y Prospectivas de Servicio

Al vincular el progreso de una sociedad desde el performance de actuaciones de la gerencia pública atribuida a su funcionabilidad, rendimiento y cumplimiento del deber ser del servicio, se encuentran algunas contradicciones desde el punto de vista de la efectividad de los desempeños compartidos, que impactan el modelo de gestión centralizado, que en muchos casos, limitan en la práctica las respuestas inmediatas a los problemas de las comunidades.

Si a ello se suma, el alcance de la crisis de recursos materiales innovadores, infraestructura, modelo administrativo, burocracia y agenda política, estamos en presencia de un escenario controlado frente al progreso, e influencia de diversos factores, elementos y tradiciones contradictorias en los efectos y expectativas que espera la ciudadanía en el entorno efectivo del servicio público.

Sin embargo, Nielsen (2013) apoya la tesis acerca de una noción central de la reforma de gestión del rendimiento, cuando se hace efectiva

la rendición de cuentas basadas en los resultados, los cuales han de ir acompañados de una mayor autoridad gerencial, para así caracterizar la flexibilidad en ciertas decisiones locales de los administradores, al diseñar y justificar los cambios en el rendimiento de los desempeños públicos.

Los hallazgos del mencionado autor, hacen ver que la autoridad gerencial sobre el talento humano modera positivamente el efecto de la gestión del desempeño, mientras que, cuando el establecimiento de metas, tiene carácter descentralizado funciona en la dirección opuesta.

En este sentido, resaltan las inquietudes ciudadanas del servicio público en tanto se requiere restaurar la confianza en las instituciones gubernamentales, a los efectos de la transformación, modernización e innovación que debe impactar el funcionamiento, tal como se promete en los discursos políticos, acerca de los planes establecidos por el Estado y el seguimiento de sus propias prácticas, condiciones específicas integrales y controles necesarios, que

deben ser discutidos en el ámbito gerencial.

Tal como lo señalan Van de Walle y Bouckaert (2007), se trata de vislumbrar el horizonte efectivo de los desempeños de la administración pública, en torno al impacto que debe sostener la confianza de los ciudadanos en la gestión del gobierno, a través de sus instituciones para cambiar el estado de las situaciones vinculadas al retardo en el procesamiento de los casos, la falta de recursos, mantenimiento de equipos e infraestructuras, capacidad y habilidades de los funcionarios, además de la voluntad y sensibilidad frente a las necesidades de los otros.

En consecuencia, se trae a la reflexión aspectos relacionados con la gestión del desempeño de los funcionarios al servicio público, al entender la necesidad de mejorar el rendimiento en el accionar que refleja la complejidad del trabajo, en un contexto de reducción de costos, poca innovación y aumento de solicitudes, que se van acumulando ante las crecientes expectativas del sistema de mejoras.

La complementariedad sobre estos hechos asociados a los nuevos diseños para valorar el rendimiento del servicio público desde el desempeño, es visto por Cutler (2010), en el despliegue de técnicas vinculadas a la remuneración relacionada con ese rendimiento, la contabilidad de gestión y los atributos de control y seguimiento del plan estratégico establecido. No obstante, señalan Summermatter y Philipp (2009), que no existe un consenso explícito o implícito sobre las condiciones perceptibles acerca del desempeño de las instituciones públicas, pues se le atribuye efectos constituidos socialmente sobre esta realidad, de características complejas, intersubjetivas y particularmente cambiantes.

En consecuencia, los efectos de valoración del rendimiento del servicio público, se asume dentro de construcciones normativas subyacentes a los modos de ser, actuar y pensar de la gerencia y sus colaboradores participantes en los procesos y actividades relacionadas con sus responsabilidades y funciones, que se acostumbran a

vincularlas con aspectos ambiguos cargados de valores, como el progreso, la excelencia, el éxito, el sistema de mejoras de los equipos de trabajo, competitividad, situaciones y propuestas innovadoras, que no califican a ciencia cierta, la eficiencia y eficacia en el tratamiento de los casos presentados por los ciudadanos, puesto que está conectados a otros factores tangibles e intangibles en la realidad de actuaciones del más alto nivel organizacional.

Ello ha de reflejar, según Andrews (2014), la responsabilidad de

las políticas y la selectividad de los gerentes para el desempeño y alcance de los logros de la organización, además de connotar el apego a los estándares de rendimiento en el logro de los objetivos institucionales, el seguimiento y monitoreo necesario para la aplicación de las herramientas apropiadas de control gerencial, incentivación y orientación recurrente de los funcionarios hacia los resultados deseados. La situación de los elementos que distinguen de manera integrada a la gerencia pública en su orientación de servicio, se observan en el siguiente gráfico 1.



Gráfico 1. Elementos de la Gerencia Pública en su Orientación al Servicio.
Fuente. Elaboración Propia

La situación que visualiza el gráfico 1, resume los elementos

implicados en la gerencia pública para la orientación al servicio, en tanto se

reconoce el rendimiento y cumplimiento del deber de los funcionarios dentro de sus capacidades y voluntad del hacer efectivo, lo cual ha de estar vinculado según Hassan (2015), en la conceptualización ideal de un buen gobierno para lograr el desarrollo social en el país, al considerar la prestación del servicio en la buena gobernanza y funcionabilidad de las expectativas que se esperan de las instituciones públicas, sus iniciativas administrativas y la revisión de las propias experiencias, además del modelo político aplicable.

Para ello, el gráfico 1 presenta dos situaciones importantes. Una de ellas, relacionada con los recursos tangibles, que comprenden la adquisición de equipos y el mantenimiento de la infraestructura institucional, así como los recursos intangibles, valorados en la capacidad gerencial y de los funcionarios en general, dentro de una cultura de valores personales e institucionales que se reconocen en los planes y programas del gobierno desplegados en la agenda política.

Esta perspectiva se valora en los argumentos de Frynas y Stephens (2014), con relación a la responsabilidad social de las instituciones que en el impacto político intencional reconocen los contenidos y acciones de servicio público sistemáticamente aplicados en la legitimidad de las partes interesadas, lo cual ha de ir más allá de una serie de brechas críticas, que debe identificarse desde los desempeños efectivos institucionales, al reexaminar el papel del Estado.

Ahora bien, tal como lo muestra el gráfico 1, se trata de minimizar la burocracia para dar cabida al sentido de la autoridad gerencial de las instituciones públicas, a fin de recurrir a todas las instancias mediadoras para minimizar los efectos recurrentes de las malas prácticas culturales en la atención a los ciudadanos. Situación a la cual hacen referencia Buchenrieder, Dufhues, Theesfeld, Nuchanata y Ha (2017), en el sentido atribuido a las dimensiones culturales sensibles al contexto social en el cual se desenvuelven en la organización administrativa, simbolizado por las

reglas, las acciones, las normativas institucionales y responsabilidades que prevalecen y promueven discusiones transparentes y abiertas, como herramientas de gobernanza participativa.

Prácticas Gerenciales Locales de Responsabilidad Pública

La caracterización, generalidades y particularidades, que se han venido desarrollando en la gerencia pública local, activa los modelos de gobernanza que imperan en los objetivos organizacionales hacia la nueva gestión pública, para que ésta sea más profesional y se integren a la noción de los mejores resultados en la orientación específica de los interesados, donde los ciudadanos puedan participar directamente en el proceso de evaluación y medición del desempeño del gobierno.

Así lo menciona la teoría de la elección pública adaptada al modelo clásico de entradas-salidas y los resultados, impactos o efectos que proporcionan los criterios para la evaluación del desempeño organizacional. Esta perspectiva, en

argumentos de Maurel, Carassus, Favoreu y Gardey (2014), atrae la valoración de atributos representativos de beneficios sociales derivados de la acción institucional, mientras que los productos designados a través de las actividades, no necesariamente conducen a resultados integrales, eficientes y explícitos del desempeño público que distingue un rol significativo en la introducción de nociones relacionadas con el Total Quality Management (TQM).

De esta manera, resume la necesidad del liderazgo gerencial en el fomento ético de las acciones que se entrecruzan tanto en la regulación formal como en la conformación de valores y conductas locales reconocidas en la adopción de códigos que regulan el comportamiento de los políticos contextualizados al examinar los factores personales y gerenciales, hacia el encuentro con la resolución de la escalada de problemas que se suscitan, frente a la prioridad de la calidad y eficiencia en el dominio público, en torno a la exploración de

nuevas metodologías de trabajo y manejo en equipo de los recursos disponibles por parte de las autoridades locales, ante las condiciones restrictivas de las mismas.

Considero que el interés de prácticas gerenciales locales de responsabilidad pública, se han de administrar desde el modelo de calidad de la gestión del servicio público del gobierno local, para valorar las solicitudes ciudadanas, en la escucha atenta de sus voces, las cuales reconocen el desarrollo organizacional y las iniciativas de empoderamiento de la participación, más allá de los discursos políticos y propositivos, que potencialmente marcan la ruta de la efectividad democrática.

Es por ello que, ante la forma efectiva de esas respuestas que apuntan hacia la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, desde la gestión local, se exige la inversión de recursos económicos, ética y capacidad gerencial en el sistema efectivo de reformas e iniciativas, monitoreo y aportes del

Gobierno Nacional, para poder inspirar las actividades del Gobierno Local, su administración efectiva y el escenario activo de la participación de las comunidades en los ámbitos contralores trascendentes de la agenda pública, llevada a la micro-planificación.

Gobernanza y Participación Organizada

Para entender y argumentar la gobernanza y la participación en el espacio público local, se requiere la asistencia y coordinación organizativa de las comunidades, al reordenar la fortaleza ciudadana en su naturaleza contributiva y más allá de la imagen que se quiere transmitir en la exploración de motivos e incentivos de renovación y apoyo vecinal. Así, los distintos programas establecidos por las instituciones del Estado, se quedan cortos en su trascendencia y permanencia, puesto que considero que esta voluntad debe partir del seno de las comunidades concienzadas ante la problemática que les afecta y en razón de ello, surge el liderazgo social, para poder acudir a la mediación del gobierno local y

nacional, en la atención a sus necesidades e intereses.

En este orden de ideas, la investigación de Gustafson y Hertting (2016), identificó los motivos de participación vecinal concretados en la búsqueda del sistema de mejoras comunes y la contribución de conocimientos y competencias generales al estudio de cada uno de los casos, así también, encontró que los motivos de interés propio reflejan el deseo de mejorar la propia eficacia política y promover el interés de las familias organizadas, además, identificó los motivos de competencias profesionales representados en gran medida en escenarios apolíticos, expresados por representantes ciudadanos locales, lo cual ayuda a comprender la complejidad de los roles y beneficios potenciales de la gobernanza participativa.

Esta participación ciudadana, también se aplica en el sentido que destacan Collier y Esteban (1999), hacia las instituciones, pues están inmersas en la dinámica social que concede flexibilidad, receptividad y selectividad en los escenarios

mediadores de la participación, para poder comprender el sentido de lo que significa gobernanza en estas organizaciones integrales, que impactan el hacer de los discursos políticos llevados al centro de sus operaciones, identificando libertad, creatividad y voluntad para encontrar el impulso de cada una de las partes involucradas al explorar, incluso el dominio de la ética integrada al ejercicio de sus acciones organizacionales, cuando se trabaja con las comunidades de discernimiento y comunidades de compromiso.

En razón de estas singularidades de atención, actualmente existen muchas formas de comunicarse con las instituciones públicas, por lo menos para que se conozca las diversas oportunidades que tiene el gobierno local para recibir en la perspectiva de los ciudadanos, sus necesidades, quejas, aportes e inquietudes, dado al proceso de modernización, transformación e innovación institucional que ofrece el gobierno electrónico.

Es así como destacan Fish, Murillo, Nguyen, Panofsky y Kelty (2011), acerca de la proliferación de los nuevos criterios en las diversas formas de interacción con los conglomerados sociales para activar la gestión, de manera sistemática, organizada y priorizada, mientras se responda en tiempo récord a las observaciones correspondientes. Tal como está planteado, la comunicación y el intercambio con las autoridades locales vía Internet, a mi juicio, pueden facilitar las tareas y objetivos planteados en la participación que describe el gobierno local en sus agendas políticas de servicio público, lo cual está a disposición y es asequible a gran parte de usuarios.

Con todos estos elementos situados en el ámbito local y desde la organización de la sociedad civil, se deben atender los discursos sobre el desarrollo que proporciona la garantía de la buena gobernanza. En este sentido afirman Munene y Thakhathi (2017), que la comprensión de las contribuciones y deliberaciones participativas de la comunidad organizada permite involucrar las

capacidades y los esfuerzos de gobernanza, más allá de relaciones lineales inadecuadas en la lucha contra los vicios que limitan la eficiencia de la gerencia pública, incluido el manejo de los fondos, las competencias del personal y la asistencia de las distintas oficinas.

Ello reafirma la prioridad de la organización de la sociedad civil en los distintos modos asociativos para desarrollar valores de comunicación, solidaridad y cooperación que ayuda a la vinculación con mayor fuerza en la negociación de situaciones implicadas con el gobierno local y las necesidades específicas de las comunidades, en la conceptualización de la esfera pública con la prioridad de aportar soluciones a los problemas comunes, dentro del consenso de políticas de servicio e inclusión de todos, donde cada uno se le asignen responsabilidades y tareas específicas de acuerdo a sus talentos y voluntades.

CONCLUSIONES

El análisis e interpretación de los eventos integrados en su representatividad y aporte de los diferentes autores, como producto de las investigaciones previas mencionadas, permite establecer las siguientes conclusiones:

La gerencia pública en su sentido estricto de renovación y prospectiva del servicio al ciudadano, se vincula a la efectividad de los desempeños compartidos por los funcionarios y orientados en el modelo de gestión, que prioriza la efectividad y legitimidad en las respuestas requeridas desde el rol de responsabilidad y compromiso que representan las instituciones del Estado, ante las solicitudes correspondientes. Es así como la conclusión sobre este aspecto, se articula al hecho eficiente incorporar al sector público hacia una nueva dimensión de capacidades y ante la preocupación como equipo de gobierno local, para enfocar sus precisiones de la esfera pública al bien común de todos los ciudadanos.

Las prácticas gerenciales locales de responsabilidad pública se integran desde la orientación específica de los grupos de interés que pueden participar directamente en el proceso de control y evaluación de las actividades gubernamentales, ante los impactos y efectos que se valoran en torno a los beneficios sociales que permanecen contextualizados en el ámbito del gobierno local, a fin de reconocer las iniciativas de organización, coordinación, control social y participación de los ciudadanos, más allá de los discursos políticos propositivos hacia ámbitos controladores trascendentes en los objetivos trazados de la micro planificación pública que ha de inspirar la consecución de los recursos para su ejecución efectiva.

El sentido de la gobernanza y participación organizada en el espacio público local renueva la conciencia del liderazgo social para poder mediar ante las instituciones del Estado en su reconocimiento y expresión comunicativa en las diversas vías y canales que atienden al proceso de modernización, transformación e

innovación que ofrece el Internet para impactar, no sólo el trabajo conjunto de las comunidades y su discernimiento acerca de los problemas y limitaciones comunes de los servicios públicos, sino en la condición de los criterios que facilitan los objetivos planteados en la agenda pública local al proporcionar la garantía de la buena gobernanza.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Andrews, R. (2014). **Performance Management and Public Service Improvement. Evidence Review Prepared for the Commission on Public Service Governance and Delivery.** Report N° 3. Gales: Public Policy Institute for Wales. Sefydliad Polisi Cyhoeddusi Gymru.
- Buchenrieder, G., Dufhues, T., Theesfeld, I., Nuchanata, M y Ha, S. (2017). **Participatory Local Governance and Cultural Practices in Thailand.** In: **Cogent Social Sciences.** 3 (1), 1-19, DOI: 10.1080/23311886.2017.1338331
- Cutler, T. (2010). **Performance Management in Public Services before New Public Management: The Case of NHS Acute Hospitals 1948-1962.** In: **Public Policy and Administration.** 26 (1), 129-147, <https://doi.org/10.1177/0952076710375785>
- Fish, A., Murillo, L., Nguyen, L., Panofsky, A y Kelty, C. (2011). **Birds of the Internet. Towards a Field Guide to the Organization and Governance of Participation.** In: **Journal of Cultural Economy.** 4 (2), 157-187, <https://doi.org/10.1080/17530350.2011.563069>
- Frynas, J y Stephens, S. (2014). **Political corporate social responsibility: reviewing theories and setting new agendas.** In: **International Journal of Management Reviews.** 17 (4), 483-509, <https://doi.org/10.1111/ijmr.12049>
- Gustafson, P y Hertting, N. (2016). **Understanding Participatory Governance: An Analysis of Participants' Motives for Participation.** In: **The American Review of Public Administration.** 47 (5), 538-549.
- Hassan, M. (2015). **Ensuring Effective Public Service Delivery in the Field Administration of Bangladesh to Boast Up Good Governance: The Perspective of Deputy Commissioner Office.** In: **International Journal of Business and Management.** 10, (4). 92-112. ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119
- Maurel, C., Carassus, D., Favoreu, C y Gardey, D. (2014). **Characterization and Definition of Public Performance: An**

Application to Local Government Authorities. In: Gestión & Management Public. 2 (3), 23-44, DOI: 10.3917/gmp.023.0023

Munene, W y Thakhathi, D. (2017). **An Analysis of Capacities of Civil Society Organizations (Csos) Involved in Promotion of Community Participation in Governance in Kenya. In: Public Affairs.** 17 (4), 1-6, <https://doi.org/10.1002/pa.1668>

Nielsen, P. (2013). **Performance Management, Managerial Authority, and Public Service Performance. In: Journal of Public Administration Research and Theory.** 24 (2), 431-458, <https://doi.org/10.1093/jopart/mut025>

Summermatter, L y Philipp, J. (2009). **Defining Performance in Public Management: Variations over Time and Space.** Paper for IRSPM XXIII, Copenhagen, 6-8 April 2009. [Documento en línea]. Disponible: https://www.alexandria.unisg.ch/53071/1/Defining%20Performance_IRSPM.pdf [Consulta: 2018, junio 22].

