

GERENTIA

Revista Científica del Decanato Investigación y Postgrado
Universidad Fermín Toro



Año 2017 Nº 2

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS****Dra. Vanessa Quero S.**

Rectora

Dr. Pedro Briceño C.

Vice-Rector Académico

Dr. Rafael Rubio

Vice-Rector Administrativo

Dra. Petra Cabrera M.

Secretaria General

COMITÉ TÉCNICO**Dra. Marianella Martínez**

Decano de Investigación y Postgrado

Editora Jefe

MSc. Leidy Hernández

Directora de Investigación

Redacción y Estilo

Gisela Serrano

Montaje y Diseño

CONSEJO EDITORIAL

Dr. Jesús Yáñez (UPEL)

Dr. Pedro Castillo (UPEL/UFT)

Dr. Carlos Agüero (UPEL)

Dr. Eustiquio Aponte (UPEL)

Dra. Alida Peña (UPTAEB)

Dra. Milexa Sequera (UPEL)

Dra. Norelvis Saturnini (UNA)

Dr. Jesús León Subero (UCLA)

Dra. María E. Martínez (UPEL)

Dr. José Luis Parra (IMPMP/UPEL)

Dra. Petra Cabrera (UFT)

Dra. María Quijada

Dra. Rosa Ochoa (UFT)

Dra. Juana Valenzuela (UCLA)

Dra. Lisbeth Campins (UFT)

Dr. Carlos Figueredo (UCLA)

Dr. Douglas Barráez(UFT)

CONTENIDO

ARTÍCULOS

GERENCIA DE PAZ EN EL CONTEXTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA NO VIOLENCIA

7

Autor: Gustavo Barradas**CORRESPONSABILIDAD DE LOS CONSEJOS COMUNALES. VISIÓN INTERPRETATIVA DESDE LA COTIDIANIDAD VENEZOLANA.**

27

Autor: Miguel Bottini**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA PARA PROMOCIONAR UNA COOPERATIVA ESCOLAR**

45

Autora: Xiomara Herrera**ESTRATÉGICA PROSPECTIVA DE DESARROLLO LOCAL INTEGRAL DEL SECTOR JESÚS DE NAZARET, PARROQUIA CIUDAD DE NUTRIAS, MUNICIPIO SOSA, ESTADO BARINAS**

64

Autor: Marcos Meza**COMPROMISO ÉTICO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL DECANATO DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL "LISANDRO ALVARADO" BARQUISIMETO**

84

Autora: Lucía Torres**EL DOCENTE COMO GESTOR DEL TALENTO HUMANO EN TIEMPOS DE CAMBIO**

106

Autora: Ariadny Alejo

ENSAYOS

TRANSMODERNIDAD: UNA MIRADA HACIA LA NUEVA CONCEPCION EN LA EDUCACION INICIAL126
2**Autora: Arelis Carrasquel**

Depósito Legal N°

pp200002ME1396

ISSN N° 1690-3153

CONTINUACIÓN...

| | |
|---|------------|
| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DIRECTIVOS EN ESCUELAS PRIMARIAS DESDE LA PERSPECTIVA DEL PENSAMIENTO COMPLEJO | 135 |
| Autora: Belkys Gutiérrez | |
| MODERNIDAD: CREATIVIDAD E INNOVACIÓN. RETO DE LA UNIVERSIDAD DEL SIGLO XXI | 150 |
| Autora: Leidy Hernández | |
| UN ENFOQUE TRANSDISCIPLINARIO DE LA EDUCACIÓN AMBIENTAL HACIA EL DESARROLLO HUMANO | 160 |
| Autora: Eddy Mendoza | |
| ESTRATEGIAS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC) COMO APALANCAMIENTO DE LA GESTIÓN GERENCIAL | 177 |
| Autor: Juan Carlos Pérez | |
| LA ACTIVIDAD FÍSICA EN UNA SOCIEDAD HIPERMODERNISTA | 198 |
| Autora: Iraida Saavedra | |

EDITORIAL

El espectro gerencial ejerce una acción directa en los ámbitos en los que deba ser aplicada, no es un asunto aislado, como si se tratase de conducir un vehículo a control remoto, va mucho más allá, ya que, si quien ostenta ese privilegio, bien sea por meritos o por oportunidad, no asume su carácter estratégico de manera controlada, al establecer una planificación estratégica conforme a la misión y visión objeto de la organización, mal puede pretender que sus resultados sean los adecuados.

De allí pues, la gerencia es la actividad más relevante para el desarrollo y continuidad de todo organismo social, de carácter público o privado, con sus diversas características, al ser la punta de lanza para la generación de organizaciones cada vez más humanas, en las que se dé un trato amigable al ambiente de su entorno. En este sentido me llena de mucho orgullo ser quien escriba esta editorial para nuestra prestigiosa Revista Gerentia Año 2017-N° 2, al ser un profesional comprometido con el buen accionar gerencial, además, siempre dispuesto a contribuir con la producción y difusión de nuevos conocimientos sobre este importante tema.

En esta edición serán publicados artículos científicos y ensayos en los que se contrastan diversos puntos de vista con sus respectivos hallazgos, tal como el caso de la investigación presentada por: **Gustavo Barradas**, titulada: **GERENCIA DE PAZ EN EL CONTEXTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA NO VIOLENCIA**, estaderiva de una investigación de tipo fenomenológico-hermenéutico, cuyo propósito fue generar elementos teóricos acerca del gerente de paz en el marco de la responsabilidad social y la no violencia vinculada a la construcción social desde la institucionalidad

Por otra parte, **Miguel Bottini**, presentó un artículo con el nombre: **CORRESPONSABILIDAD DE LOS CONSEJOS COMUNALES. VISIÓN INTERPRETATIVA DESDE LA COTIDIANIDAD VENEZOLANA**, allí logró interpretar las acciones de responsabilidad de uno mismo, asumiendo que es algo difícil; sobre todo cuando se considera que se es mejor que los demás. Por ello, es relevante esta indagación, por la vigencia de los fundamentos filosóficos y jurídicos que rigen el estado venezolano en materia de desarrollo social y aplicación de la norma, para la evolución como país, democrático e independiente. Seguidamente, **Xiomara Herrera**, investigó sobre: **ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA PARA PROMOCIONAR UNA COOPERATIVA ESCOLAR**, con el propósito de diseñar estrategias de motivación dirigido a los docentes para la promoción de una cooperativa escolar en la Escuela Bolivariana "Barrio Nuevo", Municipio Valera,

Estado Trujillo. El presente se enmarcó en la modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de campo.

Continúa el estudio realizado por **Marcos Mesa**, que investigó sobre la **ESTRATEGIA PROSPECTIVA DE DESARROLLO LOCAL INTEGRAL DEL SECTOR JESÚS DE NAZARET, PARROQUIA CIUDAD DE NUTRIAS, MUNICIPIO SOSA, ESTADO BARINAS**, con el fin de proponer acciones prospectivas estratégicas destinadas al desarrollo local del sector Jesús de Nazaret, parroquia Ciudad de Nutrias Municipio Pedro Felipe Sosa del Estado Barinas.

Por otra parte, **Lucia Torres**, con su estudio titulado: **COMPROMISO ÉTICO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DEL DECANATO DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL "LISANDRO ALVARADO"**, elaborado con la finalidad de analizar el compromiso ético organizacional que caracteriza al docente que laboran en los programas que conforman el Decanato de Ciencias y Tecnología de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado", en Barquisimeto, atendiendo a las dimensiones identificación, participación y permanencia.

Se presenta ahora, el estudio de **Ariadny Alejo**, que lleva por nombre: **EL DOCENTE COMO GESTOR DEL TALENTO HUMANO EN TIEMPOS DE CAMBIO**, donde afirma que el ritmo acelerado e incesante de los avances en todos sus ámbitos impacta en cualquier tipo de organización, que de una manera u otra, requieren estar en sintonía para garantizar su permanencia y productividad incrementando su eficacia y eficiencia. Es por ello, que las instituciones universitarias requieren de una gestión que facilite la conducción, participación y utilización de las capacidades del personal para lograr el compromiso voluntario; por consiguiente una consecuente actuación de los docentes que fomente el logro de los objetivos comunes.

En esta línea de ideas, viene a colación el ensayo elaborado por **Carrasquel Arelis**, titulado: **TRANSMODERNIDAD: UNA MIRADA HACIA LA NUEVA CONCEPCION EN LA EDUCACION INICIAL**, con el propósito fundamental de presentar una visión de la transmodernidad como una mirada hacia el futuro de la nueva concepción de la educación inicial. Tomando en consideración el momento actual que vive la educación venezolana en los aspectos como el uso de las tecnologías, la pedagogía de paz, el respeto hacia el ser humano, la ecología, entre otros, lleva a la educación a un crecimiento del conocimiento y una visión de integralidad como un medio de formación de los educandos, conformándose en una concepción más humana del aprendizaje holístico y basado también en valores morales, en la búsqueda de la inclusión e integración de personas en condiciones especiales para el logro de una efectiva educación de calidad y la integralidad del ser humano.

No menos importante, es el estudio sobre **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DIRECTIVOS EN ESCUELAS PRIMARIAS DESDE LA PERSPECTIVA DEL PENSAMIENTO COMPLEJO**, que presenta **Belkis Gutiérrez**, donde menciona que el liderazgo transformacional de los directivos en las escuelas primarias, se basa en el desarrollo de una serie de habilidades conducentes que

genere la mayor cantidad de oportunidades de participación e interacción para que los estudiantes y la comunidad en general logren el éxito en el alcance de las metas propuestas, así como también reducir el impacto del cambio.

Vemos como se va describiendo el accionar gerencial y su amplio espectro, así se aprecia además, en el estudio realizado por **Leidy Hernández**, sobre **MODERNIDAD: CREATIVIDAD E INNOVACIÓN. RETO DE LA UNIVERSIDAD DEL SIGLO XXI**, el cual se construye desde la iniciativa de conocer la importancia de promover la creatividad e innovación en la educación, diseñando un entorno pedagógico donde el lenguaje creativo y la enseñanza innovadora tengan éxito, generando oportunidades para que el mencionado talento pueda ser desarrollado. La creatividad y la innovación se consideran entonces herramientas esenciales para el crecimiento y desarrollo sostenible, a su vez, se cree que la educación y la formación contribuyen a fomentar estas habilidades, por lo tanto, es preciso emprender acciones adicionales para integrar la creatividad y la innovación en el aprendizaje permanente.

Dentro de esta misma dirección, sale a la luz el estudio de **Edith Mendoza**, titulado: **UN ENFOQUE TRANSDISCIPLINARIO DE LA EDUCACIÓN AMBIENTAL HACIA EL DESARROLLO HUMANO**, con el propósito de generar un enfoque transdisciplinario acerca de la educación, los valores ambientales y su incidencia en el desarrollo humano así como la importancia de su aplicación en la convivencia humana y social de los individuos.

Como penúltimo estudio, viene **Juan Carlos Pérez**, con la investigación titulada: **ESTRATEGIAS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC) COMO APALANCAMIENTO DE LA GESTIÓN GERENCIAL**, donde asumió como objetivo general: Proponer estrategias de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como apalancamiento de la gestión gerencial del Instituto Autónomo de la Vivienda y Equipamiento de Barrios del estado Barinas (IAVEB).

Para concluir esta fiesta de saberes académicos entorno a la gerencia, surge la investigación de **Iraida Saavedra**, sobre **LA ACTIVIDAD FÍSICA EN UNA SOCIEDAD HIPERMODERNISTA**, en la que asume como propósito presentar un esbozo de la transformación cultura-mundo, como la ha denominado Lipovetsky (2006) y sus implicaciones en la sociedad. De cómo en la hipermodernidad, el desempleo, la preocupación por la salud, la crisis económica, el consumismo, el conformismo y un largo sin fin de virus provocan ansiedad individual y colectiva que se han introducido en el cuerpo social.

De esta manera se describen los diversos productos intelectuales que hagan gala de esta edición de la Revista Gerentia Año 2017-Nº 2, para el deleite intelectual de los distintos lectores a quienes llegará esta nueva producción académica.

Atte,

Dr. Antonio Luis Flores Diaz

**GERENCIA DE PAZ EN EL CONTEXTO DE
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA NO
VIOLENCIA****Autor: Gustavo Barradas****RESUMEN**

Este artículo deriva de una investigación de tipo fenomenológico-hermenéutico, cuyo propósito fue generar elementos teóricos acerca del gerente de paz en el marco de la responsabilidad social y la no violencia vinculada a la construcción social desde la institucionalidad. La información se derivó de las voces de un docente investigador de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA), un gerente de la Corporación Destilerías Unidas, S.A (DUSA), y un Pastor Evangélico líder de la Comunidad Cristiana de Barquisimeto-estado Lara, República Bolivariana de Venezuela. El enfoque interpretativo del material protocolar de las entrevistas, develó en la unidad de significación: responsabilidad social, los códigos emergentes: agentes educativos, mesa de discusión, valores, creer en el trabajador, equilibrio económico y carácter ético. Por su parte en la unidad de significación: no violencia, pudo ser interpretada a través de los códigos emergentes: cultura democrática, respecto al ciudadano, justicia social, inconformidad social, unión ciudadana, convivencia-conciliación y príncipe de la paz. En cuanto a la unidad de significación: gerencia de paz, los códigos emergentes fueron: resguardo de la cultura de paz, seguridad social del Estado, la iglesia: escuela de verdad y justicia, institucional, discurso conciliador y mirada humana. Las conclusiones destacan el hecho del entendimiento humano sensible e institucional para dar cabida a la construcción de la cultura de paz.

PALABRAS CLAVE:

responsabilidad
social, no violencia,
gerencia de paz

INTRODUCCIÓN

La amplia mirada de consideraciones reflexivas para hablar acerca de la cultura de paz en el espectro de preocupaciones legítimas y éticas en el espacio de la coexistencia con los otros, sostiene el camino abierto más allá de la convivencia social y plantea la exigencia de tomar en cuenta las bondades representativas de trascendencia espiritual y el amor a tu prójimo como a ti mismo, como condición voluntaria de convivencia focalizado en el entendimiento humano.

Sobre esta particularidad, señala Maturana (2008), en la expresión del lenguaje de lo humano y desde la emoción básica del amor, hablando biológicamente se implica hacia la disposición corporal para “la acción bajo la cual uno realiza las acciones que constituyen al otro como un legítimo otro en coexistencia con uno. Cuando no nos conducimos de esta manera en nuestras interacciones con otro, no hay fenómeno social” (p.263). En otras palabras, el amor es

el sustrato donde se afirma la conducta interactiva para traspasar el puente de construcción social con los demás.

Ahora bien, estos comportamientos como parte de la cultura de la paz, es posible aprenderlos de la realidad, no solamente a través del modelo que mayormente percibimos en el papel de la eticidad del hacer común de los padres, educadores, empresarios y comunidad en general, sino además de los líderes sociales.

Cónsono con esta caracterización, complementan Ovejero y Rodríguez (2008), sobre el devenir de modificaciones comportamentales al atender las explicaciones sobre la conducta humana. Ante este escenario, la alusión suele manifestarse en la realidad y tiene que ver con la falsa creencia que “todos tenemos una forma de ser y de actuar al ser adquirida a través del tiempo y de nuestra experiencia, o tenemos desde nuestro nacimiento” (p.51). Cuestión al parecer indica la no modificación de las formas de ser en función de construir la cultura de paz.

Esta premisa es parte de los planteamientos al dar lugar a la reflexividad derivativa en el entender y convicción que destaca Montagu (1990), cuando afirma "el aspecto más notable de la conducta humana reside en tratar con una conducta aprendida" (p.15). De hecho a mi manera de ver, pudiera acercarse hacia a la esencia de cambiar esquemas conductuales, incluso en nuestra responsabilidad para reducir la violencia y manifestar esquemas de convivencia ajustables en el mundo social ético, en búsqueda de una mayor armonía, justicia y paz.

Tal como señala Lederach (2000), se trata de enfocar la paz como un orden "en cuanto a las relaciones e interacciones humanas. La justicia social, en muchos conceptos, es sinónimo con la paz. Para que haya justicia en las relaciones no puede haber dominio, superioridad o marginación" (p.37). Estos efectos se abordaron en los requerimientos valorados e interpretados acerca del gerente de paz.

En concreto, el mundo aprehensible del gerente de paz en la

cotidianidad de sus responsabilidades y la no violencia, no puede estar alejado del contexto circundante, sin contacto humano, debido en todo caso, no puede desarrollar el lenguaje y la acción para llevar a cabo el proceso de conectividad con los elementos, factores y circunstancias simbólicas compartidas con la realidad humana. La paz no se debe encontrar ni construir lejos de las necesidades de relacionarse con los otros.

Sin embargo, el gerente de paz asume en el modo de existir y estar ahí, en el punto clave de una cultura ecuménica al hacer referencia a los eventos aprehensibles simbólicamente. Así mismo, menciona Fernández (2009), la condición de seres humanos, proyecta el uso de nuestras capacidades de simbolización para podernos completar. En otras palabras "se concretan distintas maneras de aprehendernos los simbólicamente como humanos" (p.52).

Más adelante la misma autora, hace énfasis en la elección de

decisiones sobre cómo actuar y qué hacer frente a dificultades con los otros, o de cara al medio natural y debido a estos acontecimientos se diseña el futuro del propio sistema de vida. Acá me detengo un poco para atravesar la muralla del pensamiento y poder del gerente de paz, designado para ajustar el devenir de precisiones equilibradas, para superar la mediación por el cambio de conductas construidas sobre la plataforma de beneficios comunes hacia el interior y exterior de la empresa.

En este sentido, expresa Vinyamata (2004), el refuerzo de estas circunstancias se apoyan en la capacidad del gerente para "distinguir no sólo el conflicto, sino también debe estar en la posición de entenderse él mismo, desarrollar y aplicar la técnica necesaria al momento de manejarlo efectivamente" (p.102). Por lo tanto, asocio estas presunciones con el asunto de las intervenciones del gerente de paz en la realidad social y empresarial.

En tal fin, no basta con compartir los escenarios de búsqueda de la paz en un sistema de símbolos, sino en la acción estratégica de promulgar y asimilar desde la práctica de la responsabilidad social, el protagonismo y el poder del gerente debe liderar y alcanzar la transformación de conductas positivas, éticas y evidentes dentro y fuera de las organizaciones trasmodernas a través de "mecanismos internos para contrarrestar los efectos del conflicto, así como formas de solucionarlos" (Vinyamata, ob. cit, p.103).

En esta razón, se planteó la intencionalidad investigativa de: generar elementos teóricos acerca de la gerencia de paz en el contexto de la responsabilidad social y la no violencia vinculada en la construcción social desde la institucionalidad. En donde, se tomó la representatividad de tres escenarios: la UCLA, la Corporación DUSA y la Comunidad Cristiana de Barquisimeto-estado Lara, en la República Bolivariana de Venezuela, bajo una situación de enlace interpretativo con dominio del

método fenomenológico-hermenéutico. De este modo, se entrevistaron los tres actores sociales legitimados en los sentidos y significados concebidos respecto a las unidades temáticas: responsabilidad social, no violencia y gerencia de paz.

Sustrato teórico

Gerencia de paz: mediación en la violencia

La diversidad de las formas de poder en la representatividad de las instituciones sociales y productivas da cabida al sustrato de apertura hacia nuevas formas de contribución social, ética y fuerza al actuar frente a la violencia, al asociar la permanencia de valores humanos en los actos, escenarios comunes y en el reconocimiento del saber interactuar para contribuir con un nuevo orden social, en el cual se minimice la agresión, pero sobretodo, se incorpore el hacer cotidiano del colectivo institucional en función de paz.

Estas implicaciones coinciden con la idea de una realidad multifacética o plurivalente del fenómeno de la violencia, como lo describe Muniz (2007), en atribuciones de significados variados, posturas disímiles y consideraciones respecto a la violencia definida “como todo tipo de acción al resultar un daño serio para la vida o sus condiciones materiales” (p.22), y yo agregaría el sustrato de la espiritualidad resquebrajada, cuyos elementos están implicados en la conducta humana.

De este modo, la autora citada explica que la violencia parece funcionar “como un lenguaje de actuación contrastiva, delineadora de identidades colectivas y reivindicatorias (de modo implícito, no deliberado) de una visibilidad pública” (p.24). Al entender todos estos eventos inherentes a la fuerza de lo común, la representatividad institucional y en particular de la gerencia, en la acción integradora y mediadora para construir la paz, se han de promover los vestigios indicativos de concreción de la fuerza

intelectiva de las capacidades humanas y el poder de la palabra, destinadas a la reflexión, decisión y acción.

El hecho de asumir eventos de mediación frente a la violencia y en la búsqueda de construir la paz, sobre la balanza del poder y saber escuchar a los otros en sus necesidades e intereses, requiere según Torrego (2009), la generación de alternativas de solución al conflicto, y por la propia "exigencia de neutralidad, procura igualdad de condiciones para ambas partes (no significa una igualdad matemática: una parte puede necesitar ser constantemente parafraseada y la otra no tanto), por lo que se restituye el desequilibrio" (p.38).

Ahora bien, el hecho de identificar el poder para mediar por la paz, pareciera ser un evento contradictorio, sobre todo cuando se explica en el marco institucional de organizaciones al suscribir la responsabilidad social y provocar experiencias éticas para dominar el reconocimiento de prácticas impulsadas a mejorar la calidad de

vida y a los aprendizajes sociales para superar los desequilibrios sociales, a través de alianzas estratégicas capaces de agrupar la fuerza en diversas dimensionalidades de comprensión frente a la violencia.

En términos de la educación, por ejemplo, estas caracterizaciones son identificadas por Naranjo (2007), en cuanto a las limitaciones de problemas colectivos en la organización con reflejos de "autoritarismo, la inercia institucional, el mercantilismo, la explotación y la represión" (p.122). Las implicaciones de estos males, genera violencia, pero esta no se reconoce únicamente en asesinatos y guerras, puesto que su esencia radica en la insensibilización ante el dolor y la muerte del prójimo, en las expresiones de injusticia, pobreza, y "el mal funcionamiento de la sociedad como descuido trágico del bien común por parte de quienes toman las decisiones" (p.125). Acá resalta el aporte de la gerencia institucional en la construcción de la paz.

De forma similar, la situación empresarial en el eje productivo,

entre otros, es arrasada alrededor de la violencia en sus actuaciones, cuando no existen límites en el sistema económico y domina una falta de sensibilidad social y ambiental, lo cual sugiere activar aprendizajes y actitudes que modifiquen hábitos destructivos y se cultive el amor en la multiplicación de ayuda al prójimo.

En el caso de las organizaciones cristianas, la condición de los líderes y el seguimiento de las enseñanzas de Cristo, es motivado para superar las situaciones desfasadas de la paz en los grupos sociales. Más aun, señala De Medina (2002), la iglesia como organización social ha de vigilar en sus creyentes el seguimiento de las instrucciones sustentadas bíblicamente. De este modo "ante la crisis que está viviendo la familia de hoy, la sociedad está volviendo sus ojos a la iglesia esperando recibir de ella ayuda y dirección" (p.136).

Finalmente, al tomar provecho de la gerencia institucional en construir la paz, se debe tener buena disposición para la suma voluntades integrales en la exposición de motivos

y experiencias al direccionar nuevas actitudes y conductas vinculadas al poder y esfuerzo de superar la violencia ante la preocupación colectiva, con involucramiento hacia una mayor sensibilización de los aprendizajes, el trabajo productivo y la espiritualidad como aspectos coordinados en la trilogía del compromiso ético de la responsabilidad social.

De este modo, la institucionalidad y la gerencia, enfocada en este desafío por la paz, se configura el poder transformador de realidades susceptibles de violencia dando forma a los valores humanos y democráticos al restablecer el entretejido de la sociedad para la convivencia, y se consiga la conciliación de justicia y de derechos en las expectativas de promover ese aporte pertinente a la responsabilidad social.

Responsabilidad social y la justicia de paz

El discurso permanente sobre la responsabilidad social debe

explicarse en la fundamentación de la justicia que añade valor al aspecto institucional en el aprovechamiento de las rutas encaminadas a encontrar los elementos necesarios para coordinar el núcleo de espacios integrados al permitir transformar los razonamientos planetarios en función del impulso a la construcción de la paz.

El argumento que domina esta interpretación debe ver las experiencias organizadas en el ámbito global y no sólo se contenta con el comportamiento bajo códigos y decisiones de responsabilidad social, sino en el propio estilo de adecuación al sentido de justicia al predominar los recorridos de diversidad de documentos, acuerdos institucionales y convenios derivados de decisiones gubernamentales de los diversos países en la comprensión sobre el origen y mantenimiento de los conflictos.

Esta organización de experiencias multidireccionales se involucra al hacer un sentido de justicia de paz, es por eso el pensamiento de Melucci (2001), en las percepciones sensibles

del mundo contemporáneo en la experiencia humana solicita y apela a la responsabilidad social, al tiempo de reconocer como una innovación y de hacer visible en el poder de la sociedad ejercido al dar paso de una facilidad en las tareas más importantes, en la cual se desarrollan los conflictos en esta sociedad de riesgo global. En tales circunstancias “revelan el poder que se esconde tras la neutralidad técnica de la regulación temporal ejercida por las sociedades modernas” (p.131).

Con todo ello queda expuesto en la complementariedad de los hechos de responsabilidad social y la justicia de paz, en los diferentes criterios irracionales al cobrar vigencia en la conciencia de lo humano para perseguir el fin último: las decisiones de apoyo, de discurso y de haceres, en la dinámica de asumir nuevas actitudes coherentes con el sentido de la transformación de la agresividad como base de entendimiento del poder y de convivencia. En esta caracterización señala López (2013), lo siguiente:

Alcanzar la paz en el mundo, o al menos que haya más evidentes y cercanas experiencias de paz, que cada vez sean más, depende de todos, pero muy en primer lugar del mundo pensado y promovido por grupos de poder de todo tipo, que cada vez son más concentrados, potentes y dominadores (p.63).

Al pensar sobre esta realidad en torno al poder de los grupos institucionales de carácter educativo, empresarial y espiritual, se puede entender el ejercicio de cercanía para encontrar la responsabilidad social y la justicia de paz, no puede ser una acumulación de esfuerzos aislados en un mismo camino y ante el quiebre del significado de lo humano, que debe manejarse conciliando nuevas estrategias integrales en procura de una vida digna, de respeto y convivencia al mantener el equilibrio en las oportunidades de desarrollo.

Al tener conciencia sobre esta trascendencia de paz y respecto a la dignidad del ser humano, es posible

integrar las complementariedades institucionales y responder a los ecos de la responsabilidad social y la justicia. Como señala López (2013), “ya sea en lo económico, en lo político, en lo religioso...o en una mezcla aprovechada de todos esos aspectos complementarios e ineluctables de la expresión y la experiencia humana” (p.184).

De allí, mi percepción atinente a vincular los elementos emergentes vistos en la representatividad del gerente de paz, en el marco de la responsabilidad social y la no violencia en tres instituciones distintas en su esencia, pero coincidentes en el sentido de pactar por las razones de poder en las palabras implicadas hacia la contribución de situaciones de compromiso para no más violencia y en la apertura de un mundo interior organizacional, perceptible capaz de unificar parcelas de experiencias y procesos adjuntados en la búsqueda de estos valores de desarrollo humano.

Acerca de la no violencia para construir la cultura de paz

Las iniciativas de las instituciones en los diferentes escenarios agradecen la minimización de la no violencia como camino de la paz, ha transitado por diferentes experiencias al expresar la caracterización de diversidad de atributos concomitantes como la lucha contra las drogas, proceso de decisiones en mesa de negociación, formación en valores, programas estratégicos de responsabilidad social en el entorno comunitario donde incluyen el deporte y recreación, actividades de empleabilidad y talleres asociados al crecimiento humano.

Sin embargo, la esporaneidad de muchos de ellos, la falta de sustentabilidad, justicia y convivencia, además de la limitada adecuación de políticas públicas del Estado en esquemas de trabajo, seguridad, salud, educación, todavía persisten en la realidad social, y se advierte sobre la proliferación de la violencia en todas sus facetas: familiares, laborales, psicosociales y la pobreza,

que sostienen las consecuencias del entramado de complejidad y se suscita en torno a una cultura de paz.

Bajo esta perspectiva, entre los elementos vinculados a la no violencia, se involucra el cese de las vulnerabilidades en razón de los derechos humanos, la manifestación sensible de la justicia, equidad, respecto a la dignidad de las personas e instituciones, espacios concretos de participación en la mejor garantía del ejercicio del poder comunitario y el encuentro con la solidaridad, como un modo concienzudo de abordar la problemática.

En la perspectiva, hace referencia Odreman (2006), en términos de la representatividad formativa de la nueva sociedad en “la dimensión humana, crearse libre a los seres para llevar a cabo la justicia, disfrutar de la libertad, la fidelidad, la honradez y la solidaridad” (p.66). Todos estos afluentes de construcción social en la democracia, se enfocan hacia este último valor junto a la cooperación entre los individuos y los pueblos para aplicar y complementar la

singularidad de un proyecto social nacional.

De acuerdo con los razonamientos de Biset (2012), se destaca el hecho de la inadecuación del concepto de democracia debe repensarse al asumir las formas de difundir un estar juntos. "Si no existe esta forma de gobierno democrático, es necesario abordar el tipo de vínculo con los otros (vivir juntos), que surge en democracia" (p.364).

Estas consideraciones se complementan con la idea de Giorgi, Kaplún y Morás (2012), al explorar el tema de la violencia y los significados se adquieren para los diferentes actores, a partir de lo cual se consolidan los esfuerzos y el poder de la palabra como actividad de acercamiento de la gerencia institucional en los distintos estamentos que consolidan el conocimiento, los recursos, la voluntad y la organización necesaria para involucrarse en una propuesta conjunta sobre la no violencia.

Consideraciones metodológicas

Esta investigación se asumió con el dominio interpretativo de la fenomenología hermenéutica, se parte de las voces de tres actores institucionales, representantes de la Corporación Destilerías Unidas, S.A (sector privado), la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado (Decanato de Ingeniería Civil), de representación académica y la Comunidad Cristiana de Barquisimeto en la palabra de su Pastor.

La selectividad anterior concuerda con la disposición y disponibilidad de esta institucionalidad tan diversa en sus labores cotidianas, para conversar sobre sus experiencias y vivencias en relación a la gerencia de paz en el contexto de la responsabilidad social y la no violencia, a su vez, reflexionar desde sus percepciones hacia el ámbito comprensivo integral de esfuerzos en función de una cultura de paz.

Para llevar a cabo este proceso, se conformó una malla entretejida de los sentidos y significados de mayor dominio sobre la derivación de la entrevista a profundidad, a efectos de

este artículo sólo se presentan algunos extractos de significancia. Sin embargo, el alcance descriptivo de la realidad permitió trascender el fenómeno de estudio en la hermenéusis del fenómeno al generar elementos teóricos acerca de la gerencia de paz en el contexto de la responsabilidad social y la no violencia, vinculada a la construcción social desde la institucionalidad, derivado del proceso inductivo.

Hallazgos

A continuación se despliegan las síntesis descriptivas de las etapas resumidas de los cuadros 1, 2 y 3 (ver 4.4), cuya percepción se focaliza en la legitimidad de los sentidos y significados que concedieron los actores institucionales como algunos hallazgos derivados de la entrevista a profundidad.

Síntesis Descriptiva a partir de la voz del actor social 1 (ver cuadro 1)

La situación destacada de la narrativa del actor social 1, da cabida a la interpretación de las unidades de

significación en la distinción de los hallazgos derivados de los códigos emergentes. Así, la responsabilidad social se describe en: agentes educativos participativos: familia, sociedad e iglesia, en tanto la paz es un bienpreciado, el cual debemos ubicar, educar y promover todos, al constituirnos como agentes educativos.

De igual manera, el actor social 1 hace énfasis en el código emergente: resguardo de la cultura de paz, como caracterización de la unidad de significación: gerencia de paz, al indicar "las comunidades cristianas deben abogar por una cultura de la paz (...) se crean entre todas las estructuras" (L: 9-10).

Al conjugar en este tejido de palabras con los razonamientos de Buch (2011), explica "el impulso para el compromiso de amor hacia el semejante nace de este amor recibido de Dios" (p.185). Por consiguiente, el amor es el ingrediente de poder contra la violencia. En esos términos, afirma el mencionado autor que la resistencia no violenta no tiene nada con

respecto a la falta de valor o con la aceptación pasiva de los males, puede parecer físicamente pasivo pero es activa espiritualmente.

En el marco de la unidad de significación responsabilidad social, se hace presente los valores: "serenidad, responsabilidad, compromiso y amor" (L: 11-12), como estratos asociados a los agentes participativos constructores de la cultura de paz. Asimismo, la unidad de significación: no violencia, fue mencionada por el actor social 1, en términos de imitar al príncipe de la paz, nuestro señor Jesucristo.

De este modo, la unidad de acción: gerencia de paz, se refuerza con la consideración del código emergentes: la iglesia escuela de verdad y justicia, el cual se anuncia en un escenario de "perdón y reconciliación para construir una auténtica" (L: 18), finalmente la unidad significación: no violencia, fue considerada en el código emergentes: cultura democrática, cuando el actor social 1 vincula la cultura de paz con este ámbito de desarrollo (L: 21-22).

Síntesis descriptiva a partir de la voz del actor social 2 (ver cuadro 2)

La mirada holística sobre el sentido y significado que otorgó el actor social 2, al fenómeno de estudio se implicó en la unidad de significación: responsabilidad social, respecto al código emergente: agentes educativos, al explicar "el único camino para la paz, tiene que comenzar con la educación" (L.1-2).

En el mismo orden de ideas, la responsabilidad social, fue vista en torno a los valores, al reconocer la prioridad que se ha de saber para poder compartir la paz en términos de "civiles en una cultura de tolerancia, respecto" (L: 2-3). Asimismo, la unidad de significación No violencia, complementado antes dicho en el código emergente: respecto al ciudadano para que los representantes institucionales mantengan un sentido de saber tratar al colectivo social en función de un servicio sin insultos.

De forma similar, el marco de la responsabilidad social, predomina sobre el código emergente: carácter

ético, mencionado por el actor social 2, para resaltar el comportamiento transparente en la responsabilidad social y promover la no violencia. Esta caracterización, cobra relevancia también, en la unidad de significación: no violencia, el actor social 2 lo describe, en un estado de equilibrio libre de la exclusión social "de las comunidades, de los barrios, la gente sufre, tiene problemas" (L: 12-14).

Concatenado con estos hechos, la unidad de significación: gerencia de paz, otorga prioridad a la comprensión de las necesidades básicas de incumplimiento de estos beneficios sociales para el colectivo, como parte de la identificación en el código emergente: seguridad social del Estado, al indicar "No hay una vivienda digna, no hay seguridad social, no hay sistema de salud normal, ese no es el camino hacia la paz" (L: 14-16).

Finalmente, la unidad de significación: gerencia de paz, se cumple al considerar la unión institucional de todas las entidades que hacen vida activa en la sociedad

para reflexionar sobre la cultura de paz en la aproximación y realimentación de esfuerzos minimizadores de esta problemática social a través de la participación sensible de los ciudadanos.

Tal como señala Mac Gregor (2002, p.64), las personas que han aceptado el imperativo moral de no usar la violencia, para resolver un conflicto, posee una cultura de paz. Esta convicción en el ámbito democrático y de integración nacional, congrega las expectativas de los actores sociales en las diferentes formas de vincular el lenguaje en la proximidad de abordar conflictos en la cotidianidad.

Lo mencionado por el actor social 2, hace énfasis en el hecho "las universidades deben concatenarse con todos los entes, escuelas, liceos, con el gobierno, ministerios, la iglesia, empresarios; no podemos estar aislados para guardar la paz" (L: 17-19). Este escenario se complementa con la cristalización del código emergente: cultura democrática, mencionado por el actor social 2 ante la preocupación que "tenemos

democracia formal más no real. Las instituciones no funcionan" (L: 23-25).

Síntesis descriptiva a partir de la voz del actor social 3 (ver cuadro 3)

Las descripciones manifestadas por el actor social 3 dan cuenta de la interpretación en el contexto de la unidad de significación: gerencia de paz, respecto al código emergente: institucional, como indicativo del "primer camino para lograr la paz " (L: 1), cuestión que se complementan con el código emergente: discurso conciliador, para afirmar el sentido de la paz en su liderazgo. La idea subyace en cambiar el estilo y la locución para "invocar la unión no sembrar tanto odio" (L: 5-6).

En el mismo orden de ideas, el actor social 3 hace énfasis en la unidad de significación: gerencia de paz respecto a la seguridad social del estado en su representatividad para promover de los recursos e insumos necesarios y alcanzar la paz, dado y en la realidad actual "tienes que levantarte de madrugada y hacer cola, para la compra de cualquier insumo, la leche, medicinas, pañales" (L: 11-13).

Por su parte, en la misma unidad significación respecto a código: mirada humana, la prioridad es de los empresarios a través de la responsabilidad social sostengan una sensibilidad expansiva hacia el ser humano del medio interno es el trabajador y para el colectivo social de las comunidades.

En cuanto a la unidad significación: responsabilidad social, el fundamento mencionado hace referencia al código emergente: valores, debido a que "la sociedad está totalmente colapsada" (L: 6-7). Igualmente la justicia social, se manifestó en la voz del actor social 3, en términos "la situación de la violencia viene por la falta de acceso a justicia o mecanismos que permitan más oportunidades para acceder a ella" (L: 20-22).

Tal como lo señalan Birgin y Kohen (2006), en tanto "el acceso a la justicia no se ha constituido aún en un tema prioritario de la agenda política ni en una demanda social sustantiva" (p.234). Este escenario, a mi entender, es un derecho humano y

garantía de la igualdad, respondiente a los caminos para construir la paz.

De forma similar, la unidad significación no violencia, añade valor en el atributo emergencia: convivencia, conciliación, en los escenarios que procura el empresariado para asesorar

legalmente a través de las procuradurías" (L: 25-31), y así solventar los conflictos laborales. Esta es una forma de mantener el atributo emergente: unión ciudadana y garantizar las riendas del futuro con un mejor sustento hacia la cultura de paz.

Etapas resumidas de los actores sociales en los cuadros 1, 2 y 3

Cuadro 1

Percepciones del actor social 1

| Extracto de la narrativa | L | Unidad de significación | Códigos emergentes |
|---|---|--|--|
| <u>La paz es un bien preciado pero precario que debemos cuidar, educar y promover todos. Cuidar no es sólo construir donde no existe, sino también preservar donde hay. Aquellos pequeños espacios de paz en la familia, en la sociedad, en el seno eclesial, deben ser protegidos de las situaciones que buscan derribarlos. Los <u>agentes participativos</u> necesitan ser educados en la paz, y ser ellos educadores en el campo de la vivencia, la experiencia. Las comunidades cristianas deben <u>abogar por una cultura de la paz</u>, o sea, una conciencia y un espíritu de paz que penetre todas las estructuras, empapando a todos en un estado permanente de serenidad, responsabilidad, compromiso y amor. Ante la cultura de la no violenta, los agentes participativos son invitados a algo más que poner paños fríos; deben imitar al Príncipe de la Paz, Jesucristo. Como Ministro del Evangelio considero que: <u>La Iglesia está llamada a ser una escuela permanente de verdad y</u></u> | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 | Responsabilidad Social Gerencia de Paz Responsabilidad Social No Violencia Gerencia de Paz | AS1, L: 2, 4-5,6 Agentes Educativos AS1, L: 9-10 Resguardo de la Cultura de Paz AS1, L: 11-12 Valores AS1, L: 12-13, 14-15 Príncipe de la Paz AS1, L: 16-17 La Iglesia: Escuela de Verdad y Justicia |

| | | | |
|--|----|--------------|---------------------|
| justicia, de perdón y reconciliación para construir una paz auténtica. | 19 | No Violencia | |
| La cultura de paz está estrechamente relacionada con el desarrollo de una <u>cultura democrática</u> . | 20 | | |
| | 21 | | AS1, L: 21-22 |
| | 22 | | Cultura Democrática |

Fuente: Barradas (2014)

Cuadro 2

Percepciones del actor social 2

| Extracto de la narrativa | L | Unidad de significación | Códigos emergentes |
|---|----|-------------------------|--------------------|
| El único camino para hacer la paz, tiene que comenzar con la educación y saber lo que es vivir en una cultura de tolerancia, respeto. La gente no se merece sentir la violencia de un guardia que te esté gritando e insultando por hacer compra de alimentos para sustentar a tu familia. El Gobierno debe respetar que somos ciudadanos. Para asumir la no violencia se ha de concretar el carácter ético del país, creo que eso es parte de la responsabilidad social. Con toda la liquidez desbordante, la gente cree que tiene bastante dinero en el bolsillo, el gobierno está jugando a una cámara de gas pero llena de mentira, tiene liquidez pero no tienes que comprar. Todo esto genera violencia, porque se manifiesta la exclusión social de las comunidades, de los barrios, la gente sufre, tiene problemas. No hay una vivienda digna, no hay seguridad social, no hay sistema de salud normal, ese no es el camino hacia la paz. Para asumir este problema, lo primero es que las universidades deben concatenarse con todos los entes, escuelas, liceos, con el gobierno, ministerios, la iglesia, empresarios; no podemos estar aislados para guardar la paz. El problema es que tenemos democracia formal más no real. Las instituciones no funcionan, para todo debe haber elección así habrá democracia para escoger cualquier actividad y eso hace una cultura democrática. | 1 | Responsabilidad | AS2, L: 1-2 |
| | 2 | Social | Agentes |
| | 3 | | Educativos |
| | 4 | Responsabilidad | AS2, L: 2-3 |
| | 5 | Social | Valores |
| | 6 | No Violencia | AS2, L: 3-6 |
| | 7 | | Respeto al |
| | 8 | | Ciudadano |
| | 9 | Responsabilidad | AS2, L: 7 |
| | 10 | Social | Carácter Ético |
| | 11 | Responsabilidad | AS2, L: 10-11 |
| | 12 | Social | Equilibrio |
| | 13 | | Económico |
| | 14 | No Violencia | AS2, L: 12-14 |
| | 15 | | Justicia Social |
| | 16 | Gerencia de Paz | AS2, L: 14-16 |
| | 17 | | Seguridad Social |
| | 18 | | del Estado |
| | 19 | Gerencia de Paz | AS2, L: 17-19 |
| | 20 | | Resguardo de la |
| | 21 | | Cultura de Paz |
| | 22 | | AS2, L: 20-21 |
| | 23 | | |
| | 23 | No Violencia | AS2, L:23-25 |
| | 24 | | Cultura |
| | 25 | | Democrática |

Fuente: Barradas (2014)

Cuadro 3

Percepciones del actor social 3

| Extracto de la narrativa | L | Unidad de significación | Códigos emergentes |
|---|---|-------------------------|--------------------|
| El primer camino para lograr la paz es institucional, mientras tú tengas un discurso disociador, lleno de odio, que no une, estás imponiendo el divorcio social y nunca | 1 | Gerencia de Paz | AS3, L: 1 |
| | 2 | | Institucional |
| | 3 | Gerencia de Paz | AS3, L: 2 |

| | | | |
|---|----|-----------------|-----------------|
| podrá haber paz , cuando nuestros líderes promocionan guerra, por lo tanto se trata de <u>cambiar el estilo, cambiar la locución, invocar la unión no sembrar tanto odio</u> . El segundo camino es el <u>rescate de valores en una sociedad que está totalmente colapsada</u> , ese mismo odio que pretende <u>justificar carencias propia de la economía imponiéndosela a gobiernos pasados, lo que hace es provocar inconformidad</u> ; tú no puedes tener paz cuando <u>tienes que levantarte de madrugada para hacer cola, en la compra de cualquier insumo, para la leche, la medicina, los pañales...</u> Socialmente el empresario tiene su responsabilidad social, ante lo cual hay sensibilidad, que <u>debe dar efectos expansivos hacia un mirada más humano</u> con el que menos tiene, es decir, con el trabajador. Nosotros como holding y sistema corporativo creemos en el trabajador. La experiencia me dice que la <u>responsabilidad compartida debe venir de una mesa de discusión</u> a través de la convención colectiva, hay que sembrar esa cultura. | 4 | | Discurso |
| | 5 | | conciliador |
| | 6 | Gerencia de Paz | AS3, L: 5-6 |
| | 7 | | Discurso |
| | 8 | | conciliador |
| | 9 | Responsabilidad | AS3, L: 6-7 |
| | 10 | Social | Valores |
| | 11 | No Violencia | AS2, L: 8-10 |
| | 12 | | Inconformidad |
| | 13 | | Social |
| | 14 | Gerencia de Paz | AS2, L: 11-13 |
| | 15 | | Seguridad |
| | 16 | | Social del |
| | 17 | | Estado |
| | 18 | Gerencia de Paz | AS2, L: 14-15 |
| | 19 | | Mirada Humana |
| | 20 | Responsabilidad | AS3, L: 17 |
| | 21 | Social | Crear en el |
| | 22 | | Trabajador |
| <u>La situación de la violencia viene por la falta de acceso a justicia o mecanismos que permitan más oportunidades para acceder a ella.</u> | 23 | Responsabilidad | AS3, L: 18-19 |
| | 23 | Social | Mesa de |
| | 24 | | Discusión |
| Esta contribución a la paz, a esta sociedad carente de necesidades, podemos hacerlas ante la <u>convivencia en la conciliación de una asesoría legal</u> , a través de las procuradurías empresariales y resolver los conflictos. | 25 | No Violencia | AS3, L: 20-22 |
| | 26 | | Justicia Social |
| | 27 | | AS3, L: 23-24 |
| Juntos los ciudadanos saldremos adelante separados <u>no tendremos futuros</u> , lamentablemente el gobierno no cree en esa frase. | 28 | No Violencia | Convivencia, |
| | 29 | | Conciliación |
| | 30 | | AS3, L: 25-31 |
| | 31 | | Unión |
| | | | Ciudadana |

Fuente: Barradas (2014)

Todas estas descripciones que emergieron, se pueden visualizar en una misma dimensión inherente al fenómeno de estudio: gerencia de paz en el contexto de la responsabilidad social y la no violencia, que de manera representativa se sostiene en el gráfico 1.



