



AulaVirtual

Generando Conocimiento

ISSN: 2665-0398



**F
u
n
d
a
c
i
ó
n

A
u
l
a

V
i
r
t
u
a
l**

J-40402082-9

Aula Virtual



Generando Conocimiento

<http://www.aulavirtual.web.ve>

ISSN: 2665-0398

Deposito Legal: LA20200026

Vol. 1 Nro. 02

Año 2020

REVISTA CIENTIFICA AULA VIRTUAL

Directora Editora:

- Dra. Leidy Hernández

Consejo Asesor:

- MSc. Fernando Bárbara
- MSc. Wilman Briceño
- MSc. Manuel Mujica
- MSc. Harizmar Izquierdo
- Dr. José Gregorio Sánchez

**Revista Científica Arbitrada de
Fundación Aula Virtual**

Email: revista@aulavirtual.web.ve

URL: <http://aulavirtual.web.ve/revista>



Generando Conocimiento

Año: 2020

Revista Científica Arbitrada

julio – agosto

Volumen 1, Número 02

Periodicidad Semestral

Barquisimeto - estado Lara - Venezuela

Es una revista de acceso abierto electrónica publicada por la **Fundación Aula Virtual**, orientada a la divulgación de los productos investigativos creados por investigadores en diversas áreas del conocimiento. Su cobertura temática abarca Tecnología, Ciencias de la Salud, Ciencias Administrativas, Ciencias Sociales, Ciencias Jurídicas y Políticas, Ciencias Exactas y otras áreas afines. Su publicación es semestral, editándose dos números por año, indexada y arbitrada por especialistas en el área, bajo la modalidad de doble ciego. Se reciben las producciones tipo: Artículo Científico en las diferentes modalidades cualitativas y cuantitativas, Avances Investigativos, Ensayos, Reseñas Bibliográficas, Ponencias o publicaciones derivada de eventos, y cualquier otro tipo de investigación orientada al tratamiento y profundización de la información de los campos de estudios de las diferentes ciencias. La Revista **Aula Virtual**, busca fomentar la divulgación del conocimiento científico y el pensamiento crítico reflexivo en al ámbito investigativo.

Tabla de Contenido

Pág.

EDITORIAL

Leidy Hernández

5

ARTÍCULOS

EL EMPLOYER BRANDING EN EL PROCESO GERENCIAL DE LOS DOCENTES 8
UNIVERSITARIOS

EMPLOYER BRANDING IN THE MANAGEMENT PROCESS OF UNIVERSITY TEACHERS

Jorge Luis Suarez Campos

INFLUENCIA DEL ENTORNO GENERAL EN EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE LA 23
EMPRESA VENEZOLANA

INFLUENCE OF GENERAL ENVIRONMENT ON THE PRODUCTIVE DEVELOPMENT OF
VENEZUELAN COMPANIES

Víctor Raúl Ramírez Pontiles

ENSAYOS

ESCUELA Y TRANSEXUALIDAD: UNA MIRADA HACIA LA TOLERANCIA 39
SCHOOL AND TRANSEXUALITY: A LOOK TO TOLERANCE

Ángel Carmelo Prince Torres

LA FORMACIÓN DE INVESTIGADORES: MATERIA PENDIENTE EN LAS 51
UNIVERSIDADES VENEZOLANAS

THE TRAINING OF RESEARCHERS: PENDING MATTER IN THE VENEZUELAN
UNIVERSITIES

Leonor C. Dillon

UNA MIRADA DEL LIDERAZGO DISTRIBUIDO DESDE LA POSTURA CRÍTICA DEL 62
DIRECTOR EDUCATIVO

A LOOK AT THE LEADERSHIP DISTRIBUTED FROM THE CRITICAL POSITION OF THE
EDUCATIONAL DIRECTOR

Fernando Jafer Bárbara Rodríguez

LAS CRIPTOMONEDAS: UN DESAFÍO EMPRESARIAL CRYPTOCURRENCIES: A BUSINESS CHALLENGE <i>José Barradas Gudiño</i>	70
LA GERENCIA DEL MILENIO THE MILLENNIUM MANAGEMENT <i>Carlos Alberto Mejías</i>	81
NORMAS DE PUBLICACIÓN	92

EDITORIAL

Los días vividos actualmente nos dan la esperanza de momentos de cambios en todo el mundo, creando y adaptándonos a una nueva normalidad que debemos valorar y apreciar, desafiando obstáculos y contratiempos que enfrentaremos cada día, para ello la humanidad tendrá que dar un gran paso ante la comunidad generando cambios sostenibles con disímiles posibilidades en el ámbito político, social y económico, con la congruencia de progresar como personas creando una sociedad y educación que demuestre que ahora será mejor.

Por esto, la **Fundación Aula Virtual** sigue afianzando la divulgación del conocimiento científico y el pensamiento crítico reflexivo en el ámbito investigativo, ofreciendo en este semestre en su segunda edición: Volumen 1, Número 2, la **Revista Aula Virtual**, caracterizándonos una vez más por lo multidisciplinario de sus producciones, las que nos dirigen a un bien común de contribuir a seguir generando conocimiento.

De esta manera, la siguiente edición de la **Revista Aula Virtual** tiene un alcance que trasciende a la enseñanza y el aprendizaje, así lo indica Ángel Prince en su ensayo sobre la Escuela y la Transexualidad: una mirada hacia la tolerancia, al explicar el rol de la escuela como una institución dentro de la cual la diversidad debe ser bordeada, especialmente al recibir en su seno a personas en singular condición de vulnerabilidad, tales como son aquellas de la población transexual, sin obviar la ayuda que se puede proporcionar a las personas cuyo fenotipo no se adecúa a su identidad sexual, formulando que la adaptación a los cambios es muy necesaria para la consolidación de una sociedad pluralista, inclusiva y democrática.

De la misma forma, la **Revista Aula Virtual** da cabida a fomentar la cultura de investigación por lo que Leonor Dillón, nos adentra en una producción que trata de la vinculación de las funciones de docencia, investigación, producción y divulgación, para prestar atención al sistema científico y tecnológico que gestiona la investigación, lo que debería incluir el acompañamiento y atención al investigador, así como su formación y estímulo. En su ensayo titulado la Formación de Investigadores: materia pendiente en las Universidades Venezolanas, presenta un abordaje teórico para atraer el interés de quienes gobiernan la universidad, determinando que la formación de investigadores sigue estando inconclusa en las instituciones de educación superior, así como la producción y generación de nuevos conocimientos.

En este sentido, Fernando Barbara nos envuelve con su producción en la **Revista Aula Virtual**, con una temática novedosa sobre, una mirada del Liderazgo Distribuido desde la postura crítica del director

educativo, señalando a la figura directiva como la máxima representación del poder dentro de la institución de educación, con un ambiente de trabajo idóneo para todos los miembros de la comunidad educativa, reflexionando sobre la postura y significado que le otorga el director al Liderazgo Distribuido, así como su intervención dentro del plantel.

Continuando con los procesos de cambio, José Barradas nos trae las Criptomonedas: un desafío empresarial, donde el intercambio digital está causando interés en muchos países lo que ha generado un cambio disruptivo, en respuesta a las debilidades del sistema financiero tradicional, caracterizado por centralizar las operaciones, lo que conlleva a altos costos y una velocidad de respuesta no acorde a las exigencias de los mercados. Esto significa según Barradas el génesis del “Bitcoin”, como herramienta tecnológica incrementando las capacidades de la gerencia en la toma de decisiones, al poder realizar sus transacciones rápidamente y con gran seguridad, gracias a la encriptación y validación de las operaciones por parte de los nodos. Para el desarrollo y consolidación de las criptomonedas, se hace necesario que exista confianza, elemento primordial para sostener la credibilidad en la nueva tecnología.

En concordancia con el momento coyuntural venezolano que actualmente se vive y sus implicaciones sobre los sectores productivos, Víctor Ramírez en su investigación por conocer la influencia del entorno general en el desarrollo productivo de la empresa venezolana, obtuvo como resultado que la migración, en conjunto con serios desequilibrios fiscales, sumado al descenso de la producción nacional y la falta de incentivos gubernamentales en el desarrollo tecnológico, han afectado todos los sectores medulares de la manufactura nacional.

Ante esta realidad, debemos reflexionar sobre la gerencia horizontal bajo una configuración afectiva, la edificación de estrategias públicas que rompan con las formas mecánicas de emplear pautas en la agenda y ejecución de las políticas gubernamentales, así lo cavila Carlos Mejías al señalar, que es importante cimentar estrategias, planes y programas con objetivos claros, examinando los posibles escenarios, para evitar con éxito los desvíos de esta era milenaria, saciada de incertidumbre y caos, elevando los niveles de flexibilidad en todos los ámbitos de acción, atizando la creatividad e iniciación a la forma de liderar, dirigir, gestionar y organizar los procesos.

A partir de los grandes cambios que han surgido producto de la globalización, se requiere que los gerentes universitarios en tiempos postmodernos, innoven en las estrategias implementadas para el logro de sus objetivos pedagógicos, por tal motivo Jorge Suarez, interpreta los elementos que caracterizan el

significado que los gerentes le otorgan a la incorporación del Employer Branding en su proceso gerencial, al estimular el desarrollo de ciertas habilidades intelectuales tales como el razonamiento, la resolución de problemas, la creatividad, la toma de decisiones y, por ende, la capacidad de aprender a aprender, hasta lograr ser más flexible y personalizado el quehacer académico.

En la mayor parte de nuestras vidas, se cruzan personas que nos enseñan a valorar el conocimiento desde todos los aspectos, dejando una huella difícil de borrar, cuando requerimos de ellas su apoyo y colaboración siempre es incondicional, muy a pesar de estar viviendo momentos que pueden interrumpir el término de los mismos. Esta editorial de la Revista Aula Virtual en su segunda edición, era de Ud. apreciado profesor **Dr. Hilde Adolfo Sánchez**, quien como siempre no dudo en prestarnos su refuerzo, las vicisitudes de la vida no han dejado que la finalice, sin embargo, con su permiso y sé que donde esté así lo aprueba, me he atrevido a realizarla en nombre y en honor a quien represento en muchos de nosotros, el amor y la pasión por el saber y el conocimiento científico, las que seguirán formando parte de nuestro desarrollo del ser humano y de la vida. Porque la vida también premia y los premios son los frutos que hemos sembrado en ella. “El éxito se obtiene solo con pensamiento firme y seguro de saber lo que se quiere llegar a ser”. Gracias por todo.....

Dra. Leidy Hernández

Directora - Editora
Revista Aula Virtual

Tipo de Publicación: Artículo

Recibido: 07/07/2020

Aceptado: 28/07/2020

Autor: Jorge Luis Suarez Campos

Ingeniero Civil Electrónico

Especialista en Gerencia. Mención: Empresarial

Doctor en Gerencia Avanzada

Universidad Mayor

Santiago - Chile

 <https://orcid.org/0000-0002-7080-1423>

E-mail: jorge.suarez@umayor.cl

EL EMPLOYER BRANDING EN EL PROCESO GERENCIAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

Resumen

Los grandes cambios que han surgido producto de la globalización, requieren que los gerentes universitarios en tiempos postmodernos innoven en las estrategias implementadas para el logro de sus objetivos pedagógicos. De allí que surge la presente investigación con la intencionalidad de interpretar los elementos que caracterizan el significado que los gerentes universitarios le dan a la incorporación del Employer Branding en su proceso gerencial. Fundamentándose en el paradigma interpretativo y bajo un estudio fenomenológico, tomando como caso de estudio a los docentes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” (UCLA), que asumen responsabilidades como gerentes educativos. Como resultado se logró concluir que las instituciones universitarias tienen la necesidad ineludible de internalizar las oportunidades que brinda el Employer Branding al estimular el desarrollo de ciertas habilidades intelectuales tales como el razonamiento, la resolución de problemas, la creatividad, la toma de decisiones y, por ende, la capacidad de aprender a aprender hacia el fomento del sentido de pertenencia, logrando ser más flexible y personalizado el quehacer académico.

Palabras Clave: Gerencia, Docencia Universitaria, Employer Branding.

EMPLOYER BRANDING IN THE MANAGEMENT PROCESS OF UNIVERSITY TEACHERS

Abstract

The great changes that have arisen as a result of globalization require that university managers in postmodern times innovate in the strategies implemented to achieve their pedagogical objectives. Hence, the present investigation arises with the intention of interpreting the elements that characterize the meaning that university managers give to the incorporation of Employer Branding in their management process. Based on the interpretive paradigm and under a phenomenological study, taking as a case study the teachers of the Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” (UCLA), who assume responsibilities as educational managers. As a result, it was concluded that university institutions have the inescapable need to internalize the opportunities offered by Employer Branding by stimulating the development of certain intellectual abilities such as reasoning, problem solving, creativity, decision-making and, therefore hence, the ability to learn to learn towards the promotion of a sense of belonging, making academic work more flexible and personalized.

Keywords: Management, University Teaching, Employer Branding.

Introducción

El docente universitario, en el contexto de la sociedad del conocimiento, tiene un gran desafío por enfrentar la innovación de su práctica gerencial para hacerla más pertinente con las grandes transformaciones provocadas por un mundo globalizado en donde la complejidad de las instituciones de educación superior, la heterogeneidad de sus funciones, la cantidad requerida de recursos de todo tipo, la diversidad de actividades que se llevan a cabo en las mismas, la red de intereses y las características particulares de los estamentos que las conforman, las convierten en organizaciones cuya conducción constituye un desafío enorme para quienes asumen tal responsabilidad, siendo necesario poseer una actitud consciente y comprometida afectivamente ante el universo significativo que singulariza una determinada colectividad, en cuyo seno, el sujeto participa activamente.

Ante las dificultades que este escenario plantea a los directivos universitarios, se vuelve oportuno reconocer nuevas formas de pensar que provean otras maneras de actuar en la complejidad, pues los problemas de hoy no encuentran solución en las recetas del pasado. Tal vez por ello, Méndez (2008) señala que “desde el siglo XIX y durante el siglo XX, tanto en América Latina como en el mundo occidental, se consolidó un modelo disciplinario para enfrentar los cambios y para resolver las

dificultades organizacionales” (p. 14); pero esa consolidación ha estado acompañada de reformas externas, fenoménicas, de actualización de conocimientos que mantienen intacto el modelo epistemológico, académico y científico que las soporta, que no es otro que el modelo positivista.

A este respecto, se puede presumir que las universidades latinoamericanas están inmersas en modelos gerenciales que, aún en el presente siglo, están caracterizadas por unas estructuras gerenciales de tipo funcional, jerárquica, piramidal, burocráticas, tradicionales, cargadas de vicios que le son obstáculos para dar respuestas oportunas a las demandas de los factores que inciden en su buen desempeño.

Es evidente entonces, que las instituciones de educación universitaria están sumergidas en una realidad de cambios y transformaciones. Por lo que tendrán que adaptarse y actuar en concordancia con la dinámica del entorno, reflexionando en principio, sobre la capacidad del gobierno interno, mediante la iniciación de canales funcionales que permitan la democratización de los procesos de planificación, toma de decisiones y abordaje de acciones, así como también, la promoción de nuevas formas de pensar que posibiliten el repensar de la gerencia universitaria, orientándola hacia enfoques más efectivos, de mayor pertinencia social y por qué no decirlo, más competitivos dentro del contexto actual del país.

En este punto, vale traer a colación al Employer Branding que, desde la visión de Jiménez (2009), alude a la “necesidad que tienen las empresas de gestionar su marca como empleador para asegurar así su posicionamiento en el mercado laboral” (p. 3). Ya que, en la actualidad, las organizaciones se están preocupando por generar ambientes de trabajo en los cuales prevalezca la confianza, el orgullo y compañerismo entre los miembros de las instituciones universitarias.