Van de Walle, S y Bouckaert, G. (2007). **Public Service Performance and Trust in Government: The Problem of Causality. In: International Journal of Public Administration.** 26 (8), 891-913, <https://doi.org/10.1081/PAD-120019352>

RESPONSABILIDAD SOCIAL: SITUACIÓN AMBIENTAL EN LA EMPRESA

Autor: José Barradas
barradas.jose@gmail.com

PALABRAS CLAVE

Responsabilidad social, situación ambiental, gerencia integral, organización, corporación.

RESUMEN

La información que se seleccionó para este artículo proviene de una investigación en el paradigma interpretativo, bajo el método fenomenológico y apoyado en la hermenéutica, en tránsito, donde se planteó la intencionalidad de generar una aproximación teórica en torno a responsabilidad social de prácticas sensibles en el marco ambiental desde los criterios gerenciales que dominan el escenario de la Corporación PRECA. La técnica de la entrevista a profundidad aplicada a cinco actores sociales discriminados como clientes, trabajadores y gerente, aportó la información que fue sistematizada y presentada en cuadros de contenidos, donde se procesó la categorización y codificación. Esto último atendió a las iniciales del nombre de la subcategoría, el actor social que la mencionó, donde G: significó gerente, SP indicó supervisor y CL se asimiló para clientes. Las categorías construidas fueron: aspectos de la responsabilidad social, percepciones ambientales y enfoques de la organización, significada a través de las subcategorías interpretadas como hallazgos: colaboración filantrópica, motivación al personal, análisis de las necesidades ambientales, participación de los trabajadores, aplicación y seguimiento, integración PRECA - clientes potenciales-proveedores-comunidad, compromiso para realizar proyectos y desarrollo sustentable. Las conclusiones parciales indican que la responsabilidad social está sensibilizada hacia la parte ambiental con la participación de los trabajadores, clientes y comunidades como parte de la gerencia integral.

**SOCIAL RESPONSIBILITY:
ENVIRONMENTAL SITUATION IN THE COMPANY**

Autor: José Barradas
barradas.jose@gmail.com

KEYWORDS

Social responsibility, environmental situation, integral management, organization, corporation.

ABSTRACT

The information selected for this article comes from a research in the interpretative paradigm, under the phenomenological method and supported by hermeneutics, in transit, where the intentionality of generating a theoretical approach around social responsibility of sensible practices in the environmental framework from the management criteria that dominate the PRECA Corporation scenario. The in-depth interview technique applied to five social actors discriminated as clients, workers and manager, contributed the information that was systematized and presented in tables of contents, where categorization and coding was processed. The latter dealt with the initials of the name of the subcategory, the social actor that mentioned it, where G: meant manager, SP indicated supervisor and CL was assimilated for clients. The categories built were: aspects of social responsibility, environmental perceptions and organizational approaches, signified through the subcategories interpreted as findings: philanthropic collaboration, motivation of personnel, analysis of environmental needs, worker participation, application and follow-up , PRECA integration- potential clients-suppliers-community, commitment to carry out projects and sustainable development. The partial conclusions indicate that social responsibility is sensitized towards the environmental part with the participation of workers, clients and communities as part of integral management.

INTRODUCCIÓN

Los movimientos empresariales relacionados con la responsabilidad social de las empresas, marcan pauta en las diversas situaciones asociadas a los aspectos éticos, políticos, sociales y gerenciales, que se entrelazan a la situación ambiental, dentro de las posibilidades de alianzas, sistema de conexiones con otras organizaciones y acuerdos que impulsan el cumplimiento legal apegado al hacer productivo reportado al Estado, como garante y promotor de los procesos y actuaciones responsables en la trayectoria empresarial.

Aunado a ello, López de Medina (2002) señala que del amplio abanico de responsabilidades que tienen las empresas, más allá del cumplimiento de sus obligaciones legales, no pueden mantenerse al margen de los problemas y desafíos que enfrenta la sociedad, que de no tomarse en cuenta existe el riesgo de generarse desequilibrios en menoscabo del bienestar de todos, en consecuencia debe destinar recursos para hacer

frente a sus responsabilidades éticas y filantrópicas.

De ahí que, toda empresa o unidad productiva deba detallar los aspectos a liderar dentro de la responsabilidad social que se extienden a los criterios, actitudes y sistemas de innovación productiva, que amplifican el sistema de mejoras en la calidad de vida de las comunidades y de los propios trabajadores, desde los diferentes enfoques productivos, frente al compromiso de resarcir, minimizar y actuar en consecuencia, cuando los actos y procesos transformadores del entorno incurran en deterioro ambiental.

En esos términos, el conocimiento, la disposición y sensibilidad de los miembros de la organización, direccionados por la gerencia, deben adquirir la eficiente concienciación, reflexión y preocupación, al centrar el interés en lo que se comercializa, así como en las posibles consecuencias atinentes a sus prácticas, lo cual focaliza la eventualidad de cambios, sentido de participación y estímulos de la misma

organización, para abordar la problemática ambiental a través de programas consagrados y dentro de los preceptos legales entendidos para el cumplimiento correspondiente, no sólo hacia las personas que pueden estar afectadas sino también incluyendo al contexto social donde viven.

No obstante, al buscar de manera informal, algunas situaciones relacionadas con lo expuesto en torno a la responsabilidad social centralizada hacia el ámbito ambiental, de la Corporación PRECA, en el estado Lara, escuché las siguientes descripciones, en las voces de los miembros de la organización:

“Procuramos alcanzar una alianza estratégica entre PRECA, clientes potenciales, proveedores y comunidad, para llevar nuestros proyectos de responsabilidad social”.

“...se nos muestra lo importante del ambiente para nuestro planeta y eso se lleva a las comunidades vecinas a las unidades de comercialización, pero hay que seguir fortaleciendo este contacto para que ellos lo asimilen”.

“Todavía hace falta buscar en equipo las soluciones, aplicación y seguimiento de estas mejoras ambientales, para que no se pierda el trabajo”

Estas voces derivadas de la gerencia, los trabajadores y los clientes de PRECA, respecto a las experiencias y vivencias que de manera informal, refieren en la realidad de la responsabilidad social de la empresa, al focalizar la parte ambiental, impactan la significancia del fenómeno, dentro del cual se formulan las intencionalidades de la ruta investigativa.

Develar los sentidos y significados que prevalecen en la gerencia de la Corporación PRECA para activar con el personal y los clientes potenciales la responsabilidad social sensibilizada hacia la parte ambiental.

Identificar las percepciones que sostienen la gerencia y el personal de la Corporación PRECA sobre los programas de responsabilidad social centralizados en el ambiente para fortalecer los criterios de cooperación interinstitucional.

Vincular en una malla interpretativa de significados los eventos recurrentes de sensibilidad de la organización frente a la responsabilidad social en el criterio ambiental que manejan con los clientes.

Generar una aproximación teórica en torno a responsabilidad social de prácticas sensibles en el marco ambiental desde los criterios gerenciales que dominan el escenario de la Corporación PRECA.

METODOLOGÍA

La condición ontológica del ser gerente que se conecta desde el lenguaje y la acción con la naturaleza de la realidad, en este fenómeno, se comprende en el sentido de las ideologías que dominan el hacer de la organización para pensar en el presente y hacia el futuro respecto a la conciencia ambiental de sus prácticas comercializadoras, más allá del dominio temporal de las actividades y procesos que se exigen en la intersubjetividad con el personal y los clientes, en términos de la

responsabilidad social focalizada hacia los hechos ambientales.

Por su parte, el referente epistemológico domina la incorporación de los saberes y el conocimiento pertinentes al cumplimiento de la responsabilidad social por parte de la Corporación PRECA, con el fundamento de buscar concretar desde los aportes de participación sensible, tanto del personal como de los clientes, en eventos significativos sobre la realidad ambiental en la zona de influencia de la comercialización, como foco entendible con respecto a los intereses comunes, que en ese sentido, se comparten de manera dinámica.

Es así como esta perspectiva se argumenta con el Constructivismo Social, que según Gergen (1996), rechaza la existencia de una realidad que existe independiente de nuestro modo de acceso a ella y no admite la objetividad como una forma privilegiada de su abordaje. Este reforzamiento institucional, tanto en el mundo de las ideas como en los efectos tangibles, precisan escenarios

colaborativos en los programas de responsabilidad social formulados desde adentro, que mantiene la idea de trasladar hacia las comunidades, la construcción del conocimiento.

La investigación en el paradigma interpretativo, bajo el método fenomenológico y apoyado en la hermenéutica, activó el recorrido para la búsqueda de la información a través de la entrevista a profundidad, aplicada a un gerente general, un supervisor, un cliente y un empleado, con lo cual se buscó la esencia de la conciencia acerca de las vivencias experimentadas por ellos respecto fenómeno de estudio, que según Husserl (1997), se describe en el mundo natural, al resaltar las experiencias en los modos de aparecer sobre las cosas, que se perciben desde los recuerdos y a través de la conciencia intersubjetiva.

Asimismo, en lo trascendental asumo los razonamientos de Schutz (1986), al argumentar que los elementos, factores y condiciones que se conectan al problema de la realidad social de participación desde la sensibilidad del enfoque ambiental,

tanto en la Corporación PRECA, como en la concurrencia del hacer con las comunidades, lo cual cobra vigencia en ciertas influencias institucionales, al significar el mundo común sobre lo que se percibe y existe en el ambiente.

Esta perspectiva en los aspectos que atañen a la hermenéutica en el hecho de comprender, que según Gadamer (2007), lo que se desplaza cuando la palabra y alcanza a un oyente es el acto propio de la comprensión, que “refiere más bien a que uno es capaz de ponerse en el lugar del otro y expresar lo que ha comprendido y qué es lo que tiene que decir sobre ello” (p. 77). En tales términos, asimiló como investigador que la hermenéutica es dialéctica, lenguaje y acción, para poder crear un ámbito común y de apoyo comprensivo acerca de la responsabilidad social focalizada en el ambiente, tanto en la empresa como en el desarrollo de los programas conjuntamente con las comunidades.

RESULTADOS

La selección de algunos elementos descritos por los actores sociales entrevistados, cumplieron el proceso de categorización y

codificación, a partir de las categorías construidas por el investigador, cuyos significados se asumen en la subcategorías presentadas en el cuadro 1.

Cuadro 1

Eventos descriptivos de las Categorías Construidas y sus Subcategorías

Descripciones	Categoría Construida	Subcategoría/Código
Colaboraciones con materiales de construcción, donaciones institucionales, formación a los empleados en carreras sociales, presentación de proyectos ambientales a nivel nacional.	Aspectos de la responsabilidad social	Colaboración Filantrópica, COFIL, AS (G), L: 10-12
El personal es motivado a cuidar al ambiente dándole charlas, trípticos informativos, Cines Foros, correos informativos, y realizando actividades de arborización...	Aspectos de la responsabilidad social	Motivación al personal, MOTPER, (AS (G), L: 21-23
se invita a un delegado de cada sucursal y se analizan las necesidades ambientales de cada región y así optimizar el Proyecto a las condiciones de cada zona...	Percepciones ambientales	Análisis de las necesidades ambientales, ANECAM, AS (SUP), L: 15-17
...donde se hacen lluvias de ideas, estudios ambientales sobre cada zona, los cuales serán llevadas a la asamblea semestral de trabajadores para la realización y evaluación del Proyecto.	Percepciones ambientales	Participación de los Trabajadores, PARTRAB, AS (SUP), L: 30-33
...buscar en equipo las soluciones, aplicación y seguimiento de estas mejoras ambientales	Percepciones ambientales	Aplicación y seguimiento, APLISEG, AS (CL), L: 19-22
...en unión de todos sus trabajadores conformando todos la gran familia PRECA. Con ello procurar alcanzar una	Enfoques de la Organización	Integración PRECA, Clientes potenciales, proveedores y comunidad, AS(CL), L: 40-45

alianza estratégica (PRECA, Clientes potenciales, proveedores y comunidad.

...mantenemos un compromiso que nos involucra para realizar estos Proyectos

Enfoques de la Organización

Compromiso para realizar proyectos, COMPRO, AS (TRB), L: 29-31

...al ayudar a mantener y cuidar el ambiente y al mismo tiempo, cuidamos nuestro planeta para las generaciones futuras.

Enfoques de la Organización

Desarrollo sustentable, DESSUT, AS (TRB), L: 31-33

Fuente: Construcción propia (2018)

Las categorías construidas por el investigador para organizar y sistematizar la información a partir de las descripciones mencionadas por los actores sociales, que presenta el cuadro 1, hacen referencia a los aspectos de la responsabilidad social en la significación de las subcategorías: colaboración filantrópica y motivación al personal, según lo mencionado por el gerente.

Bajo esa tesitura destaca Martínez (2011), que los aspectos inherentes a la motivación del gerente para que sus trabajadores mantengan la solidaridad en las prácticas filantrópicas, se entiende desde los hechos participativos en actividades destinadas al bien colectivo "donde la acción institucional se ejerce

responsablemente para construir una sociedad mejor" (p. 67).

Por lo tanto, en este marco de representatividad institucional de orientación sensible de la gerencia, en los términos de desplegar las situaciones de colaboración, participación, sensibilización y motivación de los empleados, dentro de la responsabilidad social, para apearse a los programas de filantropía, que exigen el esfuerzo de todos en la organización, se comprende en el hecho que va de la mano organizacional, con manifestaciones públicas e interinstitucionales, que buscan beneficios colectivos con los grupos sociales circundantes y con razonamientos ambientales, desde las

unidades comercializadoras de PRECA.

En cuanto a la categoría construida: percepciones ambientales, se describe por parte de los actores sociales, en los procesos comercializadores propios de la Corporación PRECA, que se ajustan de manera organizada e integrada, a cada una de las unidades de comercialización en el país, al aunar los esfuerzos, según las necesidades particulares de la región, a fin de enfocar desde la perspectiva situacional, la generación de proyectos que impactan el ámbito ambiental.

En este sentido, la fuerza de la participación para el análisis correspondiente, se describe dentro de la Asamblea General de trabajadores de manera semestral, con los aportes acerca de los aspectos ambientales que mayormente impactan el interés de los delegados, para concretar el seguimiento y sistema de mejoras ambientales, no sólo con la propuesta de los proyectos, sino con la aplicación y seguimiento de los mismos.

En virtud de este perfil de control social en el desarrollo y seguimiento de los proyectos de interés ambiental, se argumenta según Barrera (2009), la idea que optimiza esta caracterización intrínseca y de adecuación en el perfil sustentable que asimilan los grupos sociales, los cuales se activan en las actividades y responsabilidades atinentes a las propuestas, para impulsar su desarrollo, mantenimiento e influencias institucionales, acordes con la idea de su permanencia y efectividad.

Al estar de acuerdo con esta perspectiva, que asoma la dirección compartida entre la gerencia, los trabajadores y la comunidad, en los ámbitos regionales que interactúan para el desarrollo del proyecto ambiental, se interpreta el modo significativo de unificar criterios ambientales y comportamientos humanos, como un modelo participativo y sustentable de la Corporación PRECA, al significar su gestión con decisiones compartidas que alcanzan el correcto seguimiento de los proyectos co-construidos.

Ahora bien, los significados que concedieron los actores sociales a la categoría construida: enfoques de la organización, se comprenden en las subcategorías: integración PRECA - clientes potenciales - proveedores - comunidad, compromiso para realizar proyectos y desarrollo sustentable.

Al comprender que los enfoques de la organización, para el desarrollo de la responsabilidad social centralizada en la parte ambiental, mantiene el dominio significativo de la gerencia integral, que potencialmente implica la participación efectiva de las partes interesadas, también conocidas por su complejidad como *stakeholders* en el ámbito empresarial, se fortalecen los razonamientos acerca de las alianzas estratégicas que puedan surgir en la Corporación

PRECA, en este referente de actuaciones propias de la responsabilidad social en la organización.

Así, el engranaje de los elementos, factores y condiciones comprendidos desde las percepciones de los actores sociales, en las categorías construidas y sus subcategorías, asoman parte de la realidad de la investigación en tránsito, para significar el fenómeno relacionado con la responsabilidad social en la Corporación PRECA, al situar el enfoque ambiental que se precisa en la gerencia integral desde los criterios compartidos con los clientes, trabajadores y comunidad. En el gráfico 1 que sigue, se presenta la integración de los elementos considerados.