Gráfico 1. Hilos representativos de conectividad significativa acerca del fenómeno de la gerencia de paz en el contexto de la responsabilidad social y la no violencia. Fuente: Barradas (2014)

CONCLUSIONES

El despliegue de las unidades de significación deja ver la gerencia de paz en el contexto de la responsabilidad social y la no violencia, es una manifestación institucional macro, el cual exige la integración de un discurso conciliador

hacia la seguridad social, los valores, el acceso la justicia, el dominio del carácter técnico y participativo, para el resguardo de la cultura de paz, como aspectos generadores del sentir y hacer de los agentes educativos: empresariales, formativos y espirituales, manifestados en una cultura democrática para la discusión,

convivencia y conciliación económica, política y social del país.

Al fundamentar el entendimiento humano como plataforma activa de una mayor sensibilidad del conglomerado social, en cuanto a la convivencia en la democracia, se construye desde la institucionalidad y en la focalización de una cultura de paz, nuevas realidades de la no violencia, a partir de la transformación en los modos de sentir, hacer y convivir con los otros. Esa condición debe confluir en el carácter integrador y mediador del Estado, al fin de alcanzar el resguardo de la cultura de paz en tiempo de transformaciones sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Birgin, H. y Kohen, B. (2006). (Comps.). **Acceso a la Justicia como Garantía de Igualdad. Instituciones, Actores y Experiencias Comparadas.** Argentina, Buenos Aires: Biblos.
- Biset, E. (2012). **Violencia, Justicia y Política. Una Lectura de Jacques Derrida.** Argentina, Buenos Aires: Eduvim.
- Buch, E. (2011). **Ética Bíblica. Fundamentos de la Moral Cristiana.** (2ª ed.). España, Tarragona: Grupo Nelson.
- De Medina, A. (2002). **Libres de la Violencia Familiar.** México: Mundo Hispano.
- Fernández, M. (2009). **Antropología de la Convivencia. Manifiesto de Antropología Urbana.** España, Madrid: Cátedra.
- Giorgi, V.; Kaplún, G y Morás, L. (2012). **La Violencia está en los Otros. Palabras de los Actores Educativos.** Uruguay, Montevideo: Universidad de la República.
- López, J. (2013). **El Ser Humano Metamoderno. Hace Poco Humanismo.** República Bolivariana de Venezuela, Barquisimeto. Editorial Horizonte, C.A.
- Lederach, J. (2000). **El Abecé de la Paz y los Conflictos. Educar para la Paz.** España, Marín: Catarata.
- Mac Gregor, F. (2002). **Reflexión sobre el Perú.** Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Maturana, H. (2008). **El Sentido de lo Humano.** Chile: Comunicaciones Noreste. Décima Edición.
- Melucci, A. (2001). **Vivencia y Convivencia. Teoría Social para una Era de la Información.** España, Madrid: Trotta.

Montagu, A. (1990). **La Naturaleza de la Agresividad Humana**. (6ª ed.). España, Madrid: Alianza.

Muniz, S. (2007). **Sociedad, Cultura y Violencia**. Colombia, Bogotá: Norma.

Naranjo, C. (2007). **Cambiar la Educación para Cambiar el Mundo**. Chile: Cuarto Propio.

Odreman, N. (2006). **Formando al Ciudadano del Futuro. Propuestas Didácticas para Desarrollar la Ciudadanía en el Aula**. Caracas: El Nacional.

Ovejero, A. y Rodríguez, F. (2008). (Coords.). **La Convivencia Sin Violencia. Recursos para Educar**. Colombia, Bogotá: Cooperativa Magisterio.

Torrego, J. (2009). **Mediación de Conflictos en Instituciones Educativas. Manual para la Formación de Mediadores**. España, Madrid: Narcea.

Vinyamata, E. (2004). (Coord.). **Guerra y Paz en el Trabajo. Conflictos y Conflictología en las Organizaciones**. España: Tirant lo Branch/Universitat de Valencia.

**CORRESPONSABILIDAD DE LOS
CONSEJOS COMUNALES. VISIÓN
INTERPRETATIVA DESDE LA
COTIDIANIDAD VENEZOLANA****Autor: Miguel Bottini****RESUMEN**

Interpretar las acciones de responsabilidad de uno mismo, es algo difícil; sobre todo cuando se considera que se es mejor que los demás. Por ello, es relevante esta indagación, por la vigencia de los fundamentos filosóficos y jurídicos que rigen el estado venezolano en materia de desarrollo social y aplicación de la norma, para la evolución como país, democrático e independiente. Se trata de establecer los basamentos que caracterizan al

Consejo Comunal (CC) en Venezuela. Los adelantos investigativos, destacan la importancia que tiene la aplicación de los fundamentos legales, dentro del CC, su participación y responsabilidad en el Código Orgánico Procesal Penal, (COPP) (2012). Igualmente, en relación con el derecho público se destaca el vínculo entre gobernabilidad y democracia, radicando en la participación ciudadana activa. La investigación de naturaleza fenomenológica interpretativa, apoyada en el enfoque sistémico y la investigación de campo, permitirá describir la participación concomitante del CC y el COPP, en el marco constitucional, para establecer el conocimiento de las disposiciones que sirven de basamento en el fortalecimiento de la participación ciudadana. La postura metodológica del estudio es cualitativa. Aplicando diversas técnicas de recolección de información, para lograr una interpretación hierática discursiva. Se tomará como actores sociales un vocero, de tres consejos comunales, con asiento en el casco urbano de la ciudad de Barinas. El estudio parte de considerar que en un sistema democrático avanzado, los mecanismos para desarrollar estos principios pueden encontrarse en las posibilidades de alternativas que ofrece y las múltiples formas de participación ciudadana que hacen que la democracia sea el espacio institucional idóneo para dirimir pacíficamente la confrontación en la toma de decisiones.

PALABRAS CLAVE:

Acercamiento teórico-legal,
corresponsabilidad, consejo
comunal

CONTEXTO ONTOEMPÍRICO DEL OBJETO DE ESTUDIO

El acercamiento contiguo al objeto de estudio está pautado, en los actuales momentos de dinámica productividad, por parte de las organizaciones comunitarias, en donde la operatividad de sus integrantes, es determinante para la solución de problemas y satisfacción de necesidades; dado que es fundamental llevar a cabo objetivos y metas que conduzcan hacia la misión propuesta. Es por ello que dichas organizaciones, que prestan servicio social, deben convertirse en contralores desde la perspectiva jurídica de cada nación.

El Consejo Comunal (CC), en el marco constitucional de la democracia participativa y protagónica, es una instancia de participación, articulación e integración entre los ciudadanos, ciudadanas y las diversas organizaciones comunitarias, movimientos sociales y populares que permiten al pueblo organizado ejercer el gobierno comunitario y la gestión

directa de las políticas públicas y proyectos orientados a responder a las necesidades, potencialidades y aspiraciones de las comunidades en la construcción del nuevo modelo de sociedad socialista de igualdad, equidad y justicia social, tal como se explana en la Constitución (1999) y en la Ley Orgánica de los Consejos Comunales (LOCC) (2009). Ello constituye el motor de cambio social, sobre la base constitucional.

La acción está en la organización de la instancia social con enfoque sobre la base de la ideología de desarrollo y evolución social. Su misión es promover y consolidar la democracia participativa y protagónica, mediante la promoción y el fortalecimiento de todas aquellas expresiones organizativas y comunitarias que propicien el ejercicio de la corresponsabilidad social en la gestión pública, desde la institucionalización de las políticas representativas, desde la óptica gubernamental.

Los participantes del CC deben velar por el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de los

individuos, con la atención de los problemas, en función de sus necesidades e intereses, en todas las áreas y espacios en la que se circunscribe la sociedad. Para ello, las personas han de apropiarse de la documentación legal para tener en sus manos los preceptos legales crítico-sociales para el manejo del situado constitucional, permitiendo los intercambios claves que propicien la eficacia, eficiencia y efectividad organizacional. Del mismo modo el COPP contempla una cuota de participación activa de los ciudadanos colaborando en la ejecución y el cumplimiento de los dictámenes impartidos por los jueces. Al respecto en el artículo 489 del COPP, los líderes comunitarios o lideresas comunitarias podrán contribuir a disminuir y minimizar los efectos negativos de la estigmatización social. A lo que, Tobón (2008), plantea la posibilidad de establecer organizaciones comunitarias que:

Se manejen constitucionalmente para impulsar un nuevo modelo de

sociedad, enrumada desde la normativa que le caracteriza y le da el carácter institucional, para que evolucione desde las base hacia el pueblo, con la participación e integración de todos a partir de la intervención comunitaria, hacia el Estado (p.62).

Esto permite organizar a las comunidades desde los pilares de las leyes, con la finalidad de lograr la independencia de manera democrática para la evolución y la diversificación económica, con la finalidad de forjar dinamismo vecinal, mayores fuentes de empleo, desarrollo humano, profesional y organizacional, considerando las habilidades, destrezas, necesidades e intereses, aptitudes y actitudes de los habitantes de una comunidad.

En la participación ciudadana, representada por los miembros del CC, el marco constitucional juegan un papel preponderante, en vista que está relacionado con los procesos legales que deben desarrollar a partir de su consolidación y legalización,

hasta el desempeño del ejercicio de sus funciones, por ser la organización social que rige los destinos de la comunidad, claro está que determinados por las circunstancias socioculturales que se suscitan diariamente. Por lo tanto, la formación de sus miembros, en materia legal, se convierte en una necesidad imperiosa, por ser parte indisoluble del desenvolvimiento de sus integrantes. De allí, la participación ciudadana en materia penal aparece como un mero adorno conceptual ya que en la sociedad civil organizada hicieron el menor esfuerzo para que el ciudadano común venezolano comprenda la importancia que reviste su participación directa en la administración de la justicia.

La finalidad es que ocurran cambios desde el seno institucional, por consiguiente, (Rufino, 2009, 133) expresa que “es ineludible hacerse del marco constitucional de una nación, para poder influir en los ciudadanos y ciudadanas, basándose en los elementos jurídicos establecidos por la sociedad”, con la transformación de las personas se

adquiere nuevas competencias para el fortalecimiento del trabajo en los grupos sociales, en valores humanos que permitan la consolidación de la normativa para su accionar. La adquisición del marco constitucional en los que desempeñan las funciones el CC, activará los mecanismos de participación protagónica de sus voceros y voceras, en toda su dimensión, en consideración a los basamentos legales y filosóficos que ampara, entre otros elementos, la formación de ellos. En cuestión de esto, Mora, Moret y Ezpeleta (2006), acotan:

La dimensión constitucional debe formar parte de la participación democrática, por centro de toda reflexión y práctica en los esfuerzos para el desarrollo en todos los contextos donde está presente la acción humana; y de manera muy concreta en los relativos a la economía, el mercado y la empresa, entre otros aspectos (p.11).

La plataforma en la que se cimienta toda acción y procedimiento, estará en el marco constitucional, donde se deja ver, de manera evidente, los procesos para la búsqueda del bienestar colectivo; lo contrario sería fortalecer una conducta autoritaria, fuera de los fines que persigue el contexto, tal y como lo manifiestan (Lombana, 2010, 15), al indicar que “cuando las personas hacemos algo que va en contra de la ley decaemos”. Paradójicamente, es no generar desconcierto, para que no declinen los procedimientos, generando la ausencia en sus labores, producto de la desmotivación al no saber qué hacer por desconocimiento, haciendo que el esfuerzo de los trabajadores y trabajadoras fuese totalmente inútil.

De toda esta realidad surgen las siguientes preguntas de investigación ¿Cuáles son los fundamentos que sustentan el desempeño de los integrantes del consejo comunal en el marco del COPP? ¿Qué basamentos sirven de soporte en el ejercicio de las funciones del talento humano que integran la democracia participativa

de los consejos comunales? ¿De qué manera se manifiesta la relación entre los principios teóricos y su participación en el COPP? Dichas interrogantes conducen a la formulación de los siguientes propósitos investigativos.

Generar un acercamiento teórico-legal de la corresponsabilidad de los consejos comunales. Esto se aspira alcanzar develando elementos ontológicos, epistemológicos y axiológicos que fundamentan la corresponsabilidad del CC; conociendo así los preceptos teórico-legales que cimientan la corresponsabilidad de éstos en la cotidianidad venezolana, interpretando con ello el significado que le conceden los voceros de los consejos comunales a la corresponsabilidad y finalmente construir un corpus teórico-legal sobre la visión interpretativa de la corresponsabilidad del CC.

Contexto teórico referencial

Los cambios que se perfilan estarán orientados a generar una actitud cultural o social distinta para la

transformación de los espacios sociales, en vista que ello hace progresar a los individuos, con la adaptación de la norma. Para el cambio organizacional es necesario instituirse en la regla como estrategia de cambio institucional, tal como lo plantea (Lombana, 2010, 22), para la atención de los problemas, satisfaciendo necesidades e intereses. Del mismo modo, es tarea concientizar y preparar a los ciudadanos en su tarea de colaborar con los tribunales de justicia en la aplicación y cumplimiento de las medidas cautelares, al respecto en el artículo 489 del COPP reza en una de sus parte. En el marco de esta asistencia, el consejo comunal, brindará asesoría al penado o penada.

El propósito es orientar y potenciar la acción conducente a la evolución comunitaria, mediante la cohesión de lo que se hace con los asuntos jurídicos, gestionando en consonancia con las políticas públicas basadas en la igualdad de derechos y deberes; así como de oportunidades. Con ello, se busca

alcanzar la integración de los miembros del Consejo Comunal, con la participación democrática de manera activa y protagónica en el COPP, a través de su vinculación legal, en función de las políticas de Estado y necesidad del trabajo cooperativo para el desarrollo de las entidades locales. Giraldo (2010), sostiene que:

Nunca se debe obviar la importancia del conocimiento del marco constitucional de una entidad, en el transitar del camino de la excelencia. Es uno de los aspectos más valioso que rige a un país, porque de ahí se desprende toda acción a seguir en materia constitucional. Sólo con una buena dirección de las personas se consigue fortalecer los procesos. A la hora de establecer objetivos de mejora, es vital partir de tales preceptos, como valor que pueden aportar a las agrupaciones sociales (p.163).

Son las leyes que hace que las personas consigan enrumbarse en la dirección correcta, permitiendo se den todos los procesos en los tiempos establecidos. Por lo tanto, se debe partir de la adaptación de los individuos para que dé cumplimiento a la participación democrática con base al marco constitucional. Con el desenvolvimiento de los seres humanos, en ese sentido, se transmite las habilidades requeridas para establecer las actitudes y aptitudes para ejecutar sus funciones.

El conocimiento del marco constitucional de la democracia participativa, por parte de los ciudadanos y ciudadanas que conforman el consejo comunal, por lo tanto, activa las capacidades, potencialidades, habilidades, destrezas y aptitudes de desarrollo, que guían los objetivos de crecimiento sostenible y sustentable, para el mejoramiento de las condiciones de vida. Ello deriva un potencial humano, como plataforma de alcance la máxima participación protagónica para controlar y evaluar las resultados de las medidas aplicadas

por los tribunales competentes con liderazgo para diseñar, realizar, controlar y evaluar los proyectos sociales destinados a solucionar problemas presentes en la comunidad.

Al respecto (Tobón, 2008, 47) manifiesta que “el manejo de la normativa de participación ciudadana pone en operatividad un liderazgo en beneficio de la colectividad”. Es necesario saber que dada la creación de los Tribunales Municipales, los cuales han llegado a solventar los retardos procesales y a garantizar un mejor desenvolvimiento de la justicia penal, Sin embargo, todo este norte se ha visto distorsionado porque la misión de los consejos comunales ha tomado otro rumbo. Sus miembros en la mayoría de los casos no tienen un verdadero conocimiento del papel que deben de cumplir dentro de esta organización; Estos estarían en la obligación de brindar asesoría al penado, del mismo modo contribuirían a disminuir y minimizar los efectos negativos de la estigmatización social propia de los

prejuicios que rodean la pena privativa de libertad.

El proceso llega hasta el rechazo de la normativa generando conflictos comunitarios y sociales torpedeando la participación, truncando los beneficios que trae consigo. Entre esos conflictos, según (Lombana, 2010, 49) señala la pérdida de la democratización de los procesos por la poca participación que se les da a los hombres y mujeres dentro del contexto social, en vista de la burocratización y las direcciones corruptas, significando eso que, no se refuerza la retroalimentación de los valores de corresponsabilidad, cooperación, solidaridad, transparencia, honestidad, responsabilidad, control social, equidad, justicia e igualdad social. En consecuencia, los miembros comunitarios han alejado el apoyo a los integrantes de los consejos comunales, dejando solos, permitiendo que los del consejo comunal actúen sin contraloría social.

El problema radica en que no hay un sentido de participación democrática, por lo que no hay

protagonismo para asumir constitucionalmente las acciones a emprender, para darle respuesta a la visión y misión que ahí se plantean, evadiéndose las responsabilidades, por el poco sentido de pertenencia hacia la instancia. Según Giraldo (2010), señalan que:

A lo largo de estos últimos años se ha promovido la organización comunitaria a través del incentivo para la creación de distintas formas asociativas comunitarias, como es el caso de los consejos comunales, buscando alcanzar el bienestar colectivo, con la satisfacción de intereses y necesidades grupales. Pero, y aunque se ha realizado una amplia campaña informativa, existen carencias conceptuales y de formación personal que dificultan el desempeño exitoso de los miembros de estas organizaciones, llegando debilitarse de manera críticas, presentando problemas o situaciones de conflictos (p.92).

Los integrantes de los consejos comunales, en consecuencia, no poseen el conocimiento en materia del COPP, para el desempeño del rol que le toca desempeñar en la administración de la justicia penal, en materia del marco constitucional para el desempeño de sus funciones, porque no manejan los fundamentos de desarrollo legal adecuados que les permitan, a través del trabajo mancomunado y colectivo, aplicar el principio de participación ciudadana para solucionar los problemas que afecten directamente su calidad de vida. El autor anteriormente señalado acota que “las organizaciones sociales han ido constituyéndose de manera acelerada, sin dar respuesta a las tan aceleradas demandas” (p.130). Esto obedece a que los que integran el consejo comunal no poseen herramientas técnicas para el manejo de las leyes que le rigen, que les permitan tener éxito en sus gestiones, con eficacia y eficiencia, venciendo los obstáculos.

Al respecto de lo planteado por el autor anteriormente citado, se

aprecia que en el Manual para la Presentación de Proyectos Comunitarios, de la Escuela de emprendedores (2008), en su programa de formación de emprendedores sociales, señala que:

A lo largo de estos últimos diez años se ha promovido la organización comunitaria a través del incentivo para la creación de distintas formas asociativas comunitarias, tales como los consejos comunales. Ello con la finalidad de alcanzar un mayor bienestar colectivo. Sin embargo, y aunque se ha realizado una amplia campaña informativa, existen carencias conceptuales y de formación personal que dificultan el desempeño exitoso de estas organizaciones, llegando a situaciones críticas en las que los recursos de las comunidades no son invertidos adecuadamente o se presentan problemas en la ejecución de los proyectos o, en fin, la propia comunidad termina separada ante situaciones de conflicto (p.2).

Se deja ver en la cita que los miembros del consejo comunal no operan constitucionalmente, en vista que carecen de la información y del conocimiento necesario para manejar los fundamentos políticos sustentados en los procedimientos jurídicos. En tal sentido, los integrantes de los consejos comunales no sometidos por parte del Estado a la constante formación política que les permita trabajar y compartir en consonancia con la reglamentación que conduce los procesos y procedimientos, en beneficio de la colectividad, pero por el contrario no se ha obtenido el éxito deseado porque sus miembros carecen de la formación legal para activar los procesos que requieren de los basamentos constitucionales.

La poca activación de los integrantes del CC, por lo tanto, obedece entre otras cosas a la falta o poca acción de adiestramiento, a la que son sometidos para que adquieran las competencias que les lleven al ejercicio eficaz, eficiente y efectivo del ejercicio de sus

funciones, quienes no ponen de manifiesto la iniciativa por iniciarse en el tema. Tal situación obedece a que los integrantes del consejo comunal carecen de los principios legales para propiciar la participación democrática desde la normativa constitucional.

Es decir que, carece de las vías y herramientas para apropiarse de la normativa que les rige, porque en muchos casos, carecen del nivel académico para procesar la información, tal como lo plantea (Rico, 2008, 58), presentando como debilidad “la formulación, diseño, ejecución y evaluación de los proyectos, evitando el seguimiento y control, haciendo que se carezca de la cooperación, del liderazgo efectivo, de la contraloría social, entre otros”. Del mismo modo hacemos resaltar este último pues, es de vital importancia la relación entre los miembros de los Consejos Comunales y el Código Orgánico Procesal Penal Venezolano ya que los mismos vienen a asistir a los jueces de ejecución en las sentencias impartidas y de esta forma apoyar su

proceso de transformación social y laboral.

Contexto orientativo metodológico

El ser humano como ente social que aprende diariamente, con una visión educativa emergente donde se le dé cabida a la práctica de paradigmas que satisfagan las necesidades de los sujetos que se encuentran en formación, aunado a la búsqueda de alternativas de cambios existentes en la dinámica educativa, con miras a la comprensión y entendimientos de la vertiginosa vida de hoy, se observa como los sujetos están en el intercambio constante y la indagación de respuestas a la diversidad de incógnitas que ocurren en la cotidianidad.

Esta descripción, pretende asumir que debe haber cambios sustanciales en la cultura paradigmática de los consejos comunales, logrando que se genere evolución sobre el llamado que hace la dinámica actual, de dejar el conductismo acentuado y aprender a

entender la esencia del constructivismo.

Al evidenciar las problemáticas que atacan al ser pensante, se observa de manera ligera, que es necesario argumentar, profundizar la comprensión de cada elemento, estos deben ser altamente atendido para poder brindar un servicio social de calidad, así como desarrollar el pensamiento complejo en los individuos, dejando atrás la partitura del ser y asumiendo la holisticidad y la holopraxis de un todo para un todo, donde el pensamiento del individuo se caracteriza, por ser un ente complejo, pero todo ello, va en miras de una visión, construir un conocimiento que sea capaz de lograr satisfacer las necesidades que presente en cada momento un individuo, y que esto sirva de solución para un colectivo en general.

Asimismo, se parte del poder de las corrientes epistemológicas del conocimiento, en pos de la construcción para luego procesarlo y poder desarrollar la aplicabilidad del mismo, en función a consolidar lo que se quiere investigar y hasta donde se

quiere llegar. Acotando que, la ciencia asume, que el rol investigativo de un individuo, parte de la complejidad del pensamiento mismo, y que para ello, debe asumir la postura analítica, crítica y aproximada de la construcción del conocimiento, valiéndose de las diversas corrientes, teorías, postulados o enfoques para lograrlo, es allí donde aparece el estudio de las ciencias sociales, estando inmersa ella, en el desarrollo del hombre como ser en formación, el cual posee su postura individual, ante intereses colectivos, teniendo en cuenta el espacio, lugar y tiempo para ello.

Avalando lo descrito se toma a (Martínez, 2009,132), donde argumenta que “los procesos cualitativos epistémicos realzan la realidad aproximada vivida del ser y adecua la formulación de su propia teoría del conocimiento”, es por ello que en este estudio, se comenzará desde el punto de vista epistémico de la realidad estudiada para emerger con otras formas de construir conocimientos.

Acerca de estas expresiones Hernández (2010), manifiesta que:

La espiritualidad y la identidad del ser en formación y el que forma en el campo educativo viene referido a la misión de vida y a las creencias que se tiene del mundo donde vive y que estas repercuten en la formación del ser para la vida, aprender haciendo, aprender de otros, aprender y saber del entorno (p.34).

Según el autor antes mencionado, estas resultantes de causas y efectos de hechos que integran o entrelazan los procesos cognitivos existentes, parten de los esquemas preestablecidos y creados por el propio individuo, perpetúan su propia epistemología o génesis, para poder lograr y promover su visión sobre el acercamiento a la realidad a investigar. Por lo que se toma este apartado como la búsqueda de respuestas a los diversos aspectos de indagación que se presentarán en el tema, tanto que apertura un caudal de respuestas para poder apreciar la

comprensión de una realidad aproximada de la aplicación del constructivismo en los consejos comunales bajo el pensamiento complejo. Asumiendo lo que manifiesta Morín (1990):

La reforma del pensamiento es una necesidad democrática clave: El desarrollo de una democracia cognitiva no es posible más que dentro de una reorganización del saber, que demanda una reforma del pensamiento que permitiría no sólo separar para conocer, sino también vincular lo que está separado, y en lo que resucitarían de una nueva manera las naciones trituradas por la fragmentación disciplinar: el ser humano, la naturaleza, el cosmos, la realidad (p.108).

En tal sentido, el comportamiento del hombre como ser individual aparte de ser un segregado social que debe ser tomado en cuenta como un ente complejo a fin

de comprender su forma de aprender y enseñar, para poder así brindar respuestas oportunas a su comportamiento complejo, bajo la perspectiva de cotidianidad, por lo tanto, democratiza su aprendizaje, y adecuado de acuerdo a su comportamiento las diferentes teorías, enfoques, tendencias o corrientes de acuerdo a la cosmovisión epistemológica que se crea, de la misma forma que se hace uso exclusivo de las diversas manifestaciones metodológicas para poder alcanzar sus percepciones, metas u objetivos, todo en miras para poder lograr alcanzar y concebir un acercamiento teórico comprensivo, mediante una investigación cualitativa.

Naturaleza de la investigación

El estudio se apreciará desde el paradigma cualitativo. Según (Flick, 2004, 68), “requiere de un profundo entendimiento del comportamiento humano y las razones que gobiernan su realidad”. Se acota que la investigación cualitativa, está centrada en el entendimiento e

interpretaciones de los diversos factores que atañen al comportamiento humano, parte del estudio de hechos específicos como globales, mediante una perspectiva holística e integral, la atención del investigador es flexible y abierta a los supuestos que se encuentren en las indagaciones, para ir al descarte, hasta llegar al acercamiento real de la razón de lo indagado, asumiendo la postura concreta de lo que está buscando, y la creencia fiel de lo estudiado.

Partiendo de este epítome de ideas, se evidencia que la investigación permite abordar la problemática indagada desde su inicio, punto de partida u origen, en especial los causales, es decir los actores sociales de los consejos comunales, esto permitirá la descripción y el logro de una interpretación objetiva y profunda sobre la comprensión teórica del proceso social constructivista en el contexto de los consejos comunales ante el desafío del desarrollo del pensamiento complejo. Para (Ander-Egg, 2006, 41), “se evidencia la

interrelación entre el sujeto y el objeto de estudio”, así se asume el nivel de complejidad en la estructura teórica fenoménica de la investigación.

Método de la Investigación

El método que se asumirá es fenomenológico interpretativo, porque develará la realidad de los hechos. Se caracterizará por la construcción de un acercamiento teórico o comprensiones de una realidad aproximada. Esto quiere decir, que lo estudiado guardará una relación de correspondencia y pertinencia con las realidades; que no son propiamente reales ni tampoco puramente formales, sino que revela la posición de las realidades que se viven en determinados momentos en una situación dada.

El enfoque sistémico también apoyará al método, el cual se caracteriza por la incorporación de la noción de proceso. En este sentido, (Martínez, 2009, 131) manifiesta que para poder arrogarse la profundidad del enfoque, es necesario tener presente que: “Los sistemas de las ciencias sociales son creaciones analíticas, interpretativas y

comprensivas de la inteligencia, cuya correspondencia con la realidad es lo primero que hay que probar, asumiendo una postura interpretativa posterior y la comprensiva y reflexiva después”.

De acuerdo a la secuencia que debe llevar el estudio para poder lograr a profundidad el desarrollo del mismo, se iniciará de lo planteado por Martínez, (ob.cit), en el cual se debe “lograr alcanzar una etapa previa, que permite la selección de los sujetos a estudiar y la recopilación, tratamiento y análisis de la información requerida, es decir, selección de actores, técnicas, instrumentos, teoría, referencias y estudios previos”. De la misma forma, se apoya en una investigación de campo, porque parte del acontecimiento de los hechos para recabar información.

De segunda etapa, está la profundización descriptiva, analítica e interpretativa, donde se aplicarán las diversas técnicas de recolección de información, registros descriptivos, recopilación de información documental, entrevista a informantes clave, observaciones, categorización,

codificación, estructuración, contrastación, triangulación y la posterior teorización, para poder lograr una descripción hierática discursiva entendible y profunda sobre la comprensión teórica del proceso constructivista y complejo en el contexto de la corresponsabilidad de los consejos comunales en la resolución de problemas de la cotidianidad venezolana.

De la misma forma se complementa con un estudio hermenéutico, el cual permitirá evidenciar el acercamiento proximal teórico-legal a las realidades de los consejos comunales y generar hallazgos que motive un corpus teórico como aporte significativo hacia la masa social. Seguidamente se pasará a la etapa estructural, para dar relevancia a la descripción de las categorías y poder discutir los resultados, y organizar la producción de conocimientos sobre el tema en estudio. Se destaca que los estudios cualitativos, permiten al investigador ser partícipe de forma personal ante la situación investigada, por lo que se considera que este estudio, cumplirá

con los criterios establecidos de observancia para poder asumir las realidades aproximadas.

Escenario de la Investigación

El escenario de la investigación, de acuerdo al enfoque fenomenológico, el método inductivo tomado por el autor, bajo un enfoque interpretativo apoyado en la discursividad de la hermenéutica, se parte de un escenario que abarca tres momentos cruciales. Estos momentos los realizará el autor, en las diversas entradas al escenario, las apreciaciones realizadas en las visitas al seno de los CC seleccionados y al ámbito geográfico jurisdiccional de la investigación.

La evidencia se vivirá por parte del autor del estudio, mediante la aplicación de la observación directa no participante, y en el momento de realizar las entrevistas en profundidad focalizadas, semi estructuradas, que permitirán ahondar en la temática de estudio.

Informantes claves

En cuanto a los informantes clave, el autor seleccionará tres consejos comunales, con asiento en

el casco urbano de la ciudad de Barinas; de los cuales se tomará un vocero de cada Consejo Comunal, quien fungirá como informante clave, en representación del colectivo comunal. Esta selección se hará tomando en cuenta elementos como: criterios de antigüedad en la función, edad, experiencias previas, tiempo de dedicación.

Técnicas para la recolección de información

De acuerdo a la investigación, la metodología, el paradigma y el enfoque que utilizará el investigador, se asume las técnicas, para este estudio debido a la naturaleza de la misma, se parte de la observación directa no participante. Así como también, la entrevista a profundidad que permitirá que el investigador pueda estudiar al ser humano y su comportamiento en la creación de conocimiento cognoscitivo. También se hará uso de los registros descriptivos, (Arias, 2012, 171) los cuales, manifiesta que son “documentos que sirven de soporte para registrar momentos vividos del fenómeno en estudio observado”, por

medio de los cuales quedarán las evidencias.

Técnicas para la interpretación y presentación de hallazgos

Para poder evidenciar la información obtenida, y aplicarle el tratamiento sugerido de acuerdo a la naturaleza, aplicado por el investigador, crea una dinámica entre lo recogido y el tratamiento de análisis que le toca hacer de acuerdo a la información recolectada, por lo tanto, para poder lograr una discusión de la temática estudiada y, a partir de objetivos específicos, se llevarán a la práctica las siguientes técnicas de análisis de información: la categorización, la estructuración, la contrastación, la triangulación y la teorización, y así presentar las ideas conclusivas o hallazgos del estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander-Egg, E (2006). **Metodología y Práctica del Desarrollo de la Comunidad**. Argentina: Colección Política, Servicios y Trabajo social.
- Arias, F. (2012). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica**. 5º ed. Editorial Episteme: Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 36.860 (Extraordinaria), Diciembre, 1999.**
- Código Orgánico Procesal Penal (2012). 7ma edición. **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6078. 2012.**
- Escuela de emprendedores. (2008). **Manual para la Presentación de Proyectos Comunitarios**. Programa de formación de emprendedores sociales.
- Flick, U. (2004). **Introducción a la Investigación Cualitativa**. Madrid: Editorial Morata (libro original en inglés de 1998), segunda edición 2007, 324 pp.
- Giraldo, G. (2010). **Las Instituciones y el Marco Constitucional**. México: Documento Libre.
- Hernández, J. (2010). **Modos de Gestión de Participación Ciudadana en Venezuela. Del Pacto de Punto Fijo a los Consejos Comunales**. Tesis de grado para optar al título de Doctorado en Ciencias Sociales, Mención: Gerencia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES). Universidad del Zulia (LUZ). Venezuela.
- Ley de Consejos Comunales (2009). **Gaceta Oficial N° 5.806 (Extraordinaria) de fecha 10 de abril de 2009**. Asamblea Nacional. Caracas-Venezuela.

Lombana, C. (2010). **Participación Ciudadana y las Políticas Públicas**. Chile: CLAD.

Martínez, M. (2009). **Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa**. México: Trillas.

Mora, R., Moret, Ll. y Ezpeleta, T. (2006). **La Transversalidad como Impulsora de Mejoras en la Administración Pública. En un Contexto de Desarrollo de un Sistema de Servicios Sociales**. Ediciones del Serbal, Barcelona-España.

Morín, E. (1990). **Introducción al Pensamiento Complejo**. España: Gedisa Editorial.

Rico, M. (2008). **La Promoción de las Organizaciones Sociales y su Basamento Legal**. España: Editorial Alianza.

Rufino, H. (2009). **Incidencia del Marco Constitucional en el Desarrollo de la Ciudadanía Local**. México: McGraw-Hill.

Tobón, R. (2008). **La Constitucionalidad de las Organizaciones Sociales**. Buenos Aires. Editorial Paidós.

Universidad Fermín Toro (2011). **Normas para la Publicación en Revistas Arbitradas**. Dirección General de Investigación. Cabudare: Autor.

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN
DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE
EDUCACIÓN BÁSICA PARA
PROMOCIONAR UNA COOPERATIVA
ESCOLAR****Autora: Xiomara Herrera****RESUMEN**

La presente investigación tuvo como propósito diseñar estrategias de motivación dirigido a los docentes para la promoción de una cooperativa escolar en la Escuela Bolivariana "Barrio Nuevo", Municipio Valera, Estado Trujillo. El presente se enmarcó en la modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de campo. La población estuvo conformada por once (11) docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario de 20

PALABRAS CLAVE:

planificación, estrategias motivadoras, promoción de una cooperativa escolar

ítems, el cual fue validado por juicio de tres expertos y la confiabilidad se realizó a través del Coeficiente Alpha de Cronbach obteniéndose como resultado 0.89, lo que demuestra que el instrumento es confiable y para ser aplicado. Luego los datos fueron procesados a través de la estadística descriptiva por medio de frecuencias y porcentajes de los indicadores cuyos resultados fueron presentados en cuadros y gráficos. Los resultados permitieron evidenciar que los docentes no toman en consideración el diagnóstico, objetivos, metas, recursos sólo a veces diseñan instrumentos para evaluar las necesidades planteadas en el Proyecto Educativo Integral Comunitario con respecto a la promoción de una cooperativa escolar. Así mismo se detectó que no toman en consideración el trabajo cooperativo, valores cooperativos, principios cooperativos, formalidad y trámites legales. El diagnóstico permitió elaborar el plan de motivación para la promoción de una cooperativa escolar.

INTRODUCCIÓN

El sistema educativo venezolano tiene como propósito en sus aspiraciones formar al individuo en la búsqueda de solucionar los problemas sociales y ambientales, integrando a todos los actores que participan en el hecho educativo. De allí que, el estado en el cumplimiento de esta misión se ha propuesto dar respuesta a la sociedad civil mediante la formación integral del individuo.

Sin embargo, los recursos del sistema escolar venezolano son insuficientes, ya que las escuelas públicas presentan deficiencias en su dotación e infraestructura, dejando mucho que desear en términos cualitativos, sobre todo al nivel de los campos deportivos, bibliotecas, laboratorios, así como en actividades de la comunidad pues la tendencia de los recursos se han desviado y no han sido invertidos en la solución de los problemas previamente mencionados.

Lo anterior revela claramente el por qué del deterioro de la educación, ya que la inversión hecha no cubre las necesidades, ni tampoco se

dispone de recursos adicionales para la reestructuración y modernización de las escuelas, aunado a esto se observa la falta de gestión por parte del directivo, los docentes y la poca participación de los padres en los asuntos del plantel, pues éstos según Padilla (2009 p.31), "suelen tener un comportamiento pasivo frente a la institución, por cuanto ésta misma opera desvinculada a la comunidad".

De allí que es necesario que cada escuela elabore sus proyectos escolares que promuevan la cooperación interna entre directivos, docentes, alumnos y miembros de la comunidad en búsqueda de una mejor calidad de vida, basada en una educación más pertinente a sus condiciones y características socioculturales y que los incorpore al progreso científico y tecnológico.

Ante esta situación se hace necesario elevar el nivel de la calidad de educación desde el punto de vista científico y cultural de forma tal que repercuta eficazmente en los diversos problemas en el orden económico, social y cultural del país. De allí la necesidad de contribuir en la

formación de un individuo solidario, cooperativo, cónsono con las realidades que lo afectan. Según los principales pilares del subsistema de la educación primaria está el de aprender a "convivir y a participar" y esto será posible en la medida en que los docentes, estudiantes y quienes están involucrados en el hecho educativo estén motivados para llevar a cabo diferentes formas de organización, entre ellas las cooperativas escolares.

En este sentido, la motivación según McClelland (citado por Flores, 2003: 15) "es aquella fuerza que impulsa a los individuos a lograr metas específicas y determinadas". Por lo tanto, los sujetos al estar altamente motivados logran con éxito todas sus metas, generando de esta manera un compromiso con la labor a ejecutar, lo que redundará en eficiencia. En atención a lo anterior, el fortalecimiento de valores como la solidaridad, la creatividad y motivación permiten enaltecer la interacción de los grupos para desarrollar una planificación que conlleve al cooperativismo para la

participación democrática de sus integrantes.

Este planteamiento es cónsono con lo que plantea el Currículo Bolivariano (2007) en el sentido que propone desarrollar habilidades para el trabajo cooperativo, liberador, la autoestima y la solución de problemas. Siguiendo así la iniciativa de la creación de cooperativas escolares que permitan fomentar no sólo estas habilidades sino el desarrollo de valores como son el trabajo, la solidaridad y la cooperación.

Además de lo antes señalado las cooperativas permiten ser autogestoras del propio desarrollo de la institución educativa y de sus miembros. Es por ello, que el presente estudio se orienta al conocimiento de los beneficios que se logran a través de la creación de una cooperativa escolar a partir de las necesidades que presenta la escuela y la comunidad educativa.

Considerando lo antes expuesto, las cooperativas escolares, según Perdomo (2006), permiten dar cumplimiento a una de las finalidades

de la educación, como es la formación del educando para el ejercicio de la democracia, el fomento de un ciudadano capaz de participar activa, consciente y solidariamente en los procesos de transformación social, mejoramiento de la calidad de vida.

Sin embargo, Mercado (2009), refiere que en el Estado Trujillo, los docentes no dan cumplimiento a las disposiciones emanadas del Ministerio del Poder Popular para la Educación, en el sentido que los educadores no realizan planes y/o proyectos para promover la participación y cooperación de todos los entes que hacen vida activa en la escuela, tampoco motiva al educando hacia el cooperativismo como medio para lograr un aprendizaje para la vida en sociedad.

En el caso específico de la Escuela Básica Bolivariana "Barrio Nuevo", es una institución, dependiente de la Zona Educativa del Estado Trujillo, Municipio Valera, Estado Trujillo, en una zona rural, en la cual estudian alumnos(as) con dificultades económicas, trayendo

como consecuencia bajo rendimiento académico, deserción escolar, repitencia. Aunado a ello y de acuerdo a las características de la institución, se requiere la puesta en práctica de proyectos los cuales no sólo lleven a un fin didáctico, sino que además aportarían elementos económicos para sufragar en parte los costos de este tipo de educación.

En la institución que se hace referencia se aprecia que existe motivación por parte de los docentes y de la comunidad educativa, sin embargo se observa a nivel del estudiantado un mayor conocimiento sobre los beneficios que puede aportar la creación de una Cooperativa para el desarrollo de valores como el trabajo cooperativo, la solidaridad, respeto y la convivencia tal como se señala en el Currículo Básico Nacional.

De allí que el presente trabajo está orientado a conocer acerca de las estrategias de motivación que utilizan los docentes para promover la creación de una cooperativa escolar. En consecuencia el problema se fórmula de la siguiente manera:

¿Planifican los docentes estrategias de motivación para la promoción de una cooperativa escolar en los alumnos de la primera y segunda etapa de Educación Básica de la Escuela Bolivariana "Barrio Nuevo" Municipio Valera, Trujillo?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Diseñar estrategias de motivación dirigido a los docentes de Educación Básica para la promoción de una cooperativa escolar en la Escuela Básica Bolivariana "Barrio Nuevo" Municipio Valera, Trujillo?

Objetivos Específicos

. Diagnosticar las estrategias de motivación que planifican los docentes para la promoción de una cooperativa escolar.

. Determinar la factibilidad de un plan de estrategias de motivación dirigido a los docentes de Educación Básica.