Por consiguiente, el máximo objetivo del Employer Branding es construir una reputación de buen empleador tanto para los empleados actuales como para los futuros. De lo expresado se infiere la necesidad de que las organizaciones, no sólo se interesen por conseguir a los mejores profesionales, sino que deben promover el compromiso y orgullo de este personal por pertenecer a las mismas para que, al unísono, proyecten en sí mismos y en el entorno, los conocimientos, habilidades y destrezas, así como sus capacidades para orientar, guiar, planificar, organizar, controlar y liderar su acción gerencial en pro de la calidad educativa de las instituciones de educación superior, hacia la optimización del accionar pedagógico y administrativo.

A partir de las reflexiones que de manera sistematizada y recursiva he venido realizando, me surgieron las siguientes inquietudes: ¿Cuál es el significado de los gerentes universitarios,

respecto con la incorporación del Employer Branding en el proceso gerencial? Y ¿Cómo son los elementos que caracterizan el significado que los gerentes universitarios le dan a la incorporación del Employer Branding en el proceso gerencial? Por lo tanto, en esta investigación se interpretaron los elementos que caracterizan el significado que los gerentes universitarios le dan a la incorporación del Employer Branding en su proceso gerencial.

Desarrollo

Fundamentación Teórica

Las competencias del gerente en el siglo XXI juegan un papel preponderante para el éxito organizacional, y su propia experiencia son de gran valor para dirigir creativamente un equipo de trabajo. En ese orden de ideas, Avgraffoff (1999), precisa gestión como “dirigir las acciones que constituyan la puesta en marcha concreta de la política general de la empresa y tomar decisiones orientadas a alcanzar los objetivos marcados” (p.28). Es decir, que la gestión es la inmejorable usanza de recursos, que bien direccionada acrecienta la productividad, mejora el clima organizacional, engrandece la satisfacción laboral, entre otros beneficios, de esta manera condesciende para obtener resultados favorables si el directivo lo emplea en el accionar gerencial.

Gerencia en Tiempos Postmodernos.

En las organizaciones existen dos tipos de gerentes, los especialistas dedicados a las tareas técnicas dentro de funciones bien delimitadas, y los generalistas que aspiran a la gerencia general. Pero la complejidad creciente de la gerencia moderna, nos obliga a buscar más allá de la dicotomía tradicional entre especialistas y generalistas, un nuevo tipo de gerente capacitado para manejar la organización del siglo XXI, a la vez experto en su área funcional y adepto del manejo global de la empresa: el gerente integral. Éste debe manejar cinco (5) recursos entre los que se mencionan: el talento humano, recurso físico, recursos financieros, tecnológicos y tiempo.

Para entender hacia dónde vamos con esta definición sobre ese gerente integral del nuevo siglo, hay que recordar que, en tiempos no muy lejanos, el campo de la administración intentaba reducir la complejidad del fenómeno empresarial a un solo componente que, supuestamente, podía explicarlo todo, es lo que hoy conocemos como paradigma dominante. La gerencia ha pasado por diversas transformaciones que, a la larga, nos ha llevado a la misma orilla del río que seguimos navegando, sólo que, agrupando nuevas conceptualizaciones, porque, así como surgen las nuevas modas, surgen nuevas formas empresariales de dirigir las organizaciones.

Argumenta Sallenave (2011), sobre la evolución del proceso por el cual ha pasado la gerencia en una organización:

Anteayer era la organización, ayer era la estrategia, luego la calidad total; hoy volvemos a la organización con el tema de la reingeniería, y quien sabe qué se va importar mañana de Nueva York o de Tokio, para comprender de una vez por todas el fenómeno empresarial en los países latinos (p. 10).

Resulta muy interesante la connotación que se deriva de la cita anterior, puesto que los cambios vertiginosos que devienen con el proceso de la globalización y mundialización han sido considerados por las organizaciones para una transformación estructural que los inserte en el mundo postmoderno, pues son esos nuevos acontecimientos los que harán que una empresa esté a la vanguardia del mercado exigente. Lo anterior, a pesar de que los paradigmas gerenciales tradicionales consideraban que la empresa podía resolver cualquier situación mediante estudios organizativos, con aplicación de la planificación estratégica, teniendo en consideración el significado de la cultura organizacional, calidad total y pare usted de contar.

Aún con la puesta en práctica de todas estas definiciones, se ha hecho necesario buscar nuevas alternativas para enfrentar a la gerencia del futuro, que conjugue todas estas experiencias y se enrumbe hacia el empoderamiento del saber hacer, en otras palabras, fusionar el conocimiento con la práctica, la eficacia con el talento humano, la especialidad con el empirismo necesario para una gerencia que toma en consideración a todos

los actores de la organización, aquellos quienes tienen tiempo en la empresa y la conocen a la perfección, con la sapiencia de los tiempos malos.

En este contexto, debe asumirse una vinculación entre la gestión y el Employer Branding, pues, en una época azotada por las consecuencias de la llamada modernidad se debe buscar respuestas innovadoras. En estos momentos históricos, se necesitan formas de comprensión e interpretación del mundo que van más allá de lo tradicional, superándolo con un enfoque transdisciplinario, en el cual, la presencia del hombre no es un factor más, sino que su bienestar es el fin.

Gerencia Educativa en el Contexto Universitario.

Las nociones gerenciales se vinculan a procesos innovadores y creativos, tal como lo señala Camacho (2006), “básicamente, provenientes del individuo; en tal sentido, el perfil profesional del gerente que labora en una institución educativa debe estar pedagógica y científicamente preparado para cumplir sus funciones” (p. 25); entonces, ser un gerente educativo que organice y dirija la gestión educativa es programar y coordinar las actividades en permanente articulación con el entorno.

Es pertinente mencionar que existen otros aspectos relevantes que son señalados por Borjas (2001), “el rol gerencial de un directivo

le permite llevar la responsabilidad de cada una de las instituciones, por cuanto es el responsable de las organizaciones y sobre sus hombros cabalga el funcionamiento académico y administrativo de la misma” (p. 47). Significa que los coordinadores gerentes deben estar capacitados para llevar las riendas de sus dependencias o departamentos, puesto que manejan normas, establecen criterios, fomentan el trabajo, incentivan la cooperación; además, el ejercicio de su labor, optimiza el desempeño académico y administrativo.

Desde la perspectiva de Zeus y Skiffington (2002), “se espera que los directivos sean multifuncionales, que dominen múltiples técnicas, que tengan don de gente y sean capaces de formar equipos” (p. 91). A esta visión holística e integral del rol del director se le suman todos los elementos de una gerencia emocional. Es importante señalar que la gestión del director o gerente debe facilitar al resto del personal, las herramientas para desarrollar eficazmente su labor dentro de la organización y, fomentar, de esta manera, su papel de líder dentro del contexto en el cual se desenvuelve.

De igual modo, debe promover la reflexión sobre la práctica académica y administrativa, procurando que todo el personal tenga una apreciación del conocimiento fundamental de la política, filosofía y objetivos, así como de las metas de la institución y departamento para velar por el efectivo

cumplimiento de sus roles de mediador, orientador, promotor social, investigador y gerente.

En relación con lo expresado, el coordinador como gerente debe estar sincronizado con los cambios y necesidades generadas en el sistema educativo y en la sociedad, producto de las disposiciones que en un momento determinado promueve el Estado venezolano. Debe entonces poseer además de sus habilidades académicas, otras que le permitan mantener un clima dentro de la organización que favorezca las relaciones interpersonales.

Es preciso significar algunas de las características del gerente educativo. Para Camacho (ob. cit.); una gestión educativa que promueva el mejoramiento del centro educativo debe tener tres (3) características clave: la autonomía, la participación y la formación. A su vez, éste debe contar con un perfil, visto como cualidades que caracterizan las competencias psicológicas del gerente educativo, dentro de las cuales Camacho (ob. cit.) menciona: la creatividad y la innovación, la organización, la resolución, la tenacidad, economía y solvencia moral, necesarios para tomar decisiones con firmeza y una vez seleccionada la mejor opción, asegurar el éxito en el futuro de la organización.

Employer Branding: Sentido de Pertenencia en las Organizaciones Universitarias.

El término Employer Branding empieza a estar presente en el léxico de la gestión de las

personas y entre las prácticas empresariales, especialmente entre las grandes empresas y las compañías multinacionales. La primera referencia a la importancia que tiene la imagen de marca como empleador en el mundo data de los años 60 y se trató de un trabajo que se hizo en un hospital en los Estados Unidos que demostraba la importancia que significa tener reputación como empleador para atraer y retener a los mejores médicos del mercado.

Es oportuno mencionar que, al sumar componentes del marketing al talento humano, el Employer Branding logra una imagen de organización exitosa que facilita así, la obtención de los talentos que su empresa necesita, además de obtener la imagen que se desea frente a los empleados actuales y potenciales. Esta herramienta gerencial también implica mejorar la cantidad y calidad de candidatos que desean formar parte de la organización y, por ende, logra un involucramiento de los actuales empleados con la marca, a un costo menor que el tradicional.

Otro propósito del Employer Branding involucra generar campañas de capacitación en diversos medios y plataformas, pues esta acción permite a la marca adueñarse de los atributos de los mismos y mostrarse frente a las personas como una empresa o institución que considera las últimas tendencias. En este contexto, Jiménez (2011), argumenta acerca del Employer Branding “El desarrollo de la marca como empleador tiene que ver con generar una

identidad de nuestra organización como un lugar excelente para trabajar” (p. 48). Esta definición hace referencia a que el Employer Branding se convierte en un instrumento relacionado con la atracción y la retención.

De manera más reflexiva, podemos definirlo como el conjunto de estrategias, políticas, iniciativas y herramientas que se utilizan para posicionar y gestionar la marca de una compañía como elemento de atracción y retención de personas (potenciales y actuales empleados). La marca empleador o Employer Branding también puede entenderse como la aplicación del marketing a nivel interno, pero con impacto, tanto interno para incrementar el orgullo de los actuales empleados como externo en el mercado laboral para atraer a los potenciales trabajadores talentosos. El fin último de su implementación consiste en proyectarse como un buen empleador, una experiencia laboral excelente y ser polo de atracción.

Por otro lado, al tener en cuenta la importancia de la marca como una razón de ser, la marca empleadora, entiéndase Employer Branding, tiene que ver con “generar una identidad organizacional que refleje la idea de que la empresa es un lugar excelente para trabajar a los ojos de los empleados, clientes, inversores y posibles talentos que se podrían traer” (Infobrand, 2010, p. 74). La tarea principal de la marca empleador es dirigir sus

estrategias como primera medida a los propios empleados, y de hacer una marca llamativa que se convierta en polo de atracción.

Una buena gestión en la marca empleador lleva a las personas al Employer Engagement, en donde éstas, desde la perspectiva de Mulligan (2010), se sentirán “muy felices de trabajar en una compañía que hace la diferencia en el mundo, la cual tiene un propósito de ser” (p. 1). En síntesis, el Employer Branding es una estrategia corporativa que permite a las empresas lograr un reconocimiento como un muy buen lugar para trabajar, tanto a nivel interno como externo, perdurable en el tiempo.

Metodología

La presente investigación se sustentó en el paradigma interpretativo y bajo un estudio fenomenológico, el cual, según Buendía, Colás y Hernández (1997), “tiene como propósito comprender e interpretar la realidad social de un grupo particular, las percepciones y significados de los actores, sus acciones e interacciones en un escenario holístico y divergente” (p. 45). Esto quiere decir que la relación sujeto-objeto está determinada por valores y factores subjetivos, un contexto creado por la percepción e interpretaciones de los actores sociales y los significados que éstos le otorguen de sus vivencias. Siendo ésta la razón de ser de las investigaciones cualitativas.

En otras palabras, como investigador pretendí comprender los sentidos y significados

de los actores sociales relacionados con los elementos que caracterizaban la incorporación del Employer Branding en su proceso gerencial. Este paradigma me permitió apreciar los valores subjetivos que residían en el comportamiento de los actores sociales como seres complejos y en sus manifestaciones emocionales, no siempre posibles de prever, por el contrario, cambiantes y sujetas a la incertidumbre.

En este caso de estudio, a través de una entrevista a profundidad a los actores académicos y mediante un ejercicio de indagación inicial, fue posible obtener e identificar aquellos elementos representativos de la realidad estudiada, específicamente, en relación con las estrategias que empleaba el gerente universitario de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” (UCLA), en su práctica gerencial para propiciar el sentido de pertenencia de sus empleados hacia la organización, es decir, sistemas de relaciones y categorías que tienen la particularidad de no ser definidas previamente por el investigador. Las verdaderas categorías que conceptualizan la realidad estudiada emergieron del estudio de la información, al realizar el proceso de categorización y durante los procesos de contrastación y de teorización.

Resultados

Los hallazgos presentados, se basaron en las diversas vivencias obtenidas en los encuentros dialógicos con tres (3) coordinadores

pertenecientes a la UCLA y el sentir personal del investigador. De tal modo que la interpretación de la información recabada se efectuó mediante la categorización, para luego comparar esas versiones a través de la triangulación de información, de las cuales emergieron opiniones, creencias y sentires respecto con el significado de los gerentes universitarios de la UCLA con la incorporación del Employer Branding en su proceso gerencial.

De acuerdo a lo planteado, en la categoría de sentido de pertenencia y Gerencia Universitaria, los coordinadores indicaron que, convertir la identificación de los trabajadores con los objetivos organizacionales, es el pilar fundamental para impulsar dichos propósitos, así como el análisis bidireccional que permita interpretar las necesidades y expectativas de los trabajadores, para sintonizarlas con los intereses de la institución, ya que no se puede esperar lealtad y compromiso con los objetivos institucionales si las personas perciben o sienten que sacrifican sus metas a favor de la organización.

De manera que, se hace imprescindible que el sistema educativo universitario sea congruente con las políticas de formación académica, abordando cada uno de los axiomas enunciados en la investigación pedagógica y que, a su vez, conforman una propuesta coherente, en la cual se integran las problemáticas actuales de todos los niveles sociales, políticos, educativos, económicos,

entre otros, de la sociedad actual venezolana, lo cual sólo se logrará a través de una eficiente y eficaz gestión educativa en las instituciones universitarias de los líderes docentes, entendiéndose, gerentes pedagógicos.

De acuerdo con las aseveraciones de Provenzali (1996), la identidad está conformada por la historia y las estrategias de una empresa; se refleja en su cultura corporativa, que no es otra cosa que sus valores, creencias y costumbres. Afirma que la identidad corporativa no puede cambiarse con facilidad y en la mayoría de los casos evoluciona paulatinamente, a menos que circunstancias de crisis la modifiquen. Entonces, un docente universitario en su rol de gerente, debe poseer un perfil en el cual estén presentes características como el ser persona íntegra, poseer madurez emocional, elevada motivación, seguridad en sí mismo, alto nivel de energía y adecuada auto-percepción, entre otros aspectos que contribuyan en la consolidación del sentido de pertenencia institucional.

En cuanto a la categoría de labor Gerencial Contextualizada, en el dialogo con los coordinadores manifestaron que, el predominio de una gerencia inmediatista debe atender situaciones urgentes y amenazas constantes, sin descuidar los planteamientos estratégicos de la relación con la sociedad. Es evidente que la gerencia contextualizada implica algo más que asignar tareas, pues se nutre de la oportunidad

de compartir responsabilidades, en la mejor expresión del término, sin presiones e imposiciones que puedan limitar la autonomía y toma de decisiones compartidas de forma holística.

Es así como, el gerente distribuye cierto poder para recibir apoyo, lo cual genera acciones sincronizadas y produce resultados productivos para las organizaciones. Por ende, el poder del gerente es compartido y resulta mucho más amplio por la sinergia del trabajo en conjunto. En consideración con lo expresado, el objetivo de la gerencia contextualizada se orienta hacia el logro de los objetivos de la organización, puesto que se constituye en el motor para dinamizar las acciones que se desarrollan dentro de las instituciones.