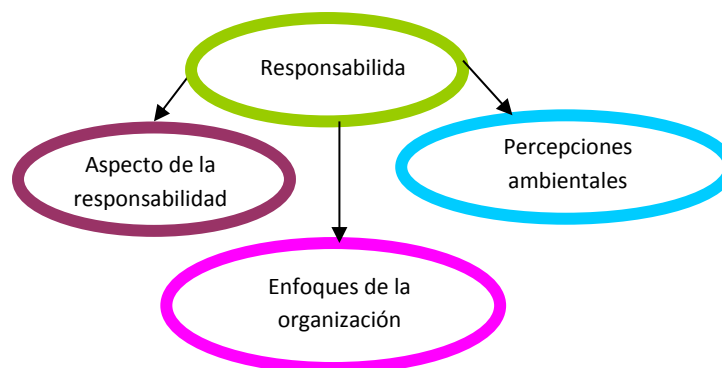


Gráfico 1. Categorías Construidas y sus Subcategorías

Fuente: Construcción propia (2018)

CONCLUSIONES

Los fragmentos de información sobre la realidad del fenómeno acerca de la responsabilidad social: situación ambiental en la empresa, permiten presentar algunas conclusiones parciales, a la luz del marco direccionador de los objetivos de la investigación.

Desde esta perspectiva, la condición de develar los sentidos y significados que prevalecen en la gerencia de la Corporación PRECA para activar con el personal y los clientes potenciales el marco distintivo de la responsabilidad social sensibilizada hacia la parte ambiental, se proyectó a través de colaboraciones planificadas de naturaleza filantrópica en las donaciones institucionales, así como la motivación al personal en el contexto humano de la sensibilidad necesaria para mantener viva la llama consciente de cuidar el ambiente y ejercer situaciones concretas en este orden, dentro de las actividades de arborización que se practican con el apoyo de la organización.

De esta manera, se concluye que la significancia concedida en el contexto del estudio, deriva eventos formativos, de concientización a los trabajadores, clientes y de éstos hacia las comunidades para atraer, dentro de la gerencia integral, la fuerza potencial que optimice los programas que mantiene la Corporación PRECA, respecto a la situación ambiental en cada una de las unidades de comercialización y sus comunidades.

En lo que se refiere a la identificación de las percepciones que sostienen la gerencia y el personal de la Corporación PRECA sobre los programas de responsabilidad social centralizados en el ambiente para fortalecer los criterios de cooperación interinstitucional, se resaltan los programas de arborización, que se han mantenido en el ejercicio sensible de la organización, conjuntamente con la formación y el apoyo al conocimiento de los trabajadores, en el horizonte de concretar los proyectos que puedan presentar en todas las sucursales del país y desde las necesidades ambientales locales.

Vale decir, que para alcanzar estos escenarios se invita de manera permanente a los delegados de cada unidad de comercialización a presentar los proyectos en el área ambiental ante la asamblea semestral, siendo incluidos en la agenda. Al integrar esta participación se genera una lluvia de ideas, lo que permite la aprobación de las mismas cuando se encuentran en su primera fase y las que ya están siendo puestas en práctica someterlas a evaluación y seguimiento con sus debidas recomendaciones.

Estas implicaciones dan cuenta del control de las actividades que dentro de la responsabilidad social de la empresa centralizada en la situación ambiental, cobran vigencia importante en el sentido del trabajo en equipo, decisiones conjuntas y actividades compartidas, para aportar soluciones en el sistema de mejoras contextuales.

El reforzamiento de los sentidos y significados, en el apoyo a los proyectos y la direccionalidad de la gerencia integrada en todas las unidades de comercialización de la

Corporación PRECA, aportan elementos recurrentes y significados sensibles interpretados en la organización, frente a los criterios de participación y prácticas de desarrollo sustentable, que se ajustan a las necesidades ambientales de la región en términos interinstitucionales, dentro de los criterios de la responsabilidad social.

Considerando el discurso complementario de los actores sociales entrevistados, que dan orientaciones sobre la realidad en materia de responsabilidad social, en cuanto a las prácticas sensibles en el marco ambiental dentro de la Corporación PRECA, arrojando unos resultados muy gratificantes tanto para la organización en su pleno contexto, como para las comunidades que colindan en cada sede donde tienen presencia. Es por ello que el investigador considera pertinente realizar unos estudios semejantes en otras empresas del mismo ramo comercial y con ello lograr generar un comparativo que conlleve a extraer aquellos aspectos positivos de cada investigación para que puedan ser

replicadas en otras organizaciones indistintamente su naturaleza.

Schutz, A. (1986). **El Problema de la Realidad Social**. Buenos Aires: Amorrortu.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Barrera, V. (2009). **Diseño de un Modelo de Seguimiento y Evaluación de los Proyectos de I + D + I para el Desarrollo. Aplicación a la Zona de Saraguro-Ecuador**. Tesis doctoral publicada. Universidad Politécnica de Madrid, Madrid.

Gadamer, H. (2007). **El Giro Hermenéutico**. (3ª ed.). Madrid: Cátedra.

Gergen, K. (1996). **Realidades y Relaciones. Aproximaciones a la Construcción Social**. Barcelona: Paidós.

Husserl, E. (1997). **Ideas Relativas a una Fenomenología Pura y una Filosofía Fenomenológica**. México: Fondo de Cultura Económica.

López de Medina, L. (2002). **La Empresa, el Medio Ambiente y la Responsabilidad Social**. Revista Galega de Economía. Disponible en:
http://www.usc.es/econo/RGE/Vol%2011_2/Castelan/op4.pdf.
[Consulta 2018, Octubre 23].

Martínez, H. (2011). **Responsabilidad Social y Ética Empresarial**. Madrid: ECOE.

EL HORIZONTE DE LA NEUROÉTICA

Autor: Alexis Crespo
crespoucla@gmail.com

PALABRAS CLAVE

Neuroética, neurociencia, neuroimagen, moral

RESUMEN

Con el presente trabajo, se pretende hacer una reflexión sobre el futuro de la Neuroética, así como de sus avances. Con este ensayo, se tratará de presentar los orígenes de esta disciplina, para luego centrarnos en la neurociencia de la ética. Nos preguntaremos sobre los límites de la ciencia en el estudio del cerebro, el uso de la neuroimagen para conocer como actuamos desde la perspectiva cerebral, y nos pasaremos por entender a la Neuroética como un saber interdisciplinario, que busca determinar los fundamentos cerebrales de la moralidad y relación con la ética fundamentada del cerebro; para concluir, en establecer a la Neuroética, como la disciplina que establecerá las bases y preceptos sobre la cual se debe manejar la Neurociencia.

THE HORIZON OF NEUROETHICS

Author: Alexis Crespo
crespoucla@gmail.com

KEYWORDS

Neuroethics, neuroscience, neuroimaging, moral

ABSTRACT

With the present work, we intend to reflect on the future of Neuroethics, as well as its progress. With this essay, we will try to present the origins of this discipline, to then focus on the neuroscience of ethics. We will ask ourselves about the limits of science in the study of the brain, the use of neuroimaging to know how we act from the cerebral perspective, and we will stroll to understand Neuroethics as an interdisciplinary knowledge, which seeks to determine the cerebral foundations of morality and relationship with the grounded ethic of the brain; to conclude, to establish Neuroethics, as the discipline that will establish the bases and precepts on which Neuroscience should be handled.

INTRODUCCIÓN

El presente ensayo busca generar una reflexión sobre los avances y la dirección de los estudios sobre Neuroética. Al respecto, se puede comenzar por decir, que las neurociencias son un tipo de ciencia experimental, que se han servido de los métodos de observación, experimentación e hipótesis, los cuales son métodos habituales de las ciencias empíricas para explicar el funcionamiento del cerebro humano.

A mediados de los años cincuenta este tipo de ciencia comenzó a tener una gran relevancia, sobre todo con la aparición de nuevas técnicas de investigación, como la Neuroimagen; caracterizada por ser una técnica no agresiva que permite averiguar la relación existente entre las actividades que desarrollamos como individuos y las conexiones y vínculos que ocurren entre las distintas zonas de la corteza cerebral, en otras palabras, permitiendo establecer que las actividades que desarrollamos como individuos se encuentran condicionadas o

relacionadas con determinadas zonas del cerebro.

Esta técnica implica un gran avance de la ciencia, permitiendo conocer nuestras actuaciones desde el punto de vista cerebral, cuales son las bases cerebrales de la conducta en general, un conocimiento del cerebro no solo desde un punto de vista de su composición, sino su accionar y funcionamiento.

Este enorme desarrollo de las neurociencias se ve reflejado en el año de 1990, cuando el presidente de los EEUU George Bush, manifestó que sería la Década del Cerebro, y cuya Iniciativa, estuvo patrocinada por la Biblioteca del Congreso y el Instituto Nacional de Salud Mental de Estados Unidos. Lo anterior, nos permite establecer que el avance de las Neurociencias es muy reciente, y exalta la importancia de este tipo de conocimiento, en el combate de enfermedades mentales, tales como: el alzhéimer, las dependencias a las drogas y los fármacos. Al respecto, Sarason y Sarason, (2006), señalan que las neurociencias tratan de proteger al cerebro cuando está sano

y curarlo cuando está enfermo; pues a medida que se realizan más investigaciones en las neurociencias, se hace más claro que una multitud de factores pueden provocar las enfermedades mentales. Siendo evidente que las neurociencias son una extraordinaria promesa para mejorar la salud de la humanidad, por lo que conviene potenciar su estudio, y desarrollo en el futuro inmediato.

A lo largo de la historia han aparecido distintas ciencias que han tenido relevancia en su debido momento, destacando entre ellas la física, las matemáticas, la biología, la sociología, la economía entre otras; las cuales históricamente han cobrado una importante relevancia, a tal punto, que han intentado en muchas ocasiones funcionar, tratando de tomar el terreno de todo el saber, y explicar desde su enfoque la realidad existente.

Pero al igual que estas ciencias, en los últimos tiempos han aparecido otras, como son la Genética y las Neurociencias. Con el desarrollo de la Neurociencia, ha comenzado a gestarse nuevos conceptos, tales

como la Neurocultura, y más específicamente, la Neuroética. La Neurocultura, se centra en la convicción de que conociendo las bases cerebrales de la conducta, permitiendo conocer el origen de muchas actividades humanas tan importantes como; la economía, la conducta moral y el derecho entre otros.

La Neurocultura, implica la creación de nuevas disciplinas tales como: Neuroeconomía, Neuropolítica; Neuroderecho, Neuroreligión, Neuro educación entre muchos otros neologismos con la palabra Neuro; la cual etimológicamente significa “Nervio”, pero como prefijo, sirve para explicar todas las teorías relacionadas con las neuronas, con los sistemas nerviosos y por ende con las formas de actuar del ser humano.

La Neuroética por otra parte, es una de las disciplinas que ha tenido mayor éxito dentro del conjunto de disciplinas antes mencionada, a través de ellas se ha logrado dar explicación a las actividades humanas, siempre desde un punto de vista socrático o de discernimiento, que permite

establecer hasta donde un determinado saber nos ayuda a conocernos como seres humanos, para progresar, para transformar la humanidad, pero también en donde comienzan los límites de estos saberes.

Si bien es cierto, que cualquier saber y cualquier problema debe ser resuelto interdisciplinariamente, en el caso de la Neuroética esto es irrefutable, puesto que ella en sí es totalmente interdisciplinar, puesto la construcción de este saber implica la conjunción de disciplinas tales como la psicología, los neurocientíficos y los éticos. Esta interdisciplinariedad es sustancial, puesto se debe trabajar conjuntamente con cada disciplina, donde cada una conserve su identidad pero aprendiendo paulatinamente a tener un dominio pasivo del lenguaje de las otras.

Al respecto, Comelles y Perdiguero-Gil, (2017), señala que salud es un campo que engloba un gran rango de fenómenos de investigación, y todos pueden abordarse partiendo de diversas áreas de conocimiento, abarcando desde las

ciencias biológicas hasta las estadística y epidemiología, ciencias médicas y ciencias sociales, entre otras y donde cada una de éstas proporciona una perspectiva específica del fenómeno, y contribuyen a enriquecer el saber global nutriéndolo de hipótesis, métodos y paradigmas teóricos tan diversos como válidos.

La Neuroética nace como tal en la ciudad de San Francisco en el año 2002, en un congreso llevado a cabo por la Fundación DANA, y en donde se reúnen aproximadamente un grupo de ciento cincuenta (150) especialistas de distintas disciplinas. En ese momento, el estudio de la Neuroética se dispara vertiginosamente, así como su avance y desarrollo, puesto su vinculación con las Neurociencias, la ubican entre las grandes promesas de beneficiar a la humanidad en la prevención de enfermedades como la esquizofrenia, el alzheimer y demás demencias seniles, la enfermedad bipolar y la arteriosclerosis, mejoramiento de nuestras capacidades cognitivas, la memoria, la atención entre otros.

El estudio del funcionamiento del cerebro, el deterioro del mismo y la pérdida de funciones cognitivas y emocionales, así como la utilización de terapias o procedimientos que implican la modificación de la morfología funcional del cerebro y por ende de la manera de pensar y actuar de las personas, conllevan a desarrollar la Neuroética en el campo de las Neurociencias.

El cerebro tiene una gran plasticidad, capacidad de adaptación y aprendizaje que disminuye con la edad, sin embargo, y no como se creía antiguamente, que el cerebro de las personas de avanzada edad, presentaban un deterioro de sus funciones cerebrales, hoy en día se sabe, que se puede mantener una vida mental activa hasta una edad avanzada, siempre y cuando las personas se lo propongan y mantengan sus neuronas en funcionamiento hasta el final.

Ante esta situación, es importante traer a colación una frase de Ignacio Morgado, la cual señala: “Leer es uno de los mejores ejercicios posibles para mantener en forma el

cerebro porque requiere poner en juego un importante número de procesos mentales, entre los que destacan la percepción, la memoria y el razonamiento”.

Aunado a ello considero importante destacar que la Neuroeducación, y su relación con el aprendizaje, permite conocer y determinar los momentos más adecuados en que las personas pueden aprender cosas nuevas, como idiomas, música, arte entre otras; y como este nuevo conocimiento permitirá conducir con gran éxito la educación de nuestros niños, optimizando su aprendizaje y su desarrollo, es a través de la Neuroeducación, que se podrán analizar aspectos de la cultura actual, como los videos juegos, los celulares y los dibujos animados y su influencia en el desarrollo cognitivo de los jóvenes, con el fin de utilizar este conocimiento para mejorar la calidad de vida de éstos y de las personas en general.

Adicionalmente, Bonete (2011) en su libro Neuroética Práctica, señala que aquellos comportamientos que

realizamos, las experiencias subjetivas que vivimos, son el resultado del funcionamiento del cerebro. En otras palabras, nuestra forma de ser, de actuar, lo que nos identifica y define como personas, depende del funcionamiento de nuestro sistema nervioso. La Neuroética permitirá establecer el por qué nos comportamos de tal y cual manera, como lo hacemos, prevenir y tratar conductas como las violentas que dañan a la sociedad y en un futuro no muy lejano, y si los tribunales lo permitieran, recurrir a datos cerebrales a fin de establecer sanciones más justas acorde a la intencionalidad de nuestros actos. Las investigaciones del cerebro, y los conocimientos que se generan de tales investigaciones, nos conllevan a enfrentar dilemas filosóficos o morales que datan de la antigua Grecia, pues es el cerebro, quien rige el cómo y quiénes somos, ya que es en nuestra actividad cerebral, donde reside nuestra vida mental, nuestras creaciones espirituales y en general nuestra forma de ser.

Lo expuesto, resalta la importancia de desarrollar la Neurociencia, y con ella, la Neuroética, con base en los principios primarios de la bioética, como son la beneficencia y la no maleficencia, es decir, cuando un saber tiene como objetivo beneficiar y no causar mal, entonces, el mismo es relevante para la ética. Es así que tanto en las investigaciones como en sus aplicaciones, la Neuroética puede plantear una gran cantidad de problemas filosóficos, relacionados a que si las técnicas utilizadas en la investigación científica son éticamente aceptables y si las mismas, implican un mejoramiento a la condición humana; tal como es el caso de la eugenesia liberal, cuyos objetivos se centra en primer lugar, en la disminución de enfermedades congénitas y por el otro de facilitar las mejoras genéticas en el ser humano.

Es importante resaltar, que la cuestión de la Neuroética no se centraría en el mejoramiento del ser humano, sino a la accesibilidad a ese mejoramiento que cada persona pudiera tener. Por ejemplo; si

tuviésemos la posibilidad de colocarnos un chip en el cerebro, que nos permitiera mejorar significativamente nuestros niveles cognitivos; ¿sería éticamente aceptable?, ¿Por qué no mejorar si se puede?, de allí el dilema, cuántos lo pueden pagar y cuantos no, entonces, la cuestión del mejoramiento del ser humano se centra en la accesibilidad que puedan tener las personas a esos mejoramientos.

Otro aspecto del desarrollo de la Neuroética, está relacionado con las lecturas cerebrales, y como éstas pueden atentar con el derecho a la intimidad de los seres humano. Sin embargo, ¿La exposición de la intimidad de nuestros pensamientos, estaría por encima de los beneficios de la impartición de justicia, permitiendo la exculpación de acusados con base a estas evidencias científicas?