. Elaborar un plan sobre estrategias de motivación dirigido a

los docentes para la promoción de una cooperativa escolar en la Escuela Básica Bolivariana "Barrio Nuevo" Municipio Valera, Trujillo

Justificación

La educación venezolana atraviesa un momento de desequilibrio económico caracterizado por la asignación cada vez más baja de presupuesto, impidiendo así el desarrollo de proyectos que impliquen inversión de recursos económicos. De allí que, el estudio se justifica dentro del campo educativo, por cuanto el sistema escolar no se puede aislar de esta realidad del medio sociocultural del país, el cual amerita que se tomen un conjunto de acciones e iniciativas de todos los actores que laboran en este sector.

Por otra parte, el estudio es relevante desde el punto de vista pedagógico debido a que en el mismo se plantean alternativas que permiten la capacidad de respuesta a las diferentes necesidades que el proceso enseñanza y aprendizaje requiere en cuanto al desarrollo de las cooperativas escolares.

Es importante la investigación dado que busca que el estudiante se involucre en el hacer cotidiano de sus propias motivaciones e intereses y la satisfacción de sus necesidades, dado que a través del cooperativismo escolar se le desarrollan hábitos de participación, cooperación, solidaridad, asociación, ayuda mutua, espíritu democrático y autogestión para otros investigadores.

Delimitación

Este estudio se llevó a cabo en la Escuela Básica Bolivariana “Barrio Nuevo”, Municipio Valera Estado Trujillo, en el periodo escolar 2012-2013. Perteneciente a la línea de investigación Planificación Educativa.

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

De esta manera, Guerrero (2009), realizó una investigación titulada “Influencias de las Cooperativas en la Educación Básicas del Estado Trujillo”, dirigida a 75 escuelas de los diferentes distritos escolares, adscritos a la Dirección de Educación del mismo estado,

concluyó que el cooperativismo constituye una vía de ayuda para solventar a grandes rasgos la situación económica de las familias venezolanas, cada comunidad debe unirse para su beneficio y el de otros, es decir, que vean la integración como una forma de cambio a través de la socialización del trabajo, hacerlo más humano con un espíritu verdaderamente comunitario y de solidaridad.

Así lo deja saber este autor en su trabajo de investigación, cuando expone que es oportuno destacar la labor del docente en cuanto al buen funcionamiento de estos entes dado que el mismo, debe cumplir con la función de promotor social y facilitador que conlleven a reflexionar a padres y representantes para que participen en la gestión de programas que favorezcan a la comunidad estudiantil.

La investigación antes citada, posee características importantes con el estudio propuesto, ya que se relaciona con el desempeño de los actores escolares y la promoción de los proyectos educativos comunitarios

como proceso de transformación y cambio social. Cabe destacar que estos estudios se relacionan con la investigación por cuanto la misma está orientada hacia el proceso de planificación del docente en función de gestionar acción para lograr mejorar la calidad educativa.

PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

La planificación educativa, cumple con un papel decisivo en la transformación de las estructuras formadas y organizacionales del sistema educativo. Por consiguiente en el amplio marco referencial es definida por Matos (2000: 17), como una alternativa para el desarrollo social por consiguiente "construcción metodológica para la solución de los problemas reales y sus vertientes históricas encontradas con la teoría del conocimiento y algunos elementos de carácter técnico para transformar la lucha de las fuerzas productivas en las comunidades".

En este sentido, la planificación como estrategia es un método bajo la forma de proceso, que permite la

toma de decisiones en torno al mantenimiento de una realidad dada o hacia su transformación entre otras más deseables de acuerdo a las actividades humanas y las necesidades del sector social. No obstante, según Tirado (2006), la planificación educativa como gestión del directivo y docentes influye de manera determinante en la calidad del proceso, la permanencia y continuidad de las innovaciones dentro y fuera de la escuela, es decir, un proyecto de fortalecimiento tendiente a mejorar la organización institucional.

Es por ello, que la planificación educativa por proyecto permite a los actores asumir compromisos y a responder por la calidad de sus procesos y de sus resultados en función del tiempo como factor vinculado a la justicia social por la escuela y la formación para el trabajo comunitario. Dicho proyecto debe contemplar las metas a alcanzar tanto en las actividades escolares como extraescolares necesarias para que todos los miembros de la

organización escolar puedan ejercer una efectiva participación.

Desde este contexto, la planificación educativa, según Lugo (2003), es el eje fundamental y la reforma sustancial del sistema escolar y la comunidad real, con el fin de lograr la cohesión del directivo y los docentes para que asuman responsabilidades comunales en función de la calidad y los resultados educativos. En armonía con estas ideas, la planificación es efectiva cuando la comunidad educativa diseña y efectúa su propio proyecto como expresión y tradición generada por la escuela, a través de equipos de trabajo en forma organizada para tomar decisiones y asumir responsabilidad.

Por ello, a través de este proceso sistemático se aplica y coordinan métodos de investigación social mediante el uso eficiente y eficaz del contexto educativo para garantizar una educación adecuada a la población con metas y etapas bien adecuada. Desde esta perspectiva, es preciso señalar la importancia que tiene la acción planificadora del

docente como promotor de cambio que busca la transformación de la escuela vinculando las acciones con la realidad de su comunidad, en este sentido, Lugo (ob. cit.: 76), señala que:

Planificar en este contexto consiste en: trabajar a partir de los problemas sentidos por la escuela, es detectar sus causas desde el presente pensando en el futuro; se trata de un proceso permanente para intervenir y transformar la realidad, no sólo para analizarla o diagnosticarla, sino para abordarla en forma compartida y colaborativa. Ello implica una puerta abierta al cambio del aprendizaje de todas las instituciones para caminar hacia una mejor escuela equipada para el futuro.

En consecuencia, el docente como promotor facilitador y la cooperación entre los miembros de la comunidad, es visto como un protagonista que aplica métodos y estrategias para dar respuesta a posibles alternativas de solución a los

problemas utilizando la lógica y la razón, se puede decir que la transformación de la praxis pedagógica es un reto que debe asumir el docente. De esta forma, se integran los contenidos de las diferentes áreas académicas a fin de incorporar nuevos conocimientos y actividades relacionados con los problemas pedagógicos detectados en el diagnóstico.

FUNDAMENTACIÓN DE LAS COOPERATIVAS

Para definir lo que es una empresa o asociación cooperativa, es necesario aclarar que una cooperativa no es una institución de beneficencia para realizar actos de caridad, ni una organización para obtener privilegios, tampoco es una organización política o administrativa. Al respecto, Mosquera (2003: 5), afirma que "la cooperativa es, ante todo, una empresa económica, cuyo éxito depende de la eficaz administración de la actividad financiera adecuada y de la prestación de servicios económicamente útiles".

En este mismo orden de ideas, Reyes (ob. cit.), da siguiente definición:

La empresa cooperativa como una empresa de negocios es una "persona legal" distinta de sus miembros y continúa su existencia aún en el caso de que éstos fallezcan o se retiren. En contraste con la sociedad anónima, la cooperativa surge solamente como un agente de sus miembros. Los socios de la cooperativa se sirven ellos mismos. Son a la vez los propietarios y los usuarios del servicio y, por un acuerdo contractual, disponen que todos los excedentes sobre el costo de operación deban ser devueltos a los miembros en la misma proporción en que éstos realizan operaciones con la cooperativa. (p. 12)

Asimismo la Superintendencia Nacional de Cooperativas (2001) refiere que la cooperativa es una empresa de producción, obtención, consumo o crédito, de participación

libre y democrática, conformada por personas que persiguen un objetivo en común, económico y social donde la participación de cada socio en el beneficio, es determinado por el trabajo incorporado al objetivo común y no por la cantidad de dinero que haya aportado. Es por ello, que a diferencia de las compañías anónimas, es una sociedad de personas, no de capitales fundamentada en la igualdad de derechos de sus integrantes en cuanto a la gestión social.

Desde esta perspectiva Reyes (ob. cit.) señala que las características de una empresa cooperativa son las siguientes:

. -Las cooperativas sirven a sus miembros.

.- En las cooperativas las cuestiones básicas de administración y dirección se deciden en las asambleas generales de socios, quienes eligen el consejo de administración.

.- El consejo de administración es responsable por un eficiente funcionamiento

.- Cada socio tiene un voto en la asamblea de socios, sin considerar el número de certificados de aporte que él posea.

.- Los socios-clientes son los propietarios del negocio.

.- Los socios-clientes proveen el capital necesario, principalmente mediante el pago de aportación, derechos de ingreso y otros.

. -Las cooperativas pagan intereses fijos, limitados por los estatutos y la práctica.

. -El excedente neto se devuelve a los miembros en la forma de retorno de excedentes, proporcionalmente al número de operaciones realizadas por cada miembro con la cooperativa.

. -La responsabilidad de los miembros está limitada a los activos de la cooperativa.

METODOLÓGIA

La investigación descriptiva enmarcada dentro de la modalidad de proyecto factible. Para efectos de este estudio el diseño de investigación es de campo, no experimental, tipo transaccional. La población de este estudio estuvo conformada por once (11) docentes todos pertenecientes a la Escuela

Básica Bolivariana “Barrio Nuevo” del Estado Trujillo, para la recopilación de información requerida, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual debe tener la capacidad y consistencia en la medición de diferentes momentos de su aplicación

RESULTADOS

Dimensión Planificación:

Cuadro 1: Dimensión Planificación.

| Indicadores | Siempre | | Algunas Veces | | Nunca | |
|---|---------|----|---------------|----|-------|----|
| | f | % | f | % | f | % |
| Diagnóstico | 1 | 9 | 2 | 18 | 8 | 73 |
| Objetivos | 2 | 18 | 2 | 18 | 7 | 64 |
| Metas | - | - | 5 | 45 | 6 | 55 |
| Recursos | - | - | 3 | 27 | 8 | 73 |
| Evaluación | - | - | 9 | 82 | 2 | 18 |
| Proyecto Educativo Integral Comunitario | 1 | 9 | 8 | 73 | 2 | 18 |
| Proyecto de Aprendizaje | - | - | 3 | 27 | 8 | 73 |

Fuente: (Herrera 2014)

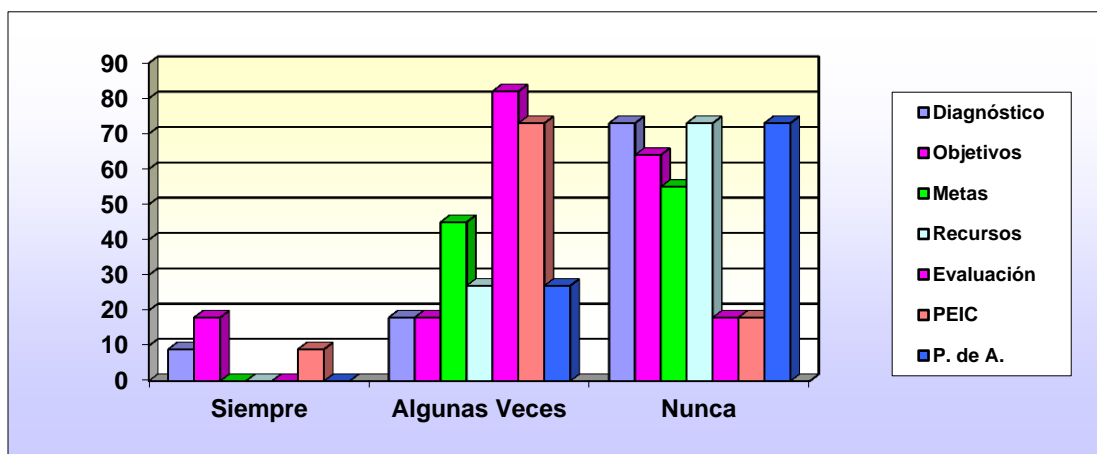


Gráfico 1: Dimensión: Planificación

Los resultados obtenidos en esta dimensión indican en cuanto al indicador diagnóstico que el personal docente no realiza un diagnóstico como estrategia de motivación al planificar actividades para promocionar una cooperativa escolar, lo que discrepa con Lugo (2003), quien refiere que para llevar a cabo la planificación el docente debe partir de un diagnóstico de necesidades para intervenir y transformar la realidad. En lo referente al indicador objetivos, las respuestas emitidas por los docentes reflejan que éstos no planifican objetivos para incentivar las cooperativas, lo cual contradice lo expuesto por Marchioni (2003), para lograr un verdadero trabajo cooperativo en la escuela es

pertinente que los educadores se tracen objetivos que le permitan a los actores del hecho educativo el desarrollar de proyectos que les permita actuar cooperativamente.

En lo concerniente al indicador metas, los resultados evidencian que gran parte del personal docente de la Escuela Bolivariana "Simón Planas", de la Parroquia Montes de Oca, Municipio Torres, no señala las metas a cumplir en la planificación de estrategias para la promoción de una cooperativa escolar, dado que no guarda relación con lo señalado por Tirado (2006), el cual hace referencia que para llevar a cabo el proceso de planificación es necesario que los actores del hecho educativo estén motivados para la toma de decisiones

en torno al mantenimiento de una realidad dada o hacia su transformación que responda a sus propias inquietudes para la solución de necesidades detectadas en el diagnóstico.

En lo concerniente al indicador recursos, los resultados reflejan que los docentes no utilizan diferentes recursos al momento de planificar las actividades para la promoción de una cooperativa, lo cual no coincide con lo planteado por Rodríguez (ob. cit.), quien señala que el educador debe convertirse en un organizador de los recursos tanto humanos como materiales, a fin de que no sólo se logre la efectividad en el proceso educativo sino que la misma se consiga con mayor eficiencia.

En relación al indicador evaluación las respuestas emitidas por los docentes del muestran que la mayoría de ellos (82%), algunas veces diseñan instrumentos de evaluación para evaluar el proceso de planificación en la promoción del cooperativismo escolar, lo cual discrepa con Palma (2003), durante el proceso de planificador el educador

debe evaluar el curso a seguir, a fin de seleccionar la mejor alternativa que lleve consigo el logro de las metas propuestas.

En el indicador proyecto educativo integral comunitario, se evidenció que los encuestados en su mayoría (73%) algunas veces promueve la cooperativa escolar, a partir de las necesidades planteadas en el Proyecto Educativo Integral Comunitario, lo que discrepa con los planteamientos de Varelo (2003), quien expone que estos proyectos son el instrumento orientador de la gestión instruccional que contiene en forma explícita principios y técnicas que permiten programar la acción educativa otorgándole carácter, dirección y sentido de integración.

En cuanto al indicador proyecto de aprendizaje los docentes señalaron que nunca estimula a los estudiantes a participar en los proyectos de aprendizaje relacionados con el cooperativismo escolar, lo que denota según Araujo (ob. cit.), que los educadores al planificar no toma en consideración las necesidades de los alumnos(as).

Dimensión Estrategias de Motivación

Cuadro 2: dimensión: Estrategias de Motivación

| Indicadores | Siempre | | Algunas Veces | | Nunca | |
|-------------------------|---------|----|---------------|----|-------|----|
| | f | % | f | % | f | % |
| Necesidades e intereses | - | - | 9 | 82 | 2 | 18 |
| Necesidades de logros | - | - | 3 | 27 | 8 | 73 |
| Cooperación | 7 | 64 | 4 | 36 | - | - |
| Participación | - | - | 5 | 45 | 6 | 55 |
| Responsabilidad | - | - | 3 | 27 | 8 | 73 |

Fuente: (Herrera 2014)

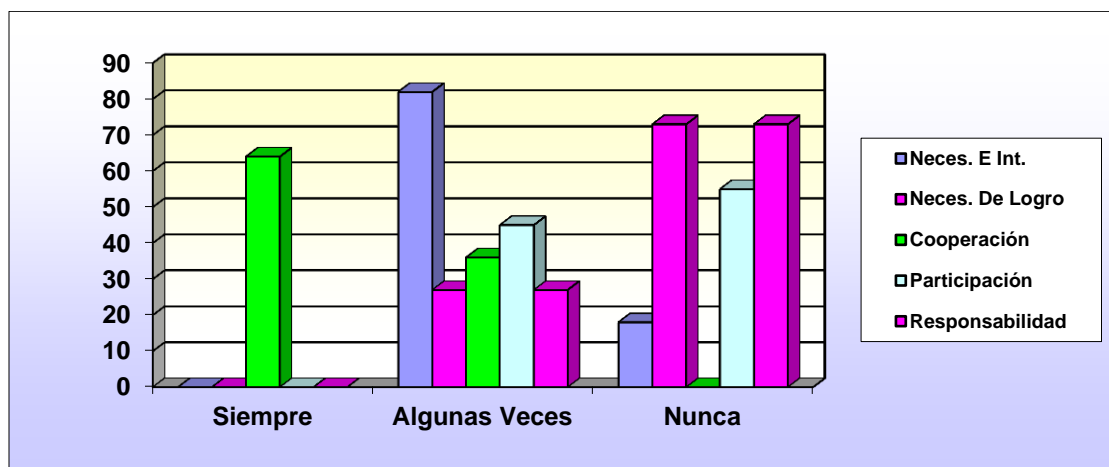


Gráfico 2: Dimensión: Estrategias de Motivación

Según los resultados obtenidos en esta dimensión tomando en cuenta los indicadores necesidades e intereses, necesidades de logro, cooperación, participación y responsabilidad, se puede decir que los docentes sólo utilizan la

cooperación, obviando así las otras estrategias que le permitirían promocionar la cooperativa escolar, lo que discrepa con los planteamientos de Reyes (2004), quien señala que es importante que en las organizaciones escolares descubren y aprovechen el

potencial de los actores del hecho cooperativismo dentro del contexto educativo para lograr el educativo.

Dimensión Promoción Cooperativa Escolar

Cuadro 3: Dimensión: Promoción de Cooperativa Escolar.

| Indicadores | Siempre | | Algunas Veces | | Nunca | |
|-------------------------------|---------|---|---------------|----|-------|----|
| | f | % | f | % | f | % |
| Trabajo cooperativo | - | - | 2 | 18 | 9 | 82 |
| Valores cooperativos | - | - | 3 | 27 | 8 | 73 |
| Principios cooperativos | - | - | 4 | 36 | 7 | 64 |
| Formalidad y trámites legales | - | - | 3 | 27 | 8 | 73 |
| Deberes y derechos | - | - | 2 | 18 | 9 | 82 |
| Educación cooperativa | - | - | 3 | 27 | 8 | 73 |
| Sanciones | - | - | 2 | 18 | 9 | 82 |

Fuente: (Herrera 2014)

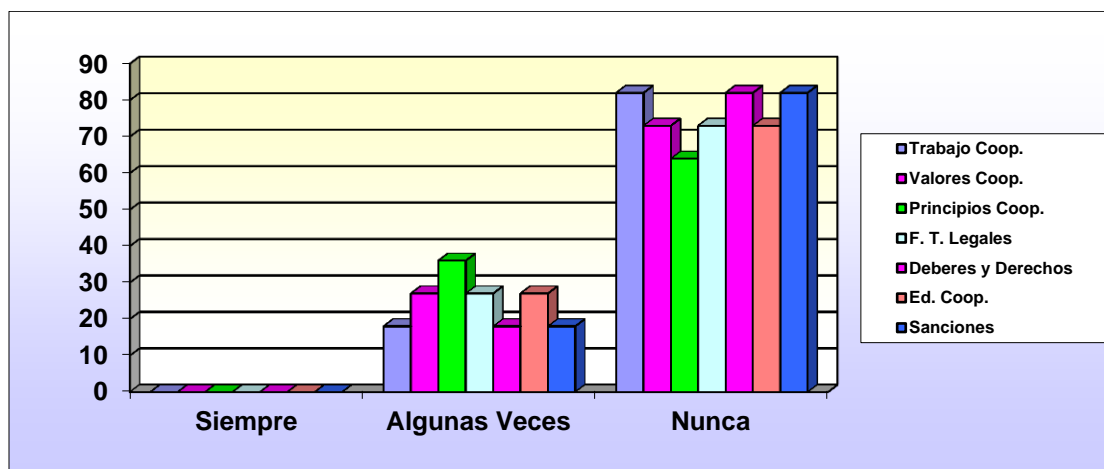


Gráfico 3: Dimensión: Promoción de Cooperativa Escolar

Los resultados de esta dimensión reflejan que en los indicadores trabajo cooperativo, valores cooperativos, principios cooperativos, formalidad y trámite legales, deberes y derechos, educación cooperativa y sanciones, los docentes refieren que nunca los lleva a cabo para promocionar la cooperativa escolar, lo cual contradice lo señalado por Ortiz (2005), quien refiere que ésta es de doble ventaja para el educando pues enseña a valorizar el trabajo de sus semejantes y a poner en práctica el cooperativismo dentro del proceso enseñanza y aprendizaje.

PROPUESTA

De acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico se propone un Plan de Estrategias de Motivación a los Docentes de la Educación Básica para la Promoción de una Cooperativa Escolar.

Objetivo General

Proporcionar a los docentes de la Escuela Bolivariana “Barrio Nuevo”, Municipio Valera, Estado Trujillo,

orientaciones sobre estrategias de motivación para la promoción de una cooperativa escolar.

Objetivos Específicos

1. Sensibilizan a los docentes para que participen en talleres sobre estrategias de motivación para la promoción de una cooperativa escolar.

2. Propiciar situaciones donde los docentes adquieran conocimiento sobre las estrategias de motivación para la promoción de una cooperativa escolar.

3. Concientizar a los docentes sobre la necesidad de elaborar proyectos donde se ponga de relieve la promoción de una cooperativa escolar.

4. Establecer mecanismos de evaluación para la reelaboración de los talleres, con la finalidad de detectar fallas y darle su debida retroalimentación.

Factibilidad de la Propuesta: Para el diseño de la propuesta de un plan de estrategias de motivación para la promoción de una cooperativa escolar, producto del análisis de los resultados obtenidos, se estudió la

factibilidad social, humana, institucional, de costo y técnica para su ejecución.

Factibilidad social: se perfila porque el plan de estrategias de motivación que se propone puede ponerse en práctica en otros planteles pertenecientes al, Municipio Valera, Estado Trujillo.

Factibilidad humana: porque existe el recurso humano preparado para llevar a la práctica el plan propuesto.

Factibilidad institucional: queda establecida por la aceptación, apoyo, receptividad, interés, colaboración mostrada por todo el personal beneficiado que se generará al implantar el plan.

Factibilidad de costo: queda cubierta por los aportes del personal docente, quienes propusieron esta alternativa para sufragar algunos gastos que ocasione la puesta en práctica de los talleres.

Factibilidad técnica: Para llevar a la práctica el plan propuesto, se cuenta con los recursos necesarios para su implementación, tales como

material audiovisual, mobiliario, ambiente y papelería

CONCLUSIONES

A continuación se presentan las principales conclusiones de la investigación que constituyen una visión global en torno a los aspectos encontrados, así como también a los objetivos que fueron planteados.

- En el diagnóstico realizado se pudo evidenciar en la dimensión planificación que los docentes no toman en consideración el diagnóstico, objetivos, metas, recursos, sólo algunas veces diseñan instrumentos para evaluar las necesidades planteadas en el proyecto educativo integral comunitario con respecto a la promoción de una cooperativa escolar.

- En cuanto a las estrategias de motivación que comprenden necesidades e intereses, necesidades de logro, cooperación, participación y responsabilidad se evidenció que sólo es tomada en cuenta la cooperación, a las restantes

los docentes le prestan poca atención.

- En torno a la dimensión promoción de una cooperativa escolar se pudo detectar que los docentes no toman en consideración el trabajo cooperativo, valores cooperativos, principios cooperativos, formalidad y trámites legales, deberes y derechos, educación cooperativa y sanciones.

- Por otra parte la factibilidad de diseñar un plan sobre estrategias de motivación dirigido a los docentes para la promoción de una cooperativa escolar en la Escuela Bolivariana "Barrio Nuevo", Municipio Valera, Estado Trujillo, se puede determinar ya que existe la factibilidad social, humana, institucional, de costo y técnica que contribuya a desarrollar la propuesta planteada la cual permitirá llevar a cabo una educación de calidad.

RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos en el diagnóstico es preciso realizar algunas

recomendaciones a fin de orientar el trabajo de docentes preocupados por promocionar una cooperativa escolar:

- Revisar en forma conjunta investigadora y maestros estudiados los aspectos a considerar en el plan de manera tal que se estimulen a la asistencia masiva a los talleres.

- Mostrar los resultados a los directivos de la institución objeto de estudio, con el fin de que juntos se organicen y consoliden actividades tendientes a orientar a los docentes sobre estrategias de motivación para promocionar una cooperativa escolar.

- Se recomienda a los directivos en estudio, diligenciar ante las autoridades educativas de la región, apoyo para la puesta en práctica de planes que como éste se inclinen hacia el mejoramiento académico de los educadores.

- Continuar indagando sobre aspectos relativos a estrategias de motivación para promocionar la cooperativa escolar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araujo, C. (2004). **Comportamiento Organizacional**. México: Editorial Interamericana
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial N° 36860** (Extraordinario). Caracas.
- Currículo Nacional Bolivariano (2007). **Ministerio del Poder Popular para la Educación**. Caracas Venezuela.
- Flores, C. (2003). **Motivación y Calidad**. Material Mimeografiado. Apoyo a los Talleres. Material mimeografiado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Barquisimeto
- Guerrero, J.(2009), **Las Cooperativas en la Educación Básicas** Valera- Trujillo. Trabajo de grado. UPEL.
- Lugo, A. (2003). **El Proceso de la Planificación**. España: Editorial McGraw-Hill
- Marchioni, M. (2003). **Planificación Social y Organización de la Comunidad**. España: Editorial Popular S.A.
- Matos, E. (2000). **Planificación Efectiva y Dirección de Procesos**. España: Editorial Espalsa
- Mercado, A. (2009). **Intentos de Aproximación a un Modelo de Cooperativa**. Trabajo especial de grado. Universidad Bicentenario de Aragua. Maracay
- Ortiz, N. (2005). **El Movimiento Cooperativista en la Escuela**. Material mimeografiado. Universidad Central de Venezuela. Caracas
- Perdomo, J. (2006). **Cooperativas Escolares**. Material mimeografiado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Barquisimeto
- Rodríguez, A. (2000). **Diagnóstico Organizacional**. Universidad Católica de Chile. Santiago de Chile
- Reyes, J. (2004). **La Empresa Cooperativa**. México: Editorial Trillas
- Santos, F. (2002). **Planificación Estratégica**. España: Editorial Libertarias.
- Superintendencia Nacional de Cooperativas. SUNACOOOP (2001) **Cooperativas**. Material Mimeografiado. República Bolivariana de Venezuela. Caracas.
- Tirado, P. (2006). **Planificación Educativa**. Material mimeografiado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Barquisimeto
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador y Universidad Nacional Abierta (1988) **Componente Proyecto Educativo**. Material mimeografiado. Universidad

Pedagógica Experimental
 Libertador. Barquisimeto

Valero, R. (2003). **Proyectos Educativos.** México: Editorial Herrero Hermanos.

**ESTRATÉGICA PROSPECTIVA DE
 DESARROLLO LOCAL INTEGRAL DEL
 SECTOR JESÚS DE
 NAZARET, PARROQUIA CIUDAD DE
 NUTRIAS, MUNICIPIO SOSA, ESTADO
 BARINAS**

Autor: Marcos Meza

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue proponer acciones prospectivas estratégicas destinadas al desarrollo local del sector Jesús de Nazaret, parroquia Ciudad de Nutrias Municipio Pedro Felipe Sosa del Estado Barinas. Los fundamentos teóricos se encuentran en la teoría del desarrollo social según los enfoques de Vásquez (2000), Boisier (2003), asimismo, las acciones prospectivas establecidas por el Instituto de Prospectividad Estratégica de España (1999). La investigación se enmarcó en el paradigma cuantitativo, bajo la modalidad de proyecto factible, apoyado en un estudio de campo y diseño no experimental. La población estuvo constituida por cuarenta (40) habitantes del sector Jesús de Nazaret. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta. La validez del instrumento estuvo determinada por la técnica de juicio de expertos y la confiabilidad por el método de confiabilidad Kuder Richardson (fórmula KR 20). El principal resultado obtenido fue que los habitantes de este sector, no cuentan con los servicios de agua, electricidad, viven en ranchos, no tienen empleo y no logran adquirir los alimentos de la cesta básica, es decir, se encuentra en pobreza extrema. Como reflexión final, la propuesta considera la prospectividad en el desarrollo local del sector Jesús de Nazaret a través de la búsqueda de escenarios futuros deseados, con la finalidad de mejorar el bienestar social y calidad de vida de los habitantes, fundamentada en la activación de la producción local mediante la instalación de unidades productivas de cachamas, como

PALABRAS CLAVE:

acciones prospectivas
 estratégicas, desarrollo
 local, métodos
 prospectivos.

respuesta efectiva a la situación de pobreza existente del referido sector.

INTRODUCCIÓN

Los avances y cambios a nivel económico, tecnológico, cultural y educativo, experimentados en el siglo XXI conlleva a la reorganización de las formas de desarrollo en las ciudades y regiones, una vía para la búsqueda del uso de las potencialidades humanas, recursos naturales renovables, territorios, administración e innovaciones, es el estudio del desarrollo local. De igual manera, los nuevos enfoques gerenciales consideran el análisis de la prospectividad estratégica como el medio para visualizar los posibles escenarios estratégicos deseados que resuelvan de forma proactiva las situaciones que se presentaran en el futuro y minimizar la incertidumbre.

Al respecto, Vásquez y Ortigón (2006) argumentan que “los desafíos que enfrenta América Latina y el

Caribe en el orden económico, social, ambiental político e institucional se ven agravados por la velocidad y magnitud de los cambios provocados por las nuevas tecnologías, la información y el conocimiento”(p.13). Sin duda, esta afirmación ratifica que los grandes pilares del cambio en el mundo son: la tecnología, la información y el conocimiento, los cuales deben ser liberados y buscados por las empresas, instituciones y entes gubernamentales, para que estén disponibles a todos los seres humanos por igual.

Es por ello, que la presente investigación se orienta a proponer acciones prospectivas estratégicas destinadas al desarrollo local de la parroquia Ciudad de Nutrias del estado Barinas, considerándolo como un proceso endógeno que se orienta a elevar la calidad de vida de la población de un territorio tomando como punto de partida las potencialidades del municipio Pedro

Felipe Sosa del estado Barinas, el uso de los recursos disponibles, el desarrollo de la tecnología y las innovaciones.

En este sentido, Vásquez y Ortegón (ob.cit.), manifiestan que “la transformación productiva se logra mejorando la competitividad a través de la incorporación de la innovación a la actividad productiva, lo cual genera aumentos en la productividad” (p.38). Las comunidades locales deben realizar una transformación en sus sistemas de producción para innovar, agregar valor a sus productos y diversificar sus economías a través de la producción de bienes y servicios nuevos.

Ahora bien, la investigación se estructuró en cinco capítulos: Capítulo I: El Problema, donde se exponen los objetivos generales y específicos, justificación de la investigación, y los alcances. Capítulo II: Marco Teórico, contiene los Antecedentes del Estudio, Bases Teóricas, Sistema de Variables. Capítulo III: Marco Metodológico, plantea la naturaleza de la Investigación, Tipo y Diseño, Fases

de la Investigación, Población y Muestra, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez del Instrumento, Confiabilidad del Instrumento, Técnicas y Procesamiento de los Datos.

Capítulo IV, Análisis e Interpretación de los Resultados. Capítulo V: La Propuesta, donde se expone la Presentación de la Propuesta, Justificación de la Propuesta, Fundamentación Teórica de la Propuesta, Administración de la Propuesta, Objetivos y Contenido de la Propuesta. El Capítulo VI, refleja las Conclusiones y Recomendaciones. Finalmente, se presentan las Referencias.

En el Siglo XXI los gobiernos han sido influenciados en sus ámbitos políticos, sociales, culturales y económicos producto de la globalización que conlleva a adaptarse a cambios acelerados en sus estructuras organizativas, para ajustarse a los distintos acuerdos, que en muchos casos, se hacen entre países para fortalecer sus alianzas estratégicas que le ayuden a competir, proteger sus interés, así

como mantenerse innovando en el mundo de la competitividad.

Dentro de este contexto mundial, Utría (2005) considera que el éxito de las organizaciones internacionales se debe a su profunda revisión continua de la planificación y ejecución acertada de las acciones estratégicas gerenciales con visión futurista adaptadas en el tiempo y realidad de la organización. En tal sentido, el logro eficaz de los objetivos mantiene a las organizaciones en un alto nivel competitivo ante una dinámica carrera por alcanzar los estándares internacionales de desarrollo y bienestar social.

De igual manera, en los últimos años la ONU está diseñando un nuevo tipo de desarrollo, el cual es definido por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2013), como el Desarrollo Humano Sostenible Local que es una “forma sistemática de intervenir en las comunidades pobres ampliando las oportunidades de las personas mediante la capacitación y organización. Simultáneamente,

fomenta la concertación de los diversos agentes de desarrollo para el aprovechamiento de las diferentes fortalezas del territorio” (p.4). Por tanto, las economías locales constantemente deben hacer ajustes, recomponerse y revitalizarse en sus procesos productivos que les permita mantenerse en el tiempo y en el espacio, con un continuo reciclaje de recursos productivos, tecnológicos y humanos.

En opinión de Fuertes y Leonardo (2001), sostienen que “el desarrollo local representa una estrategia diferente para el desarrollo en la sociedad global, ya que no constituye exclusivamente un proceso económico sino también un proceso socio-político en el que tienen presencia los actores sociales, políticos y económicos del entorno que se debe desarrollar”(p.36). En otras palabras, es una propuesta que integra e involucra el potencial de todos los actores que están interrelacionados de una u otra manera en una determinada área o territorio.

En la República Bolivariana de Venezuela en los últimos quince (15) años se han estado sentando las bases de un nuevo modelo político, económico y social que incluya a la gran mayoría de venezolanos, en busca del mayor estado de bienestar social, mayor felicidad, mejorar la distribución de los recursos económicos, explotar sus capacidades y potencialidades en cada una de sus regiones. En este sentido, en Venezuela, a través del Segundo Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación (2013-2019), señala en el segundo objetivo estratégico que:

“Se debe continuar construyendo el socialismo bolivariano del siglo XXI a través del modelo productivo Socialista con la finalidad de seguir avanzando en la plena satisfacción de las necesidades básicas del pueblo: la alimentación, el agua, la electricidad, la vivienda, el hábitat, el transporte público, la salud, la educación, la seguridad pública, el acceso a la cultura, la

comunicación libre, la ciencia y la tecnología, el deporte, la sana recreación y el trabajo digno liberado y liberador” (p.3).

Hasta el presente con la implementación del Plan Socialista de desarrollo económico y social de la nación (2013-2019), se busca un nuevo modelo económico, con cambios estructurales en su producción que considere las fortalezas de cada sector, región o estado, en el cual el recurso más importante es el ser humano, como eje transformador de la sociedad

Al respecto, el estado Barinas posee recursos petroleros, madereros, agrícolas, pecuarios y turísticos, los cuales pueden ser explotados racionalmente con un programa de desarrollo que ayude a los sectores de la región a aprovechar las fortalezas de sus localidades, además cuenta con diversas Universidades entre las cuales se pueden mencionar la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ) , la Universidad

Nacional de las Fuerzas Armadas (UNEFA), la Universidad Fermín Toro, el Politécnico Santiago Mariño y la Universidad Politécnica Territorial “José Félix Ribas”, entre otras, estas casas de estudios generan conocimientos y proyectos para la integración entre la realidad social y los actores sociales en cada uno de sus municipios, sin embargo el estado Barinas carece de desarrollo local.

En este sentido, el municipio Pedro Felipe Sosa del estado Barinas, según el Instituto Nacional de Estadísticas (2011), posee una población de 24.142 habitantes, en el cual sus ciudadanos y ciudadanas se dedican a la agricultura, pesca y ganadería, a través de entrevistas directas y encuestas a sus ciudadanos y ciudadanas, se evidenció que existen un conjunto de características socio-culturales y estructurales que impiden el desarrollo local, tales como: inexistencia de planes agroindustriales, falta de orientación para mejorar la producción agropecuaria, falta de consolidación

de urbanismos, insuficientes recursos para la adquisición de la canasta básica, alto índice de desempleo, vías de acceso agrícola deplorables y alta dependencia del Estado.

Sobre la base de las ideas expuestas, la localidad dispone de potencialidades que ayudarán a implementar un nuevo modelo de desarrollo local, desde abajo hacia arriba, demandado por la creación de una nueva forma de desarrollo, para contrarrestar e iniciar el progreso desde las bases de las comunidades, quienes conocen sus potencialidades y necesidades más urgentes, en un contexto de apertura, adaptación y reestructuración de los aparatos productivos de la localidad.

Ante esta problemática la presente investigación tiene como objetivo general Proponer acciones prospectivas estratégicas destinadas al desarrollo local del sector Jesús de Nazaret de la parroquia Ciudad de Nutrias, municipio Pedro Felipe Sosa del estado Barinas. Y como objetivos específicos: - Diagnosticar la situación socioeconómica actual de los habitantes del sector Jesús de

Nazaret de la parroquia Ciudad de Nutrias, municipio Pedro Felipe Sosa del estado Barinas. Establecer los aspectos teóricos referidos al desarrollo local y acciones prospectivas estratégicas. Determinar la factibilidad técnica, económica, social e institucional de la propuesta. Diseñar acciones prospectivas estratégicas destinadas al desarrollo local del sector Jesús de Nazaret de la parroquia Ciudad de Nutrias, municipio Pedro Felipe Sosa del estado Barinas.

TEORÍA Y CONCEPTOS

Antecedentes de la Investigación

Como antecedentes de investigación se encuentra Gallardo y Quintero (2011), en su trabajo titulado “La estrategia de desarrollo local en el contexto de la globalización”, tuvo como objetivo analizar la concepción del desarrollo local como base de una estrategia que permita aprovechar los recursos y las potencialidades del territorio para alcanzar mayores niveles de competitividad y mejorar las políticas de desarrollo regional. La

investigación se enmarcó fue de tipo descriptivo-explicativo, se sustentó fundamentalmente en una revisión bibliográfica.

El autor considera que Teniendo presente que el actual proceso de globalización se ha traducido en un fortalecimiento de los aspectos locales de arraigo en las regiones, a partir de los recursos disponibles y de las potencialidades con base en los procesos de innovación para abrir paso a una nueva visión territorial y humana del desarrollo, sin perder de vista la viabilidad económica de los proyectos que deben ser formulados desde “abajo hacia arriba” por los actores locales públicos y privados.

Asimismo, García y Castellanos (2011), en su investigación titulada “Los sistemas productivos locales como alternativa para el desarrollo del municipio la Ceiba del estado Trujillo: Un enfoque prospectivo”, tuvo como objetivo explorar la aplicabilidad de los métodos prospectivos para la promoción del desarrollo local en el municipio la Ceiba del estado Trujillo. La investigación se enfocó en un estudio explorativo. El método

utilizado fue el prospectivo establecido por Godet (1993-1999). Como resultado se obtuvo la formulación de un programa de desarrollo local para la municipalidad objeto de estudio que abarcó tres (03) dimensiones: Social, económica e institucional.

Acciones Estratégicas Prospectivas

Los cambios del entorno organizacional nacional y global demandan de los gerentes una gestión caracterizada por capacidad de respuesta, rapidez, innovación y eficacia de cada uno de sus operadores o mano de obra calificada, al mismo tiempo, debe diseñar estrategias que permitan mantener las ventajas competitivas de la organización. En tal sentido, Stoner (2006), considera que:

“Las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos,

los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada” (p. 30).

En relación a lo expuesto por el autor, las estrategias suelen ser planes de acción que pueden ser diseñadas con antelación o ser emergente, cuando surge de las acciones emprendidas sin una definición explícita previa. Desde la óptica de Monroy (2007) afirma que las estrategias o acciones gerenciales se emplean para obtener los medios que permitan alcanzar los propósitos determinados. Por lo tanto, las estrategias involucran las maneras de proceder las personas en consideración con sus funciones y para con los demás, con la finalidad de confrontar las situaciones con propiedad, sin temor a enfrentarla y obteniendo resultados esperados.

Las acciones prospectivas estratégicas tienen un alto significado en los planes de desarrollo y competitividad en las organizaciones, actualmente su estudio y aplicabilidad

está cobrando más fuerzas debido a la necesidad de proyectar los escenarios futuros en que se encontrará la organización o institución, en función de esos posibles escenarios los líderes y responsables de la dirección pueden reorganizarse y optimizar la administración de los recursos.

Al respecto, el Instituto de Prospectividad Estratégica de España (1999), señala que la prospectividad es:

“Una disciplina con visión global, sistémica, dinámica y abierta que explica los posibles futuros, no sólo por los datos del pasado sino fundamentalmente teniendo en cuenta las evoluciones futuras de las variables (cuantitativas y sobretodo cualitativas) así como los comportamientos de los actores implicados, de manera que reduce la incertidumbre, ilumina la acción presente y aporta mecanismos que conducen al futuro aceptable, conveniente o deseado” (p.1).

Vale destacar, que la prospectividad es una visión organizada del futuro, considerando las diferentes variables tanto a nivel cuantitativo como de rasgos del fenómeno en coordinación con los actores sociales implicados en la actividad, una de las ventajas significativas radica en la minimización de la incertidumbre que trae como consecuencia la posibilidad de acertar en sus decisiones.

Desarrollo Local

En 1980 se plantea una nueva visión para el desarrollo de los pueblos subdesarrollados, surge un enfoque denominado desarrollo local o endógeno el cual, según Gallardo y Quintero ((2011), es visto como un proceso territorial y no funcional en el que los actores locales juegan un papel de significativa importancia. En este sentido, para promover el desarrollo se necesita establecer políticas claras que generen un ambiente de crecimiento económico, capacitar a los ciudadanos en la toma de decisiones, diseñar planes estratégicos dirigidos de manera

directa a las regiones y/o localidades, promover la equidad de género, compartir las bondades de las nuevas políticas, acatar sugerencias de los actores sociales y proteger el medio ambiente, logrando de esta forma la calidad de los ciudadanos y ciudadanas involucradas en el proceso o proyectos productivos.

En función de lo antes expuesto, Vázquez (2000), considera que el desarrollo local es un proceso de crecimiento económico y cambio estructural, donde a través de la utilización de las potencialidades endógenas del territorio, los actores locales orientan acciones para incrementar el bienestar de la población de una localidad o una región. Por lo tanto, es necesario identificar las potencialidades endógenas del territorio para que mediante acciones estratégicas los actores sociales, apoyados por los entes gubernamentales desarrollen proyectos sostenibles y factibles que mejoren su calidad de vida.

El desarrollo local activa los diversos recursos humanos, materiales, institucionales y culturales

para conseguir el crecimiento económico y mejorar la calidad de vida de la población, al respecto Gallardo y Quintero ((2011), señalan que las dimensiones del desarrollo local son: La dimensión económica (sistema de producción, distribución, consumo y tejido empresarial), la dimensión socio-cultural (educación, cultura, tradiciones, innovaciones, estilos de vida).y dimensión política y administrativa (instituciones, asociaciones, movimientos sociales, iniciativas).

Así pues, la dimensión económica ayudará a conocer, rescatar y dinamizar el ámbito productivo, enlazando los procesos de producción, intercambio, distribución, consumo de bienes y servicios. La dimensión socio-cultural permite determinar el contexto en el que interactúan las personas, con el propósito de comunicarse entre sí mismas y con las sociedades. En relación a la dimensión política y administrativa se busca la gestión eficiente de la administración municipal, a través del apoyo político, ya que comprende los elementos:

instituciones legales y administrativas institucionales con la participación de las comunidades, para emprender acciones en beneficio de la comunidad.

METODOLOGÍA

Naturaleza de la Investigación

En relación a la naturaleza de la investigación, se enmarcó bajo el paradigma cuantitativo. Según Palella y Martins (2010), señalan “El enfoque cuantitativo presupone la aplicación de instrumentos para la recolección de datos que posteriormente se codifican, tabulan y analizan para concretar conclusiones” (p.41). Por tanto, este enfoque posee una concepción global positivista, hipotético-deductiva, particularista, objetiva, orientada a los resultados.