Es por ello que, Blejmar (2005) menciona:

La gestión se despliega mucho más en la creación de condiciones, en la construcción de escenarios adecuados, en la provisión de capacidades e instrumentos a los equipos de trabajo (allí donde existieran), que en el hacer solitario de quien dirige. (p. 37).

Dentro de este contexto, al hablar de gestión, se deben tomar en cuenta todos aquellos factores implícitos y explícitos que involucran tanto al talento humano como a los factores materiales, internos y externos, los cuales son determinantes en el adecuado funcionamiento de una organización. Por lo tanto, implica una intervención efectiva en cada proceso, tener clara cada una de las responsabilidades de los

actores que participan dentro de la institución, así como también, poseer las competencias básicas requeridas.

En concordancia con la categoría Employer Branding, los actores sociales indicaron que esta filosofía apunta a atraer y retener el talento humano con el perfil más adecuado para el logro de los objetivos organizacionales, la misma busca crear una imagen de la organización como empleador atractivo con la colaboración de herramientas y habilidades que cada gerente debe poseer para fomentar y reconocer fortalezas. Ante la situación descrita, las grandes organizaciones no han restringido recursos para desarrollar y potenciar su prestigio como empleadores de referencia, para lo cual utilizan todo tipo de rutas, desde la presencia en ferias de empleo, pasando por la obtención de galardones y reconocimientos a sus políticas, especialmente en materia de gestión de personas, y, más recientemente, al procurar el asalto definitivo al mercado, a través de la construcción de esa reputación de empleador preferente mediante el uso de redes sociales.

De manera que, el Employer Branding es una actividad donde se aplican los principios del marketing a las actividades de recursos humanos en relación a los empleados actuales o potenciales de la empresa (Edwards, 2010). La construcción de la marca del empleador se emplea de forma análoga a la construcción de la marca de un producto o servicio. El objetivo del

Employer Branding es desarrollar la marca de la organización de cara a los empleados como uno de los públicos de la misma (Gavilán et al., 2012). En la actualidad, muchas organizaciones están reconociendo el potencial del Employer Branding y comenzando a ubicarlo con acciones concretas, además sostienen que la construcción de la marca del empleador se produce por la transmisión de valores y ventajas de la compañía a sus empleados; entrega que se realiza a través de mecanismos persuasivos de comunicación interna.

A partir de allí, se desarrolla la categoría Incorporación del Employer Branding en el Proceso Gerencial, donde los sujetos indican que las posibilidades de alcanzar el éxito en un propósito como éste, están limitadas al objetivo de posicionarse como empleador atractivo entre las propias instituciones universitarias, para aplicar estrategias que le permitan ser un empleador atractivo pasa por la flexibilización de las normas internas y alianzas con el sector productivo, a los fines de que el personal, principalmente, los docentes, tengan la oportunidad de participar en proyectos conjuntos permitiendo obtener remuneraciones adicionales que nivelen sus ingresos dentro de un rango acorde con las expectativas y necesidades económicas de profesionales con alto nivel de calificación.

En este orden de ideas, si consideramos efectivo el hecho de que las organizaciones se enfrentan a un mercado cada vez más exigente

que les requerirá contar en sus filas con los profesionales más sobresalientes en sus respectivas áreas de especialistas, es perentorio crear una estrategia en la que los empleadores permitan a sus empleados cultivar, potenciar y desarrollar sus respectivas marcas personales en el contexto institucional. La idea que subyace no es otra que instaurar una cultura que fomente el desarrollo de marcas personales, las cuales permitan que los profesionales, cada vez más interesados en posicionarse como opción preferente en el mercado, trabajen su marca alentados y respaldados por su propio empleador.

A este señalamiento, Pastrana (2013) aduce la necesidad de ver a los empleados como personas con potencial creativo, no como recursos, concebir y posibilitar la construcción de un equipo de alto rendimiento para desarrollar las funciones propias de embajadores de marca, y no un simple reclutamiento de recursos como lo entienden la mayoría de las empresas desde sus obsoletos y corporativos departamentos de recursos humanos. Así trabaja el líder creativo ayudando a desarrollar en su diario trabajo de investigación de productos para conseguir que brille nuestro innato tesoro creativo. El buen gerente lanza pautas de trabajo en una dirección clara y definida, y deja el terreno libre para que cada empleado investigue en modo prueba-error junto a su equipo hasta llegar a una prueba-acierto que se implementa e

irá sumando para la obtención del resultado final. Un valor funcional que satisface a todos consumidores y marca.

Según lo apreciado, en la categoría Estrategias para Propiciar el Sentido de Pertenencia, los coordinadores entrevistados alegan que debe existir un ambiente de trabajo basado en un clima de respeto, así como apoyo al docente en su dimensión humana (sensibilidad ante las situaciones personales que afectan la vida laboral) y oportunidades de desarrollo académico (en la medida de lo posible, abrir concursos de oposición para garantizar la estabilidad laboral), otorgando becas para estudios de postgrado, apoyo a la participación en eventos científicos y en proyectos de generación de ingresos propios.

Por tal motivo, el sentido de pertenencia que un empleado adquiere con la organización para la cual trabaja, se fundamenta de diversos aspectos. Estos pueden incidir el tipo de contratación que tiene, por lo que una simulación del contrato de trabajo puede influir en su identificación y satisfacción laboral. En general, se promueve que los empleados internalicen al máximo la filosofía de la empresa a la que pertenecen y se identifiquen a tal punto que no quieran retirarse de ella; desempeñando satisfactoriamente las actividades que se les han asignado dando más de sí, logrando así que la empresa sea rentable y productiva, dado que al

mejorar ésta, los colaboradores también pueden mejorar.

En el sentido más amplio, Van den Berghe (2005) argumenta que para despertar el sentido de pertenencia en los colaboradores, es función del gerente realizar periódicamente reuniones, al menos una vez al mes, con el fin de comunicar a sus empleados sobre la situación económica del país y de la empresa, objetivos, planes y estrategias, solicitándoles ideas y sugerencias. Asimismo, afirma que el activo más valioso de la empresa es su capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilicen su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios, lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, ya que en ellos está asegurado el futuro y el crecimiento de la empresa; por lo tanto se les debe considerar como un activo, no como un costo, y esto significa tener en cuenta sus resultados y no su salario, pero para hacerlos más productivos, la gerencia y la organización deben cambiar de actitud, con una mente abierta para analizar, aceptar y llevar a la práctica los cambios y las innovaciones. Es función de la gerencia rechazar, retener, motivar y apoyar esta clase de colaboradores, ya que con ellos se tiene una ventaja comparativa sobre la competencia que le permite a la organización sobrevivir, crecer, innovar, alcanzar el liderazgo y adelantarse al futuro.

Como resultado de la categoría Promoción del Sentido de Pertenencia, los informantes claves revelaron flexibilizar normas aplicables a los proyectos de generación de ingresos propios, para estimular la participación del personal en proyectos que le permitan obtener ingresos adicionales, a la par que estrecharían vínculos con la universidad, de igual manera, aplicar técnicas motivacionales para elevar la moral de los trabajadores, realizar actividades de difusión y sensibilización sobre el significado e importancia del Employer Branding en la gerencia universitaria, que ayudaría a fortalecer los aspectos positivos de la universidad como entidad de trabajo.

Es evidente que, el sentido de pertenencia como comportamiento humano no siempre es innato al trabajador, sino que es una emoción que desarrolla y ejerce en el momento en el que se compromete con una acción o trabajo. El sentido de pertenencia se despliega mejor si se tiene la oportunidad de confrontar las ideas con las de otras personas, produciéndose un aprendizaje de tipo colectivo, indispensable para el buen funcionamiento de una empresa. El reconocimiento en el trabajo, la identificación con el uniforme, el adecuado uso de las herramientas y equipos de trabajo le proporciona al trabajador un gran valor como persona sintiendo satisfacción y motivación para trabajar.

Este señalamiento, Palacios (2006) define el sentido de pertenencia a un determinado

grupo social, como el conjunto de personas unidas por un objetivo en común, está integrado en gran parte por el proceso de percepción. A través de éste, el individuo aprende a adoptar los usos y costumbres de otras personas. La estimulación que recibe un individuo puede interpretarse de múltiples maneras de acuerdo con los códigos de conducta, la cultura y las instituciones sociales. De manera similar, Santiago, Tornay y Torres (1999) señalan que el proceso perceptual consiste en decidir cuál de las diferentes interpretaciones de cierto estímulo es la más adecuada en cada caso concreto. Por otro lado, Correa (2006), comenta que los seres humanos están necesariamente orientados hacia otros seres humanos dentro de su medio, y la influencia social se manifiesta cada vez que un individuo responde a la presencia percibida o implícita de otro u otros.

Conclusiones

Como resultado de todo el proceso interpretativo del discurso oral y escrito de estos informantes claves, se puede evidenciar que las instituciones universitarias tienen la necesidad ineludible de internalizar que el sentido de pertenencia se constituye en un medio por el cual se establecen compromisos con la organización. Asimismo, dentro de la estructura organizacional debe existir un sistema de comunicación e información que sea parte de una cultura organizacional, la cual les permita a

los trabajadores identificarse mediante la promoción de la participación, integración y pertinencia institucional.

Es evidente que, los múltiples papeles del docente-gerente universitario que cumplen en su ejercicio pedagógico, requieren ir adquiriendo habilidades en una diversidad de conocimientos para optimizar el proceso gerencial y académico con el propósito de ser redimensionados en el diagnóstico de la sociedad. Así, el Employer Branding puede contribuir al cumplimiento de las funciones de la organización universitaria, dotando a ésta del personal más competente, puesto que el talento humano es particularmente importante en entornos dinámicos; y es aquí donde el personal, si es adecuadamente gestionado, facilita la adaptación y renovación continúa de la institución para adecuarla a las demandas requeridas.

Es por ello, que la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” (UCLA), como centro de formación superior que pretende la calidad, debe llevar a cabo verdaderos cambios y auténticos procesos de innovación que atiendan las necesidades y exigencias del entorno social, al considerar que el Employer Branding brinda la oportunidad de hacer más flexible y personalizado el quehacer académico, dado que promueve y estimula el desarrollo de ciertas habilidades intelectuales tales como el razonamiento, la resolución de problemas, la creatividad, la toma de decisiones y, por ende, la

capacidad de aprender a aprender hacia el fomento del sentido de pertenencia.

Referencias

- Avgrafoff, B. (1999). Sistemas de gestión de la producción. Procesos de gestión de la producción. *Madrid: Ibérico Europa*.
- Borjas, F. (2001). Perfil del Gerente Educativo ante las Innovaciones Tecnológicas. *Tesis Doctoral. URBE Maracaibo, Venezuela*.
- Buendía, L. Colás, M. y Hernández, F. (1997). Métodos de Investigación en Psicopedagogía. *Madrid: McGraw-Hill*.
- Camacho, M. (2006). El Enfoque Humanista en la Gerencia. *UNELLEZ: Fondo Editorial*.
- Correa, M. (2006). Ética Profesional e Identidad Institucional. *Universidad Autónoma de Sinaloa. México*.
- Edwards, M. (2010). An Integrative Review of Employer Branding and OB Theory. *Personnel Review*, Vol. 39, N° 1. pp. 5-23. [Documento en línea]. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/211385429_An_integrative_review_of_employer_branding_and_OB_theory [Consultado: el 15-07-15].
- Gavilán, D. Avello, M. Blasco, F. y Fernández, S. (2012). Living and Loving the Employer Brand: The Role of Employer Brand Experience on Affective Commitment. *42nd European Marketing Academy Annual Conference, Estambul*.
- INFOBRAND. (2010). Employer Branding, una Estrategia de Fidelización de Puertas Adentro de la Empresa. Fuente: <http://www.infobrand.com.ar/notas/13412-employer-branding-una-estrategia-fidelizacion-puertas-adentro-la-empresa>. [Consultado: 10-07-15].
- Jiménez, A. (2009). Capital Humano, Motivación y Liderazgo: Estrategia y Gestión Empresarial. Fuente: <http://grupobcc.com/speakers/alfonso-jimenez/>. [Consultado: 10-07-15].
- Jiménez, A. (2011). Employer Branding en España: Situación y Perspectivas. [Documento en línea]. Disponible: http://oemmnndcblldboiebfnladdacbfmadadm/http://factorhuma.org/attachments_secure/article/9066/c350_employer_branding_espana.pdf [Consultado: 10-07-15].
- Méndez, E. (2008). Nuevo Modelo de Organización de la Educación Superior para América Latina y el Caribe. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.revistaorbis.org.ve/> [Consultado: 10-07-15].
- Mulligan, E. (2010). Why Your Brand Should Have a Purpose. *Ad-vertising Age*. [Documento en línea]. Disponible: http://adage.com/columns/article?article_id=144535 [Consultado: 10-07-15].
- Palacios, M. (2006). Aprendizaje Organizacional. Conceptos, Procesos y Estrategias. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas. México*.
- Pastrana, C. (2013). RRHH 2.0: Employer Branding, Cómo Captar Talento para tu Empresa. [Documento en línea]. Disponible: <http://comunidad.iebschool.com/iebs/noticias/recursos-humanos-employer-branding-como-captar-talento-empresa/> [Consultado: 10-07-15].
- Provenzali, G. (1996). La Comunicación Corporativa: Clave para la Supervivencia en Tiempos de Crisis y en los Nuevos Tiempos También. *Resumen Gerencial* Año 4. No 17. Venezuela.

Sallenave, J. (2011). *La Gerencia Integral*.
Bogotá, Colombia: Norma.

Santiago, J., Tornay, F., y Gómez, E. (1999).
Procesos Psicológicos Básicos. Madrid,
España: McGraw-Hill.

Van Den Berghe, E. (2005). *Gestión y Gerencia*
Empresariales Aplicadas al Siglo XXI.
Bogotá: Eco.

Zeus, P., y Skiffington, S. (2002). *Guía Completa*
de Coaching en el Trabajo. México:
McGraw-Hill.

Tipo de Publicación: Artículo Científico**Recibido:** 29/06/2020**Aceptado:** 06/08/2020**Autor:** Víctor Raúl Ramírez Pontiles

Ingeniero Civil

Magíster Scientiarum en Gerencia Empresarial

Instituto Universitario Politécnico “Santiago Mariño”

Cabimas – Venezuela

 <https://orcid.org/0000-0003-2738-6305>E-mail: victor.ramirez@psmcabimas.edu.ve

INFLUENCIA DEL ENTORNO GENERAL EN EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE LA EMPRESA VENEZOLANA

Resumen

El presente artículo, es producto de una investigación tuvo como objetivo conocer la influencia del entorno general en el desarrollo productivo de la empresa venezolana. En este sentido, se enmarcó este producto bajo las referencias bibliográficas de Chiavenato y Sapiro (2011), Dess, Lumpkin y Eisner (2011), Manes (2019), Robledo (2017), entre otros. Del mismo modo, partiendo del paradigma cuantitativo, usando un tipo de investigación descriptivo-documental, se recurrió a la recolección de datos de fuentes secundarias para desarrollar la argumentación teórica sobre entorno general, ofreciendo una imagen del momento coyuntural venezolano con sus implicaciones sobre los sectores productivos, obteniendo como resultado que la migración, en conjunto con serios desequilibrios fiscales, sumado al descenso de la producción nacional y la falta de incentivos gubernamentales en el desarrollo tecnológico han afectado todos los sectores medulares de la manufactura nacional.

Palabras Clave: Entorno General, Desarrollo Productivo, Empresa Venezolana.