Éste es otro dilema que debe ser resuelto por la Neuroética, puesto se debería establecer su aceptación ética de los métodos de la Neurociencia, desde el punto de vista, de los beneficios que esta pueda traer,

digamos desde el campo de la seguridad nacional en los aeropuertos, permitiendo identificar que personas puedan ser propensas a ser terroristas y de esta manera evitar males superiores a la sociedad.

Con respecto a este punto, Sanguinetí, (2014), nos revela un campo de aplicación de las técnicas computacionales en Neurociencia y señala: “Con las debidas precauciones y límites, el procedimientos puede ser eficaz y fue usado en la lucha y prevención contra la criminalidad y terrorismo, y alguna vez en procesos judiciales en los Estados Unidos”.

Pero esto no solo se traduce en el aspecto técnico, sino en el uso de los psicofármacos, los cuales afecta la percepción del “yo”, ya que como seres humanos estamos convencidos de nuestro propio “yo”; “El yo hago” o “E yo digo”; sin embargo, es bueno preguntarse, ¿Existe en realidad un Yo?, y para dar respuesta a esta pregunta, debemos abstraernos a Kant, el cual define al “Yo”, como el punto lógico donde a todas las percepciones las consideramos como

nuestras, en lo que se denomina la Apercepción Trascendental.

Pero llevemos un poco más allá los dilemas a los cuales se debe enfrentar la Neurociencia, y se presentan con los futuros trasplantes cerebrales, donde la persona que recibe el cerebro, ¿Sigue siendo la misma persona?, o ¿Es el cerebro trasplantado pero con otro cuerpo? A pesar de lo avanzado y futurista que pueda ser este ejemplo, los dilemas éticos no son nuevos, puesto como lo plantea el filósofo inglés John Locke (como se cita en Baggini, 2012), la uniformidad de la persona es una cuestión mental, e ilustró su punto a través de su famoso experimento mental, donde un príncipe fallece y su alma llevando su conciencia de vida pasada de príncipe, entra en el cuerpo de un zapatero fallecido.

Locke se preguntaba; ¿Seguiría siendo un príncipe para todas las personas?, ¿O para todos seguiría siendo un zapatero y solo él sabría que es un príncipe? Lo que nos plantea Locke, es que quien nos hace ser distintos y nos define como personas, son nuestras memorias.

Dicho de otra manera, las experiencias son las que definen al hombre a lo largo de su vida.

Entonces, ¿Qué es el hombre? Si tomamos a Immanuel Kant, el hombre es un ser que expresaba su autonomía a través de la razón y de su libertad; sin embargo, en la actualidad la respuesta a dicha pregunta, no solo tiene una respuesta en la filosofía Kantiana, sino, en la ciencia, pues debemos considerar los estudios de lo que es el cerebro, lo que sucede en su interior, en lo que aprendemos, decidimos, sentimos, amamos y hasta morimos para definirnos como tal. De aquí es importante resaltar, que existe un nuevo paradigma construido desde la visión de la Neurociencia y más específicamente, desde las perspectivas morales y éticas que éstas contienen, y que constituyen la base de estudio de la Neuroética.

Lo expuesto, nos lleva a llevar a preguntarnos; ¿Qué es la Neuroética y de que se ocupa? En el congreso de San Francisco (California) celebrado en el año 2002, se establece el primer concepto de Neuroética, que la relaciona, con el “Estudio de las

cuestiones ética, legales y sociales que surgen cuando los descubrimientos científicos acerca del cerebro, se llevan a la práctica médica, a las interpretaciones legales y las políticas sanitarias y sociales”

Se trata de un planteamiento ético y legal de un descubrimiento científico en la línea de la ética aplicada, esta última, la que cuenta de alguna manera con teorías éticas ya reconocidas, como las kantianas, utilitaristas o pragmatistas, es decir, que se cuenta con un marco ético ya aceptado por quienes la aplicaran; por ejemplo, si la teoría ética es Kantiana, todo tipo de intervención que instrumentalice a la persona estará radicalmente prohibida, porque la teoría ética kantiana establece al ser humano como un fin para sí mismo, y no un medio para uso de otros individuos. Es así, como la Neuroética en ese primer congreso, nace de alguna manera como una ética aplicada a la investigación neurocientífica.

Otra caracterización que se dio a la Neuroética en el congreso de San Francisco, es que ésta se encarga del

examen de lo correcto e incorrecto, bueno y malo en el tratamiento del cerebro humano, en su perfeccionamiento o en la preocupante manipulación o invasión del cerebro humano. Sin embargo, existe una nueva acepción sobre Neuroética, hecha famosa por Roskies, (2002), y contempla la distinción de dos tipos de Neuroética.

La primera como: “La ética de la neurociencia” y la segunda “La neurociencia de la ética”; la primera relacionada con las implicaciones ética de los procesos y prácticas neurocientíficas, y la segunda, como un instrumento que permite la comprensión de las decisiones sociales, morales y filosóficas en un sentido más amplio; es decir, el impacto del conocimiento neurocientífico en la comprensión de la ética misma, se ocupa de las bases neuronales de la moralidad, pues es posible que indagando las bases morales se pueda dar respuesta a la pregunta, ¿Qué debemos hacer moralmente?, que es la gran pregunta de la ética de todos los tiempos.

Esta segunda acepción de la Neuroética, tiene una gran importancia, pues partiendo de la fundamentación de la moral, se pensaba que la respuesta a la anterior pregunta, se encontraban en las teorías pragmáticas, utilitaristas, aristotélicas, kantianas, en fin, en todas ellas, pues se pensaba que eran respuestas filosóficas sobre la moral desde un punto de vista cívico o religioso, y que permitiría al fin comprender o entender, porque debo obrar de una u otra manera. Sin embargo, si indagamos las bases cerebrales de la conducta moral, podríamos encontrar una respuesta a la pregunta de la fundamentación de la ética; ¿Por qué debo obrar moralmente?

La Neuroética debe entenderse como un saber interdisciplinario, que busca desentrañar cuales son las bases cerebrales de la conducta moral y de los fundamentos filosóficos de la obligación moral; es decir, los avances neurocientíficos hacen posibles responder a la pregunta de porque se debe obrar moralmente de una manera u otra, por lo que se estaría

asentando el fundamento de la moral, permitiendo echar por tierra todas las teorías éticas anteriores tanto filosóficas como religiosas, que explicaban estos fundamentos; puesto que estudiando las bases cerebrales se podría tener el fundamento de la moralidad, el cual y con base a que las bases cerebrales son universales, se tendría una ética universal fundamentada en el cerebro.

Es importante resaltar, que el concepto de moral no es tan sencillo de definir, pues para entender dicho concepto hay que desentrañar el mismo, para lo cual, se debe establecer una distinción entre “bases” y “fundamentos”. La base de una conducta son plurales y distintas; como cerebrales, psicológicas, sociales, económicas entre muchas; es decir, que hay distintas bases de la conducta sin las cuales la actividad humana no es posible; sin embargo, la pregunta de ¿Por qué debo actuar en un sentido u otro?, se relaciona con el fundamento de lo moral, y con las razones por las que una persona deba hacer una u otra cosa moralmente.

Las bases de una conducta son indispensables; y con base a la “Falacia Naturalista” de Hume (como se cita en Echeverría, 1998), se puede establecer, que la descripción de lo que “es” no determinan las razones de lo que “debe ser”; o dicho de otra manera, el “ser” no condiciona el “deber ser”; por lo que resulta importante, conocer cómo funciona el cerebro para saber lo que debemos hacer. Los neurocientíficos establecen que el cerebro se va desarrollando en contacto con el entorno, con las decisiones con otras personas, con la cultura, con los padres y el medio, lo que nos permite ir construyendo y desarrollando nuestro cerebro; lo que nos permite citar una famosa frase de Santiago Ramón y Cajal: “Todo ser humano, si se lo propone, puede ser escultor de su propio cerebro”.

Por consiguiente, la Neuroética en el futuro debe tratar las bases cerebrales; y en conjunto con otras disciplinas aclarar que es la moral; y para ello es necesario que la misma lleve a cabo las siguientes tareas:

1. Naturaleza de la moralidad

2. Posibilidad de una ética universal basada en el cerebro
3. Modo de organización política ligada a ella
4. Estudio de la naturaleza humana
5. Peculiaridad de los métodos que deben utilizarse para acceder a las fuentes de la moral
6. Relación mente-cuerpo
7. Relación entre razón y emociones
8. Mejoramiento e identidad del “yo”

Después de hilvanar las ideas se concluye, que la Neuroética establecerá las bases y los preceptos sobre los cuales se debe manejar la neurociencia en la comprensión y explicación de la mente, la conducta, en la salud mental, el conocimiento y la percepción de la existencia del ser humano y su evolución. La Neuroética, además viene a convertirse en un elemento crítico de la neurociencia, pues establece los límites sobre el uso de los avances de esta última en la sociedad, observando para la misma un gran

futuro, basado en el sin número de artículos y revistas que giran en torno a su estudio y consolidación.

[PcAhVHPawKHb-sBXAQ6AEIJTAA#v=onepage&q=y%20el%20cerebro%20cre%C3%B3%20al%20hombre&f=false](https://books.google.co.uk/books?id=PcAhVHPawKHb-sBXAQ6AEIJTAA#v=onepage&q=y%20el%20cerebro%20cre%C3%B3%20al%20hombre&f=false).
[Consulta 2018, Junio 18]

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Baggini, J. (2012). **La Trampa del Ego. Que Significa Ser Tú.** Editorial Grupo Planeta. Reino Unido. Disponible en: <https://books.google.co.uk/books?id=lGfmj6vh6OIC&printsec=frontcover&dq=la+trampa+del+ego&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjazqy3huTcAhUFYawKHZuNDMsQ6wEIjAA#v=onepage&q=la%20trampa%20el%20ego&f=false>. [Consulta 2018, Abril 27]

Bonete, E. (2011) **Neuroética Práctica.** Editorial Desclée de Brouwer. Bilbao. España.

Comelles, J. y Perdiguero-Gil, E. (2017). **Educación, Comunicación y Salud. Perspectiva de las Ciencias Humanas y Sociales.** Publicaciones urv. Tarragona. España. Disponible en: <http://llibres.urv.cat/index.php/purv/catalog/view/264/299/653-1>. [Consulta 2018, Mayo 14].

Damasio, A. (2010). **Y el Cerebro Creó al Hombre.** Ed. Destino. Barcelona. Disponible en: <https://books.google.co.uk/books?id=LQdTDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=y+el+cerebro+cre%C3%B3+al+hombre&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj67pyy8->

Dispenza, J. (2009). **Desarrolla tu Cerebro.** Ed Palmira. Madrid.

Echeverría, J. (1998). **Filosofía de la Ciencia.** Ediciones Akal. Madrid. España. Disponible en: <https://books.google.co.uk/books?id=u6j5MdsaXV8C&pg=PA70&dq=falacia+naturalista+de+hume&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwipvuqOiOTcAhUEVK0KHbn8CeYQ6wEIPDAE#v=onepage&q=falacia%20naturalista%20de%20hume&f=false>. [Consulta 2018, Abril 27]

Kandel, E; Schwartz, J; Jessell, T. (1997). **Neurociencia y Conducta.** Editorial Pearson Education. Madrid. España.

Kandel, E; Schwartz, J; Jessell, T. (2000). **Principios de Neurociencia.** Ed. MacGrawHill-Interamericana. Madrid. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/354773384/Principios-de-Neurociencia-Eric-R-Kandel>. [Consulta 2018, Mayo 2].

Roskies, A. (2002). **Neuroethics for the New Millenium.** Revista Neuron, vol. 35. Num. 35. Disponible en: <https://www.cell.com/action/showPdf?pii=S0896-6273%2802%2900763-8>. [Consulta 2018, Mayo 15].

- Sanguinetti, J. (2014). **Neurociencia y Filosofía del Hombre**. Editorial Palabra. Madrid. España. Disponible en: <https://books.google.co.ve/books?id=rBMbBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=neurociencia+y+filosofia+del+hombre&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjL-avG8ePcAhXCna0KHQM0Db4Q6wElJjAA#v=onepage&q=neurociencia%20y%20filosofia%20del%20hombre&f=false> . [Consulta 2018, Junio 18]
- Sarason, I. y Sarason B. (2006). **Psicopatología. Psicología Normal: el Problema de la Conducta Inadaptada**. Editorial Pearson Education. México. Disponible en: <https://tuvntana.files.wordpress.com/2015/06/texto-psicopatologc3ada-psicologc3ada-anormal-el-problema-de-la-conducta-indaptada.pdf> . [Consulta 2018, Mayo 20].

GERENCIA AVANZADA PARA LA CALIDAD DE VIDA DE LOS PRODUCTORES CAPRINOS DEL ESTADO LARA

Autor: Ramón D'Aubeterre
ramondaubeterre@gmail.com

PALABRAS CLAVE

Gerencia avanzada, calidad de vida, productores caprinos

RESUMEN

Este ensayo sintetiza aspectos relevantes de la gerencia avanzada para la calidad de vida de los productores y los factores productivos de las comunidades rurales, cuyo ámbito consolidado en el semiárido del estado Lara, enfoca la productividad caprina, lo cual a su vez, connota el sentido de pertenencia de este tipo de productor acerca de lo que sabe hacer, le gusta y domina, al poner en práctica sus saberes. De manera que, la condición de la gerencia sensible enfocada en el hacer humano productivo, cobra relevancia para el mejoramiento de la calidad de vida, interpretada de acuerdo al bienestar subjetivo y de satisfacción, que desde su propia mirada, puede asimilar el productor caprino. Se concluye que, la concreción de las políticas del Estado en el área de producción caprina en la República bolivariana de Venezuela, han de sedimentar los esfuerzos interinstitucionales asociados al desarrollo rural que dignifiquen la significancia de las necesidades de los productores caprinos, para ajustar sus técnicas y capacidades desde un enfoque integrador e innovador, característico de la gerencia avanzada.

ADVANCED MANAGEMENT FOR THE QUALITY OF LIFE OF THE CAPRINE PRODUCERS OF LARA STATE

Author: Ramón D'Aubeterre
ramondaubeterre@gmail.com

KEYWORDS

Advanced management, quality of life, goat producers

ABSTRACT

This essay synthesizes relevant aspects of advanced management for the quality of life of producers and the productive factors of rural communities, whose scope consolidated in the semi-arid state of Lara, focuses on goat productivity, which in turn, connotes the sense of belonging to this type of producer about what he knows how to do, likes and dominates, putting into practice his knowledge. So, the condition of sensitive management focused on making people productive, becomes relevant for the improvement of the quality of life, interpreted according to subjective well-being and satisfaction, which from their own perspective, the goat producer can assimilate. It is concluded that, the concretion of the State policies in the area of goat production in the Bolivarian Republic of Venezuela, have to sediment the inter-institutional efforts associated with rural development that dignify the significance of the needs of the goat producers, to adjust their techniques and capabilities from an integrating and innovative approach, characteristic of advanced management.

INTRODUCCIÓN

La condición de respaldo hacia las diferentes modificaciones en la realidad socio-productivas a través de aprendizajes innovadores, emprendimientos e intenciones que siguen la línea de la calidad de vida, apuntalan hacia fundamentos concebidos en la gerencia avanzada, frente a la orientación interinstitucional del productor caprino, al incrementar, complementar y atraer sus saberes, hacia nuevos criterios y horizontes de desarrollo local, sensibles a la potencialidad de la cultura y las oportunidades políticas de expresiones prospectivas del Estado, que hacen posible la concreción de los escenarios legítimos del hacer emprendedor en la búsqueda de los objetivos trazados.

Esta situación se argumenta según Bahadur, Joshi, Prasad y Shankar (2013), con relación a escenarios motivadores del refuerzo institucional de incentivos internos, que en este caso, lo asocio con la gerencia de la productividad caprina en el Estado Lara. Así, las

recomendaciones gestionarias se enfocan hacia la configuración institucional de productores de cabras a nivel local, distrital, regional y central, con énfasis en los componentes estructurales y cognitivos de la sociedad capital, además de alentar a los productores caprinos, a conformar empresas en la cadena de valor para optar al tratamiento preferencial de incentivos y servicios disponibles con la mejora de la capacidad del Sistema Investigación y Desarrollo (I + D) existente.

Del mismo modo, los citados autores hacen énfasis en el apoyo asesor de instituciones nacionales de investigación de la cabra, formación de comités de coordinación de cabras, organización no gubernamental, apoyos financieros de sectores privados, desarrollo de granjas de caprinos según el modelo del núcleo abierto, creación y registro de sociedades de cría para conservación y mantenimiento de razas específicas.

Es así como la consolidación, desde el papel significativo atribuido a la gerencia avanzada de los

productores caprinos en el Estado Lara para mejorar la calidad de vida, se enfoca en los estímulos propios de estos actores sociales y del Estado, en materia de abordar proyectos inherentes a la zona rural, que consigan ir más allá de la incorporación de saberes tradicionales y buscar el conocimiento disciplinar pertinente.

Este escenario en términos gerenciales, ha de conseguir el apoyo de interés en el rubro caprino con la producción de cabras, pues según Lu, Kawas y Gabgyi (2010), ello puede mejorar el bienestar de los animales, proteger el medio ambiente y mantener los estilos de vida rural gratificantes, aunado a la exploración de la tecnología nutricional, prevención y tratamiento de enfermedades para mejorar la eficiencia de la producción.