Tipo de Investigación

En función de las características y objetivos de la investigación, se ubicó en la modalidad de un proyecto factible, según la Universidad Fermín Toro (2001), en el Manual de Normas para la elaboración y presentación de

los Trabajos de Grado para Especialización, Maestría y Tesis Doctoral señala:

“Consiste en la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programa, tecnologías, métodos o procesos, el cual comprende tres fases: Diagnóstico, Propuesta y Factibilidad”(p. 14).

Por consiguiente, el proyecto factible consiste en un conjunto de actividades vinculadas entre sí, cuya ejecución permite el logro de objetivos previamente definidos en atención a las necesidades que pueda tener una institución o un grupo social en un momento determinado. Igualmente, el estudio se apoyó en una investigación de campo Arias (2006), señala que “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde

ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (p.29). Se utilizó esta modalidad de investigación de campo, porque los datos se captaron directamente del contexto en el que habitan la población objeto de estudio.

Diseño de Investigación

El diseño representa la estrategia que se ha de cumplir para desarrollar la investigación. De acuerdo a los objetivos de la investigación el diseño es no experimental. Al respecto, la Universidad Fermín Toro (2001), en las Normas para la elaboración y presentación de los Trabajos de Grado para Especialización, Maestría y Tesis Doctoral señala que “el diseño no experimental es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable” (p.33). En otras palabras, el abordaje de las variables se llevó a cabo en el lugar de los hechos, y observadas en su forma original, la investigadora registrará las opiniones de la muestra de estudio sin manipular o influenciar sobre ellas.

Población y Muestra

Considerando lo expuesto por Balestrini (2007), “la población es definida como un conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características, o una de ellas, y para el cual serán validadas las conclusiones obtenidas en la investigación” (p.122). En otras palabras, la población o universo es el grupo al cual el investigador trata de aplicar generalizaciones obtenidas e intenta formular afirmaciones que sean valederas para ese conglomerado o grupo total; en este caso estuvo conformada por cuarenta (40) habitantes del sector Jesús de Nazaret de la parroquia Ciudad de Nutrias, municipio Pedro Felipe Sosa del estado Barinas

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La recolección de datos se realizó a través de la técnica de la encuesta, según Sabino (2006) señala que “trata de requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en estudio, para luego, mediante un análisis de tipo

cuantitativo, sacar las conclusiones que se correspondan con los datos recogidos” (p.14). De allí, que la encuesta es el medio empleados para recolectar la información requerida para la investigación.

El tipo de instrumento seleccionado para el estudio fue el cuestionario, definido por Arias (2006), como “un formato que contiene una serie de preguntas en función de la información que se desea obtener y que se responde por escrito”(p.78). El cuestionario estuvo constituido por ítems, medidos con dos alternativas de respuesta, es decir, dicotómicas: Sí y No. Asimismo fue aplicado mediante una carta de presentación en la cual se expone el objetivo de la investigación, sus fines y el tratamiento de la información.

Validez del Instrumento

Con el propósito de determinar si el instrumento es objetivo y pertinente se procede a determinar su validez. Al respecto Hernández, Fernández, y Baptista (2007) la definen como "El grado en que el instrumento refleja dominio específico de lo que mide" (p.39). En el caso de

la presente investigación la validez se llevó a cabo mediante la técnica de juicios de expertos uno (01) en metodología y dos (02) en Gestión Municipal.

Confiabilidad del Instrumento

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto, según Tamayo y Tamayo (2007), “esta prueba permite ver las diferencias existentes en torno al diseño metodológico y lleva a la realización de los ajustes necesarios e igualmente pondrá de manifiesto las ventajas y desventajas en torno a la investigación” (p. 125). En tal sentido, se aplicó un aprueba piloto a diez (10) habitantes del sector veinte y ocho (28) de Agosto parroquia Los Guasimitos Municipio Obispo estado Barinas.

Una vez de aplicado el instrumento se procedió a calcular la confiabilidad mediante el método Kuder Richardson (fórmula KR 20).En opinión de Hernández, Fernández y Batista (2010) señalan que el coeficiente “requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que

oscilan entre cero (0) y uno (1), donde cero (0) significa confiabilidad nula y uno (1) el máximo de confiabilidad". (p.342). Una vez aplicada la ecuación el resultado fue de cero ochenta y cinco (0,85). Considerándose el instrumento con una alta confiabilidad.

RESULTADOS

Análisis e Interpretación de los Resultado

Cuadro 01

Distribución de la opinión de los habitantes del sector Jesús de Nazaret con relación a la Variable: Desarrollo Local para la dimensiónPotencialidades del territorio indicador: Conocimiento de proyectos.

| Nº | Ítems | SI | | NO | |
|----|--|----|---|----|-----|
| | | Fa | % | Fa | % |
| 16 | ¿Tiene conocimiento sobre la planificación de proyectos de desarrollo local en la parroquia ciudad de Nutrias? | 0 | 0 | 40 | 100 |

Fuente: Meza (2015).

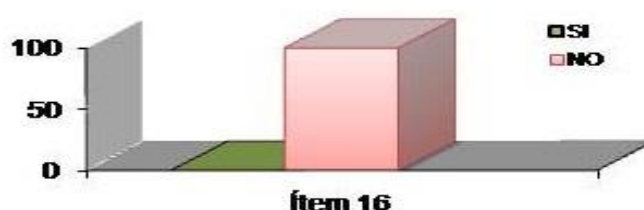


Gráfico 01. Representación de la distribución de la opinión de los encuestados con relación al indicador Conocimientos de proyectos.

El cuadro 01 y gráfico 01, señalan las repuestas emitidas por los encuestados, donde el 100% manifestó que No tienen conocimiento sobre la planificación de proyectos de desarrollo

local en la parroquia ciudad de Nutrias. Se evidencia que los habitantes no reciben información acerca de las potencialidades del territorio, así como, de las acciones gubernamentales

emprendidas desde la alcaldía del municipio Sosa para minimizar el estado de pobreza en que se encuentran.

En opinión de Vázquez (2000), considera la importancia del conocimiento de los actores sociales sobre el desarrollo local como proceso de crecimiento económico y cambio estructural, donde a través de la utilización de las potencialidades endógenas del territorio, los actores locales orientan acciones para incrementar el bienestar de la población de una localidad o una región. En tal sentido, es significativo la promoción y divulgación de las bondades u oportunidades que tienen los habitantes del sector Jesús de Nazaret en relación a la utilización de las tierras y habilidades para

trabajarlas para lograr mayor bienestar social.

LA PROPUESTA

Acciones Prospectivas
Estratégicas Destinadas al Desarrollo Local del Sector Jesús de Nazaret, Parroquia Ciudad de Nutrias del Municipio Pedro Felipe Sosa estado Barinas.

Plan Prospectivo Estratégico

Objetivo General: Diseñar acciones prospectivas estratégicas destinadas al desarrollo local del sector Jesús de Nazaret de la parroquia Ciudad de Nutrias, municipio Pedro Felipe Sosa del estado Barinas.

Dimensión Política y Administrativa

| Acción Prospectiva Estratégica | Objetivo |
|--------------------------------|----------|
|--------------------------------|----------|

| | |
|---|---|
| <p>1.- Capacitar a los directivos de la alcaldía del municipio Sosa en materia de sistemas de producción, desarrollo local y autogestión</p> <p>2.- Determinar las potencialidades del territorio y las capacidades de los habitantes del sector Jesús de Nazaret.</p> <p>3.- Desarrollar investigaciones agropecuarias dirigidas al desarrollo local del sector Jesús de Nazaret</p> | <p>Alianza estratégica entre la Alcaldía del Municipio Sosa y la UNELLEZ, con el objeto de conformar equipos multidisciplinarios para la ejecución de investigaciones agropecuarias dirigidas al desarrollo local del sector Jesús de Nazaret</p> |
| <p>Proyectos</p> <p>Proyecto N°1: Actualización técnico-administrativo para los directivos de la alcaldía del municipio Sosa en materia de sistemas de producción, desarrollo local y autogestión.</p> <p>Proyecto N° 2: Estudio de las potencialidades del territorio y las capacidades de los habitantes del sector Jesús de Nazaret.</p> <p>Proyecto N°3: Desarrollo de investigaciones agropecuarias dirigidas al desarrollo local del sector Jesús de Nazaret.</p> <p>Tiempo: 6 meses</p> | |

Dimensión Socio-Cultural

| Objetivo | Acción Prospectiva Estratégica |
|---|---|
| <p>Concienciar a los habitantes del sector Jesús de Nazaret parroquia Ciudad de Nutrias a la conformación, participación de comité de gestión de saberes populares y reconocimiento de las potencialidades del territorio.</p> | <p>Intercambio de saberes populares para el mejoramiento de la calidad de vida del sector Jesús de Nazaret parroquia Ciudad de Nutrias del municipio Pedro Felipe Sosa del estado Barinas</p> |
| <p>Proyecto: Conformación del comité de gestión de saberes populares y reconocimiento de las potencialidades del territorio del sector Jesús de Nazaret, en coordinación con la Alcaldía del Municipio Sosa.</p> <p>Tiempo: 6 meses</p> | |

Dimensión Económica

| Objetivo | Acción Prospectiva Estratégica |
|----------|--------------------------------|
|----------|--------------------------------|

| | |
|---|------------------------------|
| Desarrollar unidades productivas locales mediante la instalación de vivienda y laguna productora de cachamas. | Unidades productivas locales |
| Proyecto: Establecimiento de unidades productivas locales de cachamas (ver proyecto anexo) Tiempo: 6 meses | |

CONCLUSIONES

En referencia, al objetivo diagnosticar la situación socioeconómica de los habitantes de la parroquia Ciudad de Nutrias:- La producción de ganado bovinos es considera la principal actividad económica del municipio, sin embargo, el INSAI (Instituto Nacional de Sanidad y Asistencia Integral) no lleva un registro mensual, trimestral, semestral o anual del número de reses que se movilizan desde la parroquia ciudad de nutrias hacia otros municipios y/o estados del país.

Los habitantes del sector Jesús de Nazaret no cuentan con los servicios de agua potable, energía eléctrica, empleo y no tienen la capacidad de adquirir los productos de la cesta básica, por lo tanto, las familias viven en condiciones de

extrema pobreza. Por ello, la propuesta aporta una vía de solución mediante la ejecución de las unidades de producción local de cachamas, como alternativa viable para subsanar en corto plazo la problemática económico-social en que se encuentran los habitantes del sector Jesús de Nazaret.

En cuanto al objetivo establecer los aspectos teóricos referidos a las acciones prospectivas estratégicas desarrollo local.

1. Para la visualización de los probables escenarios futuros, es necesario desarrollar un proceso prospectivo, el cual inicia en una fase pre-prospectiva la cual indica los hechos sucedidos en el pasado, los elementos que intervinieron para el éxito o fracaso de las acciones implementadas en la

organización, luego la fase prospectiva que facilita los datos en tiempo real, donde los actores sociales son protagonistas y participan de forma directa en los acontecimientos en coherencia con las variables involucradas del estudio.

2. El desarrollo local surge como respuesta de solución para sustituir a los viejos modelos económicos insostenibles, se fundamenta en el aprovechamiento de los recursos naturales, económicos, institucionales, culturales, potencialidades los actores locales que faciliten la realización de proyectos factibles, sostenibles que generen un cambio en la calidad de vida de los habitantes.

En relación, al objetivo de determinar la factibilidad técnica, económica, social e institucional de la propuesta: La factibilidad técnica se considera garantizada, debido a que los actores institucionales cuentan con conocimientos técnicos, materiales y equipos, mientras que los actores sociales disponen de

conocimientos empíricos para llevar a cabo la propuesta. Desde el punto de vista económico, en virtud de que la propuesta asciende a una cantidad de dinero manejable para el presupuesto de la Alcaldía del municipio Sosa u otro ente gubernamental, se considera viable.

La propuesta es viable desde el punto de vista institucional debido a que la Alcaldía cuenta con las políticas, infraestructura administrativa, tecnológica y los recursos para llevar a cabo las acciones prospectivas estratégicas destinadas al desarrollo local del sector Jesús de Nazaret. De igual manera, es factible, desde el punto de vista social, ya que una vez implementada impactará positivamente en la transformación disminución de la pobreza, generando empleo, satisfaciendo las necesidades básicas insatisfechas, mejorando la calidad de vida y el bienestar social de los habitantes.

En relación, al objetivo de diseñar acciones prospectivas estratégicas destinadas al desarrollo local: Se proyectaron escenarios

deseados desde tres (03) dimensiones: una área socio-cultural dirigida al intercambio de saberes populares para el mejoramiento de la calidad de vida del sector Jesús de Nazaret, mediante la conformación del comité de gestión de saberes populares y reconocimiento de las potencialidades del territorio, en coordinación con la Alcaldía del Municipio Sosa.

Seguidamente la dimensión política y administrativa a través de la implementación de alianza estratégica entre la Alcaldía del Municipio Sosa y la UNELLEZ, con el objeto de conformar equipos multidisciplinarios para la ejecución de investigaciones agropecuarias dirigidas al desarrollo local. La dimensión económica con unidades productivas locales mediante la instalación de vivienda y laguna productora de cachamas. Se recomienda gestionar ante las autoridades de la alcaldía las acciones prospectivas propuestas, en especial las unidades productivas locales de cachamas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Benavides, O. (2006). **Competencias y Competitividad**. Bogotá: McGraw Hill.

Fuertes, A, y Leonardo G. (2001). **De la Economía Global al Desarrollo Local: El Alcance de la Intervención de los Agentes de Empleo y Desarrollo**. Universidad de Valencia – España.

Gallardo G., Quintero M. ((2011). **La Estrategia de Desarrollo Local en el Contexto de la Globalización**. Revista sobre Fronteras e Integración. 1 (02), p. 29-48.

García L, .Castellanos G, (2011). **Los sistemas productivos locales como alternativa para el desarrollo del municipio Ceiba (estado Trujillo, Venezuela): un enfoque prospectivo**. Revista Agroalimentaria 25, Julio-Diciembre. (123-134).

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2011). **Ficha Técnica de las Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI)**. Disponible: http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&id=353&Itemid=45&view=article%20%20%20%20 . [Consulta: 2015, Octubre 14].

Monroy, Y. (2007). **Competencias Gerenciales: Dirección y Operación**. México: Acervo Educativo.

Palella, S; y Martins, F. (2010). **Metodología de la Investigación Cuantitativa** (3a.ed.). Caracas: FEDUPEL.

Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación (2013-2019), Disponible en <http://www.fevp.gob.ve/estudiosC8.php>. [Consulta: 2015, Octubre 05].

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2013). **Desarrollo Humano Sostenible**. Disponible en <http://www.pnud.org.ve/content/view/15/103>. [Consulta: 2015, Noviembre 08].

Stoner, J. (2006). **Administración**. (6ta. Ed.). México: McGraw-Hill.

Utría, R. (2005). **El Desarrollo de las Naciones. Hacia un Nuevo Paradigma.**, Bogotá: Sociedad Colombiana de Economistas-Alfaomega.

Vásquez, A. (2000). **Desarrollo Local. Una Estrategia de Creación de Empleo**. Madrid: Pirámide.

Vásquez, J y Ortegón, E. (2006). **Manual de prospectiva y decisión estratégica: bases teóricas e instrumentos para América Latina y el Caribe**. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y social (ILPES). Naciones Unidas-CEPAL. Santiago de Chile.

COMPROMISO ÉTICO ORGANIZACIONAL EN
DOCENTES DEL DECANATO DE CIENCIAS Y
TECNOLOGÍA UNIVERSIDAD
CENTROCCIDENTAL
"FISANDRO ALVARADO" BARQUISIMETO

Autora: Lucia Torres

RESUMEN

El estudio al que se refiere este artículo tuvo como finalidad analizar el compromiso ético organizacional que caracteriza al docente que laboran en los programas que conforman el Decanato de Ciencias y Tecnología de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado", en Barquisimeto, atendiendo a las dimensiones identificación, participación y permanencia. El estudio se operacionalizó en una investigación de campo de carácter descriptivo. La población en estudio se circunscribió a 160 docentes que laboran en los tres programas académicos del

Decanato, de los cuales se seleccionaron 80 docentes como muestra, es decir el 50% de su población. El tipo de muestreo fue probabilístico y su escogencia aleatoria. Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta a través un instrumento tipo cuestionario, el mismo consta de 38 ítems cerrados en escala tipo Likert. La validación se realizó a través del juicio de expertos. La confiabilidad se efectuó por el coeficiente Alfa de Cronbach, su resultado: 0.94. Los resultados evidenciaron que un alto porcentaje de los docentes no se sienten comprometidos y actúan indiferentes hacia el Decanato. Por su parte la gerencia del decanato no toma en cuenta las necesidades, intereses y motivaciones del docente lo que genera una respuesta de indiferencia de éstos hacia la organización. Se comprobó la existencia de un grupo de docentes poco participativos, faltos de ética y no aportan ninguna iniciativa hacia la organización y otro grupo activo, proactivo, colaborador cónsono con las metas y objetivos del Decanato.

PALABRAS CLAVE:

Compromiso ético
organizacional, Docentes
Universitarios, Decanato de
Ciencias y Tecnología de la
Universidad Centroccidental
"Lisandro Alvarado".

INTRODUCCIÓN

La calidad de la educación universitaria se ha convertido en el tema central de los países en el mundo, esto obedece a los cambios

del acontecer cotidiano, asimismo, reviste la búsqueda e identificación de estos cambios, promover modelos exitosos y algunos proyectos de implementación, tal y como lo aduce

Cruz (2001). En esencia, la calidad de la educación universitaria aplicada ha demostrado ser útil; benéfica y positiva, quizás porque contempla dos grandes fortalezas: su filosofía proclive a los altos valores éticos y a la búsqueda de la excelencia como modelo gestual que orienta los procesos educativos hacia la superación constante. De allí, que el sistema educativo universitario permita que la filosofía se convierta en acciones, proyectos valorados y medibles.

Desde esta perspectiva, el compromiso ético organizacional de cada miembro dentro de la institución se debe centrar dentro de la eticidad, la concreción, lo plausible y tiene lugar como esencia suprema el hacer del ser humano quien es el actor principal, así, cuando se habla de cambios y de una calidad total, su holística, la condición de ser mejores también se transforma en ser felices y llenar los espacios de la vida, el trabajo, en alegría, llenar la vida con filosofía de éxito y contar como fundamento la ética en toda actuación, de allí que el servicio que

realiza por ejemplo el docente universitario debe obedecer a su propia vocación, su autoestima, hacer de su trabajo un medio más seguro de enriquecimiento personal, convertirlo en un medio de crecimiento, autosatisfacción y autorrealización.

Por tal razón, cuando se habla de una educación universitaria de excelencia, de éxito y un futuro seguro, entonces se dice de una educación digna y dignificante provista de ética, que proporciona autoestima, eleva el espíritu, una educación para el hacer, lo cual va a permitir al docente ser un profesional en mejora continua, hacer las cosas justo a tiempo, con responsabilidad, respeto por la educación que permita brindar espacios a la naturaleza y al medio ecológico, es allí donde empieza la ética y el compromiso hacia la organización, con espacios seguros de orden, para elevar la calidad de vida, administrar los recursos con eficiencia, sin desperdicio, sin errores a través de la educación.

SENDERO EMPÍRICO

La segunda década del siglo XXI, se encuentra signada en el paradigma del modelo productivo, asociado a lo tecnoeconómico, que se caracteriza según definición de Martínez (1999), “consecuencia de una gran transformación operada en los procesos de producción e intercambio” (p.32); este hecho histórico es conocido como el proceso de globalización determinado por la transnacionalización e integralidad mundial, en bloques económicos y comerciales.

Por tal razón, Masuda (2002), infiere acerca de la existencia de las transformaciones en el clásico sistema educativo universitario, originado en la educación humanista del renacimiento que se proyectó rápidamente hacia una educación postindustrial e informática, con el avance tecnológico y científico, el proceso de enseñanza produce egresados creativos, capaces de generar nuevos conocimientos y productos. El trabajo para el siglo XXI, según Sichta (2003), “se

caracteriza por ser una labor que estimula el desarrollo de las capacidades creativas del hombre en razón de las modificaciones que introduce en la organización y en la producción en el uso de herramientas como la informática” (p.194).

De allí, que para las nuevas generaciones, la producción y el uso de la informática la ubican en la sociedad del conocimiento, donde quedan rezagados los conceptos memorísticos, y dar paso a competencias que garanticen el posterior aprender. Asimismo, para Reichenbach (2003), señala una sociedad informatizada del tercer milenio, genera lucha entre aquellas naciones deficientes en cuanto a sus aportes al conocimiento científico y tecnológico, que son los parámetros determinantes de productividad y competitividad.

Así como, esta megatendencia transfiere a la educación universitaria una función ética estratégica de primera línea, dado que es la causa motorizadora de un pensamiento y conocimiento holístico en el recurso humano al egresar como profesional.

Se requiere, entonces, realizar una revisión del rol a desempeñar por las instituciones educación universitaria, en cuanto a la acción y gestión actual, así como delimitar su visión futura donde se adecuen sus competencias al presente ritmo histórico.

En este orden de ideas, Ouchi (2004), acota “desarrollar una cultura de compromiso ético organizacional orientada a la calidad y productividad requiere de dos factores: el entorno cultural de la organización, el grado de compromiso ético del docente con su identificación, participación y permanencia” (p.74).

De igual manera, debe entenderse que los procesos técnicos y administrativos de las instituciones universitarias están haciendo énfasis especial en Programas Académicos de Ciencias y Tecnología, ello significa propiciar una acción para renovar los parámetros en el desempeño del docente y hacerlo más participativo, misionario y visionario del proceso globalizador de la Educación Universitaria. Para

Dupla (2004), la universidad se caracteriza hasta ahora como:

La organización educativa tipo, procura cumplir con los elementos formales necesarios para su funcionamiento: asistencia del personal docente, administrativo y obrero, controles administrativos rutinarios, disciplina y cumplimiento de normativos de todos los actores vinculados con la universidad y horarios de trabajo entre otros (p.19).

Así también, se evidencia que el factor crítico del éxito en el compromiso ético organizacional de los docentes que laboran en los tres programas académicos del Decanato de Ciencias y Tecnología de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” (UCLA), se corresponde con las actitudes de identificación, participación y permanencia. Herrera (2004), atribuye a la organización educativa, la concebida como una unidad operativa y liderizadora de un equipo efectivo de trabajo. Este planteamiento, conlleva a una

condición necesaria del sistema, la cual debe desempeñar las cuatro funciones básicas con base en el comportamiento ético: producir, administrar, emprender (crear, cambiar) e integrar, su articulación facilita el éxito y el compromiso de todos.

El mismo autor, señala "... parte del compromiso ético se decanta en la planificación la cual debe hacerse en función de proyectos" (p.14), por lo tanto el docente universitario no puede seguir desempeñándose como un receptor y transportador de recaudos burocráticos. Por otra parte, la función de emprendedor, estriba en fijar metas, planear estrategias y establecer políticas acordes para mejorar la práctica académica, la misma debe desempeñarse con principios de nuevos enfoques pedagógicos, adecuados mundialmente a raíz de la globalización. Para Ouchi (2004), la función del docente universitario en su compromiso ético hacia la organización comprende:

Apuntar más que cumplir y exigir, cumplir normas y procedimientos, a la animación y acompañamiento pedagógico, más que a llenar formatos y presentar estadísticas. La labor académica debe trabajar por hacer pertinentes los aprendizajes en sus instituciones, reorientados cualitativamente al quehacer educativo (p.81).

De igual manera, es de hacer notar que el docente, también debe tomar decisiones, aunque éstas sean en los casos de niveles de incertidumbre y riesgo, manejar criterios de autoridad ante las reacciones laborales de otras personas y buscar la solución participativa a los problemas y asumir la función integradora en la organización educativa, interaccionando equipos de trabajo y fortaleciendo los valores éticos con la institución.

Asimismo, el docente universitario tiende a desarrollar la capacidad de liderizar el cambio, la innovación, interpretar y manejar con

sensibilidad social y ética los procesos de gestión en el entorno local, regional y nacional. En este sentido, se requiere de un docente que sustente el análisis de los elementos sociales, influyentes en el desarrollo del individuo y su estructura socioeconómica, la gestión autónoma de la universidad y las mejoras de calidad de la gestión académica.

En consecuencia, los tres Programas Académicos del Decanato del Ciencias y Tecnología de la UCLA, siempre requieren del diseño de nuevas formas de gestión y compromiso ético del docente con la institución, que rompa el círculo vicioso de la rutina de poca creatividad de las funciones académicas-administrativas como alternativas para iniciar la revisión de los indicadores de gestión. Estas causales, en el marco contextual de los elementos, principalmente en la UCLA, acerca de los tres programas académicos del Decanato de Ciencias y Tecnología como son: Ingeniería de Informática, Licenciatura en Matemáticas y

Análisis de Sistemas, presentan un comportamiento gestor similar al escenario nacional. Por lo tanto, al reflexionar acerca de la problemática generada en el compromiso ético organizacional del docente en el decanato de la UCLA, se pretende proponer acciones que generen en el personal académico un mayor compromiso de éstos para la organización y viceversa. Así, surgen las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el compromiso ético organizacional de los docentes del Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA, atendiendo a las dimensiones de identificación, participación y permanencia?

Es así como el objetivo general del artículo se enuncia de la forma siguientes: Analizar el compromiso ético organizacional en docentes del decanato de ciencias y tecnología de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” Barquisimeto

SENDERO TEÓRICO

Compromiso Ético Organizacional

Es un vínculo de carácter psicológico (afectivo, cognitivo y conductual) con la organización resultado de la identificación y el involucramiento, implicando: (a) la internalización de las metas, estilos de funcionamiento, valores éticos y creencias; (b) esfuerzo en el trabajo y (c) necesidad de permanecer como miembro de la organización. Según D'Anello y Salón (1996), es un vínculo afectivo, porque la persona comprometida siente que ella es la empresa, experimenta emocionalmente sus éxitos y fracasos y se siente orgullosa de representarla en el medio exterior. Es un vínculo cognitivo, porque existe un acoplamiento entre las metas de desarrollo personal y las organizaciones, entre la cultura de la organización y los valores éticos y creencias inherentes de la persona.

La satisfacción en el trabajo, ha sido conceptualizada de diferentes formas, sin embargo los autores parecen coincidir en que se trata de una reacción positiva frente al trabajo, entre ellos Mathieu (1999), lo define como un sentimiento placentero que

resulta de la percepción de que el trabajo facilita a uno la realización de valores éticos importantes en lo laboral.

El Individuo ético en la Organización

El término organización ha sido definido por muchos estudiosos del tema, uno de ellos ha sido Robbins (1994), el cual define a la organización como una unidad social rigurosamente coordinada, compuesta por dos o más personas, que funcionan en forma relativamente constante para alcanzar una meta o conjunto de metas comunes, en este sentido, existen organizaciones económicas, políticas, sociales y otras.

Las instituciones educativas son consideradas organizaciones, por estar formadas por un conjunto de personas que dirigen su conducta al logro de metas y objetivos determinados. En todo tipo de organizaciones según Hicks y Gallet citados en Chiavenato (1994), existen dos tipos de elementos comunes a todas: el elemento básico y los

elementos de trabajo. Así Barraza y Acosta (2008), señalan que el elemento básico lo constituyen las personas cuyas interacciones influyen en el éxito de las organizaciones, sus miembros pueden cambiar, aunque las personas siempre están cobijadas en sus relaciones a través de alguna estructura que determina la existencia de la organización.

El otro elemento común a toda organización, considerado por Hicks y Gallet (1999), lo constituye los elementos de trabajo, los cuales son los recursos que la organización utiliza y que pueden determinar su futura eficiencia, éstos son: los recursos humanos, los cuales usan a su vez recursos que dispone la organización para adquirir otros necesarios: (a) Habilidad para hacer, para desempeñar tareas y actividades: Toda organización necesita de algunos miembros que ejecuten las actividades necesarias para alcanzar sus objetivos. Davis y Newtron (1998), consideran la habilidad para hacer, como las habilidades técnicas, las cuales vienen a ser los conocimientos y

aptitudes de la persona sobre cualquier tipo de procedimiento o técnica, representando al aspecto distinto del desempeño del trabajo operativo. (b) Habilidades para influir: habilidad para alterar el comportamiento de otros. (c) Habilidad de abstraer ideas y generalidades: la organización necesita de algunos miembros que utilicen conceptos como herramientas de trabajo, que planeen, organicen y controlen el trabajo de otros, dotándolos de la motivación y de la comunicación necesaria.

Relación entre el Compromiso ético organizacional y el Contrato Psicológico.

La hipótesis referida a la relación entre el compromiso ético y el contrato psicológico que plantea Shein (1990), formuló una hipótesis referida a la relación entre el compromiso ético y el contrato psicológico que plantea que un individuo al trabajar eficientemente genera compromiso, lealtad y entusiasmo por la organización y por sus objetivos y el sentir satisfacción

por su trabajo va a depender en gran parte de dos condiciones: (a) en la medida en que se compaginan las expectativas del individuo en relación a lo que la organización le pueda dar y lo que él le pueda dar a la organización a cambio y las expectativas que la organización tiene de lo que puede dar y de lo que puede recibir a cambio; (b) la naturaleza de lo que en realidad se intercambia como por ejemplo dinero a cambio de tiempo laboral extra, satisfacción de necesidades sociales y de seguridad a cambio de más trabajo y más lealtad.

Compromiso Ético y Satisfacción con el Trabajo

Otra variable relacionada con el compromiso ético es la satisfacción en el trabajo, D'Anello y Salón de Bustamante (1996), la definen como una orientación afecta experimentada por el trabajador como consecuencia de su propio trabajo y hacia el mismo. Por la tanto, un trabajador estará satisfecho con su trabajo cuando a consecuencia de este, experimente sentimientos de bienestar, placer o felicidad.

Señalan que un empleo se caracteriza por una serie de peculiaridades objetivas, algunas de ellas son; (1) contenido y características propias del trabajo que se realiza en determinado puesto, es decir, sea especializado, rutinario y variado. (2) Características de la dirección, que determinado puesto esté dirigido autoritaria o participativamente, así, los directivos se preocupen o no por los problemas de los trabajadores que lo ocupan que les den oportunidad de participar en la toma de decisiones. (3) Características del sistema de remuneración y cuantía de la misma. (4) Características del grupo de trabajo en el que tal puesto esté inserto.

Factor Organizacional Ético de Compromiso y Expectativas del Empleado

Otro de los factores organizacionales que guarda relación con el compromiso ético y las expectativas del empleado, es el poder. En este sentido, Etzioni (1990), ideó una tipología para clasificar los diferentes tipos de

organizaciones en relación con las clases de poder ejercidas por la organización, a las de compromiso ético y expectativas del empleado.

1. Si la organización ejerce fundamentalmente el poder y autoridad coercitiva como ocurre en el caso de las cárceles, instituciones penales, lo probable es que el trabajador se enajene y se aleje de la organización.

2. Si la organización ejerce la autoridad racional/legal, usa las recompensas económicas a cambio de la calidad de miembros y del rendimiento la reacción del individuo es calculadora, el contrato se percibe como una forma de que a cambio del trabajo se le dé buena remuneración.

3. Si la organización subraya las recompensas normativas, la calidad del miembro de la organización, la oportunidad de realizar una tarea o desempeñar una función tiene un valor intrínseco.

La participación conlleva a una gran ventaja, como es el hecho de renovar en los trabajadores su derecho de ser miembros contribuyentes de los grupos en

donde trabajan, ayuda a formar valores humanos en las organizaciones porque atiende las necesidades que los empleados tienen de seguridad, interacción social, estima y autodesarrollo. La participación considerada desde el punto de vista de la gerencia participativa conlleva a beneficios a los cuales Anthony (1999), señala como importantes entre otros:

a) Mayor disponibilidad para aceptar los cambios. Los estudios indican que cuando las personas participan en hacer los cambios, aceptan éstos con más facilidad.

b) Mayor compromiso de los empleados hacia la organización: Cuando se permite a los empleados participar en procesos importantes.

c) Mayor confianza en la administración: los empleados que participan tienden a desarrollar un sentimiento de confianza más fuerte.

d) Mayor facilidad en la dirección de subordinados: Si los subordinados están más comprometidos, aceptan el cambio y tienen mayor confianza en la administración, serán dirigidos con más facilidad.

e) Mejores comunicaciones hacia arriba: La participación fuerza las comunicaciones hacia arriba. Muchas organizaciones encuentran que con frecuencia su problema es la falta de comunicación.

f) Mejor trabajo en equipo: El trabajo en equipo es esencial al resolver los múltiples problemas complejos que enfrentan las organizaciones.

SENDERO METODOLÓGICO

El estudio se centra en el paradigma cuantitativo, es una investigación de campo de carácter descriptivo, asimismo. Tuvo como propósito analizar el Compromiso Ético Organizacional en docentes del Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA, en los tres Programas Académicos, en términos de su identificación, participación y permanencia en la organización. Los datos se recabaron de acuerdo a lo planteado en los objetivos, los cuales

están centrados en indagar el perfil de identificación, participación y permanencia de los citados docentes de la UCLA. La investigación es descriptiva de acuerdo con lo señalado en el Manual para la elaboración del Trabajo y Tesis de Grado de los Postgrados de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (2014) como:

El estudio descriptivo que conlleva al diagnóstico de una situación inherente a la especialidad que lleva a la descripción o evaluación, de los elementos que configuran el ámbito del problema. Se utilizan criterios sistemáticos para destacar elementos esenciales de su naturaleza, presentando además, las posibles alternativas de solución (p.14).

Diseño de la Investigación

Según Tamayo (2005), "el diseño de una investigación es la estructura real de los pasos que van a seguirse en la misma" (p.68), por ser una investigación campo de carácter descriptivo, su estructura investigativa

se efectúa en tres fases: Revisión Bibliográfica, Trabajo de Campo y Analítica.

Fase de Revisión Bibliográfica

Consistió en determinar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que fueron útiles a los propósitos del estudio, así como de extraer y recopilar la información relevante y necesaria que atañe al contexto de las Teorías del Compromiso Ético Organizacional en la educación universitaria.

En tal sentido, se recurrió a fuentes tales como: tesis, revistas especializadas, artículos de prensa, informes de investigaciones similares al tema de estudio, ponencias, documentos oficiales con información estadística inherente al tema tratado y otros.

Fase de Trabajo de Campo

Estuvo referida a la etapa donde la investigadora realizó el estudio en el contexto natural. Se trata por tanto de una situación real donde se determinó la validez y la confiabilidad del instrumento y prueba piloto y posterior aplicación definitiva a los

sujetos seleccionados para la investigación. Se realizó en el Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA, con el fin de determinar el Compromiso Ético Organizacional que caracteriza a los docentes que laboran en los Programas que conforman el decanato, atendiendo a las dimensiones de Identificación, Participación y Permanencia.

Fase Analítica

Estuvo referida al proceso de codificación, ordenación, tabulación e interpretación de los datos recabados. El análisis estadístico o diagnóstico sirvió de base al modelo propuesto y a las conclusiones y recomendaciones a que se llegó en el estudio.

Población y Muestra

Para el estudio, la población estuvo conformada por los 160 docentes que laboran en los tres programas académicos del Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA. En cuanto a los elementos seleccionados para la muestra, se escogieron 80 docentes que equivalen al 50% de su población.

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

En esta sección se estableció la expresión operativa del diseño de la investigación y la especificación completa de la forma en que se realizó la misma, especificando la técnica y el instrumento a utilizar en la recopilación de los datos para el estudio. La técnica que se utilizó para recopilar la información, fue la encuesta, recoge la opinión directa de los sujetos a los que se les aplicó. Se diseñó un instrumento tipo cuestionario, el cual se estructuró en una escala C.E.O (Compromiso Ético Organizacional), instrumento adaptado por la autora, para medir el nivel de compromiso ético organizacional de los docentes objeto de estudio. Contiene un total de 38 ítems, bajo la modalidad de la escala Likert, conformados por ítems de 5 opciones de respuestas.

Validez y Confiabilidad

La validez se obtuvo a través de un panel de jueces quienes emitieron una opinión favorable del instrumento. La confiabilidad se obtuvo mediante la aplicación como

prueba piloto a diez docentes de otra institución universitaria que presenta características similares a los docentes sujetos de estudio.

Técnica de Análisis de Datos

Esta sección presenta el proceso de codificación, clasificación de los datos recogidos; así como la especificación de las técnicas analíticas (lógicas y estadísticas) a utilizar, para luego hacer el análisis respectivo y llegar a conclusiones y recomendaciones pertinentes a la investigación.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Se presenta el análisis de los resultados tomando en consideración los objetivos de la investigación, estos fueron obtenidos al aplicar el instrumento al personal docente adscrito al Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA, en Barquisimeto, estado Lara. El análisis permitió ver el comportamiento compromiso ético organizacional de los docentes en relación a las

dimensiones: identificación, participación y permanencia

Cuadro 1

Información Consolidada sobre el Compromiso Ético Organizacional del Docente en el Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA.

| Dimensión | CA | | MA | | NDNED | | MED | | CED | |
|-----------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|----------|-------------|
| | f / % | | f / % | | f / % | | f / % | | f / % | |
| Identificación | 17 | 21.25 | 19 | 23.75 | 20 | 25.00 | 18 | 22.50 | 6 | 7.50 |
| Participación | 19 | 23.75 | 23 | 28.75 | 18 | 22.50 | 16 | 20.00 | 4 | 5.00 |
| Permanencia | 29 | 36.25 | 17 | 21.25 | 17 | 21.25 | 11 | 13.75 | 6 | 7.50 |
| Total | 21 | 26.25 | 20 | 25.00 | 18 | 22.50 | 16 | 20.00 | 5 | 6.25 |

CA = Completamente de Acuerdo; MD = Moderadamente de Acuerdo; NDNED = Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo; MED = Moderadamente En Desacuerdo; CED = Completamente en Desacuerdo.

El cuadro 1, presenta los valores consolidados obtenidos en cada una de las dimensiones de la variable: Compromiso Ético Organizacional. Se observa un porcentaje importante de docentes (55%) no comprometidos e indiferentes con la organización. Esto permite inferir que el Decanato no toma en cuenta las necesidades y motivaciones de los profesores, de allí que se genere una respuesta adversa del docente hacia la organización. Lo cual tiene sentido,

ya que como lo expresa Rodríguez (2001), las organizaciones de trabajo deben satisfacer las necesidades sociales (pertinencia, estima y autodesarrollo), en la medida que esto se logre, el individuo se comprometa con las metas y objetivos.

Asimismo, existe un personal docente nada activo, no desea aportar su iniciativa y creatividad como una forma de participar en el logro de las metas organizacionales.

Cuadro 2

Opinión de los docentes acerca de su percepción del compromiso ético organizacional de docentes hacia el Decanato, dimensión: Identificación.

| Descripción | F | % |
|---|----|-------|
| No están identificados con la universidad | 12 | 15.00 |

| | | |
|--|----|--------|
| -Poca identificación | 12 | 15.00 |
| -Moderada identificación | 10 | 12.50 |
| -Lo usan sólo como una fuente de ingresos | 10 | 12.50 |
| -El docente debe estar identificado con el Decanato | 9 | 11.25 |
| -Debe incrementarse la identificación en los docentes | 8 | 10.00 |
| -Existe identificación | 6 | 7.50 |
| -La identificación con el Decanato no se logra con el desarrollo | 5 | 6.25 |
| -El compromiso es tácito y natural de todos. | 4 | 5.00 |
| -Problemas en la infraestructura | 4 | 5.00 |
| Totales | 80 | 100.00 |

Los encuestados opinaron con el 15% que los educadores no tienen o se identifican poco con el Decanato. Otro grupo atribuye a los docentes importarles solamente los ingresos económicos percibidos, es decir, está moderadamente identificado con el decanato. Mientras que un 11.25%, seleccionó la categoría: el docente debe identificarse con el Decanato. Otro grupo compuesto por el 10% opinó acerca de la posibilidad que el Decanato que debe identificarse con el docente. Sólo el 7.50% contestó que existe identificación y finalmente dos grupos obtuvieron el 5% cada uno, centraron sus opiniones en: el compromiso Ético es tácito y natural,

otros señalaron la problemática de la infraestructura y la falta de adecuación de ambientes.

La visión de los docentes es compleja y difícilmente homogénea, sus opiniones son muy diversas, sin embargo tienen algunos puntos coincidentes y aceptan aspectos relacionados con: la empatía, en lo social, económico y el área física. Así, mientras que algunos aluden que la identificación es poca, mínima, escasa y moderada, otros se orientan en

responder que se requiere incrementarla, otro grupo afirma que existe identificación. Esta diversidad

de respuestas responde a las expectativas implícitas de la investigación, pues se considera un tema controversial, la posición de los docentes revela la existencia de

necesidades sentidas que se corresponden con las realidades que se vivencian en el Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA.

Cuadro 3

Opinión de los docentes acerca de su percepción del compromiso Ético Organizacional, dimensión: Participación.

| Descripción | F | % |
|--|----|--------|
| -Debe incrementarse | 16 | 20.00 |
| -No hay participación | 12 | 15.00 |
| -Es mínima | 10 | 12.50 |
| -Debe ser total sin compromiso | 10 | 12.50 |
| -Participan siempre los mismos | 9 | 11.25 |
| -El docente debe participar en todas las actividades | 9 | 11.25 |
| -Los docentes son colaboradores | 6 | 7.50 |
| -Debe promocionarse la participación | 6 | 7.50 |
| -No hay cultura participativa. | 2 | 2.50 |
| Totales | 80 | 100.00 |

En cuanto a los docentes acerca de su participación en el Decanato, las respuestas se comportaron de la siguiente forma: un 20% señaló que se debe incrementar la participación, mientras que un 15% manifestó que no existe un grupo compuesto por el 12.50% que considera, que es mínima, es decir, los docentes no presentan ese compromiso, igual porcentaje correspondió a los

profesores que afirman que ésta debe ser total y sin compromiso. Otro aspecto mencionado por los docentes con el 11.25%% fue el relacionado a que siempre participan los mismos docentes, es decir se ven las mismas caras en las reuniones, esta situación revela que la toma de decisiones se hace con una mayoría relativa, la cual es adversada luego por aquellos que nunca se reúnen, posición que no

contribuye en nada a los problemas del Decanato. Otros coincidieron que debe promocionarse la participación (7.50%) e incluso se llegó a

mentar, que no existe cultura participativa entre los docentes del Decanato.

Cuadro 4

Opinión de los docentes acerca de su percepción del Compromiso Ético organizacional, dimensión: Permanencia.

| Descripción | F | % |
|---|----|--------|
| -La permanencia en la Institución es mínima | 16 | 20.00 |
| -Estrictamente lo necesario | 12 | 15.00 |
| -Se requiere de ambientes propicios | 10 | 12.50 |
| -Los docentes cumplen | 10 | 12.50 |
| -La permanencia se limita al trabajo en el aula | 9 | 11.25 |
| -Existen excepciones | 9 | 11.25 |
| -Se buscan muchas excusas para no permanecer | 6 | 7.50 |
| -Debe incrementarse | | |
| Totales | 80 | 100.00 |

Los docentes están conscientes que la permanencia en el Decanato es mínima (16.25%), señalan que se reduce a lo estrictamente necesario con el 15%, con este mismo porcentaje coincidieron que se requiere de ambientes propicios (planta física) un 13.75% de los encuestados se limitaron en opinar que los docentes cumplen. Otro grupo compuesto por el 13.75%

señaló que su permanencia en el Decanato se reduce al trabajo de aula. Mientras que otros insisten en aclarar que se buscan muchas excusas para no permanecer en la institución (7.50%) además acotaron que se debe hacer énfasis para incrementar la permanencia.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Sobre la base de los datos obtenidos, se presentan las conclusiones:

En cuanto a la identificación:

-El porcentaje global de docentes comprometidos en esta dimensión fue un valor desfavorable de no identificación por parte de los docentes con el Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA. Esto indica que más de la mitad del personal docente no se siente identificado con el Decanato.