INFLUENCE OF GENERAL ENVIRONMENT ON THE PRODUCTIVE DEVELOPMENT OF VENEZUELAN COMPANIES

Abstract

The following article is a product of a research that had as target to know the influence of the general environment on the productive development of Venezuelan companies. In that way, it was framed under references of Chiavenato and Sapiro (2011), Dess, Lumpkin and Eisner (2011), Manes (2019), Robledo (2017), among others. In the same way, starting from quantitative paradigm, using descriptive-documentary research, the data was gathered using secondary sources to develop the theoretical argumentation over the Venezuelan general environment, offering an image of the moment with its implications on the productive sectors. As a result, exodus, together with serious fiscal imbalances added to a decline of national production and lack of government incentives on technological development has affected agriculture sectors of national manufacturing.

Keywords: General Environment, Productive Development, Venezuelan Companies.

Introducción

En los últimos veinte años, se ha pasado por un proceso continuo de incertidumbre, derivada de factores externos, cambios tecnológicos y la aparición de nuevas políticas públicas que afectan, en mayor o menor medida, a todas las organizaciones. Siguiendo la idea precedente, es importante resaltar que se requiere una nueva visión del negocio y su entorno competitivo, pues ante la incertidumbre, las empresas se ven obligadas a adaptarse a los cambios que se enfrentan.

Del mismo modo, todas las organizaciones, indiferentemente de su sector, se encuentran en un sistema abierto, dejándolas expuestas ante los cambios que se suscitan, afectándolas a lo interno de la misma. Por lo tanto, quienes integran la organización se ven en la necesidad de elaborar diagnósticos de la situación en el entorno, esto con la finalidad de saber qué les impacta y cuáles van a ser las estrategias que serán implementadas en aras de maximizar las fortalezas internas, mitigando las debilidades mediante el aprovechamiento de las oportunidades y enfrentando las amenazas.

No obstante, procesar de forma periódica estudios que permitan definir la situación actual del entorno general, partiendo de los datos generales y cómo afectan a las organizaciones en lo específico no es una tarea fácil, pues requiere tiempo, recursos, atender no sólo el estudio y vigilancia del entorno, sino también

inteligencia competitiva, elaborar pronósticos y analizar escenarios más probables, además que el volumen de información presente en el entorno es enorme, por lo que requiere ser sintetizada y categorizada.

En virtud de lo anterior, la actualidad venezolana ha estado marcada por dos elementos clave: la incertidumbre y la falta de datos periódicos sintetizados que la recojan, lo que ocasiona que, sin un manejo estructurado de la información procedente del entorno externo, la capacidad de respuesta pierde efectividad ante el cambio venidero. Por lo tanto, sin una recopilación, junto a un compendio continuo en sinergia con el procesamiento de los datos, la empresa venezolana se conduciría hacia la obsolescencia, perdiendo su vigencia, lo que la conduciría, potencialmente, al cierre de operaciones en cada uno de sus sectores.

Por esta razón esta investigación busca conocer el entorno general venezolano y cómo ha influido en las agroindustrias, en la agricultura, además de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) venezolanas ofreciendo una radiografía del momento coyuntural con las implicaciones subyacentes en los distintos sectores productivos nacionales, observándolo en tres entornos definidos, a saber: Demográfico, Económico y Tecnológico, entendiéndose que los mismos influyen de forma global sobre amplios fragmentos del tejido productivo y que otros, como bien son los

entornos Político y Jurídico deben ser estudiados desde una perspectiva personalizada, adecuándose a las realidades de cada área.

De esta forma, se busca que cualquier organización público-privada tanto nacional como internacional, así como profesionales que deseen desarrollar planes, mejorar procesos, estimular espíritu prospectivo o integrar en sus propuestas las realidades de la empresa venezolana bajo los efectos del entorno, enriqueciendo la construcción de escenarios más probables.

Desarrollo

Conocer el entorno está estrechamente relacionado con dos disciplinas ampliamente empleadas en la organización moderna, éstas son la planificación estratégica y la inteligencia competitiva. En la primera de ellas, entender el contexto es fundamental, pues de esta forma pueden elaborar las estrategias pertinentes, mientras que el segundo, lo emplea para la vigilancia e interpretación de la competencia. De hecho, el maestro Sun Tzu en “El Arte de la Guerra” afirma que “el General debe estar seguro de poder explotar la situación en su provecho, según lo exijan las circunstancias. En consecuencia los generales que conocen las variables posibles para aprovecharse del terreno saben cómo manejar las fuerzas armadas” (sic) (Cuero, y otros, 2007). Es decir, para poder tomar beneficio de una situación, hay que conocer qué ocurre, de esta forma se estudian las

opciones y se escoge la alternativa apropiada a la realidad de la organización.

Lo antedicho debe entenderse además, que la organización no actúa sola ni es una entidad aislada de todo, sino que, como lo abordan Chiavenato y Sapiro (2011) influyen sobre otras empresas que se desenvuelven en su mismo campo de acción, es decir, cualquier decisión tomada desde lo interno de la organización modificará el medio para la competencia y viceversa.

Lo anterior justifica la posición adoptada por Dess, Lumpkin, y Eisner (2011) donde explican que “las estrategias no se formulan ni se desarrollan en el vacío, sino que deben responder al entorno externo de los negocios” (p. 37), de lo contrario las organizaciones serían eficientes en artículos y sectores sin relevancia.

Por esta razón en particular, analizar las tendencias, los hechos clave suponen un activo intangible valioso en las empresas, pues sirven para reconocer las oportunidades y amenazas presentes, aprovecharlas en beneficio propio y adoptar una posición envidiable sobre la competencia, comprendiendo adicionalmente, que las decisiones adoptadas desde la organización no es hacia un vacío, sino a un sistema abierto donde participan otros competidores que también pueden modificar el medio, por lo que el entorno es dinámico y cambiante.

Entorno General

Para comprender de qué se trata el entorno general, Chiavenato y Sapiro (ob. cit.) lo define como “la dimensión del entorno donde la organización ejerce una influencia limitada” (p. 86), es en otras palabras el contexto donde se desenvuelve la empresa, dicho contexto interviene en las mismas, por lo que se considera que no es posible controlarlo. De igual forma, todo acontecimiento que interceda en este macroentorno afectará a lo interno de la organización.

En este sentido, el estudio de este entorno sirve para la comprensión de las transformaciones que se registran, lo que le permite implementar los procedimientos adecuados para afrontar el mismo, junto a los acontecimientos que deriven de las decisiones tomadas. No obstante, el volumen de información que se encuentra a disposición, tal como lo exponen Chiavenato y Sapiro (ob.cit.) es enorme e implica que en mayor medida esta información es ambigua y/o incompleta.

Por lo tanto, el entorno general abarca una dimensión en la cual la empresa no ejerce mayor influencia, pero su estudio es indispensable para comprender las transformaciones y tendencias que se registran, las mismas alteran a la organización tanto en funcionamiento como en estrategias, pues los volúmenes de información disponibles son amplios e imprecisos.

En consecuencia, Dess, Lumpkin, y Eisner (ob. cit.) explican que este entorno está compuesto por factores que tienen repercusiones en el funcionamiento y las estrategias de una compañía, tanto así que casi ninguna empresa está en capacidad de prever las tendencias y controlarlas. Sin embargo, también apuntan que se puede dividir el entorno general en segmentos o indicadores, los cuales pueden atenderse mediante proceso continuo considerando cuatro etapas definidas: rastreo, monitoreo, proyección y evaluación.

Del mismo modo, es importante destacar que el macroentorno es analizable a partir de diferentes aspectos, lo cual significa que el entorno general se puede separar en entornos, donde se escogen indicadores que sean sensibles y capaces de detectar los cambios que se aproximan (Chiavenato y Sapiro, ob.cit.). Por lo tanto, la escogencia adecuada de los indicadores que sirven de lectura del entorno general representa, en sí mismos, una ventaja competitiva pues se trata de responder de forma efectiva a las exigencias del entorno.

En otras palabras, para estudiar la influencia del entorno, cuyos datos son parciales, inconclusos y hasta difusos, es preciso atenderlo desde un proceso de rastreo, selección y observación de indicadores que permiten hacer más analizable el volumen de información presente en el macroentorno, la selección adecuada de los mismos significa una ventaja

competitiva, pues la organización puede observar las nuevas exigencias y partiendo de ellas, formular objetivos que respondan al contexto o, en su defecto, elaborar estrategias que sirvan para marcar tendencia en el mercado.

Entorno Demográfico

La demografía representa uno de los segmentos más fáciles de comprender, la misma corresponde al estudio estadístico de la población y cómo está distribuida en un territorio, tal como lo explican Chiavenato y Sapiro (ob.cit.). En este mismo orden de ideas, se apunta a estudiar indicadores tales como el tamaño, densidad y distribución de la población; movilidad de la población y movimiento migratorio; crecimiento y envejecimiento. Del mismo modo, Dess, et.al. (ob.cit.) indican que también forman parte de este entorno el aumento y disminución de la riqueza; y las desigualdades a nivel de ingresos.

En consecuencia, comprender la demografía va más allá que sólo estudiar el territorio a través de instrumentos estadísticos, sino que involucra observar el movimiento de la población en términos de emigración nacional e internacional, el nivel de ingresos per cápita, además del tamaño, densidad y distribución etaria, pues las organizaciones naturalmente necesitan de talento humano, conocer los mercados más atractivos en el ámbito de densidad poblacional e índices de población económicamente activa.

Entorno Económico

Como bien es sabido por Dess, et.al. (ob.cit.) la economía es un elemento que afecta a toda industria por igual, desde los proveedores hasta plantas y fábricas de productos terminados, del mismo modo, empresas que prestan servicios, ventas al por mayor y hasta organizaciones sin fines de lucro se ven afectadas por este segmento. Es por ello que estudiar las tendencias en las variables económicas resulta clave, puesto que es posible observar el comportamiento de la industria.

En este mismo orden de ideas, Chiavenato y Sapiro (ob.cit.) explican que, dentro de este entorno, el análisis de las tendencias económicas pasa por los indicadores tales como ingreso real de la población, tasa de distribución del ingreso, tasa de crecimiento del ingreso, patrón de consumo y gasto, nivel de empleo, tasas de interés, inflación y cambio, entre otros.

Por lo tanto, explorar el entorno económico es clave, pues el seguimiento de las tendencias en materia económica como lo son el crecimiento del ingreso, el patrón de gastos, las tasas de interés y cambio, influyen directamente sobre el comportamiento de las empresas desde las industrias y plantas de manufactura, pasando por los proveedores, hasta las fábricas de productos terminados, incidiendo esta cadena, en consecuencia, al consumidor final en su capacidad de gasto y poder adquisitivo.

Entorno Tecnológico

De acuerdo con Robledo (2017), la tecnología no debe ser vista, de forma reduccionista, a solamente artefactos y máquinas, al contrario, es un fenómeno social donde forma parte la información, el conocimiento, habilidades y organización que se materializa en un hecho tangible, es decir, “el conjunto de conocimientos, experiencias y relaciones que sustentan el desarrollo, producción y distribución de productos y el desarrollo e implementación de procesos de transformación de materia e información (sic)” (p. 25). Entonces, la tecnología es un proceso complejo que involucra el “saber hacer” o *know-how* y una gestión adecuada de recursos para su éxito.

El segmento o entorno tecnológico representa el uso de la innovación que conduce a nuevos productos y servicios, a las mejoras para la producción y entrega al usuario final, creando sectores completamente nuevos y alterando los existentes (Dess, et.al., ob.cit.). En este mismo orden de ideas, “la tecnología es una bendición ambigua que también afecta al mercado de otras maneras” (p.94) (Chiavenato y Sapiro, ob.cit.) ya que por un lado puede mejorar la existencia facilitando procesos, también puede crear implicaciones sociales y ambientales en otras áreas.

No obstante, la inversión en investigación científica y tecnológica representa una

herramienta de equidad social, de hecho, no debe ser vista como un lujo de las sociedades avanzadas, sino como una pieza fundamental para el desarrollo de la misma (Manes, 2019).

Aunque la tecnología lleva sus luces y sombras, es necesario analizarla para observar cuáles son las tendencias, por lo tanto, Chiavenato y Sapiro, (ob.cit.) detalla que se pueden seguir indicadores como lo son el avance tecnológico, proceso de destrucción creativa, programas de investigación y desarrollo, adquisición, desarrollo y transferencia de tecnología, entre otros.

Metodología

Esta investigación se fundamentó dentro del paradigma epistemológico-metodológico cuantitativo de tipo descriptivo-documental, debido a que se empleó información cuantitativa directa, ponderando los fenómenos haciendo énfasis en los datos, al mismo tiempo que se centró en señalar las características, propiedades y descripción de la situación presente (Silva, 2006).

Del mismo modo, la investigación documental es un proceso basado en el análisis, crítica y reflexión de datos secundarios cuyo origen son de otros investigadores mediante fuentes impresas, electrónicas o audiovisuales, orientando el análisis de los hechos a través de estudios rigurosos. (Silva, ob.cit.; Arias, 2006).

En este sentido, conviene explicar que esta investigación se centró en señalar las

características de los entornos demográfico, económico y tecnológico, y mediante fuentes secundarias se procedió al análisis riguroso de los mismos, explorando la influencia de éstos sobre el desarrollo productivo de la empresa venezolana.

Resultados

En orden de poder establecer el contexto donde se desenvuelve la empresa venezolana, se separó el entorno general en tres entornos a saber, demográfico, económico y tecnológico. Aunque Dess, et.al., (ob.cit.) sostienen que existen otros segmentos adicionales a los ya mencionados, tales como el sociocultural, político-jurídico, global, entre otros., sólo se tomaron en cuenta en este estudio los tres primeros, ya que los subsiguientes deben atenderse a las realidades propias de cada sector empresarial e individualmente por cada organización, por lo que las mismas son responsables de seleccionar y monitorear las tendencias que allí surjan, en aras de perfeccionar las acciones adecuadas para lograr las ventajas deseables en el mercado.

Es importante agregar que separar el entorno general no representa estudiarlo en segmentos aislados, sino que, mediante la categorización de la información, se persigue captar las relaciones entre ellos, con la consecuente influencia en el desarrollo productivo nacional.

Siguiendo la idea precedente, el contexto venezolano en el entorno demográfico refleja

que según los datos del XIV Censo Nacional de Población y Vivienda llevado a cabo por el Instituto Nacional de Estadística (INE), el país contaba con 27.227.930 habitantes para el momento del censo (2011), lo que representaba un crecimiento geométrico intercensal anual del 1,7%, estimándose un aumento de la población, con respecto al censo anterior, de unos 4,2 millones; es de hacer notar que la información censal es de suma relevancia, pues resulta un insumo básico en la planificación del desarrollo económico y social de la nación, atendiendo las demandas de bienes, servicios, obras públicas, entre otros. (Ver Tabla 1).

Censo	Población
1873	1.732.411
1881	2.005.139
1891	2.221.572
1920	2.479.525
1926	2.814.131
1936	3.364.347
1941	3.850.771
1950	5.034.838
1961	7.523.999
1971	10.721.522
1981	14.516.735
1991	18.105.265
2001	23.054.210
2011	27.227.930

Tabla 1. Censos de Venezuela 1873-2011

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2014.

En este mismo orden de ideas, el INE (2014) ha señalado que el país cuenta con una alta proporción de la población en edad de trabajar (PET) que oscila entre los 15 a 64 años; esta proporción es el resultado de cambios en las tendencias de natalidad y mortalidad en la población, la cual recibe el nombre de bono demográfico.

Sin embargo, en la actualidad el fenómeno migratorio que se ha traducido en la aparición de la diáspora venezolana, representando una tendencia preocupante, que apunta a una migración de la población venezolana a otros países, quedando la cifra en unos 2.300.000 habitantes emigrados, aunque reportes de la ONU apuntan a unos 4.000.000 de emigrados. (Freitez, 2018; El País, 2019).