En este orden de ideas, el presente ensayo interpreta aspectos del gerencia avanzada dentro de los enfoques y perspectivas que reflexionan acerca de las prácticas productivas caprinas en el Estado Lara como potencial de desarrollo,

participación y búsqueda de alternativas para el mejoramiento de la calidad de vida, vinculantes a la cultura, integración de saberes y voluntades para mantener las actividades de este rubro con el acompañamiento institucional.

Gerencia avanzada: enfoques y perspectivas

La distinción de enfoques y perspectivas en los nuevos criterios redefinidos para la gerencia, en tiempo de transformaciones sociales, exige como uno de sus ámbitos de referencia, el criterio de la sensibilidad frente a la situación productiva del país, para atender o fuente principal de preocupación esta condición ante la influencia de las políticas públicas que en la materia, se despliega en la relación de apoyo a través de los recursos por parte del Estado y el referente de interés productivo, que a su vez, combina la necesidad de conocimientos y saberes unidos a la potencialidad de responder al área estratégica de desarrollo local.

Con sustento a estos enfoques, propios de la gerencia avanzada en el ámbito productivo, se demuestra

según las investigaciones de Sandrucci, Brava, Tamburini, Gislon y Zucali (2018), que la gestión de los sistemas agrícolas sostienen gran variabilidad y se caracterizaron por la coexistencia de granjas intensivas que adoptan tecnologías avanzadas y extensivas tradicionales. Los autores observaron que las fincas más pequeñas, con 45 cabras lactantes, adoptaban pastoreo más frecuentemente, eran generalmente más tradicionales y extensivas que las más grandes con más de 70 cabras lactantes.

En mi modo de ver, el carácter innovador en la producción caprina, ante lo cual, la leche es el producto de cabra más importante de atender en forma integral, pues se adhiere a la caracterización del gerente avanzado, orientado hacia resultados, al poner el énfasis en el desarrollo de las nuevas políticas institucionales para alcanzar el apoyo respectivo, en el sistema extensivo al aire libre, con razas locales y en la trascendencia de los saberes tradicionales fortalecidos con avances tecnológicos, de acuerdo con la relevancia económica de la cadena

de producción y en el marco del cuidado del ambiente.

Asimismo, la condición de valorar la integración en el sentido de la gerencia avanzada, pone en relieve las habilidades, saberes y el conocimiento sobre el campo productivo caprino, capaz de reconocer que la crisis económica está afectando al comercio general y las fuentes alternativas de valores agregados están en la mente del sector productivo caprino. Tal como investigaron Otieno, Junga y Amimo (2015) al encontrar que las comunidades pastorales en regiones dedicadas a estas actividades autóctonas, dependen de ello para obtener alimentos, obligaciones sociales y actividades económicas, constituyendo aspectos integrales de los sistemas de medios de vida frágiles.

Desde esta perspectiva entiendo que, ambos criterios, tanto en el carácter innovador como en la capacidad de integración institucional, enriquecen las prácticas productivas hacia nuevas propuestas adheridas a las políticas públicas, que permitan la

vinculación a las capacidades, conocimientos y legitimidad en la gerencia avanzada, al significar el papel dinámico del productor caprino.

En el mismo orden de ideas, los desafíos que se han de asumirse en el enfoque de la gerencia avanzada, cobran fuerza en la mirada prospectiva del negocio al diseñar y generar transformaciones en las formas en las cuales se han venido manifestando el accionar productivo. Desde este razonamiento, es válido entender que según Van de Berghe (2016), hacia esa mirada prospectiva que debe someterse al análisis sobre la situación macroeconómica del país y el ámbito financiero de la organización, para poder detectar el sentido de pertenencia de los colaboradores respecto al replanteamiento del conocimiento, las capacidades y la participación en las operaciones propias de la organización.

Considero, una vez más, que la caracterización de la gerencia avanzada, frente a la dinámica de las nuevas realidades del país, se ha de atender hacia los principios que

cuentan en la visión del futuro posible, dentro del contexto macroeconómico presente. Este escenario lo apoyo con los argumentos de Berghe (ob. cit.), al identificar que los "gerentes de avanzada, con sentido futurista, sobresalen dentro el contexto empresarial y suministran las bases para una permanencia en el mercado" (p. 25).

Así, el gerente del siglo XXI, es este centro potencial de desarrollo que exige el país, ante lo cual debe tener en cuenta algunos principios que connotan la condición de la gerencia avanzada, en los ámbitos productivos, de competencia y permanencia en el mercado, al despertar el sentido de pertenencia hacia lo que sabe hacer, le gusta y domina con directividad efectiva, como trabajo motivacional que fundamenta las decisiones inteligentes, estratégicas y de innovación en su campo de acción.

Calidad de vida y los factores productivos

La calidad de vida y los factores productivos en las comunidades rurales se articulan con diferentes instancias del desarrollo local, ante la

participación de los distintos agentes, sectores y fuerzas que interactúan en un determinado territorio, con el propósito de impulsar un proyecto común "que combine la generación de crecimiento económico, equidad social y cultural, sustentabilidad ecológica, enfoque de género, calidad y equilibrio espacial y territorial con el fin de elevar la calidad de vida y el bienestar de las familias" (Carlo, Vacallanos y Téllez, 2005, p. 7).

Este planteamiento, dadas las situaciones que implican ciertas competencias, participación y descentralización, como líneas estratégicas del desarrollo local para utilizar el potencial de saberes productivos que conduce al bienestar de las familias, y en razón de los intereses que dominan del hacer endógeno para mejorar la calidad de vida, dan cabida a repensar los factores productivos que avizoran la satisfacción de las necesidades básicas, tanto espirituales como materiales de las comunidades.

La calidad de vida, según Reig y Garduño (2005), está asociada al bienestar subjetivo en cuanto a la

satisfacción de las necesidades básicas (alimentación, ingreso per cápita, acceso a la educación, oportunidades, entre otros). Añade el autor que, "el hecho que el hombre libre pueda discernir y elegir lo que lo hace responsable de la toma de decisiones que habrán de mejorar su vida y de otros, o que, por el contrario habrán de deteriorarla y corromperla" (p. 58). Por ello, me apego a las consideraciones de Argüello (2011), en torno a lo cual la investigación de la cabra necesita progresar rápidamente para alcanzar el nivel de conocimiento de otras especies como el ganado vacuno u ovino, especialmente en la producción de leche y carne.

Con relación a este análisis, me hace pensar sobre el desarrollo de la zona rural, dentro de los indicadores asociados a la calidad de vida, que se implican con el sentido de bienestar de los productores caprinos del estado Lara y la explotación caprina, ya que ésta les permite el acceso a bienes y servicios que benefician su buen vivir y la de sus familias. No obstante, refieren Brauerrene y Dymitrowmirek (2014) que las transformaciones de

las áreas rurales implican cambios en los usos de la tierra, perspectivas económicas, conectividad, medios de subsistencia, pero también en los estilos de vida, por lo que la visión tradicional de ruralidad y desarrollo rural ya no se sostienen.

Desde este punto de vista, comprendo que el aprovechamiento eficiente del potencial del medio físico, la adaptabilidad del ganado caprino y la intencionalidad emprendedora de los productores de este rubro en el estado Lara, se proyectan hacia la renovación y el sistema de mejoras en sus factores vinculantes, como estrategia de desarrollo local dentro de la cultura y propuestas activadoras por parte del Estado, que singularizan el apoyo al productor caprino, a través de las instituciones públicas relacionadas, e implican la voluntad de coordinar desde la gerencia avanzada institucional, las exigencias concernientes, con la participación protagónica de quienes se mantienen en las actividades de este rubro.

Ahora bien, la reflexión sobre los distintos factores productivos hacia la consecución de la mejor calidad de

vida y el éxito de la actividad suele valorarse mediante la renta real, que de acuerdo con Fernández, González y Junquera (2009), tiene implicaciones en la fuerza de compra actual de la renta obtenida por un hogar que en el marco "del poder adquisitivo que indica lo que la gente puede comprar en realidad con los recursos financieros que sus respectivos sistemas económicos le asignan" (p. 5). Es así como interpreto que estos factores asociados a la productividad en ascenso, reflejan el nivel de vida de un país y en consecuencia, influyen en los factores que se asocian con el mejoramiento de la calidad de vida.

En este ámbito de condiciones, al implicar la calidad de vida de los productores caprinos, se resalta en el estudio del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA, 2004), en las experiencias que se articulan al desarrollo de módulos caprinos como modelo productivo rentable y competitivo, impulsado en algunas regiones del país argentino, que pudieran servir de apoyo reflexivo en la consolidación de la situación

trasladada al sentido, que en este ensayo, se aborda en nuestro país.

De allí que, los factores asociados que destacan la institucionalidad integrada, mantiene la tendencia de fortalecer la asistencia técnica especializada en esta actividad, con énfasis en los indicadores biológicos y económicos de las fincas de las organizaciones caprinas "para capacitar a los técnico, productores y sus organizaciones en gerencia, organización y administración de fincas" (IICA, ob. cit, p. 199).

En la convergencia intelectual con estos argumentos, puedo connotar el apoyo necesario de la inter-institucionalidad, relacionada con el desarrollo rural y su aplicabilidad en el ejercicio de las políticas públicas concernientes a la producción caprina, que permitan fortalecer este ámbito de trascendencia al mantener mayor contacto con las comunidades a fin de asumir responsabilidades compartidas que fortalezcan el hacer técnico y la capacitación respectiva, entendible desde la intencionalidad de la gerencia avanzada.

Productores caprinos: acercamiento a sus realidades

Las diferentes experiencias en la producción caprina como sustento y mejoramiento de la calidad de vida de los pequeños productores en Latinoamérica, presenta modelos alternativos compatibles con las realidades del entorno social desde los modos de hacer de las comunidades, que se fundamentan en situaciones compatibles con el desarrollo rural sustentable en las unidades productivas, al avanzar en torno a la manifestación de situaciones holísticas entendibles en la apropiación de mejoras, tanto para las condiciones del ecosistema, como para la generación de modelos alternativos valorados en la maximización de los esfuerzos y aprovechamiento de recursos potenciales locales.

Así lo explican Nyaupane, Gillespie y McMillin (2014), en el hacer de las familias que participan en la agricultura y además tienen tiempo para otras actividades, por lo que se puede argumentar que en el caso de los productores de cabras de Estados

Unidos, no consideran el beneficio de la maximización como su único objetivo principal. En el estudio de los mencionados autores, no encontraron relación significativa entre el objetivo del productor de maximizar el beneficio y el rendimiento de la granja, lo cual sugiere que tener el objetivo de obtener la maximización de ganancias, no necesariamente conduce a un mayor beneficio.

Asimismo la experiencia de Argentina, señala Lattuanda (2015), se ubica en un rango intermedio entre los productores minifundistas y los medianos productores agropecuarios, sensibilizados en la "optimización y empleos de técnicas productivas apropiadas para reforzar el autoconsumo, favorecer la vinculación con la agroindustria y mejora la habilidad de organización hacia formas auto-gestionarias para acceder con éxito a los mercados" (p. 136).

En concreto, la situación organizacional de las comunidades, basadas en experiencias integradoras que incorporan saberes y prácticas alternativas en función de la adaptación a las condiciones de

trabajo que les motivan, hacen ver el interés hacia el mejoramiento de la calidad de vida y del ecosistema y a su vez, devela el uso de herramientas que permitan generar cambios de la mínima producción y explotación tradicional en el sector caprino, hacia esquemas racionales que minimizan el impacto al ambiente en la comprensión de un productor de avanzada con la incorporación de saberes.

El caso de China, es particularmente interesante, según mencionan Dube, Chakoma y Bahta (2017), en el hecho que las autoridades locales y las organizaciones de desarrollo juegan clave roles a lo largo de la cadena de valor de la cabra. Las autoridades locales son responsables de mantener la infraestructura (tanques de inmersión de ganado, corrales de venta de ganado, caminos) dentro de su área de jurisdicción y recolectar impuestos de los usuarios. Además, se tiene personal de extensión basado en barrio que es responsable de movilizar y capacitar a los agricultores, dar asesoramiento técnico sobre

actividades agrícolas, realizar demostraciones en colaboración con los agricultores.

En el caso de la República Bolivariana de Venezuela, Armas, Arvelo y Delgado (2006), exponen una visión estratégica de la cadena agroproductiva caprina en el estado Lara y Falcón en el enfoque del desarrollo de organizaciones para el cambio, al hacer énfasis en las categorías: producción primaria y comercialización, en función de mejorar la organización de los productores, desarrollar servicios públicos, transferencia tecnológica y capacitación "para perfeccionar la calidad de los productos y subproductos caprinos, ampliar el mercado interno y lograr una equidad económica entre el precio primario del productor y el obtenido por los intermediarios comerciales" (p. 101).

Es así como la situación antes descrita, presenta la identificación y priorización de las áreas estratégicas prospectiva de la gerencia en la producción caprina del país para singularizar enfoques extensivos de servicios inter-institucionales hacia la

prioridad de desarrollo sustentable en las comunidades con informes de mejoramiento de la calidad de vida y subsistencia de las zonas semiáridas delimitadas en el estado Lara.

Todas estas experiencias investigativas en el sector, me impulsan a seguir con niveles de profundidad cognitiva hacia perspectivas sensibles de la gerencia avanzada en la línea de calidad de vida para los productores, con nuevos horizontes de comprensión en los impactos significativos rurales que intensifican la lucha contra la pobreza, lo cual me inspira en mi condición de investigador calificado y motivado para adentrarme en la singularidad de hechos, actitudes y comportamientos, que se han de posibilitar al entender al productor caprino en su sentido de amplitud integradora de saberes e implicaciones constructivas renovadas.

CONCLUSIONES

El recorrido teórico, de análisis e interpretación que se corresponde con el presente ensayo acerca de la

gerencia avanzada para la calidad de vida de los productores caprinos, anuncia de manera proyectiva, los siguientes aspectos concluyentes:

El devenir de situaciones que propicien nuevas oportunidades técnicas para los productores caprinos, parte del sitio sensible de la gerencia avanzada del Estado para la manifestación múltiple en el asesoramiento técnico y de apoyo estructural, en el marco del desarrollo rural, para combinar saberes y conocimientos consolidados en el sistema de mejoras de la productividad caprina, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida del productor, su familia y la comunidad.

La concreción de las políticas del Estado en el área de producción caprina en la República Bolivariana de Venezuela, han de discriminar la diversidad de escenarios interinstitucionales y programas de desarrollo rural, que se integren desde las necesidades de los productores caprinos, para ajustar las prácticas, técnicas y mecanismos, que fortalezcan el renglón en el sentido de

la potencialidad del medio físico y la sociocultura, como proceso de reimpulso y consolidación del desarrollo caprino en el país.

Desde mis experiencias y vivencias en la realidad del productor caprino en el estado Lara, concluyo que las necesidades básicas y esenciales pueden ser superadas desde el acompañamiento institucional al productor caprino, para acceder a los mercados nacionales internacionales, que amplíen su disponibilidad de recursos en los núcleos alternativos de la producción y desarrollo de este rubro, como potencia menos utópica, más real y sensibles de la gerencia avanzada, en el ámbito local de las regiones semiáridas.

La condición sostenible y mejorada, concede a su vez, el enfoque integrador e innovador que caracteriza a la gerencia avanzada, en tiempos de transformaciones sociales, respecto a la producción caprina exitosa, lo cual proyecta hacia una mejor calidad de vida en la zona rural, no sólo por los términos de la satisfacción en el hacer del trabajo de

cría, pastoreo, comercialización de los productos derivados y saberes enriquecidos, sino además el del Estado a las actividades que desarrollan las comunidades rurales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argüello, A. (2011). Trends in goat research, a review. **Journal of Applied Animal Research**. 429-434, 39 (4). <https://doi.org/10.1080/09712119.2011.637362>
- Armas, W.; Arvelo, M y Delgado, A. (2006). El circuito caprino en los estados Lara y Falcón (Venezuela), 2001-2003: Una visión estratégica. **Revista Agroalimentaria**. N° 23. Julio-Diciembre, 101-110.
- Bahadur, T., Joshi, B., Prasad, K y Shankar, B. (2013). **Proceedings of the National Workshop on Research and Development Strategies for Goat Enterprises in Nepal**. Kathmandu: Nepal Agricultural Research Council.
- Berghe, E. (2016). **Gestión Gerencial y Empresarial Aplicada al Siglo XXI**. (4ª ed.). Barcelona: ECOE.
- Brauerrene, R y Dymitrowmirek, M. (2014). Quality of life in rural areas: a topic for the rural development policy? Nov 15, 2014. **Sciend**. 25 (25). 25-54, DOI: <https://doi.org/10.2478/bog-2014-0028>
- Carlo, C., Vacallanos, G y Téllez, E. (2005). **Desarrollo Económico Local. Una Visión en Construcción**. La Paz Fundación PIEB.
- Dube, S., Chakoma, I y Bahta, S. (2017). **Analysis of the Goat Value Chain in Beitbridge District of Zimbabwe**. Ethiopia: International Livestock Research Institute.
- Fernández, E., González, A y Junquera, B. (2008). **Iniciación a los Negocios. Aspectos Directivos**. (2ª Reimp.). México: Paraninfo.
- Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. (2004). Estrategia agro 21. **Competitividad, Sostenibilidad y Equidad de las Cadenas Agroproductivas**. San José: Serie Política Agropecuaria.
- Lattuada, M. (2015). **Tres Décadas de Desarrollo Rural en la Argentina. Continuidades y Rupturas**. Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana.
- Lu, C., Kawas, J y Gabgyi, X. (2010). Organic goat production, processing and marketing: Opportunities, challenges and outlook. **Small Ruminant Research**. 89. 102-109. 10.1016/j.smallrumres.2009.12.032
- Nyaupane, N., Gillespie, J y McMillin, K. (2014). **Goal Structure of U.S. Meat Goat Producers: Is Farm Performance Consistent With the Goals?** Dallas: Copyright.