-En esta dimensión, se consideraron aspectos relacionados con la valoración del individuo por el Decanato y preocupación del individuo, se observó un alto grado de no compromiso e indiferencia. Se concluye que el personal docente que presta sus servicios en el Decanato de Ciencias y Tecnología, no siente que es valorado por la institución.

-La dimensión identificación los valores obtenidos fueron desfavorables, los educadores reseñan que falta sentido de pertinencia, poca satisfacción laboral, ambigüedad en valoración,

problemas que enfrenta el decanato, este escenario hace que los docentes no sientan identificados con la actuación de las autoridades del decanato de adscripción.

En cuanto a la participación:

-El porcentaje global de docentes no comprometidos con la participación presenta un valor moderado. Significa que el Decanato posee docentes activos para participar en actividades que permitan el logro de metas y objetivos y otro sector que permanece indiferente, apático que se concreta cumplir con el trabajo. Es necesario mencionar en esta dimensión, en los aspectos planificación individual, cooperación y responsabilidad de la gerencia en la organización, revelaron un alto nivel de no compromiso e indiferencia, se podría explicar en cierta forma la actitud adoptada por los docentes. Asimismo, esta situación conlleva al poco apoyo entre los colegas, es decir, no hay preocupación por trabajar en grupo, por planificar las actividades, compartirlas y participar en las metas institucionales.

Al hacer un resumen del comportamiento de la dimensión participación, se aprecia que el docente mantiene una actitud no participativa, los indicadores que contribuyen a esta situación se refieren entre otros a: problemas de cooperación entre miembros y la organización y viceversa, elaboración de proyectos, información, comunicación y realización personal.

En cuanto a la permanencia:

-El porcentaje global de los docentes comprometidos en esta dimensión presenta un valor favorable y moderado compromiso respecto a la permanencia en la institución.

Este valor revela que el personal docente siente que su permanencia en el Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA, responde a todas sus necesidades. En otras palabras, a pesar de tener satisfechas las necesidades humanas de cierta seguridad o estabilidad laboral y estatus al trabajar con la institución, ésta no ha logrado

implementar mecanismos suficientes y eficaces que permitan al docente valorar su permanencia dentro del Decanato aun cuando se encuentre próximo a jubilarse.

-En términos globales, se concluye que en los docentes adscritos al Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA, se aprecia la existencia de poco compromiso hacia la institución, por cuanto se detectó elementos de indiferencia, baja cooperación y cumplimiento del trabajo en equipo, así como falta de participación efectiva, lo cual trae como consecuencia un bajo compromiso con la institución.

RECOMENDACIONES

Con base en las conclusiones de los resultados estadísticos se presentan sugerencias o recomendaciones con el deseo de contribuir a subsanar las fallas detectadas, al efecto se recomienda:

El estudio en primera instancia, sea considerado por el Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA, en

términos de cada una de las dimensiones evaluadas en la variable Compromiso Ético Organizacional del docente a su vez por separado a cada una de los tres Programas Académicos del Decanato, de tal manera que se puedan analizar parcial e integralmente y realimentar de forma eficaz el proceso.

-Se sugiere al Decanato, realizar periódicamente una evaluación sobre el compromiso de los docentes hacia la organización, que permita una retroalimentación para el nivel gerencial o gestión, así como para docentes a fin que éstos analicen sus fortalezas y debilidades.

-A las autoridades del Decanato, se recomienda utilizar el estudio como un instrumento a considerar y de reflexión sobre los aspectos y resultados que indican carencias, de esa manera centrar su énfasis laboral en el análisis de sus causas, dirigiendo su acción hacia el compromiso en una actuación más acorde con el interés educativo, dado siempre hacia la excelencia.

-Promover estudios similares con el fin de buscar los puntos fuertes y débiles, las oportunidades y amenazas sobre el Compromiso Ético Organizacional que deben poseer los actores educativos (directivos y docentes del DCyT), que contribuyan a reafirmar los resultados de esta investigación y así establecer los correctivos inherentes, de acuerdo con la identificación plena de los valores de la organización y la participación en el logro de objetivos.

-A las autoridades de la universidad con competencia para efectuar evaluaciones y estudios, considerar cada Decanato por separado y luego relacionarlo con la variable estudiada y con otros factores que permitan obtener mayor información sobre el Compromiso Ético Organizacional.

-Las autoridades del Decanato deben promover esfuerzos ante las autoridades universitarias e instancias gubernamentales; así como iniciativas privadas para la adecuación de instalaciones del Decanato, aprovechando en este

sentido las fortalezas de las institución en relación a las especialidades que se impartan, con lo que se lograría motivar la permanencia de todos los actores que hacen vida en el Decanato de Ciencias y Tecnología.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anthony, W. (1999). **Gerencia Participativa**. México: Fondo Educativo Interamericano.
- Cruz, M. (2001). **Análisis de la Educación Superior en Venezuela**. Caracas: Mimeo de la Universidad Central de Venezuela.
- Chiavenato, I. (1994). **Administración de Recursos Humanos**. México: McGraw Hill.
- D'Anello, S. y Salón de Bustamante, C. (1996). **Motivación de Logro. Actitud hacia el Trabajo, Satisfacción Laboral Compromiso Organizacional**. Memorias Evemo 4, Sección Industria. Mérida. Universidad de los Andes. Laboratorio de Psicología.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1998). **El Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional**. México: Mc Graw Hill. 7ma Edición.
- Dupla, J. (2004). **Programas Académicos de Ciencias y Tecnología**. Proceso Globalizador en la Educación Superior.
- Etzioni, A. (1990). **Organizaciones Modernas**. México: Editorial Unión Topográfica.
- Herrera, M. (2004). **La Motivación del Individuo**. Bogotá: Norma.
- Hicks y Gallet, J. (1999). **Organización del Recursos Humano en el Trabajo**. Buenos Aires: Kapeluzs.
- Mathieu, M. (1999). **El Paradigma Emergente. Hacia una Nueva Teoría de la Realidad Científica**. Colección Límite Científico. Editorial Gedisa. Barcelona, España.
- Martínez, J. (1999). **Procesos de Producción e Intercambio en la Globalización**. Tratado de Libre Comercio de América del Norte y el Proyecto del Área de Libre Comercio Americano.
- Masuda, Y. (2002). **La Sociedad Informatizada como Sociedad Post-industrial**. Madrid: Editorial España.
- Ouchi, M. (2004). **Análisis de la Educación Superior en Venezuela**. Caracas: Mimeo de la Universidad Central de Venezuela.

- Perlman, D. y Cosby, P. (1999). **Psicología Social**. México: Interamericana.
- Reichenbach, M. (2003). **La Filosofía Científica**. México: Fondo de Cultura Económica.
- Robbins (1994). **Comportamiento Organizacional**. México: Prentice Hall. Hispanoamérica, S.A.
- Rodríguez, J. (2001). **Psicología de las Organizaciones**. México: Editorial Trillas.
- Shein, E. (1990). **Psicología de la Organización**. México: Prentice Hall. Hispanoamérica, S.A.
- Sichta, R. (2003). **La Civilización en la Encrucijada**. España: Editorial Madrid.
- Tamayo y Tamayo. (2005). **Metodología de la Investigación**. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA, 2014). **Manual para la Elaboración del Trabajo y Tesis de Grado de Postgrados**. Barquisimeto. Autor.

**EL DOCENTE COMO GESTOR DEL
TALENTO HUMANO EN TIEMPOS DE
CAMBIO**

Autora: Ariadny Alejo

RESUMEN

El ritmo acelerado e incesante de los avances en todos sus ámbitos impacta en cualquier tipo de organización, que de una manera u otra, requieren estar en sintonía para garantizar su permanencia y productividad incrementando su eficacia y eficiencia. Es por ello, que las instituciones universitarias requieren de una gestión que facilite la conducción, participación y utilización de las capacidades del personal para lograr el compromiso voluntario; por

PALABRAS CLAVE:

docente, gestión,
talento humano,
tiempos de cambio

consiguiendo una consecuente actuación de los docentes que fomente el logro de los objetivos comunes. Este estudio tiene como objetivo analizar la práctica docente como gestor del talento humano en tiempos de cambio. Se insertó dentro del paradigma positivista con un enfoque cuantitativo, apoyado en el método analítico-deductivo, la metodología fue documental de tipo bibliográfica, utilizando como técnica la revisión de documentos, internet y artículos. En este sentido, se puede concluir que las pautas gerenciales exigen la acción no sólo de los procesos básicos de una organización como lo son: la dirección, control, planificación y evaluación, sino también la aplicación de los diferentes tipos de aptitudes para motivar al recurso humano de las instituciones universitarias mediante el uso de estrategias o herramientas orientadas en el cambio tecnológico, paradigmático que se vive a nivel mundial.

INTRODUCCIÓN

La educación a finales del siglo XX y principios del XXI, se ha visto afectada por un conjunto de variables internas y externas que exigen cambios significativos. Asimismo, la necesidad de responder con éxito las demandas de una sociedad cada día más exigente y cambiante, han llevado a las organizaciones educativas a realizar grandes esfuerzos en mejorar la calidad no solo de la estructura sino del personal que labora en ella en pro del porvenir estudiantil.

El éxito organizacional, en consecuencia, es imposible sin que el talento humano este motivado en las áreas que desempeña, asimismo, los puestos gerenciales, demanda mucho más que competencia técnica. Un sofisticado tipo de destreza social: liderazgo, que lo capacite para movilizar grupos de personas y lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos, que pueda unir a la gente en la persecución de un propósito significativo, a pesar de las fuerzas que lo separan, y en definitiva que pueda mantener las organizaciones

educativas libres de la carencia caracterizada por conflictos burocráticos y luchas de poder.

En este orden de ideas, en la actualidad las organizaciones enfrentan cambios constantes del entorno a los cuales tienen que adaptarse para sobrevivir, tienen que brindar servicios y/o productos de alta calidad, deben alcanzar los niveles de competitividad para ser más eficientes así como deben mantener un ritmo constante de innovación, para atraer, motivar y desarrollar a su personal o por el contrario arriesgarse a perecer. Es por ello, cuando se comprueba que en la mayoría de las organizaciones, la gran diferencia o la principal ventaja competitiva en un mundo globalizado inestable, cambiante y competitivo en extremo, la constituye las personas que laboran en ellas (Chiavenato, 2006.).

Se puede decir que las organizaciones de hoy no son las mismas de ayer, los cambios que diariamente surgen en el mundo influyen notoriamente en el diario accionar de cada organización; con esto, cada uno de los componentes

de ella deben moldearse para ajustarse óptimamente a estos cambios. Cada organización debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan; y es aquí donde se llega a realizar el talento humano como capital humano, factor que debe considerarse de real importancia para aumentar sus capacidades elevando sus aptitudes al punto tal en que se encuentre como un factor capaz de valerse por sí mismo y entregarle lo mejor de sí a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza.

Chiavenato (ob. cit), expone que la gestión del talento humano refiere el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionadas con las personas, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño. Como lo señala el autor antes citado; los docentes deben actuar como personas claves en el uso de técnicas para mejorar el desempeño en el trabajo. Esta visión lleva a un estilo de trabajo diferente, si la meta de

toda organización es modernizar y adecuarse a los cambios con rapidez, el principal camino para lograrlo con efectividad es a través del talento humano, ya que este permite adaptar las nuevas tecnologías según las características que posea la organización.

Lo planteado evidencia la necesidad de un cambio de actitud por parte de quienes ejercen la gerencia a nivel universitario, es imperioso que existan docentes que sepan direccionar el talento humano de manera efectiva, eficaz, dedicado a los retos inevitables, producto del avance, el progreso de las ciencias, transformaciones en los ámbitos de la política, economía y cultura, en otras palabras, la sociedad exige un gestor para el cambio capaz de ubicarse en el espacio y el tiempo, consciente de las premuras apremiantes derivadas de las transformaciones, debido a las fallas estructurales que signan a la universidad de hoy.

En correspondencia a lo expuesto, las organizaciones educativas dependen primordialmente del recurso humano,

para funcionar y evolucionar. En Venezuela, la gestión del talento humano en las organizaciones públicas se maneja por un cuerpo legal establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, la Ley Orgánica de la Administración Pública, el Decreto sobre Organización y Funcionamiento de la Administración Pública Central del 04-11-2002, la Ley del Estatuto de la Función Pública, y la Ley Orgánica del Trabajo (2009).

Es por ello, que las organizaciones educativas están muy lejos de llegar a estos planteamientos, sino que a este escenario no se le presta la debida atención con la importancia que ha venido adquiriendo en la actualidad, lo cual pone en tela de juicio la acción de la gerencia de las personas y ello se constituye en fuerte razón para especular sobre el abandono de procesos encaminados hacia el ajuste de las nuevas tendencias sobre el tratamiento de las personas en las organizaciones transcomplejas

para lograr mejores resultados en su trabajo.

Asimismo, las organizaciones educativas no solamente pueden dirigir o motivar sino formar, cada una de las personas que laboren en ella deben destacarse en su campo de trabajo, siendo las condiciones tales que ellos puedan elegir comprometerse o no con la organización educativa así como elevar sus aptitudes al punto tal en que el docente se defina como un agente capaz de valerse por sí mismo y entregarle lo mejor de sí a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza y con la forma como es reconocido.

Por todo lo expuesto, se hace necesario estudiar este escenario de manera específica a fin de presentar un análisis de la realidad. Una vez conocido el estado actual de las instituciones se podrían orientar las acciones y estrategias que permitan contribuir al mejoramiento del personal docente, atendiendo a las características, debilidades, expectativas y recursos disponibles. Partiendo de lo anterior la presente

investigación se plantea las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la situación actual de la práctica docente como gestor del talento humano en tiempos de cambio? ¿Qué características identifican al docente como gestor del talento humano en tiempos de cambio? ¿Afecta el cambio a la práctica del docente como gestor del talento humano dentro de las instituciones educativas universitarias?

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Analizar la práctica docente como gestor del talento humano en tiempos de cambio de las universidades venezolanas.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual de la práctica docente como gestor del talento humano en tiempos de cambio de las universidades venezolanas.

Identificar las características del docente como gestor del talento

humano en tiempos de cambios de las universidades venezolanas.

Explicar la práctica docente como gestor del talento humano en tiempos de cambio de las universidades venezolanas.

Justificación e Importancia

Para enfrentar tiempos de cambios, las organizaciones educativas se deben transformar a través de una actitud diferente en los docentes, que parta de la integración solidaria, sentido de innovación y colaboración, cuidado de los recursos, fomento de valores del trabajo en equipo, tales como la confianza y el compromiso. Esto puede lograrse a partir de un modelo de gerencia efectivo para mejorar el desempeño.

Por consiguiente, el presente estudio se justifica, ya que podrá contribuir a la utilización del recurso humano en las organizaciones educativas; componente activo más importante de la organización. Hoy día la complejidad de las organizaciones enfrenta desafíos y exigencias del entorno en el que

operan, la satisfacción y motivación del personal entre otros.

El mejoramiento del sistema educativo es ineludible por razones humanas, políticas, culturales, económicas y sociales, la relevancia social de la misma reside en el hecho de que el producto obtenido plantea una conceptualización que facilita el análisis de la práctica docente como gestor del talento humano en tiempos de cambio, lo cual contribuirá a mejorar la calidad de vida en las organizaciones educativas así como en beneficio de la sociedad venezolana.

La utilidad metodológica contribuye a la gestión del talento humano en cualquiera de sus manifestaciones proporcionando un interesante modo de abordaje de investigaciones futuras. El estudio se encuentra dentro de la línea de investigación del de la Universidad Fermín Toro: “Cambio y Desarrollo en la Educación Superior”.

Metodología

Tomando en consideración las características teóricas y

metodológicas del problema objeto de estudio, el tipo de investigación que se adapta a los fines establecidos, se ubica en la modalidad de la investigación documental, que según el Manual de Normas para la Presentación del Trabajo de Grado de la Universidad Fermín Toro (2005), es:

El estudio de problemas, con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de la naturaleza, con apoyo, principalmente de trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y en general el pensamiento del autor. (p.6).

Por tal motivo, este estudio consistió en analizar la práctica docente como gestor del talento humano en tiempos de cambio de las universidades venezolanas,

apoyándose en las diferentes fuentes bibliográficas que permitan desarrollar el diseño del trabajo, pues los hechos que se estudian ya ocurrieron y se extraerán de fuentes secundarias. Por su parte, Sabino (2002), expresa “El principal beneficio que el investigador obtiene mediante una indagación bibliográfica es que puede incluir una amplia gama de fenómenos, ya que no sólo tiene que basarse en los hechos a los cuales tiene acceso de un modo directo sino que puede extenderse para abarcar una experiencia inmensamente mayor” (p.65).

La investigación se orientó en el paradigma positivista, que ha sido dominante en las ciencias de la organización, tal como lo expresan: Palella y Martins (2010), “el paradigma positivista es la base del desarrollo formal del método científico y de la investigación cuantitativa (p.41)”. Asimismo, realizado bajo un modelo cuantitativo debido a que el fenómeno observado se midió por parámetros netamente palpables en el caso del diseño bibliográfico por medio de técnicas confiables que se

corresponden con el sustento teórico, todo esto enfocado en la línea del método hipotético deductivo, destacándose su racionalidad, su análisis deductivo, no contradictorio, como mencionan Hurtado y Toro (1997).

Esta concepción de la ciencia que ha venido imperando se despliega en el uso predominante de lo que se ha dado en llamar las metodologías cuantitativas que constituyen la modalidad cuantitativa de investigación, que no es otra cosa que la forma como se lleva la práctica del método hipotético-deductivo (p.40).

El proceso del método hipotético-deductivo implica el estudio de la realidad mediante una visión objetiva y científica del objeto del estudio, empleando la verificación de los resultados en los postulados que sustentan la investigación. Al respecto, Goetz y LeCompte (1988), opinan: “por investigación cuantitativa se entiende un estudio deductivo, verificativo, enumerativo y objetivo...” (p.32). Asimismo, se utilizó como

técnica de recolección de datos el uso de investigación, internet y artículos basados en el docente como gestor del talento humano en tiempos de cambio.

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Revisado los antecedentes de la investigación se procede a efectuar el desarrollo de todos aquellos contenidos referidos a fuentes teóricas relacionados con los aspectos importantes basados en los constructos principales que dan apoyo, partiendo de esto, la presente investigación se fundamenta desde el punto de vista gerencial, para luego llegar a plasmar elementos acerca del docente como gestor del talento humano en tiempos de cambio. Algunos de ellos son:

Rivero y Goyo (2012), en su investigación titulada “La gerencia universitaria venezolana ante los nuevos retos de la sociedad del siglo XXI”, cuyo objetivo fue proponer un constructo fundamentado en las

teorías que sustentan la gerencia universitaria venezolana ante los nuevos retos de la sociedad del siglo XXI. Enmarcado en un enfoque cualitativo, con el método fenomenológico hermenéutico. Se integró en cinco (5) actos cognitivos, todos interrelacionados sin criterio prelado: Percepción del fenómeno a investigar en su contextualización problemática. Integración de un contexto teórico-referencial.

En relación al abordaje ontoepistemológico y metodológico del proceso de aprehensión cognitiva del fenómeno. Interpretación y comprensión de toda la información obtenida, generación de técnicas procedimentales para la obtención y organización de la información. Se empleó la técnica de la entrevista modalidad semiestructurada y a profundidad; se desarrolló entrevistando tres (03) actores sociales, con experiencia en gerencia universitaria y la actividad académica.

Los hallazgos son: la Universidad en concordancia con su institucionalidad, posee connotaciones ontológicas y

deontológicas que la ubican en un plano diferente de otra institución, e igualmente con otras que presentan necesidades de abordar sus problemas gerenciales para consolidarse en lo económico y lo social. Existe un cúmulo de debilidades en el horizonte universitario que ensombrecen la confianza, se convierten en poderosas fuerzas capaces de descompensar la vitalidad gerencial en este escenario la universidad no está exenta. Comprendido el fenómeno investigado, se procedió a generar un constructo teórico fundamentado en las teorías de la gerencia universitaria para la transformación y modernización.

El estudio se vincula debido a la concepción que persigue, el cual consiste en que la gerencia universitaria debe modificar sus esquemas con el fin de alcanzar calidad, eficiencia, eficacia, un complemento de todo para la producción del talento humano.

Asimismo, Molero (2012), realizó una tesis doctoral titulada “Talento humano en los ejes de

formación docente”, la cual tuvo como propósito analizar el desarrollo del talento humano en los ejes de formación docente del Instituto Universitario de Tecnología Cabimas, extensión Ciudad Ojeda, con la finalidad de formular lineamientos teóricos - prácticos. A través de la técnica de la observación se evidenció la inexistencia de adiestramiento al docente asignado a cargos administrativos en ciertos departamentos, estos son rotados de manera constante, sin tomar en cuenta las insuficiencias institucionales, como: atraso en todas las actividades académicas, comunicación deficiente, una clara inexistencia de liderazgo y sin darle tiempo para ajustarse a los cambios en cuanto a la preparación en el desarrollo de sus funciones.

La investigación, en cuanto a la tendencia epistemológica de este estudio, estuvo enmarcada en el paradigma positivista con un enfoque de tipo cuantitativo, el nivel de profundidad, el cual aborda el problema, se delimita dentro del tipo descriptivo - analítico. La población

estuvo conformada en su totalidad por 81 docentes responsables en los departamentos del Instituto Universitario de Tecnología Cabimas extensión Ciudad Ojeda, no fue necesario aplicar las técnicas de muestreo debido a las características de la población de ser menor a cien unidades.

Se concluyó que para el logro de ese talento humano se requiere el desarrollo de ejes de formación en cuanto a niveles de competencia y conocimientos organizacionales en cada uno de estos docentes coordinadores, siendo estas una responsabilidad directa de la institución. Asimismo, se realizaron recomendaciones para elevar el nivel de competencia, conocimientos organizacionales del docente responsable del área o departamento y finalizando con la propuesta de lineamientos teóricos - prácticos, teniendo en cuenta apreciaciones de diferentes autores.

Este estudio es importante para la presente investigación porque identifica la problemática real vivida en estas casas de estudios en

relación a la importancia del desarrollo del talento humano, permitiendo de esta manera formular una serie de lineamientos metodológicos orientados a mejorar el desenvolvimiento de estos individuos para alcanzar la eficiencia en la gestión educativo.

Medina (2010), en su artículo titulado “El talento humano y trabajo en equipo del personal directivo de las universidades del Municipio Maracaibo”, tuvo como propósito determinar la relación entre el talento humano y trabajo en equipo del personal directivo de las universidades del Municipio Maracaibo. Se utilizó como metodología una tipificación correlacional, no experimental y transversal, contando con una población de 31 sujetos pertenecientes a la planta directiva de administración de referidas universidades públicas y privadas.

En relación a la técnica de recolección de datos se realizó la observación mediante encuesta, para lo cual se diseñaron dos (2) instrumentos estructurados con cinco

alternativas de respuestas bajo una escala de actitud tipo Likert, utilizando una validez de contenido por el criterio de 10 expertos, además también se hizo el análisis discriminante de ítems, lo cual permitió mayor certeza en sus diseños.

Asimismo, los resultados se analizaron mediante estadística descriptiva con frecuencias absolutas y porcentuales, soportadas con medidas de tendencia central, haciendo uso además de la estadística inferencial con pruebas no paramétricas. Como conclusión, se observó una correlación con dirección positiva y magnitud fuerte entre las variables con un índice rho de Spearman de 0.88, lo que sugiere que bajo las actuales condiciones de este estudio existe una fuerte concomitancia entre las variables.

La relación del trabajo que se efectúa con el expuesto se destaca en la importancia de la gestión del talento humano en tiempos de cambio, lo cual genera además de valiosos datos, un gran valor, pues éstos poseen la capacidad de brindar

una visión global del desempeño, dejando de manifiesto la relevancia del recurso humano en lo laboral.

Bases Teóricas

El crecimiento organizacional ha avanzado progresivamente en virtud de los continuos estudios realizados, en el que diferentes enfoques han producido material importante para que las organizaciones vayan siempre en busca de la excelencia, traducido esto en un mejoramiento permanente de los aspectos: organizativo, administrativo, técnico, humano y social garantizando la calidad.

La Gerencia

Según Drucker (2002), establece este concepto “la gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización” (p.12), todo esto sirve como punto de partida para que cada cual establezca oportunamente los cambios necesarios a fin de que el funcionamiento de la organización sea adecuado a las exigencias de la

realidad y en concordancia con los principios de la gerencia moderna.

Se entiende entonces a la gerencia como el proceso por el cual una figura central (gerente) enfoca sus conocimientos, destrezas, habilidades aptitudes para lograr el desempeño óptimo de una organización, tomando en cuenta lo que está en su entorno: capital humano, recursos materiales, fortalezas amenazas, entre otras, teniendo como visión lograr una gerencia eficaz de calidad. Siendo importante destacar que el gerente educativo conduce las entidades educativas. Se vale de las funciones de planificación, organización, dirección y control. Todo gerente para conducir sus entidades debe tener claro sus objetivos.

A mediados de los años noventa se plantea en el sistema educativo venezolano un nuevo paradigma que rompe con la manera tradicional de encarar la forma de gerenciar las universidades tanto públicas como privadas. Como nuevo paradigma implica cambios que van desde la punta de la pirámide hasta la base, es

decir, desde el docente gestor como figura central hasta los docentes como figuras dentro del aula. Al respecto Covey (2004), expresa que “los nuevos paradigmas gerenciales en las organizaciones adoptan un estilo más participativo y más estratégico, basado en el trabajo compartido y en el aprendizaje en equipo” (p.36). Desde esta perspectiva, el papel del docente como gestor le llevará a cumplir con las siguientes funciones gerenciales:

Planificación

Según, Chiavenato (2006), la planificación “comprende aquella parte del proceso gerencial que tiene que decidir acerca de lo que debe ser logrado y como conseguirlo” (p.85), en esta parte se establecen los objetivos, los pasos a seguir y las acciones que hay que tomar en consideración para conseguir tales objetivos.

En este sentido, la planificación viene a ser la primera fase del proceso administrativo, que constituye la herramienta mediante la cual se determina hacia donde debe ir la organización y la manera idónea

para lograrlo; se fijan metas, estrategias y políticas para alcanzar esas metas.

Organización

En cuanto a la organización, su propósito fundamental es facilitar el cumplimiento de los objetivos, por medio de la agrupación y asignación de actividades y delegación de autoridad. En este proceso, el gerente decide quién y qué debe hacer, selecciona el personal idóneo distribuye el trabajo al personal de su organización. En esta relación García (2005), plantea que “el propósito de la función de organización es combinar, en forma óptima un conjunto de personas y recursos tanto técnicos como materiales para que a través de relaciones preestablecidas logren realizar las actividades estrategias administrativas y operativas que se hallan planificado” (p.42).

Por tal motivo, la organización constituye un proceso fundamental de la función gerencial, por cuanto permite estructurar, integrar un sistema, disponer en forma adecuada de sus componentes, distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos

entre los miembros de la organización, de tal forma que se logre alcanzar las metas de propuestas.

Coordinación

Con referencia a lo anterior Chiavenato (2006), señala que “la coordinación se relaciona con todas las funciones gerenciales y su objetivo principal consiste en alcanzar el esfuerzo individual para conseguir objetivos” (p.69), de allí que la integración organizacional no se logra si no se establece el proceso de coordinación, ya que éste representa la garantía de los enlaces de los recursos, actividades, tareas, estructura de la organización; para ello se hace necesario aplicar métodos de comunicación e información efectivas.

Dirección

Carucci (2004), plantea que la función gerencial dirección “abarca la amplia gama de decisiones a través de las cuales, se induce la adecuada realización de los planes y programas necesarios para el logro de los objetivos” (p.56), por ello se debe

incluir la delegación del trabajo, autoridad, sensibilización, motivación del personal, formalización de acuerdos, compromisos y la puesta en práctica de los procesos sistemáticos de comunicación.

Control y Evaluación

Landaeta (2002), plantea que “la función gerencial de controlar y evaluar es la medida de correlación del desempeño en las actividades de los evaluados para asegurar los objetivos y planes de la organización” (p.98), significa entonces, que mediante esta función, el directivo o gerente educativo dirige su esfuerzo a medir el progreso de las actividades y ejercer el control, el cual toma las actividades necesarias y aplica correctivos que convengan para subsanar las fallas que puedan interferir con el continuo progreso.

La Gestión

El crecimiento organizacional ha avanzado progresivamente en virtud de los continuos estudios realizados, en el que diferentes enfoques han producido material importante para que las organizaciones vayan siempre en busca de la excelencia,

traducido esto en un mejoramiento permanente de los aspectos: organizativo, administrativo, técnico, humano y social garantizando la calidad, productividad, rentabilidad y competitividad.

Docente como Gestor del Talento Humano

La gestión académica procura el diseño de estructuras curriculares innovadoras y adecuadas, así como de programas de investigación e involucramiento del sector productivo y social en temas sustantivos del quehacer universitario. En la educación se identifican tres elementos básicos de la gestión: la dirección de las instituciones, la gestión académica y el manejo eficiente de los recursos. Todo el esfuerzo de gestión debe contribuir al aseguramiento de la calidad universitaria.

Asimismo, la gestión es entonces transversal a toda la actividad de la institución educativa e influye en todos los aspectos del desarrollo y mejoramiento de la educación. En ella el talento humano

es fundamental para lo cual González (2009), define al talento humano como el conjunto de capacidades destrezas y conocimientos de las personas que generan valor y que a su vez comprende habilidades, experiencia, conocimiento, personalidad, apariencia, reputación y credenciales.

Todo ello, requiere también considerar los siguientes aspectos:

- 1.- Capacidad significa pericia en una serie de actividades o formas de trabajo. Consta de tres subcomponentes: conocimiento, habilidad y talento
- 2.- Conocimiento, al dominio de un cuerpo de hechos requeridos. Representa el contexto intelectual dentro del cual actúa una persona
- 3.- Habilidad, es la familiaridad con los medios y los métodos para realizar una determinada tarea.
- 4.- Talento, facultad innata para realizar una tarea específica.
- 5.- Comportamiento, significa medios observables de actuar que contribuyen la realización de una tarea. Las formas de comportamiento manifiestan los valores, ética,

creencias y reacciones de las personas.

6.- Esfuerzos, es la aplicación consecuente de los recursos mentales y físicos a un fin concreto.

7.- Tiempo, se entiende como el elemento cronológico de la inversión del capital humano: horas al día, años de una carrera profesional

Características del Docente como Gestor

El sistema educativo exige un gerente dinámico que cumpla sus roles y sepa combinar habilidosamente las teorías tradicionales con las concepciones modernas de la gerencia educacional para alcanzar una excelencia educativa, identificada con los principios de eficiencia, calidad de gestión y toma de decisiones, acompañada de un liderazgo auténtico. Por tanto, para lograr una gerencia basada en el desempeño eficaz y eficiente se requiere de un personal altamente capacitado, porque si bien es cierto no existe un modelo estándar de gerentes, este debe ser dotado de ciertas

características que le permitan un mejor desempeño gerencial.

Por su parte Robbins (citado por Rodríguez 2006), señala que el individuo que desee ocupar el cargo de gerente en alguna institución, debe tener las siguientes habilidades:

1. Habilidad Técnica: es la habilidad de aplicar el conocimiento especializado o la experiencia.
2. Habilidad Humana: es la habilidad de trabajar conjuntamente con el personal, entender y motivar a la gente tanto individualmente como en grupo.
3. Habilidad Conceptual: es la capacidad mental de analizar y diagnosticar situaciones complejas.

Asimismo Chiavenato (2006), plantea que el gerente de las instituciones educativas debe desarrollar cuatro tipos de competencias, como son:

1. competencia Personal: Capacidad de las personas para aprender, asimilar nuevos y diversos conocimientos y habilidades.
2. Competencia Tecnológica: Capacidad de asimilación del conocimiento de diferentes técnicas

necesarias en el ejercicio de la generalidad y la multifuncionalidad.

3. Competencia Metodológica: Capacidad de iniciativa y disposición para resolver problemas de diversas naturalezas. Algo así como espíritu emprendedor y solucionador espontáneo de problemas.

4. Competencia Social: Capacidad de establecer relaciones con personas y grupos, así como trabajar en equipo.

De lo dicho anteriormente, la gerencia educativa persigue como objetivo principal la obtención de la excelencia, mediante una educación de alta calidad, apuntando hacia la eficiencia, basados en el uso sincronizado del equipo humano, recurso físico y financiero. Cabe destacar, que dicha excelencia no es tarea fácil, requiere del compromiso que asume cada sujeto del equipo humano, entre los que resalta la labor del docente como gerente para el logro del buen desarrollo de la institución universitaria.

El rol del Docente en Tiempos de Cambio

El mundo experimenta

actualmente cambios en el proceso social, político, tecnológico y económico, que produce en el mercado laboral nuevas competencias profesionales donde los nuevos docentes universitarios deben reunir una serie de características, habilidades y experiencias para lograr un espacio oportuno en esta sociedad de la información, conocimiento así como del talento humano.

Fuenmayor (2008), considera que en medio de estos grandes avances, el mundo laboral educativo ha cambiado su esquema, cada día se hace más complejo, explosivo, porque las demandas y estándares en la calidad educativa universitaria necesitan contar con equipo de gestión en lo interno de su estructura de organización, ha profesionales proactivos, eficientes, creativos que acepten los cambios o retos de las nuevas prácticas y las exigencias del mercado laboral global.

El docente del siglo XXI, debe poseer un conjunto de competencias tales como: ética, valores, hermeneuta, autodidacta, autocritico,

comunicación, liderazgo, visión sistémica, trabajo en equipo, conocimiento de las TIC, empatía, sinergia, aprendizaje, motivación, aprendizaje continuo y situacional, humanista, facilitador y no un dificultador de conocimiento.

Resultados

En atención a los fines trazados en este artículo, seguidamente se procede a presentar los resultados en correlación directa con los objetivos presentados, cuyo fin es hacer un bosquejo detallado de las premisas temáticas que se han realizado en diferentes trabajos presentados.

Las pautas gerenciales exigen la acción no sólo de los procesos básicos de una organización como lo son: la dirección, control, planificación y evaluación, sino también la aplicación de los diferentes tipos de aptitudes para motivar al recurso humano de las instituciones universitarias venezolanas mediante el uso de estrategias o herramientas orientadas en el cambio tecnológico,

paradigmático que se vive a nivel mundial. Ruíz (2000), expresa que:

...más allá del aspecto tecnológico, la fundamentación de la transformación universitaria, depende básicamente de: (a) la visión compartida que tengan los miembros de la comunidad académica acerca de un nuevo modelo universitario que responda a las expectativas de cambio a que aspira dicha comunidad, así como la sociedad global; (b) el compromiso para su instrumentación, asumido por los diferentes actores institucionales, orientados por genuinos valores académicos; y (c) las acciones estratégicas emprendidas por el liderazgo universitario, como responsable de guiar el proceso de transformación.

El docente como gestor del talento humano envuelve numerosas características que lo hace un modelo a seguir, sin embargo, el avance tecnológico invita a nuevos esquemas institucionales, tal como lo explica: Rodríguez (ob. cit), quienes

gerencian o gestionan las organizaciones universitarias tienen que asumir de manera dinámica, conductas comportamientos o estilos acordes a las nuevas exigencias del entorno interno y externo de la universidad, para ello requieren del desarrollo de competencias compuestas de características que incluyen: motivaciones, rasgos psicofísicos, formas de comportamiento, autoconcepto, conocimientos, destrezas manuales y destrezas mentales o cognitivas.

Por su parte, la práctica del docente como gestor del talento humano demanda actitudes-aptitudes que influyan en el contexto tanto interno como externo de forma holística, siendo competitiva y conduciendo a las universidades a un ambiente global, formadora de profesionales multiculturales. Al respecto Covey (2004), expresa que “los nuevos paradigmas gerenciales en las organizaciones adoptan un estilo más participativo y más estratégico, basado en el trabajo compartido y en el aprendizaje en equipo” (p.36).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El docente como gestor del talento humano se convierte en pilar fundamental para promover el uso de herramientas gerenciales que determinen una mayor eficacia, eficiencia y efectividad tanto administrativamente como académicamente; originando la capacitación permanente al recurso humano, creando así el avance en el hábito de trabajo que llevan a diario para poder enfrentar los retos que se le presentan a diario.

Sensibilizar las competencias investigativas como herramienta fundamental en el desarrollo de su praxis gerencial-pedagógica para generar encuentros formativos entre estos, promoviendo la generación de conocimientos de acuerdo a los avances tecnológicos y científicos de esta sociedad globalizada.

Profundizar en las dificultades que se presentan entre gerente-docente a través de procedimientos interactivos que ayuden a

desenvolver el trabajo en equipo y crear un clima organizacional acorde al cambio que se vive, tomando decisiones audaces, efectivas, en el momento, para no alargar la situaciones generadas dentro del espacio-tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carucci, P (2004), **Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral**. Limusa, México.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial de la República**, N° 36.860. [Extraordinaria].
- Covey, M. (2004), **La Planificación y la Gerencia del Cambio para la Construcción de una Escuela Innovadora**. Caracas. U.C.V.
- Chiavenato, I. (2006), **Administración de Recursos Humanos**. Santa Fe de Bogotá: Editorial Mac Graw Hall.
- Drucker, P. (2002). **La Innovación y el Empresario Innovador**. Bogotá, Colombia: Editorial Norma.
- Fuenmayor, R. (2008). **Interpretando Organizaciones. Una Teoría Sistémico-Interpretativa de Organizaciones**. Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes.

- García, J. (2005). **Métodos de Investigación en Educación**. Volumen II. Investigación educativa. Madrid: UNED.
- Goetz, J. y LeCompte, M. (1988). **Etnografía y Diseño Cualitativo en Investigación Educativa**. España: Ediciones Morata.
- Gonzalez, S. (2009). **El Capital Intelectual como Información Estratégica en la Toma de Decisiones en las Organizaciones del Sector Bancario. Caso: Central Banco Universal, estado Lara**. UCLA
- Hurtado, I. y Toro, J. (1997), **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio**. Cuarta Edición. Episteme Consultores Asociados.
- Landaeta, A. (2002), **Ética Profesional del Directivo y Toma de Decisiones de los Docentes**. Artículo Científico. Maracaibo. Rafael Urdaneta.
- Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**, Caracas.
- Ley Orgánica de la Administración Pública (2001), **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**, Caracas.
- Ley Orgánica del Trabajo (1997), **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**, 5.152 (Extraordinario), Caracas.
- Medina, M. (2010), **El Talento Humano y Trabajo en Equipo del Personal Directivo de las Universidades del Municipio Maracaibo**. Artículo Publicado en la Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales (Dialnet). Vol. 12 N° 1.
- Molero, N. (2012), **Talento Humano en los Ejes de Formación Docente**. Instituto Universitario de Tecnología Cabimas, extensión Ciudad Ojeda. Universidad Privada Dr. Rafael Bellos Chacín, Venezuela.
- Palella, S. y Martins, F. (2010). **Metodología de Investigación Cuantitativa**. 3era Edición. FEDUPEL.
- Rivero, E. Goyo, A. (2012), **La Gerencia Universitaria Venezolana ante los Nuevos Retos de la Sociedad del Siglo XXI**. Artículo publicado en la Revista Científica Gestión y Gerencia. Vol. 6 N. 2. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado".
- Rodríguez, N. (2006), **El Aula. Perspectiva Externa e Interna Ponencia El Origen y los Fundamentos del Concepto de Aula**. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Ruíz, C. (2000). **La Universidad Venezolana en Época de Transición**. Disponible en: <http://www.ucla.edu.ve/dac/investigaci%F3n/compendium7/Epoca%20de%20Transicion.htm>. [Consulta: 2015, Junio 06].

Investigación. México: Trillas.

Universidad Fermín Toro. (2005), **Normas para la Elaboración y Presentación de Trabajos de Grado para Especialización, Maestrías y Doctorados**. Barquisimeto. Venezuela.

Sabino, C. (2002). **Metodología de la**

TRANSMODERNIDAD: UNA MIRADA HACIA LA NUEVA CONCEPCION EN LA EDUCACION INICIAL

Autora: Carrasquel Arelis

RESUMEN

El presente ensayo tiene como propósito fundamental presentar una visión de la transmodernidad como una mirada hacia el futuro de la nueva concepción de la educación inicial. Tomando en consideración el momento actual que vive la educación venezolana en los aspectos como el uso de las tecnologías, la pedagogía de paz, el respeto hacia el ser humano, la ecología, entre otros, lleva a la educación a un crecimiento del conocimiento y una visión de integralidad como un medio de formación de los educandos, conformándose en una concepción más humana del aprendizaje holístico y basado también en valores morales, en la búsqueda de la inclusión e integración de personas en condiciones especiales para el logro de una efectiva educación de calidad y la integralidad del ser humano. De esta manera, a través de la visión transmoderna, se busca entender los cambios que se originaron en el pasado para continuar lo que queda inconcluso en el presente en materia educativa y así aprender de los errores para mejorar el futuro de la humanidad.

PALABRAS CLAVE:

transmodernidad,
concepción de la
educación inicial

VISIÓN RETROSPECTIVA: UNA BREVE INTRODUCCIÓN

Hablar de transmodernidad, implica hacer un breve recuento de lo que significa la modernidad y la posmodernidad, momentos de la historia de la vida del ser humano que dieron paso a nuevas maneras de entender los procesos históricos culturales en los cuales se encontraba inmerso el mundo, es mirar al pasado para entrar al presente y tener una visión del futuro que se quiere.

Desde esta perspectiva, según Hurtado y Toro (2007), el momento histórico de la modernidad, lleva al ser humano a un proceso emancipador de toda aquella forma de vida burguesa que era contraria a los pensamientos marxistas de la época, por cuanto tenía como base los postulados de la revolución francesa, las doctrinas del liberalismo y el idealismo, así como en el capitalismo, modelo de vida predominante, aspectos que según los autores citados, fue duramente criticado, por Marx, quien buscaba la

libertad individual y el derecho a la igualdad, donde la libertad total y la necesidad eran parte fundamental de este proceso.

En este contexto Guadarrama (1998), menciona a Weber, quien interpreta la modernidad como un proceso histórico, donde la racionalización de la sociedad separa la religión de la metafísica orientada hacia las ciencias, moralidad y arte. Además surge la idea de progreso, que es el signo característico de la modernidad, sin embargo, esta idea, aleja al hombre en cierta manera de la moralidad, así Nietzsche (citado en Ríos, 1999), considera que existen una serie de errores que afectaron a la humanidad y uno de ellos fue creer en la existencia de acciones morales, que permiten al ser humano abusar de sus preceptos como una forma de vida.

Dentro de esta perspectiva, Hurtado y Toro (ob.cit), muestran otro aspecto fundamental del mundo de la modernidad, es aquel orientado a las ciencias naturales, en las cuales predominaban en la concepción del conocimiento como un elemento vital

para la existencia del hombre, fue una época de descubrimientos, progreso, utopías, pero también un mundo donde la ética de la obediencia era necesaria para alcanzar la felicidad, dejando a un lado los valores y las creencias religiosas pasan de un extremo a otro y la mitificación de la ciencia como único conocimiento verdadero y por la otra la consideración de la sensación o experiencia sensible, como base de todo proceso de conocer. Fue un momento histórico-cultural importante para el desarrollo de la humanidad, pero como todo momento entra en proceso de crisis cuando la ciencia va en aumento, a finales del siglo XX, nuevos conocimientos surgen y nuevas revoluciones aparecen en el mundo, dando paso a lo se conoce como la postmodernidad.