En el aspecto empresarial, la emigración incorpora un reto para las organizaciones, en especial, el sector mediano y pequeño ya que constituye el abandono de puestos de trabajo, la pérdida de personal calificado y una reducción en la oferta y demanda de productos y servicios. Esta población representa un grupo etario en capacidad de trabajar (88%), donde casi la mitad del mismo alcanzó la formación universitaria. Del mismo modo, en la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) también se refleja que la migración ha servido como “válvula que está liberando la presión sobre el mercado laboral” (Freitez, ob. cit.).

Ahora bien, el entorno económico se ha visto profundamente afectado, como bien demuestran las cifras publicadas por el Banco Central de Venezuela (BCV) correspondientes al último trimestre del 2015, donde la variación de precios expresada por el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) se ubicó en un 180,9%. Otros reportes, correspondiente a los informes publicados por el Fondo Monetario

Internacional (FMI) colocaron el INPC al cierre del 2016 en 270%, con un incremento anualizado de un 652,7% al 2349,3% para 2017 y 2018, respectivamente (Banco Central de Venezuela, 2016; Fondo Monetario Internacional, 2017; Fondo Monetario Internacional, 2018; Fondo Monetario Internacional, 2019). (Ver Figura 1).

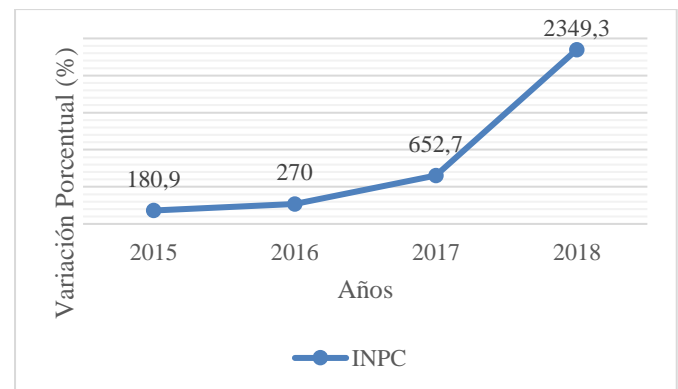


Figura 1. Variaciones del INPC 2015-2018

Nota: Los datos plasmados en la figura corresponden a la serie de variaciones porcentuales del INPC en el periodo 2015-2018, tomando en cuenta que el dato más reciente de las cifras oficiales corresponde al último trimestre y cierre del 2015 (publicadas en 2016); los datos subsiguientes (periodo 2016-2018) corresponden a estimaciones del FMI.

Estas variaciones se han justificado de manera mixta, ya que, por un lado, el BCV señala que es por una reducción en la oferta de bienes y servicios, producto del déficit de importaciones, mientras que el FMI sostiene que es por desequilibrios fiscales, que se suman a distorsiones generalizadas con una severa restricción en la importación de bienes intermedios.

Del mismo modo, los indicadores de empleo señalan que después de cuatro (4) años

continuos de crecimiento en el empleo, se ha empezado a experimentar los efectos de la recesión en los sectores productivos con una tasa de actividad que oscila el 57% (Freitez, 2018) (Ver Figura 2). Si bien es cierto, en el estudio mencionado se relaciona el descenso de la tasa de empleo con un incremento de la población económicamente inactiva (PEI), particularmente en segmento de los pensionados y jubilados. Al mismo tiempo, las cifras del estudio en cuestión reflejan que sólo el 10% de la población está en desempleo abierto, sin embargo, dentro de este renglón el mayor número de desempleados es la población joven, que oscila entre los 15 a 24 años (Zúñiga, 2017; Marotta Lanzieri, 2018). Asimismo, el mercado laboral venezolano se encuentra intervenido por el Estado, con severas restricciones a la libertad empresarial y serias distorsiones en la relación patrono-trabajador.

Otro aspecto importante es la caída del 52% del Producto Interno Bruto, lo que representa el desplome de la producción nacional en todos los sectores medulares de la economía como lo son el petrolero, la construcción, industria y comercio. Bajo este contexto, la influencia de la economía sobre la empresa venezolana es importante, pues se reduce en tamaño, en capacidades instaladas, en oferta de bienes y servicios, y así mismo en la pérdida del poder adquisitivo, lo que trae como consecuencia un mercado miniaturizado. (Salmerón, 2019; Salmerón, 2020).

Del mismo modo, sectores como la agroindustria empiezan a ofrecer empaques de menor tamaño e incluso con presentaciones menos costosas, de igual forma, otro sector como el químico ha visto el cierre de competidores y la permanencia de otros de menor calado pero que controlan mayores cuotas de mercado (Salmerón, ob. cit.). Otra situación la percibe el campo venezolano, donde la escasez de insumos esenciales para la agroindustria del arroz, la falta de repuestos para maquinarias, el control artificial de precios a las cosechas y el fenómeno del vaneamiento ha hecho que se vea reducido en 51% la producción de las mismas y, del mismo modo la cosecha del maíz ha sufrido una caída del 71%.

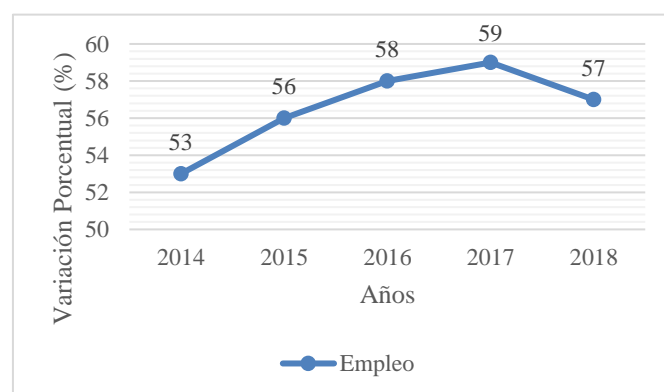


Figura 2. Tasa de Empleo

Fuente: Freitez, 2018.

En este sentido, al no tomarse medidas en facilitar las importaciones esenciales de insumos como son semillas y fertilizantes, se pierden los ciclos de cosecha o bien, se producen a destiempo, lo que en consecuencia afecta la producción nacional y obliga a recurrir a las importaciones para cubrir con la demanda nacional, al mismo tiempo que existe carestía de

exportaciones no petroleras, lo cual deja sin ingresos propios a los productores del campo.

En este mismo orden de ideas, es justo destacar que hasta 2018, con la puesta en vigencia del Convenio Cambiario N° 1, se trabajó con distintos esquemas de control cambiario, lo que dejaba sin acceso preferencial, en algunos casos, a sectores económicos relevantes como la agroindustria, por lo que recurrían a mercados secundarios para acceder a las divisas mediante recursos propios y así adquirir productos esenciales. Sin embargo, la adquisición de divisas mediante estos medios secundarios altera las estructuras de costo, por lo que termina encareciendo el precio del producto al usuario final.

En este sentido, la realidad del entorno económico y el contexto demográfico están estrechamente relacionadas, pues la reducción de capacidades instaladas junto a mercados miniaturizados resultado de las restricciones a la libertad empresarial, conlleva al cierre de empresas influyendo en la pérdida de empleos; de igual manera, al cerrar fuentes de trabajo, la población cesante tiene menores ofertas laborales en la nación, viéndose obligados a emigrar a otras ciudades dentro del país o, en su defecto al exterior.

Dentro del segmento tecnológico, la realidad venezolana queda plasmada en los informes periódicos publicados por el Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e

Innovación (ONCTI), ente adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Ciencia y Tecnología (MPPCT), en los mismos se pudo constatar que el organismo reportó un descenso en los proyectos financiados, pasando de 974 a 62 en el periodo 2012-2015 (Ver Figura 3), experimentando un leve crecimiento hasta los 86 en 2016. No obstante, la recaudación para el Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (FONACIT) registró en los mismos lapsos de tiempo un crecimiento en la recaudación, aun tomando en cuenta el ajuste por reconversión monetaria, pasando de Bs. 56.781 en 2012 a Bs. 405.235 en 2016.

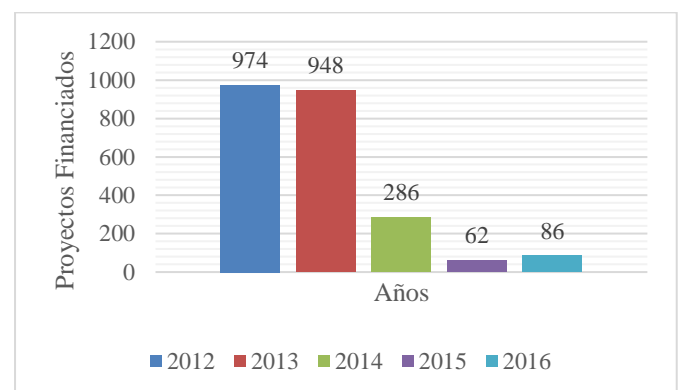


Figura 3. Proyectos Financiados en Ciencia Tecnología e Innovación

Nota: De acuerdo al boletín ONCTI 2017, se incluye tanto el financiamiento público, como el realizado por la empresa privada.

Si bien es cierto que ha aumentado la recaudación, no así los proyectos financiados y, del mismo modo, los proyectos en desarrollo y ejecutados inscritos en el Registro Nacional de Innovación e Investigación (RNII), donde sectores como la agroindustria tienen apenas un 3,39% de representación en proyectos inscritos,

una cifra baja comparada con otras áreas prioritarias como lo son la salud pública (16,04%) y tecnologías de la información y la comunicación (TICs) (8,03%). Asimismo, comparando el porcentaje de investigación y desarrollo (I+D) con respecto al producto interno bruto (PIB), la inversión nacional representa el 0,56%, una cifra por debajo del promedio correspondiente a Latinoamérica y el Caribe, que se encuentra en el 1,02% del PIB (Ver Figura 4).

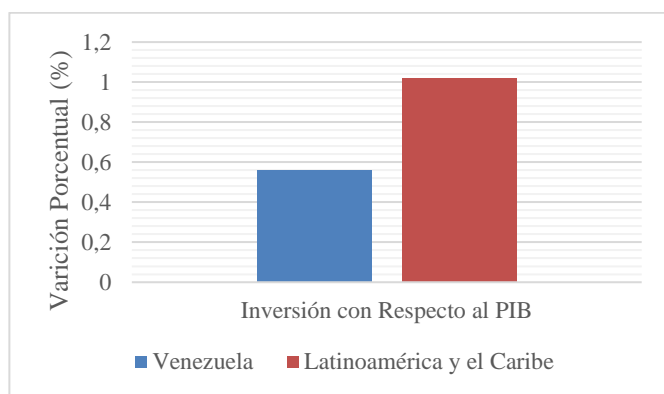


Figura 4. Inversión Nacional en Ciencia Tecnología e Innovación con respecto al PIB frente a Latinoamérica y el Caribe

Nota: Los datos sólo corresponden a las cifras aportadas por los boletines ONCTI, aun cuando el boletín más reciente es del año 2017, las cifras publicadas corresponden al periodo 2004-2015, siendo este último año del periodo considerado en el estudio para su comparación con Latinoamérica y el Caribe.

No obstante, al cotejar las cifras recaudadas por el FONACIT con respecto a las tasas de cambio para la época, se observa que en el año 2012 se había recaudado US\$ 1.320.488.372,09 mientras que en 2016 se recaudó US\$ 60.145.303,96 por lo que la recaudación real registró un descenso del 95,44% (Ver Figura 5), lo cual se relaciona

directamente con las variaciones del INPC, representando un descenso real en la financiación de proyectos I+D, lo que también incide directamente en los procesos de cambio y transformación económica que representa la tecnología e innovación.

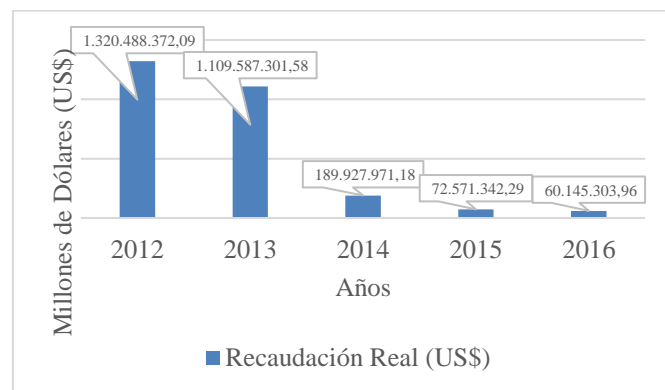


Figura 5. Recaudación Real en Ciencia, Tecnología e Innovación en el Periodo 2012-2016

Nota: Para cotejar las cifras recaudadas, se consultó con las tasas de cambio de referencia publicadas por el BCV al cierre de cada año; para el año 2012, la tasa de cambio cerró en Bs. 4,30 por dólar, consecuentemente, en el 2013 cerró en Bs. 6,30 por dólar, por su parte en 2014 culminó con Bs. 49,98; mientras que en 2015 fue Bs. 198,69 y en 2016 terminó con Bs. 673,76 por dólar.

Al contrastar las cifras publicadas por los boletines con la percepción que tienen las organizaciones, se encuentra que las empresas no cuentan con los estímulos e incentivos suficientes para llevar a cabo proyectos I+D, bien sea por financiación y/o ejecución. Por lo tanto, crece la dependencia tecnológica, incidiendo en la necesidad de importar el conjunto de técnicas que coadyuven a la innovación. Del mismo modo, las reformas a la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (LOCTI) sustituyeron el

financiamiento directo a proyectos en universidades y/o centros de investigación, por aportar sólo al FONACIT, donde se maneja a discreción.

Un resultado directo de este tipo de decisiones, en la producción nacional, es el caso del sector citricultor, donde la plaga de la *Diaphorina citri* o comúnmente llamada dragón amarillo afectó el mismo, perjudicando la productividad del sector por el deterioro de los campos, por lo que se recurrió a un proyecto para la producción certificada de naranjos con los correspondientes controles fitosanitarios pero, al cambiar la legislación, dicho proyecto debió detenerse, lo cual incidió aún más en el descenso del rendimiento de los campos (Guerrero, 2018).

En este sentido, Robledo (ob. cit.) explica que la tendencia actual pasa por reconocer el rol central de la tecnología e innovación, como herramientas de cambio en la economía, privilegiándola desde las políticas públicas hasta en el sector privado como estrategia empresarial. Sin embargo, el entorno tecnológico venezolano no refleja esta tendencia, sino que centraliza la recaudación, sin ofrecer incentivos suficientes para el impulso de la innovación y el desarrollo.

Al mismo tiempo, la pérdida de talento humano producto de la migración, en conjunto con las reducciones de las capacidades instaladas, supone una barrera de entrada al desarrollo

tecnológico del país, puesto que se cuenta con menos recursos económicos para atender la financiación de proyectos agregando, además, que la inversión no es directa e independiente, sino centralizada y discrecional, lo que resulta en una mayor dependencia tecnológica, un descenso en el rendimiento de las capacidades industriales y el desaprovechamiento de las ventajas naturales para su transformación en ventajas competitivas.

Conclusiones

En relación al entorno general venezolano, se delimitó en tres grandes segmentos para poder tener una radiografía de la situación de forma global y se estudiaron algunos casos de forma específica para demostrar la influencia del mismo sobre el desarrollo de la empresa venezolana, por lo que se puede concluir que a pesar del bono demográfico que ha disfrutado el país, éste no se ha aprovechado para ponerlo al servicio del desarrollo productivo de la nación, de hecho, la migración es una realidad que afecta grandemente la capacidad competitiva de la empresa venezolana, la misma representa la pérdida de talento humano adiestrado y capacitado que está siendo aprovechado en el exterior sumándose además, que se reduce la población económicamente activa en el país, pues de este grupo etario, estimado entre los 16 a 65 años, que pasará eventualmente a ser PEI recaerá otra pérdida significativa de activos tangibles valiosos para las organizaciones.