Otieno, O., Junga, J y Amimo, M. (2015). Indigenous knowledge used in breeding and management of *Capra hircus* populations in Kajiado and Makueni counties, Kenya. **Open Journal of Genetics**. 5. 111-135, <http://dx.doi.org/10.4236/ojgen.2015.53009>.

Reig, E y Garduño, L. (2005). Procesos cognoscitivos asociados a los constructos de calidad de vida y bienestar subjetivo. En: Garduño, L.; Salinas, B y Rojas, M. (2005). (Coords.). **Calidad de Vida y Bienestar Subjetivo en México**. México: Plaza y Valdés.

Sandrucci, A., Brava, L., Tamburini, A., Gislón, G y Zucali, M. (2018). Management practices and milk quality in dairy goat farms in Northern Italy. **Italian Journal of Animal Science**. May 2018, 1-12, DOI: 10.1080/1828051X.2018.1466664

LA PRAXIS Y LOS MODELOS GERENCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

Autor: Rómulo Rodríguez
romulorodriguez.rrr@gmail.com

PALABRAS CLAVE

Praxis gerencial, modelos gerenciales, organizaciones

RESUMEN

El fenómeno complejo de la globalización demanda de las organizaciones en su praxis gerencial diaria la adopción de modelos gerenciales que permitan competir en los mercados internacionales, en tal sentido las organizaciones se ven en la necesidad de una redefinición de sus procesos administrativos, los cuales se deberán sustentar en modelos gerenciales orientados desde la filosofía del pensamiento sistémico, esto es, concebir e implementar estructuras organizativas dentro de un sistema dinámico y complejo que auto-organiza y desarrolla su propia inteligencia con base en las tendencias gerenciales del siglo XXI. Todo ello, devela el estado en que se encuentran las empresas y las actividades económicas que realizan, sus potencialidades hacia el futuro y del modelo teórico gerencia que las pueda guiar.

PRAXIS AND MANAGEMENT MODELS IN ORGANIZATIONS

Autor: Rómulo Rodríguez
romulorodriguez.rrr@gmail.com

KEYWORDS

Management praxis, management models, organizations

ABSTRACT

The complex phenomenon of globalization demands from organizations in their daily management practice the adoption of managerial models that allow them to compete in international markets, in this sense organizations are in need of a redefinition of their administrative processes, which should be to support management models oriented from the philosophy of systemic thinking, that is, to conceive and implement organizational structures within a dynamic and complex system that self-organizes and develops its own intelligence based on managerial trends of the 21st century. All this reveals the state of the companies and the economic activities they carry out, their potential for the future and the theoretical management model that can guide them.

INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la globalización le presenta grandes retos a las empresas locales, las cuales deben reaccionar oportunamente ante la presencia de competidores extranjeros. Es así como la gerencia se encuentra ante grandes desafíos que le exigen revisar y repensar no solo sus propios fundamentos, sino también la manera cómo abordarlos, o sea cómo incorporar nuevos enfoques y desechar aquellos que no generen valor a su formación y a la organización.

Es así como el fenómeno complejo de la globalización demanda de las organizaciones en su praxis gerencial diaria la adopción de modelos gerenciales que permitan competir en los mercados internacionales, con su consecuente adaptación al comportamiento de nuevos consumidores, así como el manejo de otras maneras de llevar los procesos de comercialización y distribución.

Las organizaciones se ven en la necesidad de una redefinición de sus

procesos administrativos, los cuales se deberán sustentar en modelos gerenciales orientados desde la filosofía del pensamiento sistémico, esto es, concebir e implementar estructuras organizativas dentro de un sistema dinámico y complejo que auto-organiza y desarrolla su propia inteligencia con base en las tendencias gerenciales del siglo XXI, que permitan llevar a cabo los procesos administrativos en su praxis diaria centrado en el talento humano, es decir, conducir la gerencia bajo una praxis gerencial holística.

En este artículo se pretende discutir sobre algunas consideraciones sobre la praxis y los modelos gerenciales en las organizaciones. Todo ello, devela el estado en que se encuentran las empresas y las actividades económicas que realizan, sus potencialidades hacia el futuro y del modelo teórico gerencia que las pueda guiar.

La Praxis Gerencial

Las organizaciones del siglo XXI, dentro de un mercado global competitivo que le imponen retos

sobre eventos y situaciones emergentes experimentan transformaciones trascendentales provocando complejidad, incertidumbre, caracterizados por la presencia de cambios tecnológicos y socio-culturales, la cual plantea nuevos desafíos a quienes tienen la responsabilidad de dirigir las organizaciones. En este sentido, parafraseando a Borjas, L. y Monasterio, D. (2012), la gerencia de las Instituciones de carácter público y privado deben repensar las representaciones de las prácticas, métodos, estrategias y procesos que se desarrollan en el ámbito organizacional, cambios que transfiguran la cultura de la organización y su desempeño.

Todos estos cambios, influyen en la gerencia y por supuesto en el individuo que la ejerce, llevándole a ser más competitiva a través de una praxis gerencial diferente, con el fin de cumplir con las actividades diarias y atender las peticiones y necesidades sentidas de sus miembros y en general prepararse para enfrentar los innumerables desafíos que exigen las

organizaciones del siglo XXI, considerando a la gerencia parte de su praxis.

Más, sin embargo, Pereira, vivas y otros. (2014), expresan lo siguiente: la gerencia está presente en todo tipo de organizaciones e instituciones públicas y privadas, donde gerenciar exige tener la capacidad de innovar constantemente, para llevar a cabo los procesos básicos de la administración y además considerar elementos bioéticos centrados en el talento humano, es decir, conducir bajo una praxis gerencial holística.

En este sentido, la praxis trasciende la práctica del hacer de una actividad, proceso, tarea o decisión, “la praxis presupone la conducta y aun vuelve a ser una nueva forma de conducta” Pelayo (1999, p. 236), es decir, que no permanece estática para ser ejecutada tal cual como fue concebida, sino que en esa práctica emergerán nuevos elementos, herramientas, procesos y/o pensamientos para ejecutar la acción, de allí de ser llamada praxis y no práctica. En ese sentido debemos

aclarar que el término praxis no es igual al término práctica.

Estos mismos autores se refieren a la práctica así: es un conjunto de rutinas, instrucciones, procedimientos y acciones que se repiten constantemente por igual en cualesquiera que sean las situaciones o las circunstancias, quiere decir, que sigue el mismo patrón o modelo preconcebido y una vez que hace su aparición se acciona bajo las premisas y diseño concebido, siguiendo pasos, por lo tanto, podemos decir que su proceder es el mismo siempre, no cambian sus acciones, se siguen instrucciones en el mismo orden en que se establecieron originalmente. La práctica no es más que la aplicación o ejecución de una actividad, teoría o doctrina, que sigue una forma, unas reglas en forma continua y su uso se convierte en una forma habitual de hacer las cosas, en otras palabras, se siguen las mismas acciones (El Pequeño Larousse, 1995). En cambio, cuando hablamos de praxis, la reaparición de una situación o evento puede ser vista accionada dentro de otros escenarios y otros elementos,

que permitirán brindar nuevas alternativas de solución y acción, lo que permite ajustarse, adaptarse y acoplarse a la disponibilidad inmediata de recursos y a las circunstancias, siendo dinámica, flexible e innovadora y depende exclusivamente de los criterios y supuestos de quien toma la decisión.

Por lo tanto, la praxis es el resultado del conjunto de múltiples prácticas, que se reconfiguran en el momento de ser ejecutada, tiene el carácter poético o creativo de allí el continuum proceso reflexivo y auto reflexivo por parte de quien ejecuta la acción y/o toma la decisión.

Por consiguiente, el papel del Gerente es de gran relevancia, porque él es el responsable de conducir la empresa al logro de los objetivos, esta conducción debe ser de forma racional, a través de la planificación, organización, dirección y control de las actividades de la empresa, más siguiendo un marco teórico ajustado a las necesidades empresariales y a las características del entorno.

De allí, que se debe considerar como variables de éxito en la praxis

gerencial la globalización y la competitividad, las cuales implican el diseño y construcción de nuevos modelos gerenciales, con la mira de crear organizaciones inteligentes y orientadas al desarrollo de mejores prácticas.

Por otra parte, esta praxis gerencial en los actuales momentos debe superar los anteriores paradigmas para que puedan emerger los nuevos, y en esa competencia proveniente de la globalización, se debe llegar a una revolución de la gerencia de acuerdo a Kuhn (1993), conceptualiza a los paradigmas y describe como una revolución científica que se abre paso cuando en una ciencia sus postulados se cuestionan y emergen otros.

En este sentido surge la necesidad de considerar los cambios de paradigmas en la gestión gerencial, en otras palabras, incorporar nuevas teorías, tecnologías y prácticas que posibiliten el desarrollo de competencias dentro de las organizaciones.

El mundo de hoy se perfila con características muy diferentes al de

otras épocas, que nos obliga a buscar respuestas diferentes, entre ellas podemos destacar que las empresas exitosas habrán de ser verdaderamente globales, donde el ritmo en la creación de conocimientos y la velocidad de aprendizaje serán claves fundamentales para distinguir el éxito del fracaso.

En este orden de ideas, la actividad intelectual, productora de conocimientos y por ende el uso creciente de la información y el conocimiento para innovar se convierten en el elemento de supervivencia de las organizaciones. Es por ello, que Drucker (1999, p.17) manifiesta que “el desafío económico de la sociedad pos capitalista será la productividad del trabajo del saber y del trabajador del saber”.

Modelos Gerenciales

Los modelos gerenciales representan estilos, de características, de tipos de gerencias y modos que son establecidas por cada gerente, según el criterio que maneje al momento de gerenciar una empresa. Los modelos gerenciales han ido evolucionando

desde que la gerencia existe como tal; además, los cambios en el mercado hacen que cada día estos modelos se vayan modernizando y logren satisfacer las necesidades tanto de colaboradores, como la de los futuros clientes. Evolucionar dentro de la gerencia es sinónimo de crecimiento; y, gerente que no lo logre hacer está destinado al fracaso.

En este sentido, los modelos gerenciales se pueden definir como las estrategias de gestión organizacional que se utilizan en la dirección y desarrollo del sistema y proceso de la misma. Estos modelos determinan una pauta, una base de sustento que a lo largo permiten el desarrollo orientado a la empresa u organización en general que lo utiliza.

De allí que los roles fundamentales de la gerencia involucran, además de las funciones tradicionales de planificación, organización, dirección y control, la definición de una filosofía de cómo se va a llevar a cabo cada una de estas funciones, un balance adecuado con énfasis en la productividad y la transparencia en el uso de los

recursos, en términos de retorno de la inversión, desarrollo social, promoción y difusión de los productos logrados, y la alimentación del sistema. Implica no sólo la adopción de los atributos de las funciones o modelos tradicionales de la gerencia, sino también de las nuevas tendencias, tales como: Calidad Total, Kaizen o Mejoramiento Continuo, Reingeniería, Planificación estratégica, Benchmarking, Gestión del Conocimiento y Capital Social, las Tecnologías de la Información y la Comunicación en el marco de la Sociedad del Conocimiento. Este planteamiento se argumenta citando a Castañeda G. y Castañeda R. (2007) cuando expresa que:

La Calidad Total con miras a asegurar el Kaisen o mejoramiento continuo y la adaptación a las exigencias derivadas de los cambios del contexto, en términos de formación, desarrollo y productividad. (Deming, E. 1989); la Reingeniería, a fin de rediseñar los procesos y favorecer la innovación controlar el cambio y mejorar la respuesta operacional y la calidad, mantener los esquemas de investigación y gerencia

a la par de las nuevas demandas del mercado, con base en la evaluación de la información y con aplicación tanto a los procesos, como a los recursos humanos y tecnologías de la información. (Morris, D. y Brandron, J. 1994); la Gerencia y Planificación Estratégica, que defina la estrategia de investigación vinculada al proceso (Serna, H. 2000).

El Benchmarking, bajo la idea de aprovechar la experiencia acumulada de las mejores prácticas a objeto de impulsar nuevos avances, mejorarlas, más que imitarlas. Como proceso de investigación proporciona información valiosa que le agrega valor a la calidad de la toma de decisiones, que ayuda a aprender y aprovechar nuevas ideas. Involucra una serie de acciones que permiten definir problemas y oportunidades, evaluar productos, procesos de trabajo, funciones de apoyo (financieras, recursos humanos), desempeño (costos, inversión, indicadores de producción y de calidad) y estrategias (procesos de planificación), estimula los cambios y mejoras en el proceso. (Spendolini, M. 1994).

La Gestión del Conocimiento, como estrategia gerencial que favorece la innovación, la asimilación y adaptación a los cambios mediante la aplicación del conocimiento. (Guédez, V. 2003) y el Capital Social, el conocimiento de la sociedad decisivo en el desarrollo y su capacidad asociativa en la producción de bienes físicos y socio-emocionales (participación). (Kliksberg, B. 2001). Los avances de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), dada su contribución a la investigación y el auge del conocimiento, en lo que se ha denominado Era de la Información y un poco más hacia la Sociedad del Conocimiento (Castells, M. 1997 y Drucker, P. 1998, 1999), siendo la información y el conocimiento recursos estratégicos en el proceso de investigación, en el marco de un contexto social dinámico y sistemas de relaciones complejas que implican reconsiderar la producción y organización del conocimiento, derribar las barreras tradicionales entre las disciplinas, dando relevancia

al Pensamiento Complejo impulsado por Morin, E. (1990).

Todos estos aspectos deben ser considerados y estudiados en los contextos que correspondan de manera tal de garantizar el éxito de la praxis gerencial en cualquier ámbito. En tal sentido, Bachelard (2010) expone que “se conoce en contra de un conocimiento anterior, destruyendo conocimientos mal adquiridos o superando aquello que, en el espíritu mismo, obstaculiza a la espiritualización” (p. 15), significando que lo que cree saberse claramente pudiera ofuscar lo que debiera saberse, bien sea por los prejuicios en nuestra manera de entender, obstáculos epistemológicos que nos ciegan ante potenciales comprensiones, arraigo con lo conocido que nos aturde en la seguridad en desmedro de la libertad, pereza intelectual que nos lleva a vivir la vida sin vivirla, que deviene en pérdida del sentido humano ante la oportunidad para su desarrollo a plenitud.

CONCLUSIONES

Para concluir, es importante señalar que, ante la presencia de nuevas tendencias gerenciales, producto de las presiones del entorno, se aprecia como la actividad de gerenciar se hace más complicada, Y por tanto de conocimiento de quien la lleva a cabo. En ese sentido, el arte de gerenciar como cualquier otra ciencia, ha experimentado a lo largo del tiempo transformaciones producto de estudios y de las experiencias de acuerdo a las necesidades del medio tanto interno como externo.

En el transcurrir de la historia de la humanidad, han surgido diversas posturas en búsqueda de saberes; motivado al constante interés del hombre por conocer y explicar las distintas realidades; el hombre fue generando el acercamiento progresivo al conocimiento, en esa búsqueda incesante de la verdad; en ese esfuerzo por poseer conocimiento, esos saberes en conjunto, fundados en estudios, que han penetrado la vida social de cada ser humano en distintas

formas y en diversas épocas, por lo tanto, el arte de gerenciar como cualquier otra ciencia, ha sufrido paulatinamente transformaciones producto de estudios y de las experiencias en el transcurrir de sus desarrollo como ciencia.

Todos estos cambios nos llevan a considerar dentro del entorno la globalización y la competitividad como variables de éxito en la praxis gerencial, ellas nos llevan al diseño de nuevos modelos gerenciales tales como la Calidad Total, Kaisen o mejoramiento continuo, la Reingeniería, Gerencia y la Planificación Estratégica, Benchmarking, Gestión del conocimiento, el Capital Social, las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), entre otras; para crear organizaciones inteligentes orientadas al desarrollo de mejores prácticas. En tal sentido se deben considerar los cambios de paradigmas en la gestión gerencial, lo que nos lleva a la incorporación de nuevas teorías, tecnologías y prácticas para el desarrollo de competencias en el interior de las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acevedo, S. (2008). **Electiva III: Gerencia y Transformación Estratégica**. Ponencia presentada en el Doctorado en Ciencias Gerenciales. En la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada. 20 de septiembre de 2008, Naguanagua. Venezuela.
- Bachelard, G. (2004). **La Formación del Espíritu Científico**. (J. Babini, trad.). México: Siglo XXI Editores, S.A. de C.V. 25a edición en español trabajo original publicado en 1938.
- Borjas, L. y Monasterio D. (2012). **La Gerencia Venezolana. Una Perspectiva Desde la Complejidad**. Revista Cuadernos de Administración, vol. 28, núm.48. pp.53-63. Disponible: [Http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2250225860008](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2250225860008). [Consulta: 2018, Enero 13].
- Castañeda, G. y Castañeda, R. (2007). **Gerencia de Investigación: Criterios Gerenciales Aplicados a la Investigación**. Revista Orbis, 2 (6), pp. 18-47. En la Word Wide Web: www.revistaorbis.org.ve. [Consulta:2018, abril15].
- Castells, M. (1997). **La Era de la Información**. Volumen I. La Sociedad en Red. Alianza. Barcelona.
- Deming, W. (1989). **Calidad, Productividad y Competitividad**.