De esta manera, el nacimiento de la postmodernidad, como nuevo orden civilizatorio, trajo consigo la aparición de una episteme que se constituye en un modo de vivir y de pensar producto de esta etapa de cambios. Hurtado y Toro (ob.cit), hacen referencia, a que la misma,

genera el desplazamiento de los centros tradicionales de poder y saber, desaparece la constelación eurocentrista como eje fundamental de la cultura occidental, asociada al surgimiento de nuevos centros culturales en el mundo, origina la aparición de un modelo social mundial, más allá del colonialismo, donde el desplazamiento de las referencias socialistas y el capitalismo se redimensiona asumiendo magnitudes nunca antes conocidas de asociación y producción.

Este surgimiento de una nueva realidad ante la avasallante auge de la postmodernidad, permite el desarrollo de una cantidad de información generada por la aparición de nuevas tecnologías asociadas a la telemática entre otros, así como también cambios sociales y educativos, provoca el desplazamiento del concepto tradicional de la familia patriarcal, surgiendo nuevas formas de conocimientos y paradigmas de investigación que hacen del ser humano el protagonista principal de

los procesos investigativos, además de no concebir una única cultura hegemónica, ni un único orden ideológico dando un giro fundamental en el manejo de los sistemas educativos, además del surgimiento de nuevas revoluciones como la feminista donde la mujer ocupa un papel fundamental, la aparición de la ecológica en la cual el ambiente es considerado como parte de la existencia humana, el uso de la tecnología en la educación, la cultura de los valores, la cultura de paz, entre otros, así como también el surgimiento de nuevos paradigmas de investigación que inicia la discusión entre lo cualitativo y cuantitativo y una nueva forma de investigar en el mundo científico, que hacen de la educación inicial su centro de aprendizaje.

Sin embargo, a pesar de estos avances importantes para el desarrollo de la humanidad, el surgimiento de esta nueva cultura, el de la postmodernidad, trae consigo el desgaste de una sociedad, la búsqueda constante de nuevos descubrimientos en la manera de

orientar el proceso educativo, retomando los preceptos del humanismo, como una nueva forma de vida y la calidad de vida se convierte en el elemento vital de progreso y es en la educación que se refleja sus principios, por ello, cuando la modernidad y postmodernidad en materia educativa agotan sus procesos, surge la transmodernidad como aquella que según Rodríguez (2007)

Prolonga, continúa y trasciende la modernidad, es el retorno de algunas líneas de ideas, acaso las más ingenuas, pero también las más universales. El hegelianismo, el socialismo utópico, el marxismo, las filosofías de las sospechas, las escuelas críticas, ingenuidad, tras las crisis de esas tendencias, volvemos la vista atrás, el proyecto ilustrado como marco general y más holgado donde elegir nuestro presente. Pero es un retorno, distanciado, irónico que acepta su ficción útil, la transmodernidad es el retorno, la copia, la pervivencia de una

modernidad débil,
rebajada, light (p.2)

En otras palabras, lo planteado por la autora citada, en la transmodernidad su elemento vital es llevar al ser humano a lograr una visión consciente del pasado, para vivir su presente, como una copia de lo que fue y de lo que será, pero de una manera cambiante, con visos de postmodernidad, es decir, de avance y transformaciones constantes, pero tomando lo que se deja atrás en materia educativa en la modernidad para mejorarlos y vivir en una sociedad que no deja en su totalidad las ideas del pasado, porque las fortalece en su presente para vivir un futuro que se vislumbra lleno de incertidumbre; pero con la certeza de que todo será para bien de la humanidad.

De este modo, la transmodernidad tiene parte de la modernidad y la postmodernidad conjugado con los avances de la humanidad en todos los aspectos, dejado a un lado, la hegemonía euro céntrica (modernidad) o la sola concepción

de un método científico, los aspectos anacrónicos y fortaleciéndose en los cambios tecnológicos, sociales, políticos y educativos que trajo consigo la postmodernidad, abriendo la puerta de la posibilidad de aprender de la historia de la educación en la primera infancia, fortaleciéndola en el quehacer educativo desde una perspectiva humanística, integral y holística.

Por consiguiente, transmodernidad significa retomar ese cambio de manera productiva en el ámbito educativo correspondiente a la Educación inicial, es ir hacia delante en esta materia, pero no dejando de ver lo que quedó atrás, sus aciertos y sus errores, sus teorías, viviendo el presente con lo que se tiene y mejorar los avances científicos que ayudan a la humanidad para no cometer los mismos en el futuro.

Transmodernidad en la Educación Inicial

Cada momento en la historia de la humanidad, se refleja en el desarrollo de su educación. Por ello, al hacer

énfasis en el ámbito de la Educación Inicial, la transmodernidad, según Rodríguez (ob.cit) lleva a entender que no es:

renunciar hoy a la teoría, a la historia, a la justicia social, y a la autonomía del sujeto asumiendo las críticas postmodernas, significa eliminar un horizonte posible de reflexión que escape del nihilismo, sin comprometerse con proyectos caducos pero sin olvidarlos (p.12).

Esta concepción desde la perspectiva de la Educación Inicial implica un crear nuevos espacios de discusión acerca de lo que se quiere con la educación infantil, los requerimientos de los educandos en este entorno, mirando el pasado educativo se encuentra que la educación holística e integradora, ecológica y humanista, permite al docente escudriñarlo todo, dejando lo bueno y desechando lo malo, no sin antes aprender de esos errores, para fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula preescolar, presente en el legado de todos aquellos

investigadores que estudiaron la enseñanza del niño pequeño como Piaget, Vigosky, María Montessori, entre otros.

En este sentido, ver el mundo educativo en la etapa inicial, desde una perspectiva transmoderna es dejar a un lado, esa percepción de que este nivel educativo es simplemente una guardería donde los niños y niñas van a pasar un tiempo de cuidado por parte del docente, es más que eso, es darle sentido al aprendizaje, lleva a la construcción de una nueva forma de enseñanza, traspasando los límites de esa formación educativa rígida que debía tener el ser humano desde el mismo momento que tiene conciencia de lo que es.

En este marco, es en la educación inicial, donde el educando aprende no solo letras, números, colores o forma, sino que también aprende a amar el ambiente, aprende a conocer, ser, hacer, vivir y convivir con los otros y la naturaleza, revolución ecológica que surge de la postmodernidad, según Mires (1996), aprende esos valores morales tan necesarios para

su vida y la convivencia con otros seres humano (pedagogía de la paz) y también, se inserta en un mundo tecnológico que forma parte de su vida, porque es el ciudadano de la era digital.

De este modo, ese mundo de la Educación Inicial transmoderna, se configura en la globalización porque trasciende las fronteras del conocimiento, va mucho más allá de lo propuesto en otras épocas por nuestros antecesores, porque le impregna cambios significativos en lo referente al proceso educativo de niños pequeños, una educación que se inicia desde que está en el vientre de la madre, continua en la escuela y sigue hasta la universidad.

Todo lo anterior, lo va preparando para enfrentar el mundo que les corresponde vivir con conciencia de vida, de respeto hacia el legado de la humanidad, así como de lo que es y representa como ser humano consciente de su esencia y su vida en un futuro no muy lejano, pero que por ahora simplemente es un proceso educativo que recibe el niño o una niña en crecimiento, en el cual

aprende a socializar con los demás y en el futuro se conviertan en ese hombre o mujer que regirán su propio destino o el de los demás, un verdadero ciudadano que ha recibido una educación transformadora, liberadora y globalizada en un mundo en el cual cada día surgen nuevos descubrimientos y se consolidan nuevos conocimiento, es transmodernidad en la educación inicial.

CONCLUSIONES

La transmodernidad es cambio, es como se plantea Rodríguez (ob.cit) una mirada al pasado para vivir el presente y continuar hacia el futuro con la certidumbre de que todo va a ser mejor, es el cambio de una sociedad en la cual la rigidez, el mando y el alejamiento de la conciencia única y hegemónica de un grupo cultural, hacia la creación a nuevas aperturas de cambio retomando lo humano, la fe, la creencia y una nueva forma de aprendizaje, en el cual la persona es un ser integral, holístico, que requiere

una educación que le enseñe para la vida.

Por consiguiente, entender la transmodernidad, como la esencia de lo que viene y lo que será, es compartir un diálogo intercultural, una filosofía en la cual todos somos iguales, sin importar las diferencias físicas, sociales y culturales, en la búsqueda de la implementación de una cultura de paz, tan buscada en la sociedad, el entender el mundo desde diferentes perspectivas: ecológicas, tecnológicas, valorales, espirituales, ambientales, culturales, que están presentes en la educación de hoy y que serán complementadas en la educación del futuro, pero siempre comenzando en la Educación Inicial.

De allí que, la Educación Inicial, desde la perspectiva transmoderna lleva al docente como investigador a escudriñar los preceptos teóricos, legados de otros investigadores y retomar esa esencia humanista que hace de este proceso un elemento de calidad en la enseñanza del ser humano desde su etapa de crecimiento hasta el final de su

primera infancia, abriéndole el camino al conocimiento de manera integral, holística y humanista.

Así, en este ámbito educativo, el hombre del futuro, ese niño o niña de hoy se convierte en el estudiante del presente formado de manera constructivista, donde la esencia emocional, espiritual y humana, les ayuda a entender a los demás, convivir y vivir experiencias significativas, que hacen de la educación en los primeros años de vida del ser humano, un mundo complejo pero lleno de experiencias significativas para su vida. En este contexto, significa; de acuerdo a lo planteado por Rodríguez (ob.cit), recuperar cierto talante espiritual y profundizar en el diálogo intercultural y la tolerancia hacia el ser humano, aspecto que brindan los procesos educativos hoy en día en los países del mundo civilizado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Guadarrama, P (1998). **Humanismo, Marxismo, Postmodernidad.** Habana: Ciencias sociales

Hurtado, I y Toro, J (2007), **Paradigmas y Tiempos de Investigación en Tiempos de Cambios.** Los libros del nacional. Caracas: CEC.

Rios, R (2004). **Friedrich Nietzsche y La Vigencia del Nihilismo.** Madrid: Campo de ideas.

Mires, F (1996). **La Revolución que Nadie Soñó o la Otra Post-**

modernidad. Caracas: Nueva Sociedad.

Rodríguez,R (2007). **Transmodernidad y Globalización como Realidad Transmoderna.** Universidad de Valencia. España

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE
LOS DIRECTIVOS EN ESCUELAS
PRIMARIAS DESDE LA PERSPECTIVA
DEL PENSAMIENTO COMPLEJO****Autora: Belkis Gutiérrez****RESUMEN**

El liderazgo transformacional de los directivos en las escuelas primarias, se basa en el desarrollo de una serie de habilidades conducentes que genere la mayor cantidad de oportunidades de participación e interacción para que los estudiantes y la comunidad en general logren el éxito en el alcance de las metas propuestas, así como también reducir el impacto del cambio. Para estudiar estos escenarios educativos complejos y transformarlos en cotidianidades, se precisó en este ensayo caracterizar las nociones epistémicas referentes al liderazgo transformacional de los directivos en las escuelas primarias desde la perspectiva del pensamiento complejo, el cual parte de una revisión documental que constituye un eje temático en permanente discusión para orientar la búsqueda de respuestas, tanto teóricas como pragmáticas a la problemática que subyace en torno a la gestión de las instituciones. Por consiguiente, frente a una visión del directivo definida por sus rasgos personales de eficacia y dinamismo, su capacidad de organización y su habilidad para actuar en las diversas situaciones de la escuela, se empieza a definir una forma diferente de ejercer las funciones educativas, basadas cada vez más en el esfuerzo de aunar voluntades en proyectos compartidos, en la sensibilidad ante las nuevas situaciones, en la habilidad para adaptar el funcionamiento de la Escuela Primaria a los objetivos que se propone.

PALABRAS CLAVE:

Liderazgo
transformacional,
gestión del director,
educación primaria,
pensamiento
complejo.

El líder exitoso debe entender y aplicar el principio del esfuerzo cooperativo y ser capaz de inducir a sus seguidores a hacer lo mismo. El liderazgo exige poder y el poder exige cooperación.
Napoleón Hill

A MANERA DE INTRODUCCIÓN

La presente época de cambios, la vida de las organizaciones está signada por un liderazgo que representa el eje impulsor de las diversas acciones gerenciales, administrativas, académicas y técnicas que se deben ejecutar para dar respuesta a las exigencias de la sociedad. Dentro de este marco, el personal directivo de las escuelas primarias está llamado a replantear su gerencia, de manera que le permita enfrentar los desafíos a nivel organizacional que suelen generarse en estas instituciones, ya que son organizaciones públicas, altamente complejas, dada su conformación estructural interna y por la dinámica de interacción permanente con el entorno.

Asimismo, la sociedad demanda que las instituciones educativas se

constituyan en el espacio comunitario por excelencia para la convivencia y la coexistencia ciudadana, donde las comunidades participan activamente en el proceso educativo. La capacidad de un centro escolar para mejorar depende, de forma significativa, de líderes que contribuyan activamente a dinamizar, apoyar y animar a que su escuela aprenda a desarrollarse, haciendo las cosas progresivamente mejor. Todo esto ha contribuido a que la dirección pedagógica de las escuelas se esté constituyendo a nivel internacional como nacional, en un factor de primer orden, al tiempo que en una prioridad de las agendas de las políticas educativas.

El director como líder educativo, está a cargo de la fase operacional de la institución, así como la responsabilidad de planificar,

organizar, coordinar, dirigir y evaluar todas las actividades que se llevan a cabo en la escuela. El dominio de estas competencias permite realizar con eficacia las prácticas administrativas correspondientes hacia el logro de la visión, la misión, las metas y los objetivos institucionales.

Para que una escuela sea efectiva, todos los componentes de la organización deben tener un compromiso real con el cambio planificado. Este cambio en verdad debe provenir de la selección, adaptación e implementación de una serie de innovaciones que atiendan las necesidades de la comunidad escolar y debe permitir el alcance de una mayor productividad a fin de que los resultados demuestren tanto la calidad académica como en los procesos administrativos.

El director líder y el grupo de docentes de esa escuela necesitan una mentalidad abierta, que ante cada problema o situación que se presente vean una gran oportunidad de desarrollo, debe producir cambios e innovaciones que sean producto de

una planificación estratégica para el mejoramiento de la institución. Esta gestión hace que el proceso de cambio sea uno deseable, necesario, que permita a la escuela el mantenerse en un rol proactivo ante las demandas de la sociedad. De esta manera, el producto de la escuela responde también a las expectativas de la sociedad que crea la escuela con ese propósito.

Dentro de este enfoque, el liderazgo se asocia a la capacidad del directivo para ejercer cierta influencia en su personal, con el fin de lograr el uso de las mejoras técnicas y métodos para el trabajo pedagógico gerencial. Además, los líderes nacen, se hacen, se prueban en las diferentes circunstancias o coyunturas, puesto que el liderazgo es un proceso que necesita ser alimentado, realimentado y transformado positivamente todos los días.

A la luz de lo anterior, se infiere que para consolidar un liderazgo transformacional, se requiere que el directivo tenga una visión clara de la situación que enfrenta y que asuma

su rol de líder en función de la problemática detectada, debiendo con ello gerenciar el ambiente educativo en el cual se desenvuelve, a fin de tomar las decisiones más acertadas que le permitan una mejor gestión de sus funciones con la integración activa de todos los elementos (estudiantes, docentes, padres y/o representantes y comunidad), para así consolidar la educación en función de la realidad social.

Es por ello, que el liderazgo de los directivos en las Escuelas Primarias desde la perspectiva del pensamiento complejo surge como el “nuevo liderazgo”, el transformacional que se reconceptualiza en los años ochenta; un liderazgo carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático, el que en lugar de acentuar la dimensión de influencia en los seguidores o en la gestión, se enfoca en la línea de ejercer el liderazgo mediante significados (visión, cultura, compromiso, etc.) de un modo compartido con los miembros, imbuyéndolos en un

sentido más alto a los propósitos inmediatos.

Estos planteamientos resultan significativos para entender que el desarrollo eficiente de la institución dependerá en gran escala, de la capacidad del liderazgo transformacional que logren ejercer los directores de las instituciones para retomar la buena marcha de los procesos administrativos, académicos, en beneficio de todos los miembros de la escuela.

Conceptualización del Liderazgo Transformacional

Según Ugarte (2003), el líder “es la persona que estimula una influencia especial en el grupo, con la finalidad de alcanzar metas que responden a las necesidades e intereses del grupo” (p.79). El líder es aquella persona que es capaz de influir en los demás. Es una persona que mira al largo plazo, que marca unos objetivos muy ambiciosos para la organización y que consigue ilusionar a su equipo en la búsqueda de los mismos.

El director líder, sin disponer necesariamente de esta autoridad jerárquica, tiene también capacidad de decidir la actuación del grupo en base a la influencia que ejerce, que viene determinada por la "autoridad moral" que ejerce sobre el resto del equipo. A los miembros del grupo les inspira confianza saber que al frente del mismo se encuentra el líder.

Al respecto, Tuleja (2006) define al líder como "la persona capaz de influir sobre los demás, obteniendo su seguimiento, motivación y disposición" (31). Por su parte, Carrasco (2006) un líder es "aquella persona que posee la habilidad para influir sobre los miembros de un grupo para alcanzar los objetivos planteados de cualquier otra institución" (p. 29). Según Leithwood y Louis (2011) "proveer dirección y ejercer influencia, marcar una meta común e influir en otros para compartirla" (p. 53). Para que haya liderazgo, la influencia tiene que provenir del ejercicio razonable de la autoridad formal, de las propias cualidades del líder o de su grado de conocimiento y experiencia como

para poder ofrecer orientaciones a los demás

Lo que caracteriza al líder es su habilidad para conducir equipos. Consigue que cada miembro trabaje y aporte lo mejor de sí mismo en la lucha por alcanzar un objetivo común (sea ganar el campeonato, mejorar los resultados, ganar las elecciones políticas, etc.). Además de esta capacidad innata para gestionar equipos, el líder se caracteriza también por su visión de futuro.

Líder es la persona que siente en su psiquis, conciencia y moral la responsabilidad de participar en la búsqueda de soluciones a los problemas que afectan a su medio o a comunidad. Cuando asume una responsabilidad lo hace con toda seriedad, entrega y desprendimiento, trazándose objetivos claros y definiendo metas concretas así como la estrategia correspondiente. Consigue así que las personas se identifiquen con las metas marcadas, que las hagan propias y luchen por ellas con todo el empeño. Una vez que el líder tiene definida su visión de

futuro, luchará con auténtica pasión para lograr los objetivos.

De allí que, como lo señala Heifetz y Laurie (2002):

Los líderes de este siglo, debe prepararse para atender la nueva realidad organizacional, además de visualizar los elementos que caracterizan la nueva economía del conocimiento y la innovación, estar atentos ante los cambios, para mantener la certidumbre entre la incertidumbre de la complejidad organizacional (p.187).

Hablar del liderazgo se refiere a un concepto polémico, cuya práctica ha sido objeto de muchas investigaciones sociales, que abarcan desde el perfil de los líderes que se han desarrollado y adaptado a lo largo de la historia, hacia la identificación de los elementos o circunstancias que los generan y mantienen al frente de los grupos sociales. En la sociedad postmoderna, el líder de hoy, está obligado a ser un constante agente de cambio. Por su parte, las

organizaciones demandan de una nueva generación de directivos, capaces de retar los procesos, inspirar una visión compartida, levantar los ánimos y canalizar positivamente la inconformidad. Así como de capacitar a otros para la acción.

El tema sobre el liderazgo directivo en las escuelas ha sido un factor clave en el desarrollo de las instituciones educativas, sin embargo, ante la sociedad del siglo XXI, caracterizada por la información y el conocimiento, se requiere de análisis, reflexión y valoración continua que se orienten a la mejora de los procesos que llevan a cabo cada uno de los integrantes de la comunidad educativa y con ello, el avance educativo.

Características del Liderazgo Transformacional

El investigador Bernard M. Bass (1994) quién desarrolló el concepto original, elaborando la Teoría del Liderazgo Transformacional. Éste, considera que “el liderazgo transformacional se define en base al

impacto que tiene sobre los seguidores, ya que dichos líderes se ganan la confianza, respeto y admiración de los mismos” (p. 13). Pero probablemente, el mayor aporte de Bass al estudio del liderazgo transformacional sea la determinación de los 4 componentes que diferencian dicho tipo de liderazgo. Estas características son:

1.- Estimulación intelectual: El líder tiene visión y presenta ideas que requieren de una reconsideración de los métodos anteriores de gerenciar y permite el desarrollo de nuevas formas de pensar. Asimismo, no se limita a desafiar el *status quo* dentro de una organización, sino que fomenta de forma intensiva la creatividad entre sus seguidores, alentándolos a explorar nuevas formas de hacer las cosas y nuevas oportunidades, en beneficio de la empresa.

2.- Consideración individualizada: Donde indica que el líder delega las asignaciones para dar oportunidad de aprendizaje y le presta una atención personal a los individuos. El liderazgo transformacional implica a su vez

mantener líneas de comunicación abiertas con los seguidores, tanto de forma individual como colectiva. De este modo, se asegura que se compartan nuevas ideas, pudiendo surgir así productos o innovaciones que, de lo contrario, hubieran quedado sin desarrollar, a su vez, estos mismos canales de comunicación permiten a los líderes un reconocimiento directo a sus seguidores, motivándolos y fomentando la proactividad.

3.- Inspiración y motivación: Gracias a su visión clara, los líderes transformacionales tienen la capacidad de articular a sus seguidores. De ese modo, logran transmitir su motivación y pasión, lo que conduce a empleados con mayor proactividad y comprometidos con la organización.

4.- Influencia idealizada: El líder transformacional se erige como un modelo para sus seguidores. Estos quieren emularlo como consecuencia de la confianza y respeto que tienen depositados en él. Es gracias a la influencia idealizada que pueden surgir nuevos líderes

transformacionales dentro de la organización, ya que el liderazgo es una capacidad que, aunque en ocasiones es innata, puede desarrollarse y ser entrenada.

Una vez definidas dichas características y en base a las mismas, se puede afirmar que el liderazgo transformacional es aquel que mayores beneficios reporta a las organizaciones cuyos objetivos sean fomentar la creatividad y la innovación entre sus empleados para lograr mejorar o mantener su posición competitiva. Por lo antes expuesto, es importante destacar que si un gerente educativo aplica estas características en su centro de trabajo, indudablemente logrará mejoras notables en sus seguidores, ya que estimulará a su equipo para desempeñarse de forma eficiente en su área laboral; de esta manera, convierte a sus seguidores en líderes y puede convertir a los líderes en agentes morales.

Desarrollo del liderazgo en el directivo

El directivo de la escuela primaria necesariamente debe ser un líder. Un director líder en educación representa una combinación entre la capacidad innata de desarrollar ideas y los conocimientos para llevarlas a cabo. Según Chávez (2001) “las características más resaltantes que entre otras, debe poseer un líder son las siguientes: conocimientos y capacidad de abstracción, actitudes y habilidades políticas” (p. 77).

Los conocimientos y la capacidad de abstracción se conectan con las capacidades técnicas y estratégicas para enfrentarse a las situaciones complejas y tomar las decisiones adecuadas. Los directivos en educación deben concienciar la complejidad del proceso y aplicar sus conocimientos científicos y las técnicas educativas para desarrollar estrategias que aporten soluciones y conduzcan al logro del objetivo común.

Las actitudes del directivo se relacionan con la capacidad emocional para enfrentar situaciones difíciles con firmeza y decisión. El directivo líder tenderá a la unión y al

trabajo en equipo, para consolidar los esfuerzos humanos y materiales alrededor del propósito nacional. Las habilidades políticas se entienden como la capacidad interpersonal para dirigir y motivar a sus trabajadores y para relacionarse con sus superiores.

Teóricamente, se ha discutido sobre si el liderazgo es innato en la persona o aprendido. Esto ha generado posiciones coincidentes y contradictorias sobre este particular. También se han escrito, en la literatura respectiva, ideas erróneas sobre el liderazgo que prevalecen e inducen a pensar que se necesita nacer con características de líder; en tanto que otras investigaciones sostienen que los líderes se hacen.

Sobre esa discusión, Chávez (ob. cit.) afirmó, en su ponencia sobre liderazgo en educación, lo siguiente:

El directivo y el personal docente de las instituciones educativas necesariamente deben ser líderes, fundamentados en el conocimiento, actitudes y habilidades en torno a las competencias, funciones y tareas que deben desarrollar. Ese

conocimiento es el que le otorga el poder de influir sobre los demás, motivando a la fuerza de trabajo y las destrezas para utilizar el esfuerzo unificado para el logro compartido de la conducción educativa. El líder en educación es aquel comprometido con el ejercicio de su profesión, que constantemente está aprendiendo y desarrollando nuevas habilidades laborales, relaciones humanas y elevado espíritu de colaboración institucional (p. 18).

Esa concepción del líder se basa en el conocimiento que, en primer término, le permite al educador ganarse el reconocimiento del personal con el cual trabaja. Esto significa cultivar el ser con la práctica y adquirir vivencias de liderazgo. Quien tiene conocimientos sobre su hacer laboral y los demuestra, con responsabilidad, calidad y eficiencia, ha sembrado las bases para reconocimientos y méritos académico – administrativos como educador. Es imposible que él logre un liderazgo si no prueba su dominio del

conocimiento absoluto sobre un área determinada.

Como reflexión frente a lo expuesto, vale decir que, en la escuela primaria, el director debe enfatizar durante la labor diaria que cada persona tiene gran potencial de liderazgo, anteponiéndose al desarrollo de un pensamiento libre y a la admisión de un conocimiento especializado. El directivo que domine y aplique los principios fundamentales de su hacer laboral, que ha aprendido a pensar y a trabajar como tal, se adaptará al progreso y a los cambios más rápido y mejor que aquellos que no intentaron aprender y nutrirse cada día del conocimiento.

El director de la escuela primaria debe ser un líder proactivo. Esto significa que toma la iniciativa y se responsabiliza por lo que ocurra en el ámbito de su cargo, mejorando el entorno institucional y comunitario, pero también comprometido con el cambio y dando cumplimiento a la política educativa. Además, necesita adelantarse a los acontecimientos y no esperar pasivamente para ver lo

que pasa. El otro aspecto de la proactividad, la práctica de analizar lo que se puede controlar y lo que no, también resulta interesante, ya que hace que el líder concentre sus energías en las áreas sobre las que se puede ejercer algún control.

Las escuelas primarias en el marco de la transformación social

La educación primaria es el segundo nivel en el sistema educativo, precedido por la educación inicial, con una duración de 6 años escolares, la cual es obligatoria según lo contempla la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) en su artículo 103; es la plataforma de toda formación integral del individuo, en la cual se forma para la prosecución al bachillerato y que por ende debe ser una labor en unión de la escuela, familia y comunidad.

Cabe destacar, que Venezuela forma parte de los países que integran los objetivos del milenio, el cual refiere “que para el año 2015 no debe existir ningún niño en edad escolar fuera del sistema educativo, lo cual le da un carácter legal, al

deber cumplir con las políticas y acuerdos internacionales” (CEPAL, 2011: 80).

La UNESCO (2004), define a la educación primaria como: “los programas educativos destinados a proporcionar a los alumnos una sólida educación básica en lectura, escritura y aritmética, junto con conocimientos elementales en otras asignaturas como, historia, geografía, ciencias sociales, arte y música” (p. 7). Tomando en cuenta los conceptos y la fundamentación legal, se pretende valorar la dirección que lleva la gerencia escolar requerida de autonomía en la toma de decisiones, a fin de dar respuestas satisfactorias a los problemas reales.

Es el subsistema del Sistema Educativo Bolivariano (SEB, 2007):

que garantiza la formación integral de los niños y las niñas desde los seis (6) hasta los (12) años de edad o hasta su ingreso al subsistema siguiente; teniendo como finalidad formar niños y niñas activos, reflexivos, críticos e independientes, con elevado interés por la actividad científica,

humanista y artística; con un desarrollo de la comprensión, confrontación así como la verificación de su realidad por sí mismos; con una conciencia que les permita aprender desde el entorno, ser cada vez más participativos, protagónicos como también corresponsables en su actuación en la escuela, familia y comunidad. Asimismo, promoverá actitudes para el amor como el respeto hacia la Patria, con una visión de unidad, integración y cooperación hacia los pueblos latinoamericanos, caribeños y del mundo (P.12).

Este subsistema, al igual que los otros, se sustenta en los pilares de la educación Bolivariana presentados en el Currículo Nacional Bolivariano (CNB): Aprender a crear, aprender a convivir y participar, aprender a valorar y aprender a reflexionar; propuesta pedagógica innovadora que se origina de las ideas educativas y emancipadoras de Simón Rodríguez, Francisco de Miranda, Simón Bolívar, Ezequiel Zamora y de otros pensadores y otras

pensadoras de Latinoamérica, el Caribe y el mundo; ideas con las cuales se promueve un cambio en el proceso de aprendizaje de los niños y las niñas, que supone una nueva forma de interpretar los saberes individuales para colectivizarlos desde la escuela, fortaleciendo el pleno ejercicio de la ciudadanía, en defensa de la soberanía venezolana, latinoamericana y caribeña.

Visión del Liderazgo Transformacional desde la perspectiva de la Complejidad

Por un pensamiento complejo, según Morín (2006) se ha de entender en el ámbito de la reforma educativa como el “reconocimiento de un principio de incompletud y de incertidumbre en el seno de todo conocimiento, ante el cual se ha de aspirar a un saber no parcelado, no dividido, no reduccionista, evitando un conocimiento-acción unidimensional y mutilante” (p. 18).

Asimismo, el mismo autor considera “que no existe como fundamento para dar una explicación, sino que señala una dificultad para

explicar” (p.47). Por lo tanto, no es un pensamiento capaz de abrir todas las puertas sino de identificar nudos constantes de dificultades que en la medida que son despejadas y abordadas surgen nuevas y más complejas dificultades. Es un espiral constante e infinito, pero a su vez alcanza ciertos niveles de lucidez que permiten a las personas comprender y aprehender de los cambios y dinámicas del universo y de la civilización humana.

Para este autor, tanto el todo como la parte, tienen elementos comunicantes que le son afines, pero sin que esto corrompa la autonomía de la parte, somos singulares puesto que el principio de que todo está en la parte no significa que la parte sea un reflejo puro y simple del todo. El reconocido estudioso y promotor del pensamiento complejo, describe el estadio actual de la humanidad como el de una prehistoria del espíritu humano y solo el pensamiento complejo, que no es más que el reconocimiento de un principio de incompletud y de incertidumbre en el

seno de todo conocimiento, permitirá civilizar nuestro conocimiento.

Es así, como el liderazgo transformacional desde la perspectiva del pensamiento complejo debe llevar a la organización a lograr objetivos reales, lo que implica tomar en consideración el contexto externo como el interno. Para la concepción del desarrollo de esta visión compleja se requiere en el nuevo liderazgo la revisión del pensamiento de Edgar Morín. Para tal efecto, se toma a Morín (ob. cit.), cuando dice "...que la empresa es puesta en un ambiente externo, que por otro lado integra un sistema eco-organizado. Comprender la organización en su complejidad redimensiona el papel de la información y del conocimiento en ese ámbito" (p.77).

Lograr un pensamiento multidimensional, por parte de los líderes inmersos en este estudio, que sean capaces de concebir la complejidad de lo real, hace necesario la búsqueda de un método para unir lo separado y articular lo que está desunido. Esto conlleva a un planteamiento de ser organizador de

la organización es decir, donde los individuos conocen, piensan y actúan en conformidad con los paradigmas culturalmente inscriptos en ella. El paradigma orienta, gobierna y controla la organización de nuestros razonamientos y sistema de ideas.

Reflexión Final

La gestión educativa necesita considerar herramientas de efectividad para lograr reestructurar la escuela en medio del proceso de cambio y mejora que se ha propuesto la educación en países con desventaja en niveles de desarrollo. El Liderazgo Transformacional es una herramienta de gestión posible de viabilizar en los centros educativos orientados al crecimiento personal y profesional de los directivos quienes necesitan recuperar autoridad y credibilidad como profesionales de la educación.

El líder transformacional ha de articular una visión para la organización, comunicarla a los demás y lograr de ellos asentimiento y compromiso, esforzarse en reconocer y potenciar a los miembros de ésta. Además debe orientar a

transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, no sólo gestionar las estructuras, sino que influir en la cultura de la organización, orientarse hacia las personas más que hacia la organización para así transformar los sentimientos, actitudes y creencias de los demás.

En tiempos como los actuales de cambio y reforma, el liderazgo educativo constituye un elemento importante, conviene advertir que en esa conexión que habitualmente se establece entre liderazgo y aprendizaje organizativo importa precisar específicamente de qué liderazgo y de qué aprendizaje se está hablando. Es importante, pues, no olvidar que importan los procesos que se desarrollan en los centros escolares y el cómo se despliegan, pero que también es crucial el contenido y sustancia de los mismos.

Por otra parte, al mencionar a los directivos de instituciones educativas, estos para alcanzar un liderazgo transformacional han de ser personas con metas definidas, carismáticos, con una personalidad atrayente,

saber comunicar sus deseos, poseer un gran dinamismo ejemplar, un motivador al logro y por último saber actuar en diferentes contextos o dirigir su línea de acción según la situación que se presente por cuanto la vida escolar es dinámica.

En tal sentido, se infiere que para consolidar que el directivo posea un liderazgo transformacional eficaz, se requiere que este tenga una visión clara de la situación que enfrenta y asumir su rol de líder en función de la problemática que se detecte, debiendo con ello gerenciar el ambiente educativo en el cual se desenvuelve, a fin de tomar las decisiones más acertadas que le permitan una mejor gestión de sus funciones, todo esto por supuesto, con la integración activa de todos los actores educativos (estudiantes, docentes, padres y/o representantes y comunidad), para así consolidar la educación en función de la realidad social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bass, B. (1994) **Transactional to Transformational Leadership**. En: News Week. N° 5 (1), 22-32.
- Carrasco, J. (2006) **“Líderes del Mundo”**. Lima – Perú. Editorial Tarea. Primera Edición. Pág. 250.
- Centro de Planificación Educativa para América Latina (CEPAL, 2011) **La Educación Primaria como Alternativa de Desarrollo de las Naciones**. Santiago de Chile: Secretaria de Publicación y Estadística.
- Chávez, N. M. (2001) **Formación Gerencial del Directivo**. Conferencia. Carúpano: Instituto Universitario de Tecnología de Carúpano.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) Caracas: **Gaceta Oficial N° 5433 Extraordinario**.
- Currículo Nacional Bolivariano**. Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano. Caracas, Septiembre de 2007.
- Heifetz, R. y Laurie, D. (2002) **“El Trabajo del Liderazgo”**, Harvard Business Review, Liderazgo. Edit. Deusto. España, pp. 181-210.
- Leithwood, K. y Louis, K.S. (eds.) (2011) **Linking Leadership to Student Learning**. San Francisco: Jossey - Bass.
- Morín, E. (2006). **Educación en la Era Planetaria**. España: Gedisa
- Tuleja, J. (2006) **¿Qué es un Líder?** Madrid. Editorial IRWIN. Segunda Edición. Pág. 415.
- Ugarte, D. (2003) **“Adolescentes Ciudadanos” Formación de Líderes Democráticos en la Escuela**. Lima- Perú. Editorial Tarea. Segunda Edición. Pág. 130.
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2004). **La Conclusión Universal de la Educación Primaria en América Latina: ¿Estamos Realmente tan Cerca?** Informe Regional sobre los objetivos de desarrollo del Milenio vinculados a la educación, Santiago de Chile, Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC), Octubre.
- Woyach, R. (2003) **“Preparándose para el Liderazgo”**. España. Editorial SJ. Primera Edición. Pág. 143.

**MODERNIDAD: CREATIVIDAD E
INNOVACIÓN. RETO DE LA
UNIVERSIDAD DEL SIGLO XXI**

Autora: Leidy Hernández

RESUMEN

El siguiente ensayo, se construye desde la iniciativa de conocer la importancia de promover la creatividad e innovación en la educación, diseñando un entorno pedagógico donde el lenguaje creativo y la enseñanza innovadora tengan éxito, generando oportunidades para que el mencionado talento pueda ser desarrollado. La creatividad y la innovación se consideran entonces herramientas esenciales para el crecimiento y desarrollo sostenible, a su vez, se cree que la educación y la formación contribuyen a fomentar estas habilidades, por lo tanto, es preciso emprender acciones adicionales para integrar la creatividad y la innovación en el aprendizaje permanente. Propiciando ideas innovadoras para la creación de saberes y soluciones tecnológicas, a través de la generación de actividades de innovación que implican desarrollos que incluyen la creación, transformación y validación de nuevos conocimientos aplicables a diversos actores sociales, donde se gestiona la articulación empresa, universidad y comunidad. Parafraseando a Zambrano (2004, p.14), donde indica que la manera de resaltar las principales resistencias existentes en el mundo actual, y cumplir con lo exigido, debemos “dar muestras de creatividad, de valentía y de una firme voluntad de introducir cambios reales”, por tal motivo se hace necesario innovar y, en ese proceso, abarcar la totalidad de aspectos y elementos de la enseñanza. Por tal razón se deben identificar ideas, enfoques y herramientas orientadas a potenciar la creatividad e innovación, certificando el talento y habilidades en el ámbito de la educación.

PALABRAS CLAVE:

Modernida,
creatividad,
innovación,
universidad

Cuando se habla de Modernidad, es lógico pensar que es la consecuencia de transformar e incorporar la información en conocimiento cada día, y por tanto la generación del cambio a la conducta.

...la modernidad que nos convendría en el registro de la creatividad como componente esencial del espíritu de la modernidad, debería ser original y emanar del interior. No podemos romper todo lazo con nuestra herencia lo que, en realidad, es imposible. En cambio, podemos deshacernos de su parte que ha resultado inútil y restituir su contenido todavía fecundo, con ocuparse de romper con las prácticas corrompidas de la modernidad occidental conservando sólo los aspectos positivos. Abederrahmane (2011).

Diversas son las definiciones propuestas para presentar el concepto de la Modernidad, algunos la definen como una etapa histórica ininterrumpida que nació en Occidente antes de que sus efectos se repercutieran sobre el mundo

entero, sin ponerse de acuerdo sobre la extensión de este período. Unos la remontan a cinco siglos mientras que otros la devuelven a un intervalo más corto, reducido a veces a sólo dos siglos.

Observar la Modernidad como un período que comienza a delinearse a partir del siglo XVIII, dentro del marco de la Revolución Industrial y durante el cual se supervalora la producción fabril y se desestima al ser humano, sometiéndolo a un régimen jerárquico, reduciéndolo a la ética de la obediencia. Las tareas que realiza adquieren este mismo carácter riguroso, donde el tiempo, el espacio y la masa, imperan dentro de un modelo que se traslada, por efecto del discurso matemático de entonces, al conocimiento y la ciencia, entendida como observación y comprobación de lo real.

Dentro de los principios de la Modernidad incluye: la mayoría, la crítica y la universalidad, donde en el principio de la mayoría (la modernidad es un proceso que permite el paso de la minoría a la

mayoría), se manejan dos nociones; el de la autonomía y el de la creatividad. Kant (1991). Así pues, dice que en la creatividad “una persona debe sus ideas, palabras y actos a su propia capacidad creativa, todo aquello en lo que piensa, dice o emprende está respaldado por nuevos valores preexistentes que someterá un esfuerzo de reconstitución de modo que parezcan inéditas”. Considerando que el concepto de creatividad ha estado vinculado a la literatura y a las artes más que a otro ámbito, entonces era natural que la emergencia de la noción de Modernidad se haya efectuado en relación con la evolución de estas disciplinas.

Interpretando al autor, comprobándolo sobre todo en el siglo XIX cuando el Modernismo designaba una corriente de literatura y de artes que solo reconocía un valor auténtico a la innovación y a la creación, levantándose contra todo lo que pueda parecer antiguo, incluso si lo es desde hace poco tiempo, conteniendo lo que ha sido creado hasta por los seguidores de esta

nueva tendencia. La existencia del individuo mayor parece de este modo en perpetua reconstitución.

La Modernidad y la Postmodernidad en las últimas décadas han sido escenario del abordaje realizado por el ser humano a la naturaleza, y han orientado al mismo en respuesta al entorno cultural y social existente. En este sentido, el conocimiento de estas épocas por parte del investigador le permitirá conocer el desarrollo de la educación a través del tiempo y los distintos estilos que ha asumido en correspondencia con el escenario social y las necesidades presentes para el momento histórico en el que ha surgido.

Para lograr este conocimiento, el hombre ha protagonizado intercambios críticos y reflexivos de sus concepciones sobre la Modernidad o Postmodernidad, participando en la diatriba que según Sánchez de Varela (2003), aduce que: se encuentran dos visiones bien diferenciadas, la primera, la modernidad que nos presenta un racionalismo imperante, una creencia

en un orden universal y una separación entre la objetividad y la subjetividad, entre otros aspectos. En la segunda visión se tiene que:

La Postmodernidad, la cual nos hace repensar en la incertidumbre como regla de oro, en la complejidad de los fenómenos sociales, en la pérdida de la certeza y la seguridad, en el derrumbe de concepciones totalizadoras, así mismo, nos seduce a reflexionar en un tiempo y un espacio indeterminados, inciertos, de modo que la cotidianidad es tratada como contexto postmoderno, lo cual nos conduce a una cosmovisión del hecho educativo. (p.48).

Desde este punto de vista, dicho autor revela que la diatriba entre la Modernidad y la Postmodernidad, permite la mediación profunda para estudiar y comprender el momento histórico en que vive la humanidad. Con relación a la Modernidad, Damiani (1997), acota que:

A partir del siglo XVII se construye un camino bien definido sobre el cual ha

de transitar el pensamiento moderno: la mayoría de los fenómenos, que anteriormente recibían una interpretación religiosa, fueron explicados mediante el conocimiento racional. El científico moderno creyó poder resolver todos los enigmas del universo a través de la racionalidad científica: el investigador moderno pudo pensarse e interpretar al mundo sin apelar a lo sagrado, el científico moderno. (p.37).

En palabras del autor, en la Modernidad surge el racionalismo científico, dejando de lado la interpretación religiosa que se tenía hasta ese momento. Tal como lo expresa Mires (1996), “el paradigma de la Modernidad, surgió en oposición al religioso. Fue, por tanto un paradigma secularizado y secularizador”. (p.159). por tanto, la Modernidad surge en oposición a lo religioso, tomando en cuenta que en el siglo XVI todo aquel que estuviera en contra de la interpretación religiosa era considerado un hereje y esto se pagaba con la pena de muerte. Sin embargo, la Modernidad

se fue al otro extremo, debido a que los fenómenos naturales estaban fundamentados en la racionalidad científica que les permitía a los individuos resolver el misterio del universo y comprenderlo sin recurrir a lo sobrenatural.

Aunado a esto, Córdova (citado en Zeraoui (2000), expresa que "... no sólo entraña el rompimiento de una época dominada por el oscurantismo y las ideas clásicas griegas,... sino el surgimiento de una nueva concepción del mundo y la secularización de la vida social y cultural". (p.136). Por lo tanto, la Modernidad representa la ruptura de una época guiada por la religiosidad, la magia por el nacimiento de una sociedad y cultura con una nueva concepción del mundo centrada en el racionalismo científico. De allí que, la modernidad se caracteriza por una ruptura con la tradición que lleva a la búsqueda en el sujeto pensante de un nuevo punto de partida alternativo para la construcción y justificación del conocimiento. El individuo será, por lo tanto, la base de este nuevo sistema de pensamiento.