No obstante, la migración sólo refleja una parte del escenario complejo que enfrentan las organizaciones, debido a la miniaturización de las capacidades productivas, la falta de insumos esenciales, la reducción continuada de productos y servicios, derivando en menor oferta, menos competidores y caídas sucesivas en la producción de manufactura, afectando todos los sectores medulares del aparato productivo, lo que conlleva a una mayor dependencia de bienes importados, con un flujo de ingresos cada vez menor, tal ha sido la debacle de la economía venezolana que las empresas que aún han resistido, lo hacen con una transformación de sus capacidades instaladas para atender a un mercado miniaturizado, pasando de un alcance nacional a cobertura local, lo que significa una disminución sustancial de ingresos propios.

En este sentido, la merma de ingresos ha perjudicado el desarrollo tecnológico debido al manejo discrecional de los recursos financieros recaudados por los entes responsables, sumado a un descenso en la financiación real de proyectos I+D junto a la falta de estímulos e incentivos hacia las empresas que deseen desarrollar por iniciativa propia estos proyectos, conllevando al aumento de la dependencia tecnológica externa en detrimento del aprovechamiento de las capacidades locales, lo que repercute negativamente en la productividad y competitividad de la empresa venezolana.

Sin embargo, se debe rescatar que aún bajo este contexto complejo, se cuenta con un bono demográfico que aún puede ser aprovechado en la reindustrialización de la nación, mediante la construcción de cadenas de valor, la conformación de alianzas estratégicas con otros mercados, de este modo, también significa que la empresa venezolana debe pasar por una transformación donde se ponga el conocimiento como motor clave para el desarrollo del tejido productivo nacional.

Del mismo modo, la recuperación de las capacidades productivas venezolanas debe pasar por un nuevo conjunto de reglas de juego, donde se preste importancia a la innovación, al aprovechamiento de las ventajas naturales, el desarrollo de ventajas competitivas dentro de una reforma al marco regulatorio de la empresa nacional, donde promocióne incentivos al emprendimiento. De igual forma, la promoción al emprendimiento pasa también por una transformación en el modo de captar, distribuir y priorizar los recursos financieros destinados a los proyectos I+D, pasando de una disposición rígida, concentrada y discrecional, a una estructura flexible, descentralizada, directa y global.

Referencias

- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica* (Quinta ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Banco Central de Venezuela. (2012). *Tipo de Cambio de Referencia - Año 2012*

- Trimestre IV. *Caracas: Banco Central de Venezuela*. [Documento en línea]. Disponible: http://www.bcv.org.ve/sites/default/files/EstadisticasGeneral/2_1_2d12.xls
- Banco Central de Venezuela. (2013). Tipo de Cambio de Referencia - Año 2013 Trimestre IV. *Caracas: Banco Central de Venezuela*. [Documento en línea]. Disponible: http://www.bcv.org.ve/sites/default/files/EstadisticasGeneral/2_1_2d13.xls
- Banco Central de Venezuela. (2014). Tipo de Cambio de Referencia - Año 2014. *Caracas: Banco Central de Venezuela*. [Documento en línea]. Disponible: http://www.bcv.org.ve/sites/default/files/EstadisticasGeneral/2_1_2d14.xls
- Banco Central de Venezuela. (2015). Tipo de Cambio de Referencia - Año 2015 Trimestre IV. *Caracas: Banco Central de Venezuela*. [Documento en línea]. Disponible: http://www.bcv.org.ve/sites/default/files/EstadisticasGeneral/2_1_2d15.xls
- Banco Central de Venezuela. (Febrero de 2016). Resultados del Índice Nacional de Precios al Consumidor, Producto Interno Bruto y Balanza de Pagos, Cuarto Trimestre de 2015 - cierre del año 2015. *Caracas: Banco Central de Venezuela*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.bcv.org.ve/Upload/Comunicados/aviso180216.pdf>
- Banco Central de Venezuela. (2016). Tipo de Cambio de Referencia - Año 2016 Trimestre IV. *Caracas: Banco Central de Venezuela*. [Documento en línea]. Disponible: http://www.bcv.org.ve/sites/default/files/EstadisticasGeneral/2_1_2d16.xls
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2011). *Planeación Estratégica*. (Segunda ed.). *D.F., México: McGraw-Hill*.
- Cuero, J., Espinosa, A., Guevara, M., Montoya, K., Orozco, L., & Ortiz, Y. (2007). *Planeación Estratégica*. *Palmira, Colombia*.
- Dess, G., Lumpkin, G., & Eisner, A. (2011). *Administración Estratégica. Textos y Casos* (Quinta ed.). *D.F., México: McGraw-Hill*.
- El País. (Junio de 2019). Cuatro millones de venezolanos han salido del país desde 2015, según la ONU. *El País*. [Documento en línea]. Disponible: https://elpais.com/internacional/2019/06/07/actualidad/1559911612_775139.html
- Fondo Monetario Internacional. (2017). *Perspectivas Económicas - Las Américas: Historia de dos ajustes*. *Washington, D.C.: Fondo Monetario Internacional FMI*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.imf.org/media/Files/Publications/REO/WHD/2017/May/Spanish/wreo0517-spa.ashx>
- Fondo Monetario Internacional. (2018). *Perspectivas de la economía mundial: Retos para un crecimiento sostenido*. *Washington, D.C.: Fondo Monetario Internacional FMI*.
- Fondo Monetario Internacional. (2019). *Informe Anual del FMI: Nuestro mundo conectado*. *Washington, D.C., EE.UU.: Fondo Monetario Internacional FMI*.
- Freitez, A. (2018). *Encuesta Nacional de Condiciones de Vida en Venezuela 2018 - Avances de Resultados*. *Caracas: Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales - Universidad Católica Andrés Bello*. [Documento en línea]. Disponible: <https://elucabista.com/wp->

- <content/uploads/2018/11/RESULTADO-S-PRELIMINARES-ENCOVI-2018-30-nov.pdf> [Consultado: Marzo de 2020]
- Freitez, A. (2018). Encuesta Nacional sobre Condiciones de Vida en Venezuela 2017 - Emigración. *Caracas: Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales - Universidad Católica Andrés Bello*. [Documento en línea]. Disponible: <https://encovi.ucab.edu.ve/wp-content/uploads/sites/2/2018/02/ucv-ucab-usb-encovi-emigracion-2017.pdf>
- Guerrero, Y. (Octubre de 2018). El ataque del dragón amarillo. *Prodavinci* [Documento en línea]. Disponible: <https://factor.prodavinci.com/elataquedeladragonamarillo/index.html> [Consultado: Marzo de 2020]
- Instituto Nacional de Estadística. (2014). XIV Censo Nacional de Población y Vivienda. *Caracas: Gerencia General de Estadísticas Demográficas*.
- Manes, F. (2019). Decir Presente Hacer Futuro. *Buenos Aires, Argentina: Planeta*.
- Marotta Lanzieri, D. (2018). Encuesta Nacional sobre Condiciones de Vida en Venezuela 2017 - Trabajo. *Caracas, Venezuela: Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales - Universidad Andrés Bello*. [Documento en línea]. Disponible: <https://encovi.ucab.edu.ve/wp-content/uploads/sites/2/2018/05/Encovi-2017-Empleo.pdf>
- ONCTI. (2012). Indicadores Venezolanos de Ciencia, Tecnología e Innovación - Boletín N°1. *Caracas: Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.oncti.gob.ve/BOLETINES/boletin2012.pdf>
- ONCTI. (2016). Indicadores Venezolanos de Ciencia, Tecnología e Innovación. *Caracas: Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.oncti.gob.ve/BOLETINES/boletin2016.pdf>
- ONCTI. (2017). Indicadores Venezolanos de Ciencia, Tecnología e Innovación. *Caracas: Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.oncti.gob.ve/BOLETINES/boletin2017.pdf/>
- Robledo, J. (2017). Introducción de la Gestión de la Tecnología y la Innovación. *Medellín, Antioquia, Colombia: Universidad Nacional de Colombia - Sede Medellín, Facultad de Minas*. [Documento en línea]. Disponible: [https://minas.medellin.unal.edu.co/descargas/Robledo 2017 Introduccion a la gestion de la tecnologia y la innovacion.pdf](https://minas.medellin.unal.edu.co/descargas/Robledo%202017%20Introduccion%20a%20la%20gestion%20de%20la%20tecnologia%20y%20la%20innovacion.pdf) [Consultado: Marzo de 2020]
- Salmerón, V. (Mayo de 2019). El BCV confirmó la debacle de la economía: ¿Qué dicen las cifras?. *Prodavinci* [Documento en línea]. Disponible: <https://prodavinci.com/el-bcv-confirma-la-debacle-de-la-economia-que-dicen-las-cifras-oficiales/> [Consultado: Marzo de 2020]
- Salmerón, V. (Abril de 2019). Menos alimentos para los venezolanos: se apaga la producción de arroz y maíz. *Prodavinci*. [Documento en línea]. Disponible: <https://prodavinci.com/menos-alimentos-para-los-venezolanos-se-apaga-la-produccion-de-harina-y-maiz/> [Consultado: Marzo de 2020]
- Salmerón, V. (Marzo de 2020). Venezuela: ¿Cómo se ajusta la industria a una economía enana? *Prodavinci*: [Documento en línea]. Disponible: <https://prodavinci.com/venezuela-como->

[se-ajusta-la-industria-a-una-economia-enana/](#) [Consultado: Marzo de 2020]

Silva, J. (2006). Metodología de la Investigación. *Caracas, Venezuela: Ediciones Colegial Bolivariana.*

Zúñiga, G. (2017). Encuesta Nacional de Condiciones de Vida en Venezuela 2016 - Trabajo. *Caracas: Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales - Universidad Católica Andrés Bello.* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.fundacionbengoa.org/noticias/2017/images/ENCOVI-2016-Trabajo.pdf/>

Tipo de Publicación: Ensayo

Recibido: 27/05/2.020

Aceptado: 28/07/2.020

Autor: Ángel Carmelo Prince Torres

Doctor en Ciencias de la Educación (UFT)

Máster Universitario en Derecho Internacional (UCM)

Magister en Derecho Administrativo y Tributario (UCM)

Profesor en Educación Comercial (IUPMA)

Abogado (UFT)

Técnico Superior Universitario en Educación Comercial (IUPMA)

Barquisimeto - Lara

 <https://orcid.org/0000-0002-0059-7797>

E-mail: arbqto@gmail.com

ESCUELA Y TRANSEXUALIDAD: UNA MIRADA HACIA LA TOLERANCIA

Resumen

Este ensayo ha sido elaborado con la finalidad de explicar el rol de la escuela como una institución dentro de la cual la diversidad debe ser abrazada, especialmente al recibir en su seno a personas en singular condición de vulnerabilidad, tales como son aquellas de la población transexual. Por ello se explica el marco legal y conceptual que debe conocerse para comprender el espectro de la transexualidad y la importancia de los centros escolares al fomentar la tolerancia a través de la adecuada educación en la comunidad que allí interactúa, bien sea entre niños, adolescentes o adultos. Del mismo modo se presentan la visión y opinión del autor sobre este tema, al tiempo que se sostienen las acciones positivas que pueden catalizar el currículo y los ejes transversales como promotores del respeto entre los actores educativos, todo para desglosar la ayuda que se puede proporcionar a las personas cuyo fenotipo no se adecúa a su identidad sexual, en vista que potencialmente pudieran en algún momento formar parte de los miembros en la comunidad educativa. De igual manera se considera pertinente expresar que la adaptación a los cambios es muy necesaria para la consolidación de una sociedad pluralista, inclusiva y democrática.

Palabras clave: Escuela, transexualidad, tolerancia.

SCHOOL AND TRANSEXUALITY: A LOOK TO TOLERANCE

Abstract

This essay was elaborated to explain the role of schools as institutions where diversity must be embraced, especially when they receive singular vulnerable groups such as transexual people. To achieve this, it is necessary to explain the legal and conceptual framework to comprehend the transexuality and the importance of educational centers to impulse tolerance through the correct education of the community, including children, teens and adults. Here it is also presented the vision and opinion of the author about this topic, while sustaining positive actions that can catalyze the curriculum and transversal axes as promoters of respect among educational actors, due to the need to show the aid that can be provided to the people which phenotype is not adequate to their sexual identity, because in certain circumstances they can potentially participate in the educational community. It is relevant to indicate that changes are useful to consolidate a plural, inclusive and democratic society.

Keywords: School, transexuality, tolerance.

Introducción

La escuela en su indeclinable rol como espacio para la formación de ciudadanos útiles en la comunidad, representa una célula para la socialización que se traduce en un factor de cohesión entre distintas corrientes del pensamiento. Es por ello que preparar a sus miembros con una visión integradora fundada en el respeto, resulta de vital importancia para conformar una nación abierta e inclusiva.

Según Crespillo (2010) “podemos entender como escuela la comunidad educativa específica que como órgano se encarga de la educación institucionalizada. La escuela es el lugar donde se realiza la educación, donde se cumple la educación, donde se ordena la educación” (p. 1). De esta forma, se observa como el entorno escolar representa también una de las herramientas a través de las cuales el Estado promueve la materialización del currículo que ha estructurado para la consecución de sus fines.

Al ser los Estados miembros de la comunidad internacional y porque fundamentalmente se desenvuelven en el seno de la Organización de Naciones Unidas dentro de la que han suscrito la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), deben por ello apearse a preceptos como su artículo 7, el cual establece que “todos son iguales ante la ley y

tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra la discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (p. 47).

Es con base en la norma jurídica mencionada en el párrafo anterior, que quien escribe estas líneas pretende acotar la importancia del respeto a la igualdad entre los fines máximos de un Estado, y con ello serán el currículo y la escuela, los instrumentos que desde el punto de vista educativo se adhieren a dicha consideración. Desde los espacios escolares se debe, por lo tanto, combatir la discriminación promoviendo la tolerancia a las diferencias de etnia, credo, tendencia política, destrezas físicas, condiciones económicas, así como la orientación e identidad sexual, entre otras.

También desde el punto de vista supraestatal a través del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) se ha estatuido por medio de su artículo 13 que:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Conviene en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de la dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Conviene asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la

comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religioso, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz. (p. 59).

Es con el artículo anterior como se visualiza que, asimilado a un derecho humano, el proceso educativo es reconocido para todas las personas sin distinción alguna y aunque el aspecto relativo a la sexualidad de los sujetos no se haya incluido en el texto por el momento histórico en el que surgió el Pacto (1966), se entiende que en virtud de la progresividad de los derechos, este asunto no implica una exclusión de las minorías que se inserten en este factor temático. La tolerancia y la comprensión tienen una especial mención como elementos a destacar dentro de la escolaridad.

Ahora bien, resulta innegable el hecho de que uno de los grupos de seres humanos que pudiera decirse es bastante incomprendido en diversos aspectos, es el del colectivo de personas denominadas como transexuales. Todo parte del hecho por el cual las comunidades normalmente ni siquiera saben diferenciar la terminología que arropa a estos individuos, pues es bien conocido que especialmente en las sociedades donde estos temas resultan una especie de tabú, se suele confundir a los sujetos transexuales y los transgénero.

La transexualidad de acuerdo con el Diccionario Jurídico de la Real Academia

Española (2020), es la “cualidad de la persona que pertenece al sexo masculino o femenino bajo aspecto fenotípico, y que tiene funciones fisiológicas que responden a ese fenotipo, pero, sin embargo, se experimenta y se concibe a sí misma como perteneciente al sexo contrario” (p. 1). Del mismo modo en palabras más sencillas, de acuerdo con Sánchez (2017) se es transexual “cuando te consideras opuesto al sexo con el que has nacido y quieres cambiarlo. Si eres hombre, te comportas como lo haría una mujer y, además, quieres ser biológicamente una mujer” (p. 7), aunque es esta última una ejemplificación, pues lo mismo puede ocurrir con alguien cuyos órganos sexuales originarios sean femeninos.