- La Salida de la Crisis.** Editorial Díaz de Santos. Madrid.
- Drucker, P. (1999). **La Sociedad Postcapitalista** (M. Merino, trad.) Buenos Aires: Editorial Sudamericana S.A. Trabajo original publicado en 1992.
- El Pequeño Larousse. (1995). **Diccionario Enciclopédico.** México: Larousse.
- Guedez, V. (2.003). **Aprender a Aprender.** Colección Temas Gerenciales. Editorial Planeta. Venezuela.
- Ibáñez, N. y Castillo R. (2009). **Dimensiones para la Planificación Gerencial Transformacional en las Organizaciones Universitarias.** Revista Negotium, 14 (5), pp.49-93. Revisado el 08 de noviembre de 2009 en la World Wide Web: www.revistanegotium.org.ve.
- Ibáñez, N. y Castillo R. (2009). **Epistemología de la Gerencia y sus Métodos.** Venezuela: comala.com.
- Kliksberg, B. (2.001). **El Capital Social, Dimensión Olvidada del Desarrollo.** Editorial Panapo. Venezuela.
- Kuhn, T. (1993). **La Estructura de las Revoluciones Científicas.** Flammarion.
- Morin, E. (1.990). **Introducción al Pensamiento Complejo.** Gedisa. Barcelona.
- Morris, D. y Brandon, J. (1994). **Reingeniería. Cómo Aplicarla con Éxito en los Negocios.** Mc Graw Hill. México.
- Pelayo García, S. (1999). **Diccionario Filosófico.** [Libro en línea]. Manual de materialismo filosófico. Una introducción analítica: Fundación Gustavo Bueno. Disponible: [Http://www.Filosofia.Org/Filomat/Df236.Htm](http://www.Filosofia.Org/Filomat/Df236.Htm). [Consulta: 2018, enero 13].
- Pereira, Z., Vivas, M. y Vásquez, J. (2014). **Praxis Gerencial en la Investigación Universitaria Larense.** Revista Gestión y Gerencia, 8 (1), pp.49-93. Revisado el 25 de enero de 2014 en la World Wide Web: www.revistangestion_y_gerencia.org.ve . [Consulta: 2018, abril 10].
- Serna, H. (2.000). **Gerencia Estratégica. Planeación y Gestión.** Séptima Edición. 3R Editores. Colombia.
- Spendolini, M. (1994). **Benchmarking.** Grupo Editorial Norma. Colombia.

**EL LIDERAZGO:
TEORÍAS, MODELOS, ESTILOS, PERFIL**

Autora: Marilyn Arrieche
marilinarrieche@hotmail.com

PALABRAS CLAVE

Liderazgo, teorías, modelos, estilos, perfil

RESUMEN

En las organizaciones el gerente es supervisor y ejecutor de las políticas relacionadas con los objetivos planteados en los planes destinados a cada área. para ejercer una excelente función administrativa en la institución, se requiere de un líder que maneje los fundamentos de la gerencia moderna. Desde esta perspectiva, la variada compleja demanda de la sociedad, le plantea a los directivos, disponer en su desempeño laboral, de las competencias propias del liderazgo, que tenga capacidad de superar la adversidad, proyectar a futuro un conjunto de respuestas o comportamientos de superación y/o afrontamiento sin duda, es el perfil más buscado en los líderes de hoy en día, con lo cual busca propiciar cambios significativos e innovaciones, además de promover equipos de trabajo que puedan conformarse, orientado hacia la coherencia de las visiones, mayor motivación y compromiso de sus integrantes. En el siguiente ensayo se busca plasmar las teorías, modelos, estilos y perfil de este liderazgo, sobre todo asociado al campo educativo, En él se contemplan la Teoría X y Teoría Y llamada también Teoría del comportamiento de la persona, se hace alusión a la malla gerencial que refleja 81 estilos de liderazgo, tomándose en cuenta lo expresado en la teoría del liderazgo situacional donde se propone que ningún liderazgo es mejor que otro. A su vez, este tipo de liderazgo busca transfigurar a la gente así como a las organizaciones, es decir, cambia la forma de actuar, precedido de una innovación de cómo se piensa y

**THE LEADERSHIP:
THEORIES, MODELS, STYLES, PROFILE**

Author: Marilyn Arrieche
marilinarrieche@hotmail.com

KEYWORDS

Leadership, theories, models, styles, profile

ABSTRACT

In the organizations the manager is also supervisor of policies related to the objectives set out in the plans for each area. It should be noted that to exercise an excellent administrative function in the institution, a leader is required to manage the foundations of modern management. From this perspective, the varied and complex demand of society, poses to the managers, to have in their work performance, the competencies of the leadership, that has the capacity to overcome adversity, to project in the future a set of responses or behaviors of Improvement and / or coping without a doubt, is the most sought after profile in the leaders of today, with which it seeks to promote significant changes and innovations, in addition to promoting work teams that can conform, oriented towards the coherence of visions, greater Motivation and commitment of its members. In the following essay, the theories, models, styles and profile of this leadership, especially associated to the field of education, are sought to be formulated. In it, the Theory X and Theory Y is also called Theory of behavior of the person. A managerial mesh that reflects 81 styles of leadership, taking into account what is expressed in the theory of situational leadership where it is proposed that no leadership is better than another. In turn, this type of leadership seeks to transfigure people as well as organizations, that is, change the way of acting, preceded by an innovation of how they think and feel.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un tema que ha sido investigado por innumerables autores, por lo que existen conceptualizaciones que se pueden extraer luego de analizar varios de ellos, pero en común tienen el que se han identificado rasgos específicos relacionados con la capacidad a este respecto, tales como rasgos físicos (energía, apariencia y altura), rasgos de inteligencia y capacidad, rasgos de personalidad (adaptabilidad, agresividad, entusiasmo y seguridad en sí mismo), características relativas al desempeño de tareas (impulso de realización, persistencia e iniciativa), características sociales (sentido de cooperación, habilidades para relaciones interpersonales y capacidad administrativa).

De acuerdo a lo anterior, no se ofrece ninguna indicación sobre la cantidad que una persona debe poseer de cada característica ni sobre cuáles de ellas son en efecto cualidades de líder ni sobre sus relaciones con casos reales, de allí que se puede indicar que el mismo no

es un asunto de dinero, clase social, rango o de estrellas en un uniforme. Generalmente, influye sobre los subordinados porque el comportamiento del líder genera mecanismos de motivación que tienen efectos sobre la conducta de los individuos en la organización. Un líder, según Kart y Rozenzweig (2003) para poder lograr sus objetivos “debe saber cómo usar sus diferentes formas para influir en la conducta de sus seguidores en distintas maneras” (p. 97).

De acuerdo con los autores, el liderazgo tiene varias teorías que lo fundamentan, resaltando entre las más importantes la teoría de los rasgos o características personales, en la que se considera que el líder nace con atributos propios para ejercer esta función y que aunque se eduque para ello, si no se nace con estas atribuciones es inútil que se destaque.

Asimismo indica Daft (2012), existe la Teoría del comportamiento de la persona, fundamentada en la observación del comportamiento de diferentes líderes, mejor conocida

como Teoría X y Teoría Y, la que se corresponde al hecho de 3 personas que prefieren que les manden y trabajan para ganar dinero y la Teoría Y, que corresponden a las personas que les gusta asumir responsabilidades, son creativos, independientes. Destaca el autor, también la teoría de la Malla Gerencial que refleja 81 estilos de liderazgo diferentes. También destaca la teoría del liderazgo situacional, que propone que no existe un estilo de liderazgo mejor que otro y combina cuatro estilos de interacción.

Es importante destacar, se han utilizado varios términos para definir los estilos de liderazgo, pero tal vez uno de los más importantes ha sido descrito por Kootz y Wehrich (2007), quienes manifestaron que en algunas explicaciones de los estilos de liderazgo, estos fueron clasificados según el uso de autoridad por los líderes. De acuerdo con los autores antes señalados, los líderes aplican tres (3) estilos básicos que son:

El líder autócrata: “Impone y espera cumplimiento, es dogmático, seguro y conduce por medio de la

capacidad de retener u otorgar premios y castigos al subalterno. La decisión se centraliza en el líder” (p.537). Se puede decir, que sume toda la responsabilidad de la toma de decisiones. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta exigida a los subordinados es la obediencia y adhesión a sus decisiones.

Líder democrático o participativo: “Consulta a sus subordinados respecto de acciones y decisiones probables y alienta su participación” (p.537). Pues bien, practica el liderazgo con participación de su equipo de trabajo para tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Cuando un líder es participativo trata de ser eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus

contribuciones siempre que sea posible y práctico.

El líder liberal o rienda suelta: "Hace un uso muy reducido de su poder, en caso de usarlo, ya que le concede a sus subordinado un alto grado de independencia en sus operaciones" (p.537). Evidentemente, delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores porque el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

Cabe decir, que los líderes exitosos en una organización ejecutan las tareas y proceden de una forma que facilita a sus seguidores satisfacción y ejecutan el trabajo requerido hasta llegar al objetivo deseado. En consecuencia, y con fundamento en la frase de Wilson (2005) respecto a que "... el cambio es

la única constante de todo proceso" (s/n), el cual plantea para manejar tal situación, un nuevo enfoque en las formas o esquemas de dirección y de organización de las empresas e instituciones contemporáneas, basado en el concepto de desarrollo de equipos de trabajo de autodirección.

Tales equipos representan la evolución natural de un nuevo tipo de liderazgo como respuesta a los complejos retos del entorno competitivo actual, que atiende de manera integral tres aspectos clave que son el rol de los individuos dentro de la organización; la dirección de las reacciones al cambio y el logro de un cambio en la conducta de esos individuos, a pesar del factor de resistencia al cambio.

Es evidente, que las organizaciones se obligan a tener capacidad de responder positivamente ante el fenómeno, deben estar pendientes de lo que ocurre alrededor, escuchar clientes, observar a competidores y monitorear mercados en profundidad, disponiendo para ello de los medios

necesarios para interpretar toda la información que esto produce. Además se contemplan las decisiones a adoptar para impedir la desmotivación del personal que genera bajo rendimiento, desenfoque de los objetivos, y al contrario implantar esquemas de alta motivación.

En referencia al modelo de liderazgo situacional, cuyos autores fueron Paul Hersey y Blanchard, (1997) este constituye la base de las técnicas administrativas gerenciales, reconociéndose que la capacidad de liderazgo individual se relaciona con el conocimiento de una serie particular de técnicas además de su confianza en utilizarlas. Debe destacarse que el enfoque de la teoría situacional, busca explicar el liderazgo en un contexto más amplio, partiendo del principio de que no existe un estilo único y válido para todas las situaciones, por lo que en la teoría del Ciclo de Vida o Liderazgo Situacional de Hersey – Blanchard (ob. cit.), el fundamento básico consiste en considerar que un líder eficaz debe ser lo suficiente flexible para adaptarse a las

diferencias existentes entre subalternos y entre las situaciones.

La teoría del Ciclo de Vida o Liderazgo Situacional de Hersey – Blanchard (ob. cit.), indica que los estilos de liderazgo varían considerablemente de una situación a otra y, además, estiman que el estilo de liderazgo es el patrón de conducta que una persona utiliza cuando ejerce influencia sobre los demás pero que la misma estará determinada por la manera como sea percibida por esa persona. De allí que esta teoría de liderazgo plantea dos tipos de conducta, como es la conducta directiva, donde el grado de comunicación establecido entre el líder y sus subordinados se caracteriza porque se empeña en organizar y dirigir. La otra es la conducta de soporte signada por el grado de comunicación donde tanto el líder como el seguidor intervienen.

Para Daft (ob. cit.), en relación a los diversos perfiles de liderazgo y su aplicación en el campo de la docencia, se puede indicar que el docente, como pieza fundamental en la edad escolar, debe considerar el uso de

herramientas efectivas para ayudar el proceso de cambio en las instituciones y buscar las mejoras educativas, por lo tanto debe considerar el liderazgo como un instrumento de gestión que le permita visualizar los centros educativos orientados al crecimiento personal y profesional de los docentes, y con ello recuperar autoridad y credibilidad como profesionales de la educación.

En relación al concepto sobre liderazgo eficaz y basado en lo expuesto en la teoría de liderazgo situacional, para que un líder muestre su eficacia debe reunir una serie de factores personales, grupales y situacionales, porque cada líder debe conocer el medio donde se desenvuelve, el grupo donde va a trabajar y las circunstancias que rodean el sitio donde se aplica el liderazgo, porque éste es el modo de influir en las personas para que logren las metas deseadas. Acota Daft (ob. cit.), que el denominado “líder eficaz” debe tener una visión amplia de las situaciones en las que se encuentra inmerso así como de los otros grupos

para conjugarlos y poder ofrecer resultados tangibles de su gestión.

Desde un punto de vista personal se infiere la existencia de líderes que muestran varias combinaciones dadas por las conductas directivas y de apoyo determinado que éstas no pertenecen a estilos extremos, sino que más bien se puede asumir que el liderazgo es uno de los aspectos de mayor significación dentro de la actividad humana, pues el buen ejercicio del mismo es fundamental para cualquier organización sin escapar a ello las de índole educativa, que es el medio donde la autora del presente ensayo realiza su labor profesional, de allí la importancia que tiene para una organización contar con la presencia de líderes que en todo momento puedan conducirla hacia el logro de los objetivos deseados.

El docente como líder, y me ha sucedido en muchas ocasiones, debe estar presto a dirigir a sus alumnos, guiarlos a través de los conocimientos nuevos, apoyarlos en sus descubrimientos pero también sé que debo delegar algunas de las funciones

escolares tanto en ellos como en sus padres y representantes, para que todos unidos podamos darle al estudiante una visión de futuro cónsono con los nuevos tiempos y enseñarlos a desenvolverse y poder afrontar el futuro inmediato.

pp. 280, traducción de Juan Carlos Navarro (IESE).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Daft, R. (2012). **Liderazgo en Tiempos de Incertidumbre.** México. Mc Graw Hill

Hersey, P. y Blanchard, F. (1997). **Estudio del Liderazgo.** México: Editorial Mc Graw Hill.

Kart, B. y Rozenzweig, C. (2003) **Comportamiento Organizacional.** México. Mc Graw Hill.

Koontz, H y Wehrich, H (2007) **"Elementos de Administración, un Enfoque Internacional".** McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.

Wilson, G. (2005) **La Dirección del Cambio en la Empresa. Guía del Proceso de Cambio como Respuesta a los Nuevos Retos del Entorno Competitivo.** Barcelona: Ediciones Folio, Colección Biblioteca de Empresa,

RESIGNIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA TEATRAL

Autor: Carlos Rosales
ccteatro@hotmail.com

PALABRAS CLAVE

Práctica, educativa, estudiantes, pedagogía, teatro

RESUMEN.

La práctica del teatro en el ámbito educativo ha servido como recurso de formación en el aprendizaje del individuo de manera integral, es por ello se utiliza como una técnica pedagógica en el desarrollo de las capacidades expresivas y comunicativas de los estudiantes pero no solo en las habilidades lingüísticas de leer, escribir, hablar ó escuchar, sino más es el aspecto primordial de comunicar. Por ello el sistema educativo venezolano sufre un proceso de transformación hacia una nueva filosofía social donde se oriente al Docente de Teatro de hoy a concentrar toda energía y atención a desarrollar competencias culturales, en los educandos, como propósito de este ensayo; En esta orientación, se realizó una revisión documental a partir de las posturas teóricas para el mejoramiento de la calidad educativa y en consecuencia del aprendizaje de los estudiantes en el área del Teatro. Esta herramienta complementa todos aquéllos métodos y recursos utilizados por el docente en la ardua tarea del acto de aprendizaje significativo estableciendo un enlace adecuado entre los conocimientos previos y la información nueva asegurando con ello la significación del conocimiento. Por tal razón es importante aplicar en los estudiantes desde su comienzo escolar desarrollen el mundo de la magia y la fantasía desde el teatro estudiantil. De manera que sirva como instrumento de trabajo destinados al profesorado que reforzando a la representación teatral en beneficio de sus estudiantes generando la aplicación de un nuevo método de investigación de conocimientos validos y confiables dentro del área de las artes escénicas particularmente en el área de teatro como una herramienta pedagógica.

RESIGNIFICATION OF THEATRICAL PEDAGOGICAL PRACTICE.