Bajo esta concepción, durante la Modernidad nacen nuevas áreas del conocimiento, sobreviniendo el fortalecimiento de las ciencias que buscaban en todo momento dar respuestas acertadas a realidades concretas y la formalización del método científico. Muchos fueron los descubrimientos que transformaron la vida del ser humano, tal como lo refiere Koyré (1979) aduce que:

Uno de los factores más importantes del pensamiento moderno, es que la Nueva Ciencia, que se constituye en este momento, se puede ilustrar con el modelo heliocéntrico del sistema solar formulado por Nicolás Copérnico (1547) en oposición al modelo geocéntrico del cosmos de la tradición aristotélica, formulado en la Antigüedad clásica por Claudio Ptolomeo. Este nuevo modelo será defendido y desarrollado por Galileo Galilei en su teoría física. El surgimiento de esta Nueva Ciencia representa apenas la formulación de una nueva teoría científica que viene a tomar el lugar de teorías tradicionales en vigor prácticamente desde

hacia veinte siglos. Representa mucho más para la verdad. Equivale a una crisis que no es sólo científica, de determinadas teorías en la física y en la astronomía, sino más que todo una crisis metodológica, que afecta una concepción tradicional del método científico, así como también una crisis de visión del mundo, de la concepción de la naturaleza y del lugar del ser humano, en cuanto microcosmos, en esta naturaleza, o macrocosmos (p.352).

La creencia que sólo a través de marcos analíticos será posible alcanzar la verdad, se traduce en la búsqueda de un método estricto. El modelo metodológico que caracteriza la ciencia clásica, orientado analíticamente, se construye a través de una epistemología, que se pretende objetiva y neutral, en conexión con la ciencia experimental; a partir del siglo XIX este modelo invade los territorios de las ciencias humanas y sociales, otorga unas reglas muy exigentes que deberían

regir la interacción de los datos con los argumentos teóricos. (p.9).

En palabras resumidas, es Modernidad sólo lo que emana del interior, fruto de la creatividad y no de la dependencia y esta no puede ser más que un proceso interior creativo.

Educar en la creatividad es educar para el cambio y formar personas ricas en originalidad, flexibilidad, visión futura, iniciativa, confianza, amantes de los riesgos y listas para afrontar los obstáculos y problemas que se les van presentado en la vida cotidiana, además de ofrecerles herramientas para la innovación. La creatividad puede ser desarrollada a través del proceso educativo, favoreciendo potencialidades y consiguiendo una mejor utilización de los recursos individuales y grupales dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este mismo orden de ideas no se puede hablar de una educación creativa sin mencionar la importancia de una atmósfera acorde que propicie el pensar reflexivo, creativo e innovador en el intercambio de conocimientos.

La concepción acerca de una educación creativa parte del planteamiento de que la creatividad está ligada a todos los ámbitos de la actividad humana y es el producto de un devenir histórico social determinado.

Siguiendo con esta manera de pensar, se tendría un concepto de creatividad acorde con los planteamientos anteriores, que bien se puede definir como el potencial humano integrado por elementos cognoscentes, afectivos, intelectuales y volitivos, que a través de una atmósfera creativa se pone de manifiesto, para generar productos novedosos y de gran valor social y comunicándose en determinados momentos con el contexto histórico social en el que se vive.

La Creatividad y la Innovación son las claves del éxito en la Educación, la complejidad central es transformarse en forma permanente, innovar, crear o estancarse. Por lo tanto es necesario contar con Estrategias Creativas que privilegien una actitud innovadora para el proceso de enseñanza-aprendizaje,

formulación correcta de los problemas, la solución creativa de los mismos, la toma de decisiones y el trabajo creativo en equipo.

Desde un punto de vista analítico Secadas (1.976), tras describir agrupadamente cerca de un millar de rasgos señalados por los autores más representativos, en un ensayo exploratorio, llega a la definición de estos cuatro rasgos básicos del pensamiento creativo (p. 29):

1. Labilidad, que comprendería los más observables de fluidez y fecundidad asociativa, por un lado, y flexibilidad y versatilidad, por otro
2. Ductilidad de hipótesis que, en este contexto, comprendía rasgos personales del pensante, tales como facilidad de extrapolación ideacional, anticipación temporal y presentimiento no libre de cierta ansiedad, así como sensibilidad a los problemas

3. Implicación, equivalente a connotación semántica y capacidad de simbolización
4. Ingenio, bajo cuya comprensión se alude a los rasgos más notorios de la creatividad, tales como innovación, originalidad, riqueza imaginativa

Epistemológicamente la creatividad también influye en el desarrollo de las organizaciones, las relaciones dialógicas y de interacción social hacen que el talento humano esté en constante actividad intelectual, procesando información e interpretando datos para resolver cualquier situación que se presente, es así como el construccionismo social interviene en la generación de esas ideas, que guía a los individuos a intercambiar saberes y entrelazan acciones en función a su experiencia para construir proyectos estratégicos.

En función de los intereses de práctica estimuladora de la creatividad, en función del ámbito diverso al que se aplica el estudio a inventores, ingeniería, artes plásticas, literatura, descubrimiento científico,

entre otros; en razón del grado de rigor conceptual y de la amplitud del campo de aplicación, de la orientación psicológica en que se mueve, psicoanalítica, conductista o humanista, cada autor tiene una visión distinta de la creatividad e innovación; y se podría mantener, sobre todo desde un punto de vista de intervención educativa y didáctica.

El análisis del producto creativo se realiza a través de los siguientes indicadores (Guilford, 1980):

1. Fluidez: capacidad para dar muchas respuestas ante un problema, elaborar más soluciones, más alternativas.
2. Flexibilidad: capacidad de cambiar de perspectiva, adaptarse a nuevas reglas, ver distintos ángulos de un problema.
3. Originalidad: se refiere a la novedad desde un punto de vista estadístico.
4. Redefinición: capacidad para encontrar funciones y aplicaciones diferentes de las habituales, agilizar la

mente, liberarnos de prejuicios.

5. Penetración: capacidad de profundizar más de ir más allá, y ver en el problema lo que otros no ven.
6. Elaboración: capacidad de adornar, incluir detalles.

Por tal razón se deben investigar ideas, enfoques y herramientas orientadas a potenciar la creatividad e innovación en el ámbito de la educación centrado en tres puntos clave:

1. Como promover la creatividad e innovación.
2. Como diseñar un entorno pedagógico donde el lenguaje creativo y la enseñanza innovadora puedan tener éxito
3. Como medir, evaluar y certificar el talento y las habilidades

La innovación es la creatividad aplicada en hacer cosas nuevas, es el estudio práctico e implantación con éxito de las ideas, para innovar hay que adaptarse a las nuevas condiciones externas e internas que

se afrontan día a día en la era del cambio. Por lo tanto es preciso conocer y aplicar métodos y técnicas para la generación de ideas que permitan la implantación exitosa de nuevos productos, servicios, procedimientos, empresas, negocios.

Estamos ante el surgimiento de “La Era de Potenciación de la Creatividad Humana” y solamente se conseguirán avances significativos aquellos Docentes y Formadores que le den a la creatividad y a la innovación un lugar relevante en su práctica educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abderrahmane T. (2011). **El Espíritu de la Modernidad y el Derecho a la Creatividad**. Eikasias. Revista de Filosofía, año V, 38 (mayo 2011). <http://www.revistadefilosofia.com>
- ANUIES (2004) **La Innovación en la Educación Superior**, Segunda Edición. México Constitución Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial No. 5453 del 24-Mar-2000. Venezuela
- Churba C. (2012). **Conceptos, Técnicas y Experiencias para la Enseñanza de la Creatividad y la**

- Innovación en el Aula.** Ponencia para el III Congreso Nacional De Educación
- Damiani, L. (1997). **Epistemología y Ciencia en la Modernidad.** Venezuela: FACES-UCV
- Guilford, J. P. (1980). **La Creatividad.** Madrid: Narcea.
- Guilford, J. P. (1981). **Creatividad y Educación.** Paidós. Barcelona.
- Kant, I. (1991). **Qu'est ce que les Lumières,** publications de l'Université de Saint-Etienne, Saint-Etienne,
- Koyré, A. (1979) **Del Mundo Cerrado al Universo Infinito.** Editorial Siglo XXI. México.
- Mires, F. (1996). **La Revolución que Nadie Soñó o la otra Posmodernidad.** Caracas: Nueva Sociedad.
- Romo, M. (1987). **Treinta y cinco años del Pensamiento Divergente: Teoría de la Creatividad de Guilford.** Universidad Autónoma de Madrid.
- Sánchez de Varela, F (2003a), **La Práctica Profesional Docente: Una Co-construcción Social en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.** Tesis Doctoral. Universidad Bicentennial de Aragua. Maracay
- Secadas, F. (1982). **Aportaciones al Concepto de Creatividad. Innovación Creadora.** Santiago de Chile
- Universidad Fermín Toro. (2011). **Normas de Presentación de Revistas Arbitradas.**
- Waisburd G. (2015). **Ante la Crisis, la Creatividad y la Innovación son la Solución.** Diplomado De Creatividad e Innovación. *ICRET. Creatividad Aplicada. México*
- Zambrano, M. (2004). **Aspectos Teóricos y Experiencias sobre Innovaciones Educativas.** Venezuela
- Zeraoui, Z (2000). **Modernidad y Posmodernidad.** México: Noriega

**UN ENFOQUE TRANSDISCIPLINARIO
DE LA EDUCACIÓN AMBIENTAL
HACIA EL DESARROLLO HUMANO****Autora: Edith Mendoza****RESUMEN**

El presente estudio tiene como propósito, generar un enfoque transdisciplinario acerca de la educación, los valores ambientales y su incidencia en el desarrollo humano así como la importancia de su aplicación en la convivencia humana y social de los individuos. Todo ello visto desde la primera etapa hasta la formación de profesionales, con la finalidad de lograr una adaptación sobre las nuevas perspectivas en la formación ciudadana referentes a la temática medioambiental, lo cual es una realidad que debe ser incluida en todos los niveles y modalidades de la educación como un valor para lograr una enseñanza efectiva y productiva en cuanto a cuidado y protección del medio ambiente. Todo lo anterior basados en que actualmente se ha generado y estimulado la importancia de la Educación Ambiental en el ámbito social, la preocupación de los estados, las organizaciones, los pueblos y los gobernantes por la situación medio ambiental y el mejoramiento de la calidad de vida así como que surjan ideas de solución donde se cuestiona la racionalidad económica de las prácticas productivas dominantes en su relación con el tema y como centro los problemas relacionados con el desarrollo, concretándose la relación medio-ambiente-desarrollo y apareciendo una nueva relación: naturaleza-sociedad.

PALABRAS CLAVE:

desarrollo humano,
educación ambiental,
enseñanza

INTRODUCCIÓN

La educación se ha convertido en el medio más importante y el eje fundamental para la transformación y construcción de un país, por cuanto a ella le corresponde la formación del recurso humano y el desarrollo del potencial creativo de cada ser individuo para el pleno ejercicio de su personalidad. Por lo cual se hace necesaria la participación y corresponsabilidad de todos los actores involucrados en el hacer educativo, quienes deben asumir con compromiso y responsabilidad frente a las funciones académicas y administrativas que les competen, tanto a lo interno de las organizaciones educativas como en la comunidad donde están las escuelas.

Por ello se espera que las instituciones deban convertirse en punto de apoyo para el cambio educativo y social, amoldándose a los cambios que el mundo globalizado exige tanto en la sociedad, como en la familia y que afectan a los niños como son, por ejemplo, los cambios

en la estructura familiar, tendencias rápidamente cambiantes en la cultura popular, el uso de la tecnología y los medios de comunicación masiva.

En este ir y venir de los cambios suscitados en la sociedad, las instituciones educativas debe hacer énfasis en la necesidad de formación permanente de los educadores ambientales, quienes dentro de los escenarios complejos, cambiantes y contradictorios, se enfrentan a múltiples problemas que no pueden resolverse mediante la aplicación de reglas, técnicas o procedimientos rutinarios, mecánicos y poco flexibles; razones por las cuales requieren desarrollar la creatividad, el pensamiento reflexivo y la práctica de valores y principios morales hacia el medio ambiente que es lo que en esta oportunidad nos ocupa.

Para cada propuesta se toman algunas consideraciones e ideas para promover los valores ambiental, es dentro de la educación enmarcada en el diseño curricular, para ello es necesario considerar los principios suscritos en el “Foro mundial sobre educación en Dakar”

(2000) relacionados con el carácter político de la misma, en tanto se encuentra fundamentada en valores para la transformación social, la formación de ciudadanos con conciencia local y planetaria y el respeto a la autodeterminación de los pueblos y la soberanía de las naciones; sea concebida como una práctica política, social, crítica, humanista y, además, tome en cuenta las implicaciones éticas y la configuración epistemológica derivadas de las ciencias.

Tales principios suponen la necesidad de una Educación Ambiental que adopte enfoques inter y transdisciplinarios desde una práctica pedagógica crítica y reflexiva, en la que sus escenarios sean el lugar para preguntarse acerca del sujeto y sus relaciones con la naturaleza, así como la Educación Ambiental aparece (o desaparece) en los planes de estudio de Educación Básica bajo la concepción de “eje transversal”. En muchos de los casos, los maestros no la pueden “visualizar y menos instrumentar”, debido a que esa inter y

transdisciplinariedad no ha sido asumida como una actitud de vida y ha permanecido ausente en los planes de formación docente de nuestras universidades.

Pedir a un maestro que trabaje con un eje transversal puede resultar muy ambicioso porque ha sido formado para ver y percibir un mundo parcelado y fragmentado. Es más, en ausencia de una sólida formación, el maestro opta por la actitud más cómoda: “ignorarlo”. Con ello se pierde una de las apuestas más ambiciosas de la Educación Ambiental, según señala Caride y Meira (1991) la formación de valores para la transformación social y su concepción como praxis social. En consecuencia, las prácticas educativas asociadas a la Educación Ambiental han de considerar los valores que predominan en cada realidad social y, en este sentido, anticipar las resistencias o apoyos a los que se enfrenta cualquier proyecto moral y desde los cuales se interpreta la crisis ambiental

En otras palabras, el Estudio de Impacto Ambiental, debe ser un factor

prioritario para todos los entes gubernamentales, y deberá adquirir un perfil técnico de carácter interdisciplinar destinado a predecir, identificar, valorar y considerar medidas preventivas mediante la educación. Corregir las consecuencias de los efectos ambientales por determinadas acciones humanas, y así evitar daños irreversibles sobre la calidad de vida del hombre y su entorno. Por tal razón este ensayo tiene como propósito generar un análisis reflexivo acerca de la educación y los valores ambientales y su incidencia en el desarrollo humano Su finalidad es que la autoridades apliquen y tomen decisiones respecto a la conveniencia ambiental y social de los individuos desde la infancia, respecto a la formación de profesionales, para adaptarlas a las nuevas perspectivas sobre formación ciudadana en temática medioambiental, que ya son una realidad y se incluya en todos los niveles y modalidades la educación de valores ambientales para lograr una enseñanza efectiva y

productiva en cuanto a cuidado y protección del medio ambiente.

La Educación y los Valores Ambientales y su Incidencia en el Desarrollo Humano

Dentro de la sociedad actual se observan fuertes problemáticas generadas por el uso indiscriminado de recursos naturales, así como el abuso de los mismos, consumismo exacerbado, arrojo de desechos tóxicos al medio ambiente, gasto excesivo de energía y consecuencias tan serias como el calentamiento global y destrucción de la capa de ozono, todo ello debido a la inconsciencia social, intereses económicos y la falta de estrategias para remediarlo. De allí que es necesario el fomento de conductas y acciones que se vean reflejadas de manera positiva en el medio ambiente y la educación la cual no puede estar alejada del enfrentamiento con estas problemáticas por lo que es necesario mencionar y tomar como punto de partida de este planteamiento, que es a través de la política que se proponen los modelos a seguir, las

reformas y las corrientes ideológicas que la definen. Es por las razones anteriores que en el presente ensayo se abordan los sustentos de éstas políticas en los aspectos tanto ambiental como en la educación de todo ser viviente

López (2004), expresa:

Es necesario hacer un inventario de las principales tendencias de la mundialización-globalización con el fin de trazar nuevas perspectivas, formular escenarios y elaborar alternativas estratégicas y sobre todo adoptar y ejecutar políticas que nos permitan construir un futuro donde el desarrollo humano sea sostenible y donde, por ende, la educación sea para todos a lo largo de toda la vida (p.29).

Por tal razón, es necesario no solo fortalecer los valores ambientales como un valor importante para que los pueblos puedan desarrollarse y las personas convivan con tranquilidad, sino

afianzarla como una condición de vida que trascienda lo individual y se conforme como parte social del ser humano, por lo que debe ser practicada y enseñada en búsqueda de una sociedad más justa y más humana.

Enfatizar que la educación es el medio esencial de enseñanza en el individuo, siendo un proceso continuo durante toda la vida del ser humano y tiene un papel importante para su formación integral, debido a que se inicia en el hogar, se afianza en las instituciones educativas y se contextualiza en el entorno sociocultural, con la construcción y apropiación de los valores en los ciudadanos. De esta manera podemos resaltar que, los cambios profundos de pensamiento en el ser humano se desarrollan con lentitud, porque pasan por diversos procesos de reflexión para llegar a la práctica diaria, pero son los que tienen un carácter más irreversible, esto permite que las personas se apropien y apliquen nuevas formas de pensamiento asumiéndolas como estilos de vida, como actitud,

admitiendo una constante evolución del pensamiento social.

Sin embargo, es relevante destacar que la educación formal y la educación del hogar no son suficientes para que estos cambios se realicen en profundidad. La sociedad, desde los diferentes ámbitos involucrados y desde su capacidad educadora, también debe incluir y apoyar los proyectos y programas educativos no formales para la consolidación de un ciudadano congruente con su pensamiento y sus acciones, y formar individuos que contemplen dimensiones e indicadores en cuanto a valores ambientales permitiendo de esta forma formar un individuo con indicadores de sensibilidad hacia el ambiente donde aprecie la armonía de diferentes ambientes como una fuente de crecimiento intelectual social y estético, al igual demostrar el manejo adecuado de los recursos naturales, indicador de comportamiento ético y estético. Que practique acciones en defensa del ambiente y su preservación, que reconozca y valore su entorno

escolar, comunidad, escuela y familia como medio de crear valores hacia el cuidado del ambiente y una ciudadanía que propicie la armonía y la buena interrelación con el entorno

Es bien sabido que la educación interviene directamente en la formación de los valores y principios, este hecho genera predisposiciones o respuestas ante las situaciones que nos rodean. Por tanto, la formación de valores ambientales en los individuos constituye una necesidad, actualmente en la sociedad, ya que contribuye a la formación de conductas y actitudes pro ambientalistas que facilitan la conexión con la verdadera identidad del ser humano, el reconocimiento del hombre como parte de la naturaleza y la naturaleza como parte del hombre

En definitiva, para convivir con el ambiente el ser humano tiene que encarar los hábitos distorsionados en su conducta, transformando las creencias erosivas vinculadas por ejemplo con la explotación indiscriminada de los recursos naturales, la contaminación, caza, la tala, entre otros; y buscar los medios

e informaciones adecuadas que lo ayuden a conservar los recursos y, sobre todo, a edificar nuevos valores morales, siguiendo una visión ecológica sostenida en creencias humanistas, teóricas y científicas que contribuyan al cuidado del ambiente, al conocimiento de las normativas y al cambio de la conducta que actúan cuando el sujeto debe enfrentarse a situaciones complejas

Al respecto Puig Ruiz (2008) define los valores como guías de criterios conductuales, útiles para orientarse en situaciones difíciles y controvertidas. Es decir, que los valores proporcionan una pauta para formular metas propósitos, personales o colectivos, reflejan nuestro interés, sentimientos más importantes, es decir los valores son la base para vivir en comunidad y permite relacionarnos con las demás personas

Razón por la cual urge la incorporación en la educación hacia la formación en valores ambientales, por supuesto, estos debe ir de la mano de la educación ambiental, porque el respeto al medio ambiente

y el uso racional de los recursos depende de todos los ciudadanos y la mejor manera es comenzar desde los primeros años de vida y así poner en práctica hábitos en la sociedad utilizando como medio la educación desde la escuela para la sociedad en general.

Esto se ve reflejado en la Ley Orgánica de Educación (2009) cuando en su artículo 3 se señala a la educación como principio rector para lograr la sustentabilidad del desarrollo, llamando en el artículo 6, en el literal c del numeral 2, al obligatoriedad de la inclusión del ambiente la agroecológica, indicando en el literal c del numeral 3 el enfoque de territorialidad en atención a las potencialidades locales, dentro de las estrategias de inclusión social y del proyecto nacional de desarrollo endógeno, sustentable y sostenible.

Así mismo en el artículo 14 de la mencionada ley se señala a la educación como un derecho permanente y un deber para participar en la transformación social, y la obligación de incluir la educación ambiental. Así como en el artículo 18

señala a las organizaciones comunitarias del Poder Popular como corresponsables de la Educación para contribuir en la formación integral y en particular de divulgar la realidad ambiental, conservacionista y socioeconómica de la localidad.

Este planteamiento conduce a una reflexión sobre el papel del educador, en cualquier nivel laboral ejercido en el proceso de evolución de los valores ambientales, debe sustentarse en una práctica asumida en el proceso educativo, abordando este tema como solución a la crisis ambiental, caracterizada; así como lo expresa Mejías (2006) que debido a la aparición de los diferentes fenómenos a escala mundial como los cambios climáticos, efecto invernadero, adelgazamiento de la capa de ozono y pérdida de la biodiversidad y otros más focalizados como la degradación de la tierra, agotamiento de las aguas subterráneas, deforestación, descalcificación, aparición de plagas, por ciertas prácticas agropecuarias, contaminación de los mares y ríos,

agotamientos de los recursos pesqueros

Al respecto Ruiz (2008), expresa la consideración del estudiante como sujeto activo en su proceso de formación y su educación donde el valor ambiental debe sustentarse en una práctica asumida en el proceso docente educativo como sujeto activo, conduciéndolo a la utilización de métodos de enseñanza y posibilitando la interacción educativa, evidenciada en una acción comunitaria coherente ,con especial énfasis en la problematización del contenido, programático educativo en la solución de problemas ambientales desde la escuela.

El currículo básico plantea una educación integral y global con el propósito de lograr una formación para la vida, basada en dimensiones del ser, el saber, el conocer, y el hacer, incluyendo dentro de sus ejes el ambiente y la identidad nacional; mas sin embargo los valores ambientales como tal no están incluidos dentro del currículo, esto crea las condiciones necesaria para la búsqueda de estrategias para

lograr que el estudiante valore su entorno e internalice la importancia de la conservación y protección del ambiente y para esto se requiere conocimiento de los valores ambientales.

Al respecto, Chacón (2013) considera que bien haríamos, en incorporar los valores ecológicos tales como: amor, respeto a la naturaleza, a la diversidad biológica, al ambiente, a nuestros recursos naturales, al cuidado de los jardines, de las plantas, del aire, de nuestras calles, de las aves, de las flores, de nuestra comunidad.

Así mismo, Martínez (2009) expresa las realidades familiares del ser humano sólo pueden ser captadas por el sujeto que las vive y las experimenta y exigen ser estudiadas mediante métodos fenomenológicos porque no se está estudiando una realidad objetiva y externa, sino una realidad cuya esencia depende del modo en que es vivida y percibida por el sujeto.

De lo anterior se deriva la importancia de generar un análisis reflexivo acerca de la educación en

valores ambientales la cual lleve como objetivo primordial, describir los constructos teóricos y epistemológicos de la misma desde un enfoque socio afectivo en el contexto de la Educación primaria y constituir de esta forma un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social.

Cabe señalar que la educación en valores ambientales tiene una función esencial en el desarrollo continuo de la persona y de la sociedad, pero no como una fórmula milagrosa, sino como un medio, entre otros pero más que otros, al servicio del desarrollo humano. Dado que los niños del presente, serán los adultos del mañana, la educación debe facilitar a todos el desarrollo de sus talentos y capacidades, de manera que cada cual es responsable de uno mismo y de realización de su proyecto personal a lo largo de la vida.

La discusión central va encaminada a vislumbrar a la educación ambiental como una vía

para la construcción de una nueva sociedad, actuando sobre un modelo alternativo que reconstruya las categorías conceptuales, esquemas mentales y promueva una práctica para la construcción de una sociedad sustentable, dónde la educación dignifique al ser humano y este desarrollo sustentable está fundado en los principios de racionalidad ambiental, cuyos fines pretenden fomentar el desarrollo de las capacidades del ser humano, mejorar su calidad de vida; preservarla diversidad biológica del planeta y respetar las identidades culturales de los pueblos. En educación, la transversalidad puede ser utilizada para abordar las disciplinas bajo una visión holística que proporcione sólidos elementos para cubrir los cuatro pilares de la educación y como consecuencia obtener un desarrollo humano no solo sostenible si no exitoso y de calidad.

En este sentido, en el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2000), el desarrollo humano se concibe no sólo como el ingreso y el crecimiento

económico, sino que engloba también el florecimiento pleno y cabal de la capacidad humana y destaca la importancia de poner a la gente (sus necesidades, aspiraciones y opciones) en el centro de las actividades de desarrollo.

De esta forma se tiene que el desarrollo humano es un proceso mediante el cual se amplían las oportunidades de las personas. Esta es una acepción simple y al mismo tiempo muy abarcadora. A partir de 1995 se ha aplicado una concepción de desarrollo económico y social que vincula y le da interdependencia orgánica a los aspectos económicos y sociales del desarrollo, considerándolos como unidad integral, profesionales o no, entre los cuales se analizan problemas muy complejos y trascendentales de carácter político, económico, social, científico e incluso tecnológico, entre otros o simplemente de la vida cotidiana.

En la medida en que ha avanzado la humanidad hacia el desarrollo y el progreso y en la entrada de este al siglo XXI, también

se ha agudizado de forma global la confrontación de los valores, en la contraposición entre el bien y el mal, la vida en armonía entre sí y el medio ambiente o la muerte por la insostenibilidad de un desarrollo excluyente y depredador, en este sentido se fundamentan las más disímiles posiciones, reacciones y comportamientos humanos.

La educación en valores hoy en día constituye una herramienta para la transformación del mal al bien, para la lucha por el perfeccionamiento y mejoramiento humano siempre y cuando los valores morales, transformados en ideales humanos universales y convicciones personales de los individuos, en su sentido y proyecto de vida personal en correlación con lo social en su sentido de progreso y desarrollo humano.

Al respecto, Delors (1996) expresa que la educación contribuye al desarrollo humano en todos sus aspectos, permitiendo que cada individuo sea capaz de comprenderse mejor a sí mismo, entender a los demás y participar, en consecuencia,

es un espacio requerido para dinamizar la interacción entre el educando, entre su comunidad y su entorno en una perspectiva de sustentabilidad del desarrollo. Por supuesto estos cambios son muy complejos obligan a replantear el papel de las instituciones educativas, a reformar políticas para propiciar y fortalecer el saber ambiental, la formación para la sustentabilidad del desarrollo humano e implica asumir formas de trabajo diferente; como lo expresa Gutiérrez (1995), no como unidades divididas si no llaves de objetivos, contenido y principios del procedimiento que han de tener coherencia y solidez en la medida de lo posible.

Finalmente, se debe acotar que los hombres y mujeres de hoy debemos asumir una responsabilidad con las futuras generaciones. Degradar la naturaleza implica un hecho de insolidaridad e injusticia con la propia especie humana.

De allí que tenemos deberes ecológicos que cumplir, que implica prudencia, templanza, tolerancia, preservación, protección,

comunicación y mucho amor por el ser humano, porque la tarea de orden es desarrollar la cultura ambiental, de paz y solidaridad.

Desde la perspectiva de una comunicación educativa competente, es posible contribuir a establecer una ética ambiental que nos ayude a educar al ciudadano en formar una conciencia ambientalista que le permita, el respeto por la naturaleza, aprender a convivir con la naturaleza y producir sobres bases sustentables para el presente y para el futuro.

De esta manera, el cultivo de los valores ambientales como el respeto, solidaridad, crítica, equidad, amor, admiración, bondad, generosidad constancia, apego, sentido de pertinencia hacia el ambiente y su majestuosidad, responsabilidad se convertirá en una práctica primordial y fundamental en el proceso de promoción y exaltación de los valores ecológicos.

Se trata de formar a los jóvenes en una Educación Ambiental que sea más factible asentar la educación y la sociedad sobre nuevas bases filosóficas, epistemológicas y

antropológicas: creadora e impulsora de nuevos enfoques y estrategias en el diálogo educación-ambiente, inspiradora de nuevos contenidos y métodos pedagógicos, generadora de iniciativas solidarias y de responsabilidades compartidas, promotora de cohesión e integración social, garante de derechos y libertades cívicas, posibilitadora de una ética ecológica biocéntrica, entre muchas otras cosas.

Para ello, es necesario considerar una educación en positivo, dirigida a la acción, de compostura holística e ideológica, ya que como se expresaba en el "Tratado sobre Educación Ambiental para sociedades sustentables y responsabilidad global" (Foro Global, celebrado en Río de Janeiro en 1992), es un acto político basado en valores para la transformación social:

"...Nosotros los abajo firmantes, personas de todas partes del mundo, comprometidos con la protección de la vida en la Tierra, reconocemos el papel central de la educación en la formación

de valores y en la acción social. Nos comprometemos con el proceso educativo transformador para crear sociedades sustentables y equitativas. Con ello intentamos traer nuevas esperanzas y vida para nuestro pequeño, problemático pero todavía bello planeta".

De allí que el alcance estratégico de la Educación Ambiental se concreta en los diferentes modos de pensarla y promoverla, de diseñarla y concertarla en los variados contextos territoriales, temporales y humanos que desde hace décadas contemplan la expansión de un sin fin de "Estrategias" y "Programas de Acción", hasta el punto de poder estimar sus actuaciones como uno de los mayores y más continuados esfuerzos de contenido educativo promovidos a nivel mundial, sobre todo desde los primeros años setenta. Aunque muchos de sus logros estén lejos de los objetivos declarados, también es cierto que si nos fijamos en los últimos años, es

posible reconocer el perfil de una nueva versión de la Educación Ambiental, mucho más coherente y consistente en su lógica y más aceptable desde un punto de vista democrático; al tiempo también parece ser mucho más efectiva para abordar con rigor científico y pedagógico los retos ambientales que se les presentan a las nuevas generaciones, afrontando cualquier inclinación hacia la apatía, el individualismo o el narcisismo.

Se trata de una tarea más profunda y comprometida: educar para cambiar la sociedad, procurando que la toma de conciencia se oriente hacia un desarrollo humano que sea simultáneamente causa y efecto de la sustentabilidad y la responsabilidad global; por lo que se identifica con una educación total para mejorar la calidad de vida y de sus entornos, asumiendo su caracterización como una práctica política, promotora de valores que inciten la transformación social, el pensamiento crítico y la acción emancipatoria. Y todo ello, sin obviar, según Tábara (1999) que "el aprendizaje hacia la sostenibilidad...

es un aprendizaje hacia la transformación y reconcepción de la presente racionalidad (p. 158).

Así mismo, para Leff (1998), educar en la formación de conciencias, saberes y responsabilidades que se van moldeando a partir de experiencias concretas en el medio físico y social, aunque evitando incurrir en el determinismo naturalista, el pragmatismo tecnológico o en el reduccionismo empirista. Es, por tanto, una educación orientada a los procesos y al desarrollo de competencias (Sterling, 1999), frente a la simple orientación cara el producto y los objetivos finalistas: en lugar de ser pasiva, ha de ser una educación que incremente las responsabilidades y la participación social, puesto el interés más en el aprendizaje que en la enseñanza, lo que tendrá que traducirse en actividades de investigación-acción que acentúen la reflexión crítica, los ciclos del aprendizaje social, la innovación y el cambio democrático, la comunicación dialogada, el

aprender a aprender, entre otros parámetros.

Teniendo en consideración que hay muchas orientaciones posibles para el desarrollo, la praxis social y pedagógica a la que se remite esta Educación Ambiental deberá configurarse integrando conocimiento, pensamiento y acción en coordenadas espacio-temporales que permitan situar las relaciones sujeto-objeto en un plano dialéctico, en el que no basta "saber hacer" o "saber ser", ya que además es preciso "saberse" y "reconocerse" como protagonistas de la historia, no sólo en los hechos sino también en la toma de decisiones y en la valoración de sus consecuencias personales y colectivas.

De allí que se trata, entonces de formular una Educación Ambiental estratégica, coherente con la complejidad de los problemas y soluciones que supone transitar hacia un futuro sustentable, ecológico y humano que permitan el cuidado de la vida en toda su diversidad, lo que incluye la protección y la restauración de los ecosistemas; la consolidación

de la democracia; la construcción de la paz; la estabilidad dentro y entre los países; la creación de sociedades más justas donde el conocimiento se distribuye equitativamente; se respete y donde se promueva la diversidad en todas sus manifestaciones. Sólo así se podrá visualizar un futuro posible.

Para lograr esto la educación debe jugar su rol, el rol que no ha venido jugando en los últimos tiempos, actuar como el catalizador de los cambios sociales. Se requiere una nueva educación, con nuevos sentidos en función de estos escenarios en los cuales debe actuar. Una educación que asegure la apropiación por parte de todos los estudiantes de las habilidades y competencias necesarias para actuar constructivamente, enfrentando con éxito los cambios y desafíos que la vida les presenta.

Es necesario entonces una educación distinta, una educación que pueda efectivamente contribuir en la formación de ciudadanas y ciudadanos que sean capaces de construir un futuro sostenible, lo que se ha llamado educación para el

desarrollo sostenible. Esta nueva visión pone a la educación en el centro, en el corazón mismo de la investigación para resolver los grandes problemas de la humanidad. La educación deja de ser un fin en sí mismo y pasa a ser un instrumento, un (el) medio para promover los cambios necesarios con el objetivo de asegurar el desarrollo sostenible. Esto exige una orientación distinta de la educación tanto de los sistemas, como de las políticas, contenidos y prácticas, con el fin que todos puedan tomar decisiones y actuar de manera apropiada y pertinente tanto en el plano cultural y social para encauzar los problemas y las situaciones que amenazan nuestro futuro común.

En base a ello, Martínez (2001) plantea que:

"La educación es, a la vez, producto social e instrumento de transformación de la sociedad donde se inserta. Por lo tanto, los sistemas educativos son al mismo tiempo agente y resultado de los procesos de cambio social. Ahora bien, si el resto de los agentes

sociales no actúa en la dirección del cambio, es muy improbable que el sistema educativo transforme el complejo entramado en el que se asientan las estructuras socioeconómicas, las relaciones de producción e intercambio, las pautas de consumo y, en definitiva, el modelo de desarrollo establecido". (p. 26).

La educación ambiental, por tanto no debe limitarse a una reflexión filosófica y teórica, sobre todo, significa concienciación, sensibilización y proposición de soluciones alternativas, la misma no se debe quedar en las aulas, en las familias; debe extenderse a todos los espacios de socialización, tales como la comunidad, los grupos formales e informales, los medios de comunicación; promoviendo acciones concretas en pro de la solución de los problemas ambientales, basadas en modelos participativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Caride y Meira (1991) **Educación Ambiental y Desarrollo Humano**: México, Trillas

Chacón, Kena (2013) **Valores Ecológicos y Conservación Ambiental en el Contexto del Caserío "El Pueblito "Una Visión Desde la Perspectiva de los Pobladores"**. Universidad Yacambú.

Delors, Jacques (1996). **La Educación Encierra un Tesoro**. Santillana. Ediciones UNESCO.

Foro mundial sobre educación en Dakar (2000) **La Educación como Eje del Desarrollo Humano año 2000**. Disponible en: <http://www.un.org/spanish/about/un/hrhighs.htm>.88

Gutiérrez, M. (1996). **¿Por qué no utilizar la Actividad Física y el Deporte como Transmisores de Valores Sociales y Personales?** Revista Española de Educación Física y Deportes.

Leff, E. (1998): **Saber Ambiental: Sustentabilidad, Racionalidad, Complejidad, Poder**. PNUMA-Siglo XXI, México.

Ley Orgánica de Educación (2009) **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (N°5929)** extraordinaria (1598)

López Rupérez, F. (2004). **Preparar el Futuro: La Educación ante**

los Desafíos de la Globalización. Muralla: Madrid.

Martínez (2009). **Ciencia y Arte en la Metodología cualitativa,** México: Trillas

Martínez, José Félix (2001). **Fundamentos de la Educación Ambiental.** (Documento en línea). Disponible en: <http://www.Jmarcano.com/educacion/curso/fund2.html>. (Consulta el 22 de abril de 2015).

Mejías, Alejandro (2006). **La Conciencia Ecológica, un Paradigma de la Calidad de Vida,** en revista Luna Azul, Colombia.

Ruiz Carmen (2008) **Educación con Ética y Valores Ambientales para Conservar el Nevado de Huaytapellana,** México.

Sterling, S. (1999): "**Education in Change**". En Huckle, N. y Sterling, S. (Eds.): Education for sustainability. Earthscan Publications Ltd, Londres.

Tábara, J. D. (1999): **Acción Ambiental.** Aprenentatge i participació vers la sostenibilitat. Di7 Edición.

PNUD (2000). **Incorporar los Principios del Desarrollo**

Sostenible en las Políticas y los Programas Nacionales e Invertir la Pérdida de Recursos del Medio Ambiente. Meta 7ª.

**ESTRATEGIAS DE LAS TECNOLOGÍAS
DE LA INFORMACIÓN Y LA
COMUNICACIÓN (TIC) COMO
APALANCAMIENTO DE LA GESTIÓN
GERENCIAL**

Autor: Juan Carlos Pérez

RESUMEN

La presente investigación asumió como objetivo general: Proponer estrategias de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como apalancamiento de la gestión gerencial del Instituto Autónomo de la Vivienda y Equipamiento de Barrios del estado Barinas (IAVEB). Esta proposición emergió de la necesidad presentada dentro de la organización, donde no se maneja un sistema integral de información; se conoce general y superficialmente acerca de las TIC; la infraestructura tecnológica y física no es la idónea, la misma maneja gran cantidad de información perteneciente a diferentes programas que se llevan a cabo en todo el estado. El enfoque de la investigación es cuantitativo, diseño no experimental, tipo de campo, nivel proyectivo, modalidad proyecto factible, apoyado en la investigación documental. La población-muestra, conformada por ciento veintidós (122) empleados de dicha institución. Los datos se recolectaron por medio de la técnica de encuesta, a través de un instrumento tipo cuestionario, contentivo de treinta (30) preguntas, con respuestas dicotómicas, la confiabilidad mediante el coeficiente K20, y validado por el juicio de expertos. Los resultados presentados

PALABRAS CLAVE:

Tecnologías de la
información y la
comunicación,
apalancamiento, gestión
gerencial

en el plan de acción expresan las estrategias de TIC como apalancamiento de la Gestión Gerencial del IAVEB, por lo cual se recomienda su oportuna implantación.

En la actualidad las organizaciones se han enfocado en ser eficientes en su rama de acción y ser cada día más competitivas en el mercado, todas ellas tienen un factor común, como es el de estar preparadas hábilmente para hacer frente a los cambios y transformaciones que la dinámica demanda. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) vienen a ser un punto clave en el desarrollo de las organizaciones al simplificar muchos de los trámites rutinarios que se lleven dentro de ellas.

La utilización de las TIC ha venido evolucionando en el transcurrir de los tiempos, ha conseguido posicionarse en todos los estratos de la sociedad, brindando valor cultural, social, económico y político a los usuarios societales; de allí que esta proposición investigativa emerge de

la necesidad presentada dentro del Instituto Autónomo de la Vivienda y Equipamiento de Barrios del Estado Barinas (IAVEB), organización, donde no se opera un sistema integral de información; se conoce general y superficialmente acerca de las TIC; la infraestructura tecnológica y física no es la idónea, maneja gran cantidad de información perteneciente a diferentes programas que se llevan a cabo en todo el estado.

En consecuencia, el proceso globalizador que se ha originado en los últimos años ha desencadenado cambios sorprendentes y positivos para todo el mundo; que se han suscitado desde las cosas cotidianas o básicas hasta los más complejos procesos que se desarrollan en cualquier ámbito, tales como el hecho de comunicarnos (la democratización de la tecnología), por la forma de invertir (democratización de las

finanzas), entre otras, así mismo, estos cambios genera grandes facilidades al ser humano, y aceleran el desarrollo de los países. Inmerso en este mundo cambiante, se proyecta las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), que según la definición de González (2009):

Es el conjunto de conocimientos que ha hecho posible la transformación de la naturaleza por el hombre, y que son susceptibles a ser estudiadas, comprendidas y mejoradas por las generaciones presentes y futuras desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes (p. 50).

Desde esta conceptualización, se vislumbra la

desigualdad de acceso a las TIC, se ha afincado en las naciones y dentro de éstas, ya que las poblaciones rurales tienen a menudo un nivel de acceso inferior al de las poblaciones urbanas. Los países en desarrollo deben hacer frente a numerosos retos al tratar de aumentar sus capacidades en este ámbito. No se trata, solamente, de vencer los obstáculos financieros que impiden la compra de servicios, equipos, etc. Sería necesario adoptar un enfoque global que cubra todos los aspectos relacionados con el acceso y el empleo de las TIC.

El Problema

De acuerdo a todo lo planteado, el IAVEB, se fundamenta en una nueva relación estado-sociedad, al concebir la informática de forma participativa en la cual incluye entre los planes, programas y proyectos implementados en el estado al integrar a sus funcionarios a una preparación continua, multifactorial e interactiva que promueva el

desarrollo social del conocimiento y agilización administrativa y donde cuyo fin es lograr la transformación social. En concordancia con esto, Borjas (2009), apunta: “En Venezuela, se tiene como meta crear espacios para la tecnología de la comunicación e información que oriente la democratización de sus funciones por medio del Software administrativo” (p. 85).

En los últimos años se han venido desarrollando trabajo de investigación referidos directamente con la acción tecnológica. Entre los cuales se destacan los siguientes antecedentes:

Según estudio de la UNESCO (2004), las organizaciones han reconocido la importancia de administrar los principales recursos como la mano de obra y las materias primas. La información se ha colocado en un buen lugar como uno de los principales recursos que poseen las empresas actualmente. Los entes que se encargan de las tomas de decisiones han comenzado a comprender que la información no es sólo un subproducto de la

conducción empresarial, sino que a la vez alimenta a los negocios y puede ser uno de los tantos factores críticos para la determinación del éxito o fracaso de éstos.

Se entiende por tecnología, parafraseando a Morales (2009) los procesos, los conocimientos que los sustentan, así como los productos resultantes de estos procesos, sean artefactos o servicios, que tienen como objetivo o función solucionar problemas técnicos, sociales, o en otras palabras, mejorar la calidad de vida: Automatizar los procesos operativos; proporcionar información de apoyo a la toma de decisiones; lograr ventajas competitivas a través de su implantación y uso.

Con frecuencia, los sistemas de información que logran la automatización de procesos operativos dentro de una organización son tres (3), el primero llamado *Sistemas Transaccionales (ST)*, ya que su función principal consiste en procesar transacciones tales como pagos, cobros, pólizas, planillas, entradas, salidas. El segundo, *Sistemas de Información*

(SI) que apoya el proceso de toma de decisiones, son los sistemas de apoyo a la toma de decisiones (DSS), por sus siglas en inglés Decisión Supporting System. El tercer tipo, de acuerdo con su utilización u objetivos que cumplen, es los *Sistemas Estratégicos*, los cuales se desarrollan en las organizaciones con el fin de lograr las ventajas competitivas, a través del uso de la Tecnología de Información (TI).