Se establece entonces que existe una diferencia entre el concepto anterior y el término transgénero, que solo para fines informativos, se define en este ensayo de acuerdo al criterio de la American Psychological Association (2013) como “un término global que define a personas cuya identidad de género, expresión de género o conducta no se ajusta a aquella generalmente asociada con el sexo que se les asignó al nacer” (p. 1). Sin embargo, a pesar de ser menester establecer esta diferencia para evitar confusiones con los protagonistas de estas líneas, este texto se ha de enfocar en aquellos humanos cuyo deseo latente es cambiar radicalmente su fenotipo sexual

nato, pues debido a esta condición, se encuentran en una situación de específica fragilidad.

Argumentación

Una vez aclarados los aspectos anteriores es cuando cabe preguntarse ¿cuál es el papel que juega la escuela como un agente para lograr la inclusión de sus miembros al prepararlos para el contacto con personas transexuales? Y así, puede destacarse que el fomento de un contexto heterogéneo y colaborativo, es un ingrediente determinante para el desarrollo de la tolerancia.

Resulta significativo dejar claro que es durante los tempranos años en la vida de los niños y adolescentes, cuando los miembros de la comunidad educativa pueden colaborar de forma activa para sembrar en ellos la cultura del respeto y la aceptación de todas aquellas personas que, aunque iguales, tiene intereses diferentes entre sí. Es esencial que se comprenda en el espacio de la escuela que esta institución no es sólo un ambiente para compartir saberes académicos, sino que es también determinante que dentro de ella se establezcan protocolos para orientar a futuros hombres y mujeres de bien.

Es crucial que el aspecto indicado en el aparte anterior sea construido por medio de una apropiada educación en valores, pues esos niños y adolescentes sometidos a procesos de orientación para la paz y el respeto al prójimo, serán los que

igualmente facilitarán tales percepciones a sus descendientes y estos a su vez también harán lo propio con sus hijos. Es pues de esta manera como se pueden perpetuar conductas positivas sociales que atestiguarán el verdadero desarrollo de una comunidad.

No es extraño el hecho de que “encuestas recientes confirman que es en los centros educativos donde la transfobia (odio o la repulsa a los trans) es más intensa, justo en el período crítico de la pubertad o, cada día más, en edades incluso más tempranas” (El Periódico, 2016, p.1). Son estos potenciales factores los que pueden impulsar la deserción escolar, episodios depresivos, sentimientos de baja autoestima e incluso atentados contra la propia integridad física.

Por lo ya expuesto, es que concurre como asunto de vital relevancia fomentar dentro de las mismas instituciones escolares el repudio hacia las conductas de asedio que potencialmente pudieran suscitarse en caso de tener presentes dentro de un aula a estudiantes transexuales. Ellos por su privativa susceptibilidad, deben ser resguardados para que de la misma forma no generen en su fuero interno resentimiento por ataques que pudieran presentarse y que muy bien pueden evitarse con la guía adecuada dentro de los centros educativos.

Con relación a la educación intercultural que promueve la heterogeneidad entre todos los factores que convergen como una sinergia entre agentes dentro del acto educativo, sostiene Díaz-Aguado (2000) que:

Conviene tener en cuenta, por otra parte, que ésta no es la primera vez que se concentran en la educación importantes expectativas de transformación de la sociedad. El desafío intercultural de los años noventa, orientado a la construcción de la tolerancia, recuerda en este sentido al desafío compensatorio de los años sesenta, orientado en torno a la igualdad de oportunidades. Ambos comparten un objetivo muy ambicioso: construir una sociedad más justa a través de la educación. (p. 13).

Es pues, así como se da luz a otra noción enlazada al concepto de respeto y a la aceptación de la tolerancia: el sentido de justicia que puede implantarse cuando de forma correcta se coadyuva a formar estudiantes conscientes de que son agentes de construcción o destrucción en su entorno. Por ello, en función de esa búsqueda de potenciar la cultura de dar a cada quien lo que corresponde, incluyendo también así proveer el derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad que por su condición natural tienen las personas transexuales, es imprescindible que se dé una connotación positiva que refuerce en niños y adolescentes la calidez humana de saber aceptar a todo aquel que comparte similitudes

pero que también tiene muchas diferencias, aunque sean de cualquier naturaleza.

Es muy cierto que, como célula fundamental de la sociedad, la familia es el primer agente de formación con el que se amolda la forma de interactuar de los niños. Sin embargo, no es menos cierto que en las escuelas muy bien pueden reconducirse las manifestaciones de conducta y contacto social que resultan inadecuadas por no haber sido encaminadas correctamente en los hogares.

De hecho “la pertenencia a determinadas minorías...suele agravar la situación de la desventaja en la que se encuentran algunos alumnos...que comparten con otros grupos la marginación que en la escuela se produce de su cultura” (Díaz-Aguado, ob.cit, p. 29). Con ello también puede producirse de forma inevitable el rechazo del niño o adolescente transexual hacia el ambiente escolar, siempre que se percibe como atacado o discriminado, lo que se desarrolla con la reiteración del condicionamiento a su propio esquema personal si es incomprendido.

Es obvio que, en los albores del siglo XXI, también es el docente un protagonista en todo el camino que ha de recorrer el niño o la niña transexual que se encuentre desempeñando su vida dentro de un centro educativo. Por ello además resulta de suma importancia que el profesorado se encuentre preparado no sólo en

cuanto a las implicaciones y conceptos referidos a la transexualidad, sino también con respecto al abordaje constructivo de los conflictos que se puedan suscitar en el aula por la exclusiva situación de la persona que se trate.

Es por ello que el docente debe en estos casos cumplir en toda la extensión de la palabra con su función como verdadero educador: no sólo ha de proveer conocimientos académicos, sino que también debería estar formado como mediador y orientador que pueda hacer ver a todos sus estudiantes el valor que el respeto tiene cuando no se ataca el honor de una persona, todo por el simple hecho de no compartir una visión sobre su sexualidad como la que típicamente se ha enseñado desde el punto de vista tradicionalista.

Tan relevante es lo anterior que Díaz-Aguado y Medrano (ob.cit) aducen a que “la educación moral debe ser activa. Debiendo sustituir las tradicionales lecciones de moral...por experiencias que permitan la acción necesaria para que el propio niño construya estructuras morales autónomas” (p. 24). Con ello muy bien podría el profesor convertido en orientador, permitir que el contacto diario entre los estudiantes transexuales y no transexuales, consecencialmente produzca que ambos experimenten las visiones de unos y otros recíprocamente y de esa forma compartan sus anhelos y vivencias, de manera que todos asuman

que pertenecen a un solo grupo: el humano, y por dicha razón deben respetarse y acompañarse de forma positiva en el marco de la comprensión mutua.

Debe recordarse que como sostiene Núñez (2000):

Los tiempos que vivimos son de tiempos de profundos cambios en todos los niveles de la vida humana. Si algunos de ustedes no han hecho este registro de manera explícita, es seguro que la más mínima reflexión les hará caer en cuenta de ello. (p. 9).

Es por la acentuación anterior que el autor de este texto estima que la acción humana no se encuentra divorciada de la institucional, en función que no sólo habrá de ser la disposición de los integrantes de una escuela el único factor determinante en la pertinente inclusión de estudiantes transexuales en las actividades educativas, sino que también la aceptación de los cambios debe partir del propio sistema en general. En este sentido es esencial que las directrices para el trato al colectivo protagonista de este escrito, provengan de la misma casa de enseñanza e incluso del Estado como estructura macro, cuyo compromiso debería ser adaptar ejes transversales relativos a la tolerancia hacia grupos vulnerables dentro de los sistemas curriculares que en la corriente década promuevan una apertura de pensamiento, espiritualidad y capacidad crítica.

Ejemplo de lo aquí aducido se tiene en países como el Reino de España, donde el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (2016), estableció un protocolo educativo en casos de transexualidad. En el documento contentivo de lo aquí mencionado se trabajó en función de aspectos tan relevantes como medidas que se deben adoptar en el centro educativo, planes integrales para la formación de la comunidad educativa y medidas ante posibles casos de discriminación, así como acoso escolar.

Se observa entonces que es preponderante la necesidad de establecer *guidelines* en educación cuando se esté en presencia de alumnos en condición de transexualidad, no sólo desde el punto de vista preventivo o ejecutivo al momento de tomar acciones en caso de generarse situaciones tensas como discriminación o maltrato suscitado hacia estas especiales personas. También debe gestarse un plan formativo que permita desde cualquier punto, comprender el mundo de estos sujetos y aparte procurarles las herramientas que requieran para que su integración en el aula se produzca de forma más sosegada y efectiva.

Otro ejemplo de territorio donde se ha implementado acción para proteger a la delicada comunidad transexual en el entorno escolar es el de Argentina, donde como informa Sigal (2019), ha sido creada una escuela secundaria para

personas trans (el Bachillerato Trans Mocha Celis), cuya finalidad principal es acoger a todas aquellas personas que se asuman como parias dentro de las tradicionales estructuras educacionales. Primordialmente también fue establecida para dar cobijo a aquellos individuos que han sido de una u otra forma expulsados del sistema educativo convencional por razones especialísimas de discriminación.

Ahora bien, personalmente el autor quien ha elaborado este texto considera que, aunque no es errado este tipo de iniciativa para la creación de centros especializados para la protección en la educación de las personas transexuales, debería impulsarse mejor la integración con todo tipo de personas y factores de la sociedad. En otras palabras, es necesario buscar que en las escuelas convencionales se acepte de forma generalizada tanto entre niños como adolescentes y adultos que allí hagan vida, que todos son miembros de la especie humana y es necesario el trabajo cooperativo y mancomunado entre las individualidades para consolidar un entorno próspero y conveniente para el desarrollo social.

En palabras más simples, no resulta descabellado tratar que las personas transexuales se adapten a distintos tipos de entorno en lugar de crear ante cualquier circunstancia instituciones especiales de corte educativo: de esta manera se evitará la segregación y se promoverá la inclusión

entre esta minoría tan incomprendida y vapuleada. Debe ser una meta para cualquier persona dedicada a la educación que todo tipo de estudiante se integre a la comunidad de manera que no desarrolle sensación de apartamiento, frustración, debilidades anímicas e incluso rencor hacia los demás al no ver que le procuran un trato de igual entre iguales visto que es un ser humano.

Es por todo lo indicado que entonces también cabe preguntarse ¿qué tan importante puede ser para una persona transexual ser aceptada en la escuela? Por otro lado, también desde el punto de vista de la empatía es imperioso que cada individuo se ponga en lugar de los sujetos de este ensayo y se pregunte ¿qué se puede sentir si tu fenotipo sexual no coincide con tu identidad sexual, provocando así disconformidad con tu propia persona? Y si existe tal desconcierto en cuanto a la forma como se ha nacido ¿no es esta una forma de sufrimiento que no debe ser aumentada si son discriminados e incluso victimizados a través del acoso? Hay que “ponerse en los zapatos” de las personas que experimentan estos hechos, para realmente acercarse un poco y entender por qué sienten que son martirizadas bajo ciertas circunstancias.

Con todas las dudas que antes se formularon, es pues como la escuela puede jugar el papel principal en la ayuda que debe recibir quien necesita ser apoyado para desarrollar una

vida normal y sana. Es por ello que para tal fin se puede echar mano de los ejes transversales que ayuden a consolidar la comprensión y el amor hacia el prójimo que decantaría en el respeto, en vista que conforme a la Guía de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica de Ecuador (2010) “los ejes transversales constituyen grandes temáticas que deben ser atendidas en toda la proyección curricular, con actividades concretas integradas al desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño de cada área de estudio” (p.1).

De esta manera es la escuela el centro desde el cual tiene que partir la iniciativa para que incluso curricularmente se puede trabajar para que se fomente de manera particular el eje tolerancia con respecto a la comunidad educativa en general, independientemente del corte de cada uno de sus conformantes. Es por ello que resulta muy conveniente la postura de Webscolar (2014) al afirmar que:

Queda claro entonces que la tolerancia implica reconocer que hay muchas maneras de ser humano en diferentes contextos culturales y sociales. La sabiduría popular ha definido la tolerancia de manera muy gráfica cuando dice que este término implica vivir y dejar vivir (p. 4).

Ese mantra de *vivir y dejar vivir* comporta entonces la realización de diferentes actividades que eduquen a los estudiantes para que sepan que el deber de respetar a otros es consecuente con el

respeto que ellos mismos deben procurar a sus propias personas en el marco de la escuela, al tiempo que seguramente es algo que también desean obtener de los demás. En definitiva, es lo que una persona debe tener como máxima de actuación: trata a cualquier individuo de la misma forma como te gustaría ser tratado.

Conforme a las líneas anteriores al saberse que en el lecho de la tolerancia cabe ayudar a un sujeto que en determinado momento de su vida se pudiera percibirse como perdido, debe apuntarse entonces que el abordaje en la escuela a la integración de las personas transexuales dentro de la comunidad educativa tiene que realizarse desde un punto de vista holístico. Así este holismo o esa mixtura de elementos no sólo se ha de basar en la aplicación de pautas técnicas para el trato puntal de un ser humano transexual, sino que debe estar envuelto también por manifestaciones afectuosas e incluso amorosas que puedan hacer que el sujeto en cuestión se sienta aceptado y se identifique con su mundo circundante, de tal manera que desee formar parte de él cada día que allí se encuentre.

Conclusión

Resulta muy importante que los estudiantes transexuales comprendan que la belleza de su propia naturaleza está en que son seres humanos iguales a los demás tanto en derechos como en obligaciones. Es también esencial que los niños o adolescentes que resulten compañeros de estos

sujetos comprendan que cada quien tiene ciertas diferencias, pero no por ser diferente se debe apartar a quien no comparte las mismas características que la mayoría, y es precisamente allí donde recae la forma particular que tiene cada individualidad.

Quien ha escrito este ensayo, tan sólo puede imaginar lo duro que debe ser para una persona que ha nacido con características biológicas sexuales no acordes a su identidad, convivir en entornos que muchas veces son hostiles con quienes son diferentes. Es por ello que queda de parte de todas las personas dedicadas a la educación, tratar de crear condiciones favorables para todos aquellos singulares casos que potencialmente puedan presentarse entre el alumnado de una escuela, que, como espacio del saber, debe estar preparada para enfrentar el reto que representa adaptarse a cada circunstancia de sus conformantes, en miras de abordar en una forma adecuada su integración a la vida comunitaria de la manera más agradable posible.

Es duro afirmarlo, pero quien haya laborado especialmente en educación básica puede darse cuenta que en ocasiones niños y adolescentes pueden llegar a ser crueles y procurar tratos degradantes hacia sus compañeros. Entonces queda de parte de la institución en donde “la escuela son todos” adiestrarse para reconducir todas las manifestaciones de intolerancia que

pueden incluso ser consecuencia de la formación en los hogares o del temor hacia lo que es desconocido.

Independientemente de las acepciones religiosas o las percepciones personales sobre el mundo y la gente que puedan tener los educadores, deben ser estos siempre neutrales para ver que los niños, adolescentes y adultos que allí hacen vida son sencillamente humanos, sin distinción de otras circunstancias que puedan distar de los sistemas propios de creencias. Siempre en una escuela se debe ayudar a quien necesita ser ayudado, pues una mano amiga puede representar la diferencia entre seguir adelante o claudicar en el camino del aprendizaje.

Un niño o una niña transexual, así como un o una adolescente transexual, aunque resulte difícil comprender para algunas personas, sencillamente no ha escogido ser lo que es, simplemente vive de acuerdo a lo que su fuero interno le dice que corresponde a su verdadera esencia y esto es todo lo que inicialmente se necesita saber para que se comience con el acompañamiento de estas personas en la escolaridad. Al ser las instituciones educativas casas de formación y orientación de ciudadanos útiles y críticos, debe entonces asumirse que, al incorporar seres humanos de una manera heterogénea, se lograrán de forma más palpable estos fines tan loables y por ello el colectivo

objeto de este texto resulta enriquecedor para llevar a ese camino.