Author: Carlos Rosales
ccteatro@hotmail.com

KEYWORDS

Practice, educational, students, pedagogy, theater

ABSTRACT

The practice of theater in the educational field has served as a training resource in the learning of the individual in an integral way, it is for that reason it is used as a pedagogical technique in the development of the expressive and communicative capacities of the students but not only in the abilities Linguistic skills of reading, writing, speaking or listening, but more is the primary aspect of communicating. For this reason the Venezuelan educational system undergoes a process of transformation towards a new social philosophy where the Theater Teacher of today is directed to concentrate all energy and attention to develop cultural competences, in the students, as the purpose of this essay; In this orientation, a documentary review was made based on the theoretical postures for the improvement of the educational quality and consequently the students' learning in the area of Theater. This tool complements all those methods and resources used by the teacher in the arduous task of the act of meaningful learning by establishing an adequate link between previous knowledge and new information thereby ensuring the significance of knowledge. For this reason it is important to apply to the students from the beginning of the school to develop the world of magic and fantasy from the student theater. In order to serve as an instrument of work for the teaching staff that reinforcing the theatrical performance for the benefit of its students generating the application of a new method of research of valid and reliable knowledge within the area of the performing arts particularly in the theater area as An educational tool.

INTRODUCCIÓN

La educación seguirá promoviendo el desarrollo de un país, por ello constituye un instrumento indispensable donde la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social. Esto principalmente logra incorporar a los estudiantes a las actividades donde puedan desarrollar su sensibilidad individualidad y una forma más directa es a través del teatro potenciando sus capacidades creativas de manera pertinente a sus propias necesidades. Siempre el teatro escolar permite un aprendizaje significativo desde el punto de vista estratégico.

El teatro es una manifestación artística y cultural en la que cada sociedad o comunidad desarrolla formas propias de culturas y donde lo educativo con lo cultural suelen ser fuerzas generadoras de saberes, conocimientos y transmisiones. Así pues todas ellas formarían parte de un todo cuyo fin es el de investigar, crear y desplegar herramientas, habilidades, procesos, experiencia de participación a niveles personales y

grupales, colectivas e individuales, pero sobre todo y fundamentalmente humanas.

Los docentes requieren de recursos que faciliten el aprendizaje, instrumentos de comunicación e intercambio, juegos, factores de crecimiento individual y grupal, vivencias integradoras. Y el arte dramático, en todo su extenso juego de realidades y posibilidades, nos ofrece estrategias, dinámicas, excusas, proyectos; y objetivos vinculados al campo educativo o del socio educación, siempre desde la práctica y desde un marco de intervención educativa, que busca estimular y desarrollar en él su capacidad de poner en práctica la pedagogía teatral como metodología a beneficio de los estudiantes impulsen la actividad teatral dentro de la institución educativa en la resignificación de la praxis pedagógica del teatro.

DESARROLLO TEÓRICO

Los cambios que están ocurriendo en el sector educativo y la

sociedad venezolana, requieren un mayor compromiso de los docentes para asumir el rol que le corresponde cumplir como líder y gerente del proceso académico. En este sentido, la Educación, tiene como fin garantizar sus derechos a nuestros estudiantes a un desarrollo pleno, conforme al ciudadano y ciudadana que se quiere formar en una sociedad participativa, protagónica, multiétnica y pluricultural. Destacándose el derecho a una educación integral de calidad, basada en la equidad y la justicia social, como lo establece la Constitución de la República. El paradigma educativo actual, tiene como centro al ser humano como ser social, capaz de responder y participar activamente en la transformación de la sociedad en que vive.

La cultura refleja los patrones de crianza, las creencias y las prácticas cotidianas de conducta donde los niños(as) observan en los adultos significativos y las instituciones con las cuales éstos tienen contacto. Desde esta óptica, la educación contribuye con la socialización de estos, participando en su proceso de vida,

quienes tengan oportunidades de adquirir patrones sociales y culturales el cual les permitan integrarse, así como también, les permiten la adquisición de patrones básicos de relación, entre los cuales se ubican la identidad, el apego, el autocontrol, la cooperación, la solidaridad, la aceptación, entre otros. Por lo tanto es importante considerar como uno de los más importantes resultados donde la sociedad exige, durante el proceso educativo, y por lo tanto debe buscar las estrategias más adecuadas para que viabilice una amplia gama de posibilidades donde estimulen y potencien el desarrollo integral del nuevo republicano.

Es por ello que el teatro es una herramienta para el docente que facilita el aprendizaje y cumple con la capacidad de desarrollar el potencial creativo, construyendo otras realidades por medio del juego y la vinculación con los otros participantes, donde intervienen la combinan de pensamiento, acción, sensaciones y sentimientos. El teatro, según lo expresado por Castellanos (2009);

“Es una actividad artística que requiere de cultura y sensibilidad para realizarlo. Tiene estrecha relación con la escuela, por ser esta el lugar donde los alumnos con su enorme imaginación, imaginativo y creador, asimilan con facilidad el contenido del libreto” (p.18)

El teatro como arte en sí, tiene un profundo valor educativo. Pero en las instituciones educativas, este arte va mucho más lejos. No solo contribuye en la formación espiritual del estudiante y cultivo su vida en la comunidad; además de eso, el estudiante aproveche el teatro estudiantil como un centro de interés en el cual podrá realizar a meros prácticas de redacción y composición, con temas que él se propone y quiere sobre todo, que se relacione con todo lo que él desea expresar

El teatro escolar está constituido según Montes (2008); por factores que “... tiene por finalidad presentar en el escenario, en forma artística, las acciones humanas” (p.92) El teatro estudiantil es la representación de los problemas de la vida escolar de los estudiantes, que a la vez es el

producto de las manifestaciones espirituales escritas e interpretadas ya por ellos mismos. El teatro escolar además debe ser un teatro lúdico, como un reflejo de la vida, de los problemas, de las necesidades y el sentir de los propios participantes. Fomenta la formación integral de manera que supera muchas limitaciones y se convierte en un excelente complemento, iría más lejos, puede significar un elemento fundamental para el trabajo educativo y para la misma vida.

Durante lo largo de la historia podemos encontrar un sin fin pensadores quienes han reflexionado sobre el hecho comparativo pues las personas se comportan como actores que representan roles en la vida cotidiana, Goffman (2001) “sistematiza el modelo de la dramaturgia teatral para explicar los comportamientos de las personas en distintas situaciones de la vida” (p. 83). Es decir que el teatral como soporte de una actitud activa y dinámica facilitará la asimilación de los aprendizajes de cualquier tema escolar, partiendo del principio de que no se puede realizar

bien una actividad que no se haya experimentado. En segundo lugar, porque potencia el desarrollo de la expresión oral y corporal como elementos fundamentales de la comunicación humana. Tercero, porque su metodología es participativa, democrática, fomenta la cooperación, el trabajo en grupo y estimula la reflexión sobre las distintas actividades convirtiéndose en un vehículo para transmitir valores de tolerancia, respeto, solidaridad, crítica y denuncia.

En el mundo educativo se hace frecuente toparse con numerosos estudios describiendo situaciones educativas desde una teoría pedagógica determinada, que han sido estudios externos "para la escuela". No es muy frecuente encontrarse con propuestas de trabajo teatral, de reflexión y mejora sobre la metodología que constituyen los procesos de enseñanza y de aprendizaje en los estudiantes, realizadas desde la práctica educativa, que fundamenten y delimiten tanto el ámbito en torno al cual pretende desarrollar su reflexión,

sugiriendo, a la luz de dichos supuestos, específicamente accionando de cómo puede llevarse a cabo. El teatro representa una herramienta pedagógica para el desarrollo de estas competencias involucrando diversos actores del proceso educativo, promueve la participación de la comunidad, desarrolla el poder creativo de los educandos, se conecta con las diferentes asignaturas y disciplinas de la educación.

Sin embargo, el teatro sigue limitado a objetivos de representación escénica, cuyos exigentes requerimientos determinan su carácter esporádico, alejándolo de la praxis pedagógica e impidiendo su despliegue hacia el ámbito del desarrollo del pensamiento, ubicándolo más que todo como índole temporal.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2001) indica que la educación juega un papel clave en el diseño y formulación de programas dirigidos a la comunidad educativa en general, de tal manera que se puedan

insertar métodos innovadores capaces de activar la participación efectiva en los temas de la cultura, en fin en el teatro como una herramienta de transformación social, y es el docente el principal responsable de hacer propuestas en este campo, acompañado de los consejos escolares y la comunidad en general.

Según Quiroz (2006) el Teatro Educativo o Teatro Pedagógico, consiste en llevar al salón de clases las técnicas de teatro y aplicarlas en la comunicación del conocimiento. El teatro como instrumento pedagógico es un poderoso medio para grabar en la memoria del estudiante un determinado tema, o para llevarlo, a través de un impacto emocional, a reflexionar sobre determinado aspecto moral. El teatro educativo es una manera de “aprender divirtiéndose”. Ofrece a la comunidad formas de conocimiento inmediato acerca de la realidad, del ambiente, conductas y sistemas de valores, mediante la comunicación del estudiante con su circunstancia social.

El teatro como herramienta socio educativa según Robledo (2006) El

ejercicio Teatral en la práctica educativa, es un punto de encuentro multidisciplinar que asocia lo cultural, lo educativo y lo artístico. Los lenguajes y acciones expresivas han llegado a transformarse en una herramienta básica a la hora de mezclarse con el campo de la formación y el desarrollo integral de la persona, creando relaciones persona-entorno-socio-cultural. Son instrumentos educativos y de formación personal, que ayudan a crear vivencias relacionales y comunicativas, facilitando el crecimiento del ser humano dentro de un marco social.

También para Enríquez (2006) el teatro se emplea en las instituciones para desarrollar habilidades en los niños, actualmente forma parte de los niveles y modalidades. De allí que el teatro como instrumento del proceso formativo de los niños, viene a desarrollar una serie de cualidades biopsico- sociales que favorecen su formación integral.

Los docentes requieren de recursos facilitadores del aprendizaje, instrumentos de comunicación e

intercambio, juegos, factores de crecimiento individual y grupal, vivencias integradoras. Y el arte dramático, en todo su extenso juego de realidades y posibilidades, nos ofrece estrategias, dinámicas, excusas, proyectos; y objetivos vinculados al campo educativo o del socio educación.

En miras de proporcionar y ofrecer mejoras en el proceso educativo ayudando a los docentes a facilitar la ejecución positiva de los objetivos planteados en las Escuelas. Es claro que se requiere implementar cambios en el proceso de enseñanza y aprendizaje, que permitan preparar a los ciudadanos para acceder a la información y al conocimiento, donde puedan desempeñarse en un medio caracterizado por los avances tecnológicos, las comunicaciones y automatización de los procesos bajo un contexto de la globalización mundial.

CONCLUSIONES

La acción educativa exige cada día una educación de calidad y en

búsqueda de la excelencia, es necesario que los gerentes de las organizaciones tengan una capacitación acorde con la dinámica del proceso educativo. De lo contrario, se precipitara la gestión del hecho cultural, producido por los administradores de la educación.

Existe la necesidad de orientar a los docentes en cuanto a la praxis teatral mediante estrategias didácticas que potencien el empleo del teatro estudiantil como herramienta para la formación integral en los estudiantiles los cuales pueden adquirir conocimientos significativos de forma directa y vivencial, por otra parte es muy frecuente encontrar que los docentes poco planifican estrategias permitiendo vincular los conocimientos previos de los educandos en esta área con los contenidos desarrollados en las instituciones usando para ello la innovación, la creatividad y una actitud hacia el cambio de los educandos como sujetos integrales. Cambiando las metodologías tradicionales memorísticas y repetitivas, lo cual limita la acción docente a la repetición

de contenidos, dejando a un lado al estudiante como protagonista del aprendizaje y constructor de saberes.

Para ello el docente deberá planificar contenidos en los cuales acerque al estudiante al entorno y contexto inmediato tomando en cuenta sus necesidades e intereses, pero, reconociendo factores multimodales (motivacionales, comunicativos, cognitivos y sociales) en el aula de clase, los cuales conforman una red imposible de desagregar y por consiguiente indispensables a la hora de analizar las actitudes del estudiante frente a el teatro escolar en la formación integral como estrategia didáctica.

El docente de hoy debe adecuarse a los cambios presentes en la educación para ello requiere de estar actualizado, aplicar estrategias permitiéndoles mejorar el proceso de aprendizaje y así sea más eficaz en los estudiantes relacionado a la diversidad cultural en constante movimiento de su entorno.

El profesor debe buscar, crear las condiciones de apertura entre los individuos, así como las condiciones

para distanciarse del etnocentrismo, ser más pacientes y tolerantes, para contribuir en el desarrollo de alternativas proporcionándoles aprendizajes significativos en los planteamientos de los docentes pertenecientes a sus instituciones educativas mediante la praxis del teatro estudiantil.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Chumbe, A. (1992) **Teatro Escolar**, Editorial Eximpres S.A., Lima-Perú, 176 pp.
- Manes, F. (2008), **Las Artes Escénicas**. “Capacitación y Liderazgo del Director y su incidencia en el Proceso Gerencial”. Universidad Bicentenario de Aragua. Tesis.
- Montes, E. (2008) **El Teatro la Escuela y Comunidad**, Edit. Romen, Lima-Perú.
- Brook, P. (1968) **El Espacio Vacío**. Península. Barcelona. S/a.
- Robbins T (2007) **Teatro Escolar de los Nuevos Tiempos**, 2da edición, edit. Junio Venezuela
- Stanislavski, C. (1980) **El Trabajo del Actor Sobre sí Mismo**, Bs As, Editorial Quetzal.

Universidad Fermín Toro (2001)
**Normas para la Elaboración y
Presentación de los Trabajos de
Grado para la Especialización,
Maestría y Tesis Doctorales.**

López, S. (2000). **La Educación en el
Horizonte del Siglo XXI.** (Caracas:
IESALC/UNESCO).

GERENTIA EDICIÓN ESPECIAL

Revista Científica del Decanato de Investigación y Postgrado

¿QUIERES PUBLICAR TU ARTÍCULO?

NORMAS DE PUBLICACIÓN

GERENTIA Revista arbitrada, de publicación semestral del Decanato de Postgrado, en la que tiene cabida todas las corrientes de pensamiento en aquellos temas vinculados con las áreas del Postgrado (Gerencia, Derecho, Ingeniería, Educación y otros temas). En ellas pueden participar estudiantes, profesores, autoridades de la Universidad Fermín Toro y personalidades que por la relevancia de sus opiniones en las áreas indicadas, sean invitadas por el Comité Técnico.

GERENTIA es una revista científica, siendo requisito indispensable para la publicación de artículo, la existencia real de la opinión del autor.

Los interesados en publicar deben entregar sus artículos y/o ensayos en versión digital, a la Coordinación de Arbitraje revistauftbarquisimeto@gmail.com, Decanato de Investigación y Postgrado, acompañado de los formatos: Solicitud de Publicación, Constancia de Autoría, ubicados en la página

- Presentar una versión digital del trabajo inédito formato Word, con una extensión de 15 a 20 páginas incluyendo gráficos, tablas, fotografías y referencias bibliográficas, para artículos científicos. En el caso de ensayos la extensión será de 8 a 12 páginas
- La versión no debe identificar al autor ni a la institución a la que está adscrito debido a que estas serán empleadas en el sistema de arbitraje.
- En página aparte del artículo deberán incluirse el nombre del trabajo, los datos del autor (nombres y apellidos, dirección, teléfono, fax y correo electrónico) y nombre de la institución u organismo al que pertenece y una breve reseña de la trayectoria profesional del autor, la cual no debe exceder las 100 palabras. Incluir C.I. escaneada
- Todo trabajo de investigación o artículo presentado para su publicación y/o divulgación será sometido a un proceso de arbitraje, el cual es confidencial y secreto
- La aceptación o no de los artículos recibidos, será notificada a los autores, en el menor plazo posible. Vía correo electrónico.
- Una vez el o los autores reciban el dictamen por parte del Comité Editorial, dispondrán de un mes para efectuar las modificaciones y correcciones sugeridas por los árbitros.
- Si el o los autores no responden dentro del mes siguiente al dictamen comunicado por el Comité Editorial, se informará vía correo electrónico y el trabajo presentado debe iniciar un nuevo proceso de arbitraje
- El Consejo Editorial no discute con el o los autores las recomendaciones de los árbitros.
- Se aceptan máximo dos (2) autores por artículo y se les publicará un artículo por revista.
- La recepción de artículos y/o colaboraciones no implica compromiso y obligación alguna de su divulgación. El Comité Editorial es el encargado de seleccionar estos para su publicación
- Los trabajos de investigación y/o artículos originales presentados no serán devueltos
- Para mayor detalle de las Normas de Publicación en Revistas Arbitradas Universidad Fermín Toro, visite www.uft.edu.ve

Los conceptos e ideas expresados en la revista, son de la responsabilidad del autor y no reflejan, necesariamente, la posición de la Universidad Fermín Toro sobre el particular

www.uft.edu.ve

Dirección:
Urb. Chucho Briceño
Edif. UFT
Cabudare - Edo.- Lara
Código Postal: 3023

Teléfono:(0251) 7100180
Correo Electrónico:
decanatopost@hotmail.com
dirinvestigacionuft@gmail.com

Año 2018

Edición Especial

N° 2