Muchas veces las organizaciones no han entrado en la etapa de cambio hacia la era de la información sin saber que es un riesgo muy grande de fracaso debido a las amenazas del mercado y su incapacidad de competir, por ejemplo, las TI que se basan en Internet se están convirtiendo rápidamente en un ingrediente necesario para el éxito empresarial en el entorno global y dinámico de hoy. Por lo tanto, la administración apropiada de los SI es un desafío importante para los gerentes. Así, la función de ello representa:

Un área funcional principal dentro de la empresa, que es tan

importante para el éxito empresarial como las funciones de contabilidad, finanzas, administración de operaciones, marketing, y administración de recursos humanos; Una colaboración importante para la eficiencia operacional, la productividad y la moral del empleado, y el servicio y satisfacción del cliente; Una fuente importante de información y respaldo importante para la toma de decisiones efectivas por parte de los gerentes; Un ingrediente importante para el desarrollo de productos y servicios competitivos que den a las organizaciones una ventaja estratégica en el mercado global; y una oportunidad profesional esencial, dinámica y retadora para millones de hombres y mujeres.

En este sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Gaceta Oficial N° 36.860 30 de Diciembre 1999), la Ley Orgánica de Telecomunicaciones publicada en la Gaceta Oficial N° 36.970 de fecha 12 de Junio del 2000; la Ley Orgánica de Ciencia Tecnología e Innovación publicada en

la Gaceta Oficial N° 38.242 de fecha 03 de Agosto de 2005 son algunos de los instrumentos legales que legitiman y dan rango obligante a la modernización tecnológica en la vida pública en Venezuela.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer estrategias de las Tecnologías de la información y la comunicación como apalancamiento de la gestión gerencial en el Instituto Autónomo de la Vivienda y Equipamiento de Barrios del estado Barinas (IAVEB).

Objetivos Específicos

Indagar acerca del uso de las TIC en la gestión gerencial del IAVEB.

Estudiar los preceptos teóricos de las TIC y la gestión gerencial.

Diseñar estrategias para la implementación de las TIC como estrategia de apalancamiento de la gestión gerencial en el IAVEB.

Establecer la factibilidad legal, económica, técnica y financiera de la

propuesta de estrategias de las TIC como apalancamiento de la gestión gerencial del IAVEB.

Bases Teóricas

Antecedentes de la Investigación

El Trabajo de grado de Maestría de Mirabal (2008), “La gestión de la información en las organizaciones de desarrollo social (ODS) del municipio Iribarren, estado Lara”, en la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, en Barquisimeto estado Lara. Tuvo como objetivo principal el caracterizar la gestión de la información en las organizaciones de desarrollo social (ODS) del municipio Iribarren, estado Lara. Llegando a las siguientes conclusiones: La mayoría de las ODS estudiadas utilizan como insumo la información proveniente de los departamentos de RRHH, Financiero y Legal para la gestión de la información, es decir, que en su mayoría la información a procesar proviene de los interesados o involucrados, considerando muy poco a los beneficiarios de dichos

servicios, lo que permitiría mejorar la calidad de los mismos.

Por su parte, Guido (2009), en la Tesis Doctoral “Tecnologías de Información y Comunicación, Universidad y territorio construcción de “campus virtuales” en Argentina”, realizada en la Universidad Nacional de Quilmes, en Buenos Aires – Argentina. Se trazó como objetivos en su investigación lo siguiente: Contribuir a la elaboración del instrumental teórico-analítico que permita dar cuenta de la complejidad y diversidad de los procesos de construcción de tecnologías en general y de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en particular y sus procesos de incorporación en las universidades del país. Conocer las características de los procesos de incorporación de las TIC en la construcción de “campus virtuales” considerando tanto las finalidades con que fueron creados, como las políticas institucionales específicas diseñadas por las universidades argentinas respecto a su incorporación y las

estructuras organizativas definidas para su gestión.

Otro antecedente, no menos importante, es el de Carballo (2010), en su Trabajo de Maestría titulado: “El Gobierno electrónico de Venezuela como una herramienta para el apalancamiento hacia el futuro” realizado en la Universidad Central de Venezuela, Caracas – Venezuela, se propuso como objetivo Analizar el gobierno electrónico de Venezuela como una herramienta para el apalancamiento hacia el futuro.

A lo largo de su estudio evidenció que se han realizado esfuerzos considerables por avanzar en el desarrollo de soluciones de gobierno electrónico, entre otros se puede señalar: Se tiene una definición conceptual bastante avanzada, que no se queda en los procesos tecnológicos y de automatización y que entiende las posibilidades del uso de las tecnologías en el proceso de sociabilización de las mismas y su impacto en la sociedad. Se ha internalizado que el gobierno electrónico es un tema amplio y

transversal que se incluye en temáticas como construcción de la democracia, mejora de los procesos de gestión pública, participación en el diseño de políticas públicas y políticas nacionales, sociedad de la información y tecnologías de la información.

cotidianamente mediante el uso de Internet, las tarjetas de crédito, el pago electrónico de la nómina, entre otras funciones; es por eso que la función de la TI en los procesos de la empresa como manufactura y ventas se han expandido grandemente. (p. 1).

Sustento Teórico

Tecnologías de la Comunicación y la Información (TIC)

Para Alter, citado por Romero (2009):

Las TIC son aquellas herramientas y métodos empleados para recabar, retener, manipular o distribuir información. La tecnología de la información se encuentra generalmente asociada con las computadoras y las tecnologías afines aplicadas a la toma de decisiones. La tecnología de la Información (TIC) está cambiando la forma tradicional de hacer las cosas, las personas que trabajan en gobierno, en empresas privadas, que dirigen personal o que trabajan como profesional en cualquier campo utilizan la TIC

En lo atinente a esta definición, queda visualizado que las TIC no son solo los equipos de internet, móviles o fijos, sino que también implica el uso de tarjetas de crédito, débitos, y otros elementos de la cotidianidad de una organización, ya sea grande o pequeña. Sin olvidar que la vida diaria de los seres humanos está abarrotada de diligencias, trámites, compras, etc. que implican gestiones que son producto de actividades que se realizan a través de dispositivos electrónicos, computacionales, basados en plataformas de informática que almacenan, usan, realimentan, depuran las bases de datos para llevar a cabo las acciones de una empresa, instituto u organización.

Brecha Digital

Según la UNESCO-IBI (2004), la brecha digital es definida de la siguiente manera:

En los últimos años, como consecuencia de que las tecnologías de la información y de la comunicación se han convertido en la columna vertebral de la economía de la información mundial y de que han dado lugar a la sociedad de la información, se ha puesto mayor atención a la diferencia de acceso a las TIC entre los países desarrollados y los países en desarrollo. Esta diferencia se conoce como la “brecha digital”. Pero ¿qué tan grande es? ¿Está creciendo o se está reduciendo? Una manera significativa de medir esta diferencia de acceso a las TIC es estudiar las divergencias entre los países desarrollados y los países en desarrollo en lo concerniente a la introducción de diversos servicios de TIC (teléfono, teléfono celular, internet) y de computadoras portátiles, en la última década. [...] La diferencia se ha reducido visiblemente, con un

progreso particularmente rápido en el sector de los teléfonos celulares y en el uso de internet. (p. 80).

Sin duda alguna que en la actualidad existe una amplia diferenciación de la brecha digital entre los países desarrollados y los que hasta ahora están en vías al desarrollo; esto viene dado por los avances tecnológicos imperantes en las políticas de cada país. A pesar de que los gobernante han innovado en aspectos de la administración y la gerencia, no han prestado la suficiente atención para encauzar eficientemente los procesos y procedimientos propios de la gestión, a la par con las transformaciones tecnológicas, informáticas y comunicacionales que el devenir de estos tiempos demanda. De allí, las brechas digitales se presentan por desconocimiento o ignorancia de los usuarios, al momento que como grupos sociales no se aprovechan las oportunidades y superan las debilidades

colectivamente y así mejorar las condiciones de vida de sus integrantes.

Información como Recurso de las Organizaciones

Según la UNESCO (2004), las organizaciones han reconocido la importancia de administrar los principales recursos como la mano de obra y las materias primas. La información se ha colocado en un buen lugar como uno de los principales recursos que poseen las empresas actualmente. Los entes que se encargan de las tomas de decisiones han comenzado a comprender que la información no es sólo un subproducto de la conducción empresarial, sino que a la vez alimenta a los negocios y puede ser uno de los tantos factores críticos para la determinación del éxito o fracaso de éstos.

Si deseamos maximizar la utilidad que posee nuestra información, el negocio la debe manejar de forma correcta y eficiente, tal y cómo se manejan los demás

recursos existentes. Los administradores deben comprender de manera general que hay costos asociados con la producción, distribución, seguridad, almacenamiento y recuperación de toda la información que es manejada en la organización. Aunque la información se encuentra a nuestro alrededor, debemos saber que ésta no es gratis, y su uso es estrictamente estratégico para posicionar de forma ventajosa la empresa dentro de un negocio.

Sistema de Información

Según Ramírez (2006), es el conjunto de elementos que interactúan entre sí con el fin de apoyar las actividades de una empresa o negocio. En un sentido amplio, un sistema de información no necesariamente incluye equipo electrónico (hardware). Sin embargo en la práctica se utiliza como sinónimo de “sistema de información computarizado”. Los elementos que interactúan entre sí son: el equipo computacional, el recurso humano,

los datos o información fuente, programas ejecutados por las computadoras, las telecomunicaciones y los procedimientos de políticas y reglas de operación. Un Sistema de Información realiza cuatro actividades básicas: Entrada de información; Almacenamiento de información; Procesamiento de la información; Salida de información.

Importancia de los Sistemas de Información

Según Morales (2009), los sistemas de información son:

Un elemento complejo, ya que confluyen muchas disciplinas, entre las cuales podemos mencionar: La contabilidad, finanzas, gestión de operaciones, marketing, administración de recursos humanos o cualquier otra función empresarial importante. Lo cierto es que muchas empresas y organizaciones tienen éxitos en sus objetivos por la implantación y uso de

los Sistemas de Información. (p. 87)

Es por esta razón que todos los profesionales en el área de Administración de Empresas deberían o más bien deben, tomar un curso de sistemas de información. Por otro lado es importante tener una comprensión básica de los sistemas de información para entender cualquier otra área funcional en la empresa, por eso es importante también, tener una cultura informática en nuestras organizaciones que permitan y den las condiciones necesarias. Muchas veces las organizaciones no han entrado en la etapa de cambio hacia la era de la información sin saber que es un riesgo muy grande de fracaso debido a las amenazas del mercado y su incapacidad de competir.

Por lo tanto, la administración apropiada de los sistemas de información es un desafío importante para los gerentes. Así la función de los SI representa: Un área funcional principal dentro de la empresa, que es tan importante para el éxito empresarial como las funciones de

contabilidad, finanzas, administración de operaciones, marketing, y administración de recursos humanos; Una colaboración importante para la eficiencia operacional, la productividad y la moral del empleado, y el servicio y satisfacción del cliente; Una fuente importante de información y respaldo importante para la toma de decisiones efectivas por parte de los gerentes. Un ingrediente importante para el desarrollo de productos y servicios competitivos que den a las organizaciones una ventaja estratégica en el mercado global; y una oportunidad profesional esencial, dinámica y retadora para millones de hombres y mujeres.

Tecnología en las Organizaciones

Para González (2009), haciendo un recorrido por la historia de la Tecnología se observa que su conceptualización ha sufrido bastantes cambios a lo largo del tiempo, consecuencia de la evolución de nuestra sociedad que vive una etapa de rápido desarrollo

tecnológico y de los cambios que se han producido en las ciencias que la fundamentan. Así, si bien en sus inicios existió una voluntad científico-positivista al pretender que compartiera los presupuestos de la Física, un sentido artefactual, al centrarla en los medios, entendidos únicamente como dispositivos tecnológicos utilizados con fines instructivos y una clara dependencia de la Psicología del Aprendizaje, que la situaron en una perspectiva técnico-empírica, los cambios de paradigma en algunas de disciplinas que la habían venido sustentando Psicología del Aprendizaje, Teoría de la Comunicación, Sociología le permitieron evolucionar y encontrar nuevos enfoques bajo una perspectiva cognitiva mediacional y crítica.

Cultura Tecnológica

Según González (2009: 24), el desarrollo tecnológico es un proceso complejo, que implica algo más que la aceptación manifiestos de los

adelantos materiales y técnicos. Es también un proceso cultural, social y psicológico, al cual corresponden cambios de las actitudes, pensamientos, valores, creencias y comportamientos humanos que afectan el cambio técnico. Estos cambios que no tienen carácter físico, son más delicados, aun y cuando con frecuencia sean ignorados o menospreciados por las políticas de transferencia de tecnología. Sin embargo el efecto que con el tiempo estas llegando a producir se verifica por lo que influyen en otros aspectos culturales, y por el grado de alteración que pueden producir en el contexto en el cual se proyectan.

De allí, que González (ob.cit.:29), considera que la tecnología integra técnicas con conocimientos científicos, valores culturales y formas organizacionales de la sociedad, y está orientado a objetivos sociales predeterminados. El proyecto o diseño abarca el planteo de la situación problemática, la acción a realizar, la concreción de la solución y la evaluación de la solución. Debe quedar claro entonces

que transferir tecnología no es simplemente la aplicación de principios conocidos, sino la ocasión para adquirir nuevos conocimientos, y desarrollar el ingenio, la creatividad, la habilidad, etc. implicando siempre el factor innovación.

Aspectos Metodológicos

El enfoque de la investigación es cuantitativo, paradigma hipotético-deductivo, diseño no experimental, tipo de campo, nivel proyectivo, modalidad proyecto factible, apoyado en la investigación documental. El Proyecto Factible, el cual, es definido por la UPEL (2006), plantea que el mismo consiste en “la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnológicos, métodos o procesos”... (p.21).

De igual manera, este autor (ob.cit.), identifica las etapas que comprenderá dicho proyecto factible,

las cuales son: “Diagnóstico, planteamiento y fundamentaciones teóricas de la propuesta, procedimiento metodológico, actividades y recursos necesarios para su ejecución, análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del proyecto...

Para la presente investigación se tomaron en consideración las siguientes fases: *Fase I: Diagnóstico*. En esta fase se utilizó la observación directa, el análisis y la síntesis como paso inicial de la investigación. La observación permitió definir el objeto de conocimiento basado en la experiencia laboral y profesional del autor acerca de la naturaleza y magnitud de la situación sobre las TIC en el desarrollo del IAVEB. Posteriormente, por medio de la síntesis se interrelacionaron dichas partes para así poder obtener explicaciones de problemas a partir de su estudio.

A tal efecto, Cerda (2008: 32), señala que “la fase diagnóstica implica determinar la naturaleza y magnitud de los problemas y necesidades que afectan a un sector

o área de una realidad en particular, para darle solución.”

Fase II: Factibilidad. La factibilidad de la propuesta se determinó una vez analizado los resultados del diagnóstico, se detectó la necesidad de Proponer TIC en el desarrollo del IAVEB. Se procedió a realizar y ejecutar un análisis de factibilidad. En esta fase se verificó la factibilidad del proyecto desde el punto de vista técnico, económico y legal; la realización y ejecución de esta propuesta exige inversión económica y la disponibilidad del personal directivo y empleado para poner en práctica las estrategias que faciliten el uso de la tecnología educativa, en cuanto a los gastos de material didáctico, serán financiados por la Gobernación del estado.

Fase III: Diseño de la Propuesta. La elaboración de la propuesta estuvo enfocada en proponer estrategias metodológicas tomando como base los resultados del diagnóstico, en la misma se tomó en cuenta la presentación, justificación, fundamentación teórica y legal, objetivos, estructuras, factibilidad y

administración. En tal sentido, la Palella y Martins (2010) plantea que en esta etapa “se permite establecer las características estructurales y funcionales de la propuesta para garantizar su aplicación; para ello se elaboró el siguiente cuadro que muestra la matriz FODA, en el cual se realizó el análisis interno y externo de la situación estudiada. (p. 99).

Propuesta Justificación

En la actualidad las organizaciones están sometidas a cambios constantes que van desde los más pequeños hasta algunos que deben reorientarse o realizar una reingeniería; estos cambios en la mayoría de las veces son beneficiosos, ya que traen consigo una serie de herramientas que permiten resolver los problemas de manera rápida y oportuna. Para hacer frente a estos cambios es indispensable que el gerente del nuevo milenio sea una persona con una mirada siempre al futuro, basado en la realidad que lo circunda y con la

proactividad necesaria para afrontar los retos que se le presentan, así mismo el gerente debe estar en un constante monitoreo de su organización a la cual dirige para descubrir sus aciertos y las debilidades que se puedan estar presentando.

En consecuencia, basado en los resultados que arrojó la investigación realizada en el IAVEB, se evidenció que se presentan 3 problemas claves: Actualización en cuanto a la tecnología y su uso, como una herramienta útil para el buen desenvolvimiento de sus labores; La actualización de sus trabajadores en el uso de las nuevas tecnologías y las herramientas que ofrece para realizar sus labores; y Una remodelación en cuanto a su infraestructura física y plataforma tecnológica.

De tal forma que, realizado el estudio preliminar de las condiciones en las cuales se encuentra el IAVEB se establecerá una propuesta para la implementación de las TIC que le permita al IAVEB tomar decisiones, acertadas y oportunas encaminadas al desarrollo de procesos y sistemas a los fines de satisfacer los

requerimientos de aprovisionamiento, desarrollo, mantenimiento y control, dando respuesta a las exigencias de la comunidad y del medio en el cual se encuentran inmersas; en términos de efectividad y eficiencia, como garante de calidad y permanencia.

Por otra parte, la propuesta se justifica desde el punto de vista práctico por la necesidad que tiene la institución de contar con una comunicación que fluya a todos los niveles y departamentos; de manera que la información sea transmitida de forma eficiente y se cumplan los objetivos y metas previstos. Además, con el uso de la TIC se estará contribuyendo al fortalecimiento de las relaciones tanto a nivel interior como a nivel exterior.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Desarrollar la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC) en el Instituto Autónomo de la Vivienda y Equipamiento de Barrios del Estado Barinas (IAVEB).

Objetivos Específicos

Difundir la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC).

Capacitar en Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC) a los trabajadores del IAVEB.

Proponer un plan de actualización de la infraestructura tecnológica y física del IAVEB.

Factibilidad de la Propuesta

Para el desarrollo de las TIC en el IAVEB existe una serie de posibilidades de la puesta en práctica de la misma, entre ellos tenemos: *Recursos Financieros*: En cuanto a la parte financiera es limitada debido a que se cuenta con un presupuesto que en la mayoría de los casos es recortado, sin embargo la institución puede disponer de recursos provenientes de los Costos Operativos por Convenios y de la solicitud de créditos adicionales para conseguir los recursos necesarios para la inversión correspondiente al desarrollo de la propuesta, teniendo que lo propuesto constituye una opción factible para resolver en gran medida los problemas.

Recursos Humanos: Es el recurso más valioso y se encuentra necesarios para la puesta en marcha de la propuesta que se está haciendo.

| ANALISIS INTERNO | FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|------------------|------------|-------------|
|------------------|------------|-------------|

en una disposición positiva a la apertura a conocer y aprender nuevas formas para realizar su trabajo colaborando en todos los sentidos para la consecución de los objetivos trazados.

Recursos Materiales: Existe plena disposición de toda la estructura organizativa para colocar los materiales (tecnológicos y físicos)

En este sentido, como producto del análisis e interpretación de la información recogida de la muestra seleccionada, se propone un Plan de Acción (Estrategia de la matriz FODA, Actividad, Estrategia Didáctica, Recurso, Tiempo y Responsable) el cual está estructurado en once (11) Estrategias.

Cuadro 1

Matriz F.O.D.A

| | | |
|--|--|--|
| ANÁLISIS EXTERNO | <p>1. El IAVEB es una institución de carácter público dependiente de la Gobernación del Estado Barinas.</p> <p>2. Existen los recursos financieros para el pago de la capacitación, adiestramiento y actualización de los trabajadores del IAVEB.</p> <p>3. alguna de las Gerencias y Unidades cuentan con equipos de computación.</p> <p>4. Existen Unidades y Gerencias que manejan paquetes informáticos.</p> | <p>1. Poca planificación.</p> <p>2. No hay un plan definido para la capacitación, adiestramiento y actualización para los trabajadores del IAVEB.</p> <p>3. La infraestructura física y la plataforma tecnológica son antiguas.</p> <p>4. No se cuenta con una Unidad de Informática dentro de la estructura del IAVEB que realice el mantenimiento de los equipos de computación.</p> <p>5. No posee un sistema de información integral.</p> |
| OPORTUNIDADES <p>1. Existen Organismos públicos con la disposición para la capacitación y adiestramiento en las TIC.</p> <p>2. Cuenta con un plan nacional de capacitación en cuanto a la TIC en la Administración Pública Nacional.</p> <p>3. Ofertas de Cursos, Foros, Talleres entre otros para la capacitación, actualización, adiestramiento en cuanto a los avances</p> | ESTRATEGIA F - O <p>F1/O1 Gestiones para la vinculación con el ente rector del Plan de Capacitación y Adiestramiento en TIC para que el IAVEB sea incluido en el mismo.</p> <p>F2/O2 y O3 Preparación de una planificación basada en el plan nacional de capacitación y adiestramiento que permita conocer y nutrir a los trabajadores de conocimientos con respecto a las TIC para ser utilizados en sus labores cotidianas en el IAVEB.</p> | ESTRATEGIA D - O <p>D1/O1 Considerando que la planificación es un proceso administrativo se debe gestionar ante los Organismos Públicos y privados para capacitar y Adiestrar al personal en relación a este proceso.</p> <p>D2/O2 y O3 Establecimiento de prioridades en las necesidades de preparación de los trabajadores de acuerdo a sus funciones y perfil haciendo mayor énfasis en aquellos que ejercen funciones de control en la Administración Activa.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| tecnológicos 4. Disponibilidad de asesorías externas para la implantación y desarrollo de las TIC | F3/O4 Creación de la Unidad de Informática dentro de la estructura organizativa del IAVEB. | D4 y D5/ O3 y O4 Capacitación y adiestramiento del personal para el usos de las TIC en el desarrollo sus funciones haciendo énfasis en la articulación de la Unidades y Gerencias y las oportunidades y ventajas que trae consigo el usar un sistema integral de información. |
| AMENAZAS 1. Escases de divulgación del plan de capacitación y adiestramiento con respecto a las TIC. 2. Despreocupación por parte del IAVEB en el mejoramiento profesional de sus trabajadores 3. Poca apertura y aceptación para las asesorías externas. | ESTRATEGIA F - A F1/A1 Organizar acciones como Institución de carácter público dependiente de la Gobernación del Estado Barinas para impulsar campañas divulgativas en pro del plan de capacitación y adiestramiento con respecto a las TIC. F2, F3 Y F4 / A2 y A3 Con la disposición de los recursos existentes, manipulación de equipos de computación y los paquetes informáticos crear un plan de actualización y adiestramiento que robustezca el conocimiento de los trabajadores elevando sus capacidades y aumentando su sentido de pertenencia hacia el IAVEB. | ESTRATEGIA D - A D1/A1 Con la plataforma que posee el IAVEB se debe ir impulsando la divulgación de las TIC en todas sus Gerencias y Unidades y al mismo tiempo el plan de capacitación, adiestramiento y de cambios tecnológicos. D2 y D3 / A2 Creación de conciencia en cuanto al valor que el capital humano le aporta al IAVEB siendo este el dinamizador de la mega estructura organizativa. D4 y D5 / A3 En base a las oportunidades de la asesorías externas que se ofrecen se debe conformar la creación de la Unidad de Informática y la producción de un sistema integral de información. |

CONCLUSIONES

Entre las conclusiones que dan cuenta a los objetivos de la investigación se tuvo: Dentro del

IAVEB no se hace utilización adecuadamente de las TIC; dado que los empleados poseen un conocimiento, muy generalizado o básico de las mismas, así como también no tienen conocimiento a fondo de los beneficios que estas herramientas tecnológicas ofrecen. Es notoria la carencia en cuanto a la capacitación, adiestramiento y actualización del personal en diversas áreas del conocimiento y en concreto a las TIC.

Existen Unidades que poseen paquetes informáticos de manera local o separada que permiten procesar y almacenar información de manera efectiva. Sin embargo, la mayoría de las Unidades y la Gerencia carecen de un Sistema que les permita procesar y almacenar la información, es decir, sus procesos son manuales. Los equipos tecnológicos, en la mayoría de los casos, son de vieja data y necesitan ser repotenciados o sustituidos, de manera que se robustezca la gestión gerencial, administrativa y operativa del Instituto.

La plataforma informática existente no es la idónea para la cantidad de información que maneja el IAVEB, factor este que hace que los sistemas que existan presente fallas. El talento humano activo en el IAVEB posee capacidades y habilidades para enfrentar retos y emprender proyectos que vayan en mejora de los procesos que se desarrollan en sus puestos de trabajo. Coexiste una apertura positiva al adoptar las TIC en el IAVEB, es decir, los trabajadores manifiestan estar dispuestos a colaborar con la puesta en marcha de las TIC. La estructura física del IAVEB adolece de espacios de trabajo de mayor comodidad, lo que contribuirá con el alcance exitoso de los resultados esperados.

RECOMENDACIONES

Del conjunto de conclusiones se desprende una serie de recomendaciones a saber:

Elaboración de plan de capacitación, adiestramiento y actualización para todo el personal en

todos los niveles; para de esta forma inculcar la inquietud de las TIC.

Implementación de las TIC como política innovadora que coadyuve con la solución de las dificultades gerenciales, administrativas y operativas de la organización. Repotenciación o sustitución de los equipos de la plataforma informática existente para consolidar el desarrollo integral del IAVEB. Creación de la Unidad de Informática, como apoyo intrainstitucional que genere información veraz, objetiva, eficaz y en tiempo real, con redundancia ya que esta brindaría el apoyo necesario y oportuno que ameritan las demás Unidades en cuanto a la parte tecnológica se refiere.

Creación de una página WEB que sirva de medio de consulta para los usuarios internos y externos, con toda la información requerida que permita conocer todos los logros y metas que el IAVEB se propone. Ampliación de la estructura física del IAVEB, donde los trabajadores estén con mayor comodidad, lo que contribuirá con el alcance exitoso de los resultados esperados y el

mejoramiento del clima organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Borjas, R. (2009). **El Profesional Ante las TIC**. Editorial Morata. Madrid - España.

Carballo (2010). **El Gobierno Electrónico de Venezuela como una Herramienta para el Apalancamiento hacia el Futuro**. Trabajo de grado de Maestría, Universidad Central de Venezuela, Caracas – Venezuela.

Cerda, A. (2008). **Fases de la Investigación Científica**. Editorial Pentice Hall. Ciudad de México - México.

Constitución (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860 (Extraordinaria)**, 30 de Diciembre 1999.

González, D. (2009). **Tecnología de la Informática y las Comunicaciones**. Editorial Puente. Barcelona – España.

Guido. (2009). **Tecnologías de Información y Comunicación, Universidad y Territorio Construcción de “campus virtuales” en Argentina**. Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires – Argentina.

Ley Orgánica de Ciencia Tecnología e Innovación (2005), publicada en la **Gaceta Oficial N° 38.242 de fecha 03 de agosto de 2005**

Ley Orgánica de Telecomunicaciones. (2000). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.970, 12 de Junio del 2000.**

Mirabal, S. Y. (2008). **La Gestión de la Información en las Organizaciones de Desarrollo Social (ODS) del Municipio Iribarren, Estado Lara**". Trabajo de Grado de Maestría, no publicado. Universidad Centrooccidental "Lisandro Alvarado", Barquisimeto Estado Lara – Venezuela.

Morales, A. (2009). **Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación.** Editorial Sirio. Barcelona –España.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO)-IBI (2004). **Informe de la Conferencia Nacional de Estrategias de Tics y las Políticas.** Torremolino.

Palella, S. y Martins, F. (2010). **Metodología de la Investigación Cuantitativa.** Caracas: FEDUPEL.
Ramírez, D. (2006). **Contabilidad Administrativa.** McGraw-Hill.

Romero. (2009). **Tecnología de la Comunicación y la Información (TIC).** Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

Unesco-IBI. (2004). **Rapport général de la Conférence Stratégies et Politiques Informatiques Nationales.** Torremolinos, 2004, p. 17.

LA ACTIVIDAD FÍSICA EN UNA SOCIEDAD HIPERMODERNISTA

Autora: Iraida Saavedra

RESUMEN

La actividad física en una sociedad hipermodernista tiene como propósito presentar un esbozo de la transformación cultura-mundo, como la ha denominado Lipovetsky (2006) y sus implicaciones en la sociedad. De cómo en la hipermodernidad, el desempleo, la preocupación por la salud, la crisis económica, el consumismo, el conformismo y un largo sin fin de virus provocan ansiedad individual y colectiva que se han introducido en el cuerpo social. La vida se ha convertido en una constante y distorsionada compra-venta, sumergida en la desigualdad económica basada en intereses personales más no colectivos, este cúmulo de situaciones trae consecuencias significativas en la calidad de la salud de la sociedad y la ha sumergido en un deterioro en su calidad de vida provocando diversidad de enfermedades. Ante ello, Márquez (2009) confirma que la inactividad física provoca numerosos trastornos, considerando el ejercicio físico como un elemento básico en la prevención de las mismas. Es importante destacar que la actividad física constituye una necesidad esencial para la mente, el cuerpo, el comportamiento y debe ser practicada con regularidad por el ser humano. Por lo tanto, sugerimos un cambio cultural deliberado, que valore la salud antes que la belleza, la actividad física frente al sedentarismo tecno-dependiente, la sostenibilidad por encima del hiperconsumismo. Siendo necesario aplicar esfuerzos innovadores y estratégicos a través de las principales instituciones del mundo.

PALABRAS CLAVE:

hipermodernista,
actividad física,
sociedad

INTRODUCCIÓN

Hiperbelleza, hiperconsumo, hiperinflación, son tan solo algunas de las terminologías usadas en las últimas décadas del siglo XXI. Años de profundos cambios, en los que, se ha podido observar transformaciones, unas para bien y otras para mal. Tal es el caso de que actualmente se tiene la fascinación por la velocidad en todos los sentidos: velocidad en internet, velocidad en el trabajo, para llegar a él, obtener información; todo esto conlleva lógicamente, a un deterioro paulatino de la salud física y emocional con sus posteriores consecuencias. Esta fascinación virulenta acosa diariamente hasta que la persona se encuentra luchando contra la corriente en las aguas del hipermodernismo.

Igualmente, el efecto causado por los medios de comunicación, tiene doble filo, ya que en la mayoría de las situaciones en lugar de informar, desinforman a la población sobre cualquier tema que se trate, porque todo está relacionado con el

hiperconsumismo: considerado como un modelo nuevo para la humanidad que lastimosamente no se ha podido contrarrestar y como resultado todas las áreas de la vida están atrapadas en él. Esta realidad produce la incapacidad de poder diferenciar entre lo que realmente sucede alrededor y lo virtual, llevando fácilmente a perder la noción de tiempo, en donde no se sabe cuándo realmente parar y lo que es altamente inquietante, la vida se vuelve más efímera.

Como resultado de esta loca carrera hipermodernista, la escasa información diaria sobre las necesidades prioritarias para obtener una óptima salud mental y física es contraproducente y lesiva para el buen vivir, ocasionando esa frágil y quebradiza calidad de vida. Al ser absorbidos diariamente por este remolino de carencias básicas, surge una actitud pasiva e indiferente ante la necesidad de una praxis que conlleve al fortalecimiento de la actividad física capaz de contrarrestar

el sedentarismo tecnológico y la mala alimentación.

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha observado con preocupación esta situación de inactividad como factor de riesgo en lo que se relaciona a mortalidad mundial, pues se registra como causa del 6% de las muertes en todo el mundo; estadística alarmante que debe motivar a la activación física con una variedad de ejercicios planificados, estructurados y realizados, siendo el objetivo principal mejorar y dar mantenimientos a los componentes de la aptitud física.

Esta activación física, abarca el ejercicio pero también otras prácticas que entrañan movimientos corporales realizados como parte de los momentos de juego, trabajo, tareas domésticas y de actividades recreativas. Aumentarla no es sólo una necesidad individual sino también social, por lo tanto exige una perspectiva poblacional, multisectorial, multidisciplinaria y culturalmente idónea. Al menos, de acuerdo a la OMS, un 60% de la

población mundial no realiza la actividad física necesaria para obtener beneficios para la salud y los niveles de inactividad física o sedentarismo son elevados en casi todos los países desarrollados y en desarrollo (como Venezuela). Así mismo, la hiperurbanización ha creado varios factores ambientales que desalientan la actividad física, entre ellos superpoblación, gran densidad del tráfico, mala calidad del aire, pocos parques e instalaciones deportivas, que conlleva a un mayor problema de salud pública en la mayoría de los países del mundo.

LA ACTIVIDAD FÍSICA EN UNA SOCIEDAD HIPERMODERNISTA

En el último medio siglo se han introducido más cambios en la condición humana que en todos los milenios anteriores. Existe un proceso de personalización, una novedosa manera de organizarse y de regir los comportamientos según los valores del libre despliegue de la personalidad humana, de la legitimidad del goce y de las aspiraciones de los individuos. Al

respecto, Liposvetsky (2006); el filósofo más influyente y sagaz de las nuevas sensibilidades contemporáneas en cuanto a hipermodernidad, comparte sobre los cinco fenómenos que han redefinido los hábitos y provocado las crisis que se vive: el mercado, la tecno-ciencia, las industrias culturales, el consumo y el individualismo. A todo esto el analista intelectual, denominó la transformación cultura-mundo.

La cultura-mundo actual significa, el fin de la heterogeneidad tradicional de la esfera cultural y la llegada de la universalización de la cultura comercial, conquistando la vida social, los estilos de vida y casi todas las esferas de las actividades humanas. Tal manifestación transformacional identifica a la sociedad y su correspondiente comunicación entre el hombre y su entorno, siendo el hombre un constructor de sí mismo, un participante consciente y productor de cultura en el proceso de esa evolución. Bericat (2012), señala que la hipermodernidad, es un concepto

borroso e impreciso que ha venido acompañado de todo tipo de resonancias y rimas intelectuales, coquetea con el nihilismo del postmodernismo, con el realismo liberal y el espíritu neoconservador de lo que hay más moral, que la moral dominante derivada del mercado.

El autor comenta que, la hipermodernidad también implica las satisfacciones falsas a través de la estética que posee influencia importante en la sociedad, dado que no importan los costos (dinero o tiempo) para lograr estar en una moda que impera en el consumo y la producción. Apoyándose de los medios comunicacionales para su mayor impacto, acertando en convertir a las personas en consumidores en potencia omitiendo si se necesita o no. El hombre actual convive en una comunidad individualista en la cual, los valores familiares se sectorizan y se alejan cada día más, donde sus relaciones en parejas son furtivas emocionalmente, pero se acercan

continuamente en comunidades virtuales por la vía del internet.

Igualmente, Lipovetsky, (ob.cit) comenta que este fenómeno se caracteriza por su culto a lo extremo, por su desmesurada “siempre más”. Se produce una transición del capitalismo al hipercapitalismo, del consumo al hiperconsumo, se habla incluso del “turboconsumidor”. Nace una sociedad híper que supera a la post. La vida se ha convertido en una constante y distorsionada compra-venta, sumergida en la desigualdad económica basada en intereses personales más no colectivos, marcando un significativo aislamiento entre las personas. Abrigándose en el conservador refugio de la tecnología, olvidando lo importante que es socializar, compartir y poner en práctica alguna actividad física en función de la conservación, prolongación y mejor calidad de vida.

Al respecto Márquez (2009), expone que los cambios socioeconómicos, culturales y tecnológicos, han impuesto un nuevo estilo de vida en la población, que han contribuido, por

una parte, a mejorar los niveles de vida de los sujetos; y por la otra, los exponen a una serie de riesgos para la salud. Puesto que la tecnología ha incorporado nuevos conceptos de confort y bienestar, modificando el modo de vida de los individuos y no necesariamente mejorando la mencionada calidad de vida a largo plazo.

Todo este cúmulo de situaciones, trae consecuencias significativas en la calidad de la salud de la sociedad, sumergiéndola en un estrés social, con dependencia tecnológica inactiva, produciendo sobrepeso, enfermedades del corazón, pulmones envejecidos, arterias obstruidas, envenenada por el consumo de alcohol, drogas, comidas rápidas, elementos que conducen al camino contrario de lo que se denomina salud, que la OMS (2006), define como “un estado de completo bienestar físico, mental y social” (p.1). Para lograrlo, y mejorar los estilos de vida que plantea la hipermodernidad en la sociedad actual, se debe orientar a las personas a la práctica de actividades

físicas que influncien una actitud positiva ante los nuevos retos que se presentan en la vida.

Frente a tal actitud, Márquez, (ob. cit) confirma que la inactividad física provoca numerosos trastornos, de la misma manera que se considera el ejercicio físico como un elemento básico en la prevención de ciertas enfermedades. Es importante destacar que la actividad física constituye una necesidad esencial para la mente, el cuerpo, el comportamiento y debe ser practicada de forma responsable, sistematizada, democrática, organizada y equilibrada con los valores grupales e individuales en los diferentes estadios del crecimiento biológico del ser humano.

En este orden de ideas, tal actividad en tiempos de hipermodernidad representa una visión muy importante, dado que es un medio de influencias positivas que engloba la amplia puesta en práctica de diversidad de movimientos voluntarios, repetitivos y continuos en

actividades prácticas individuales, como: correr, trotar, caminar, entre otras o sociales recreativas, como: el futbol, beisbol, voleibol, bailoterapia, dinámicas grupales, acciones éstas que fomentan la comunicación de las personas entre sí, socializándose de forma directa e identificándose positivamente con el medio ambiente.

En tal sentido, Ortega y Pujol (1997), consideran la actividad física, como: "cualquier movimiento corporal realizado por los músculos esqueléticos que produce un gasto de energía"(p.3). Ella reúne a su saber tres dimensiones: una biológica, una personal y una socio-cultural que nos permite interactuar con los seres y el ambiente que nos rodea. Se puede relacionar la actividad física con el aspecto educativo y recreativo, que de acuerdo a lo planteado por Mesa (1999), es una práctica social e histórica, que se lleva a cabo especialmente en el tiempo libre de las personas, lo que evita el ocio, fortaleciendo el carácter a través de infundir cualidades deseables como la disciplina, el

coraje, el altruismo o el juego limpio ya sean en jóvenes, adultos, niños y/o ancianos. Lo que supone una verdadera disponibilidad del individuo para sí mismo, condición esencial para su socialización.

Por tal condición, la actividad física en la sociedad de hoy va enmarcada en actividades como: el deporte, la recreación, actividades alternativas y de expresión corporal; ofreciendo potencialidad a la sociedad en la búsqueda de la salud y la socialización, impidiendo la monotonía, aprovechando el tiempo libre, lo que contribuye a liberar el estrés diario que es producido por problemas personales o laborales. Sin embargo, las actividades físicas no escapan de la influencia negativa de la hipermodernidad, que conlleva la idea de conseguir por vías rápidas un cuerpo más voluminoso, firme y con menos densidad de grasas a través de: inyecciones anabólicas, cirugías estéticas, consumo excesivo de bebidas energéticas, pastillas adelgazantes, esteroides entre otros, lo que en corto o largo periodo de

tiempo puede causar efectos adversos en el organismo.

Ante ello, las consecuencias han salido a la luz pública, debido a malas praxis (muertes) ocasionadas por las cirugías estéticas y el uso inapropiado de irrigaciones de biopolímeros realizadas por personas negligentes que se encuentran al margen de la medicina, sin subestimar los escándalos en el área deportiva por la utilización de esteroides y otras drogas de consumo prohibido. Es por esto que, mientras las culturas sigan centradas en el hiperconsumismo, el culto a la belleza y el hipercrecimiento, sin que la salud y la sostenibilidad se conviertan en la norma y el consumo excesivo en un tabú, la crisis consumirá al planeta, siendo entonces el caos inminente.

REFLEXIONES FINALES

En definitiva, se hace necesario esfuerzos innovadores y estratégicos con urgentes medidas de salud pública eficaces para mejorar la

actividad física de todas las poblaciones en la sociedad hipermodernista del siglo XXI. Estas se fundamentan en la OMS que estima que el sedentarismo y la actividad física provocan dos millones de muertes al año; por tanto, se sugiere: promover y proteger la salud, a través de la alimentación sana y equilibrada acompañada de actividad física. Establecer, fortalecer y aplicar políticas y planes de acción mundiales, nacionales y regionales, dirigidas a mejorar las dietas, las prácticas deportivas, contando con la participación de todos los sectores, tales como: salud, sociedad civil, asociaciones internacionales, privadas y Organizaciones No Gubernamentales.

De igual manera, concienciación a través de los medios de comunicación sobre la importancia de un sano régimen alimentario, de la actividad física y salud; así como evitar el uso de biopolímeros, esteroides y otras drogas relacionadas. A la par, se propone impartir clases gratuitas de ejercicios

físicos en espacios públicos, promociones sobre el uso de las escaleras en lugar del ascensor, así como el uso de la bicicleta para ejercitarse y desplazarse regularmente.

Mi aporte como investigadora en el área de las ciencias sociales y específicamente en educación, va enmarcado en sugerir un cambio cultural deliberado, que valore la salud antes que la belleza, la actividad física frente al sedentarismo tecno-dependiente, la sostenibilidad por encima del hiperconsumismo. Se considera que es necesario eliminar premeditadamente las opciones de la oferta de que disponen los consumidores hasta aprovechar el poder, no solo de las instituciones religiosas y los rituales para interiorizar los valores de la vida, la salud y el bienestar, sino también utilizar las principales instituciones del mundo (educación, medios de comunicación, gobiernos, empresas, las tradiciones y los movimientos sociales) para reorientar y superar la

cultura del consumismo, todo esto, si se quiere evitar el colapso.

Cierro con las palabras de Flavin (2010), “se nos presenta ahora una oportunidad sin precedente, para renunciar al consumismo, a medida que el mundo se recupera de la crisis económica global más grave desde la Gran Depresión. El instinto humano de supervivencia deberá triunfar finalmente sobre el impulso de consumir a cualquier precio” (sin p.). Esto determina el carácter práctico de una oportunidad que es el inicio inmediato de todo aquello que va a contribuir a que la realidad de los propósitos y metas fijados sean verdaderamente efectivos y eficientes.

Del mismo modo, para que triunfe el instinto de supervivencia, deberá formar en los que alimentan e impulsan el consumismo y el derroche: un carácter de análisis profundo desprovisto de toda ambición desmedida por los bienes materiales y una sensibilidad concienical de los seguidores del

culto al consumismo y la belleza. Estos impulsores serían los verdaderos renunciantes a tan nefasta tendencia, para que de esta manera una sociedad alienada y globalizada por la crisis, esclava de la voracidad consumista triunfe y quede libre.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERICAT, E. (2012). **Sociologías en Tiempo de Transformación Social**. Centro de Investigaciones Sociológicas. Editorial Colección Académica.

España.

Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS). 2006.

Documentos Básicos, Suplemento de la 45ª Edición. Ginebra, Suiza.

DEVIS, J. (2000). **Actividad Física, Deporte y Salud**. Editorial INDE. España.

FLAVIN, C. (2010). **Informe Anual del World watch Institute**. Estado Unido.

LIPOVETSKY, G. (2006). **Los Tiempos Hipermodernos**. Editorial Anagrama.

España.

MARQUEZ, S. (2009). **Actividad Física y Salud**. FUI. España.

MESA, G. (1999). **La Recreación: Algo más que Volver Hacer.** Documentos Universidad del Valle.

ORTEGA Y PUJOL, P. (1997). **Estilo de Vida Saludables.** Ediciones Ergon. España.

UNIVERSIDAD FERMÍN TORO

Educación para los Valores Humanos

GERENTIA

Revista Científica del Decanato de Investigación y Postgrado
Universidad Fermín Toro

¿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

- 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.

www.uft.edu.ve

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

Teléfono: (0251) 7100180

Correo Electrónico:
decanatopost@hotmail.com
decanatopost@hotmail.com

revistaurbiquisimeto@gmail.com,
Decanato de