Por otra parte, tal y como indica Sepúlveda (2005), “todos estamos sujetos al cambio, pues este es un proceso inherente a la vida. Cada día nos vamos transformando y mejorando. ¡Ábrete para que puedas disfrutarlo!” (p. 106) y en vista que algunas sociedades tan tradicionalistas tal vez dificulten abrirse a estas variaciones de su conservador estilo de vida, resulta mejor ver todas estas mutaciones como oportunidades para evolucionar y crecer. Si no se aceptan las variaciones que puedan presentarse en distintos estadios del desarrollo social, las comunidades estarían expuestas al estancamiento de forma inexorable.

Abrazar en la escuela la tolerancia hacia las distintas corrientes del pensamiento y de la propia personalidad es esencial para progresar como instituciones que a su vez son las responsables de potenciar a los países. Si se comprende dentro de su seno que un individuo transexual en realidad es como cualquier otro, se permitirá que todos y cada uno de sus miembros desarrollen niveles de empatía y sensibilidad que los hagan más prestos a colaborar con cualquier otro ser que no sólo pudiera requerir ayuda, sino que también potencialmente podrá prestar auxilio en un futuro a mediano, corto o largo plazo.

Es en definitiva el respeto, la principal característica que en gran parte se valora en las relaciones humanas y por ello no ha pretendido este ensayo ser una especie de panfleto que funja como propaganda o *lobby* para un grupo específico al cual la Organización Mundial de la Salud (2019) considera como colectivo de “incongruencia sexual” a través de la adaptación de terminologías en su guía DCI-11 sobre este tema (El Mundo, 2019), sino que es simplemente la visión de alguien que cree que “colocarse en zapatos de otra persona” y desarrollar los procesos educativos con amor, paciencia y cariño, pueden brindar resultados positivos, debiendo ello ser aplicado a cualquier colectividad o individualidad. Si desde la Educación como disciplina se comprende que lo ejecutado por sus protagonistas puede elevar o derrumbar, tal vez en un futuro se logre depurar completamente el sistema de todos aquellos elementos que causan vicios que se contraponen a las verdaderas características que debe tener todo miembro orientado en un sistema educativo: ser responsable, eficiente, comprometido, competente, pero sobre todo respetuoso, tolerante e inclusivo.

Referencias

- American Psychological Association (2013). ¿Qué significa transgénero? *American Psychological Association*. [Documento en línea]. Disponible: <https://www.apa.org/topics/lgbt/transgender>
- Crespillo, E. (2010, 1 de noviembre). La escuela como institución educativa. *Pedagogía Magna* (5). [Documento en línea]. Disponible: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaEscuelaComoInstitucionEducativa-3391527%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaEscuelaComoInstitucionEducativa-3391527%20(1).pdf)
- Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (2016). Protocolo Educativo ante casos de transexualidad. España: *Gobierno de Navarra*. [Documento en línea]. Disponible: <https://www.educacion.navarra.es/documentos/>
- Díaz-Aguado, M. (2000). *Escuela y Tolerancia*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Díaz-Aguado, M. y Medrano, C. (2000). *Educación y razonamiento moral*. Bilbao, España: Ediciones Mensajero.
- Diccionario Jurídico de la Real Academia Española (2020). Transexualidad. España: *Real Academia Española*. [Documento en línea]. Disponible: <https://dej.rae.es/lema/transexualidad>
- El Mundo (2019). La OMS cambia el término “transexual” por el de “incongruencia de género”. España: *El Mundo*. [Documento en línea]. Disponible: <https://www.elmundo.es/salud/2019/05/17/5cdeed63dddff987a8b45cb.html>
- El Periódico (2016). Transexualidad en la escuela. *El periódico*. [Documento en línea]. Disponible: <https://www.elperiodico.com/es/opinion/20160908/transexualidad-en-la-escuela-5368808>

Guía de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica de Ecuador 2010 (2010). Los ejes transversales dentro del proceso educativo. Ecuador: *Gobierno de Ecuador*. [Documento en línea]. Disponible: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Ejes_Transversales_EGB.pdf

[argentina-escuelatrans-idLTAKCN1QI4K8](https://www.argentina-escuelatrans-idLTAKCN1QI4K8)

Webscolar (2014). Eje transversal: La educación para la tolerancia. *Webscolar*. [Documento en línea]. Disponible: <https://www.webscolar.com/eje-transversal-la-educacion-para-la-tolerancia>

Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. *Naciones Unidas*. [Documento en línea]. Disponible: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Naciones Unidas (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Naciones Unidas Derechos Humanos*. [Documento en línea]. Disponible: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Núñez, J. (2000). Metodología de las Ciencias Sociales. Caracas, Venezuela: Alfadil ediciones.

Sánchez, E. (2017). ¿Sabemos diferenciar transexual y transgénero? Lo comprobamos en este vídeo. España: *El País*. [Documento en línea]. Disponible: https://elpais.com/elpais/2017/06/21/tentaciones/1498062948_467671.html

Sepúlveda, M. (2005). *Pasión por la vida*. Bogotá, Colombia: Editorial Carrera 7ª Ltda.

Sigal, L. (2019). Documental muestra primera escuela para personas trans en el mundo. *Reuters*. [Documento en línea]. Disponible: <https://lta.reuters.com/articulo/cine->

Tipo de Publicación: Ensayo

Recibido: 23/06/2020

Aceptado: 28/07/2020

Autor: Leonor C. Dillon

Lic. En Administración Comercial

MSc. En Administración Financiera

Doctorado en Ciencias de la Educación

Universidad Yacambú

Barquisimeto- Venezuela

 <https://orcid.org/0000-0001-8832-5472>

Email: leonordillon@gmail.com

LA FORMACIÓN DE INVESTIGADORES: MATERIA PENDIENTE EN LAS UNIVERSIDADES VENEZOLANAS

Resumen

El presente abordaje teórico pretende atraer el interés de quienes gobiernan la universidad, para retomar la oferta que, desde la misión, la compromete sobre el ¿qué? y el ¿quién?, en el fomento de la cultura de investigación. Vinculando las funciones de docencia, investigación, producción y divulgación, se presta atención al sistema científico y tecnológico que gestiona la investigación, lo que debería incluir el acompañamiento y atención al investigador, así como su formación y estímulo. El recorrido teórico parte de una mirada a la universidad, la cual en su complejidad involucra la sociedad en su conjunto, destacando la atención a la importancia de educar, y en su seno promover la investigación, formar investigadores y generar nuevos conocimientos, contribuyendo al saber y al desarrollo social, científico y tecnológico. La revisión de materiales y la reflexión sobre los mismos concluye en que la formación de investigadores sigue estando inconclusa en la universidad, sí como la producción y generación de nuevos conocimientos.

Palabras Clave: Formación, Investigadores, Universidades.

THE TRAINING OF RESEARCHERS: PENDING MATTER IN THE VENEZUELAN UNIVERSITIES

Summary

The present theoretical approach aims to attract interest to resume the offer that the mission commits the university to about what? and the who? in promoting the research culture. Linking the functions of teaching, research, production and dissemination, attention is paid to the scientific and technological system that manages the research, which should include support and attention to the researcher, as well as their training and encouragement. The theoretical journey starts from a look at the university, which in its complexity involves society as a whole, highlighting the importance of educating, and promoting research, training researchers and generating new knowledge, contributing to knowledge and to social, scientific and technological development. The review of materials and the reflection on them concludes that the training of researchers remains unfinished at the university, as well as the production and generation of new knowledge.

Key Words: Training, Researchers, Universities

Introducción

El interés por la educación es inestimable, desde cualquier sector de la sociedad se observan los esfuerzos sobre la atención a las nuevas generaciones que se encuentran en el sistema educativo, a fin de que desarrollen competencias y en el tiempo, se inserten a la sociedad, contribuyendo en el desarrollo y bienestar.

Desde la educación básica hasta la universidad, se administra el aprendizaje y la capacitación, contando con el apoyo de los recursos, tecnologías e información, procurando la generación del conocimiento e innovación; aspectos que contribuyen con el confort y progreso. Se asoma esta idea porque desde la escuela hasta la universidad, nos encontramos en un proceso de formación, lo cual hace al individuo un ser social.

Ahora bien, en el tránsito por el sistema educativo y al incursionar en la formación universitaria, se encuentra a un ser social con expectativas de logro y deseos de superación, esto por la premisa de que la educación promueve la movilidad social. Simultáneamente, la Universidad como comunidad de intereses, tiene como tarea aportar soluciones a los grandes problemas que se le plantean desde lo social, político, económico, cultural y tecnológico entre los de mayor relevancia.

Es así como la universidad en su rol protagónico debe propiciar la cultura, la ciencia y como misión fundamental dirigir sus actividades en crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza.

Se da por hecho que el investigar es parte de la naturaleza humana, y su accionar se encuentra en cualquiera de las manifestaciones y áreas de la vida del individuo; sin embargo, el conocimiento en la cual se requiere profundizar como conocimiento científico y tecnológico, se da en mayor medida en la universidad.

Así que, para este desarrollo teórico, el fomento de la investigación y por ende la formación de los investigadores, se centrará en la universidad y en los procesos de utilidad para su emprendimiento desde esta casa de estudio, lo cual va a permitir agregar valor al tema en particular.

En este contexto, las universidades venezolanas tienen en su estructura el cumplimiento de las funciones, que van desde la más natural, que es la docencia impartida en las diferentes áreas del saber por la comunidad académica que hace vida en ésta. En la docencia, como función, se reflexiona en su eficacia, porque es la que ha venido cumpliendo a lo largo de su historia, sin embargo, es menester interrogarse sobre ¿cuál ha sido el comportamiento de la función investigación?, a lo cual le acompaña la

producción y comunicación de los productos científicos.

En este transitar se propone incursionar en la temática sobre la formación-capacitación docente en materia de investigación, partiendo de la experiencia y abordando leyes, documentos, investigaciones y artículos que se han ocupado del tema de la formación de investigadores.

Desarrollo

En la sociedad latinoamericana, la universidad ha sido símbolo de desarrollo y entre las diversas interpretaciones, se encuentra la de Marín (2016), quien al referirse a la universidad latinoamericana, expresa que diferentes miradas y visiones dejan evidencia de que entre las exigencias de las fuerzas internas y externas que la constituyen, destacan los conocimientos útiles para una economía de mercado, de lo cual comenta que en función de esto, la universidad abandonaría la enseñanza de conocimientos y saberes humanísticos y críticos, supliéndolos por la adquisición de los nuevos “conocimientos”, llamados competencias, más cercanas al mundo laboral, para lo cual tendría que adecuar el currículo a la economía de mercado.

Así mismo, un comentario de interés de la autora que contribuye al tema en desarrollo es que “la formación investigativa en universidades implica, por una parte, la actividad productiva de sus grupos de investigación, la integración

de la docencia y la investigación para desarrollar capacidades para producir resultados visibles y relevantes socialmente”, lo cual se vincula con dos de las funciones que son inherentes al desempeño del profesor universitario, como es la docencia e investigación.

Ahora bien el establecimiento de la misión y objetivos que compromete a la universidad sobre el ¿qué? y el ¿quién?, en el fomento de la cultura de investigación, es un aspecto de interés en cuanto a la realidad que se evidencia en estas casas de estudio, tal como en la Universidad Simón Bolívar (USB) que declara en su misión la transferencia de la labor investigativa en soluciones y respuestas a la demanda social; en los objetivos de la Universidad Central de Venezuela (UCV) se destaca el fomento de la investigación de nuevos conocimientos para el progreso humano, social y para el desarrollo independiente; por su parte la Universidad Católica “Andrés Bello” refiere que sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza formando equipos profesionales y técnicos para el desarrollo y progreso del país. Por su parte la Universidad Yacambú, en su reglamento de investigación expresa que se promueve la investigación, diseñando programas con un enfoque investigativo y con la participación activa de

docentes y estudiantes en las tareas de investigación.

Es indudable que, en teoría, la universidad tiene presente en sus responsabilidades la función de la investigación, ya otrora se indicó que la ciencia modificaba la cultura a partir de la inclusión de nuevos conocimientos introduciendo nuevas prácticas. (Núñez, 1965); además considerando que su papel es decisivo en la cultura de la investigación, por ello el más grande de los retos de la educación superior en el siglo XXI debía ser el desarrollo del talento, donde “su misión social se realice a través de las funciones de la universidad, con la trasmisión del conocimiento y la cultura, como aporte de nuevos valores e ideas” (Chitty La Roche, 1997, p.119).

En la Ley de Universidades (2004), queda expresamente señalada en el Artículo 3:

Las Universidades deben realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores; y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la Nación para su desarrollo y progreso. (p.1)

Al respecto, un interesante argumento sobre la formación docente lo reseña Méndez (1993), quien exponía que:

Aun cuando la universidad tiene políticas de formación científica y pedagógica, becas, años sabáticos, no hay una eficiente gerencia...si el profesor no busca por sí mismo la información, si no hace los trámites nunca sale a formarse...y entre la política y la práctica no hay nada sistemático y la formación deja de ser un problema institucional. (p.75-76)

En este contexto se cita a Esté (1998), cuando señala que el desarrollo de la educación superior en las últimas tres décadas se caracterizó por ser un proceso de acelerada expansión y progresiva diversificación, basado en un proyecto democratizador; sin embargo (acentúa la crítica) al señalar que se descuidó lo académico y por ende la Educación Superior perdió el dinamismo necesario para impulsar el desarrollo endógeno y autónomo, a través de la innovación científica y tecnológica; además constata la investigadora que un problema permanente demostró ser la excesiva carga académica que, en muchas universidades, impidió la formación de los docentes y la investigación, además del incumplimiento de los programas que incluían la formación de investigadores. (p.138-141).

Bajo esta premisa se entiende el valor que el conocimiento científico tenía para la época, y esto se corrobora con Albornoz (2000) cuando afirmaba que la investigación científica se evaluaba a través de programas, cita el Programa de Promoción al Investigador (PPI), Programa de Estímulo al Investigador (PEI), sin embargo,

destaca que las políticas debían estar adecuadas a la realidad, de lo contrario, no se podría progresar en materia investigativa, área donde se genera el saber que produce bienes y servicios y que además ocasiona crítica y reflexión de alto nivel. (p.90). Interesante retomar al autor en su definición de las universidades de investigación, al presentar la taxonomía de las mismas.

Un breve recuento sobre éstas y las unidades académicas que existían en el país, señalan al Instituto de Investigaciones Científicas (IVIC), el Centro de Estudios del Desarrollo (CENDES), y entre las universidades la Universidad Central de Venezuela (UCV), Universidad Simón Bolívar (USB), Universidad del Zulia (LUZ), Universidad de Carabobo (UC) y la Universidad de Oriente (UDO), todas ellas con tradición investigativa y de donde se generaba la investigación científica nacional con conexiones a redes nacionales e internacionales.

En este contexto cabe preguntarse: ¿Qué tanto compromiso tiene la universidad con la transformación de la cultura de investigación en la comunidad universitaria? ¿Qué tanto han cambiado las condiciones de la universidad en materia de investigación? ¿Qué tanto esfuerzo está haciendo la universidad en la formación hacia la investigación?

Estas son inquietudes que atañen a la función investigación en la universidad y que es

pertinente analizar desde diferentes perspectivas. Una de ellas, la de Rodríguez (2000), quien considera que algunos de los profesores universitarios realizan postgrados, sin embargo, acota, no lo hacen respondiendo a una política universitaria de investigación; por el contrario, priva más el hecho del reconocimiento, escalafón e incrementos de sueldos, quedando la investigación circunscrita al trabajo de grado y ascenso. (p.54) Sin embargo Moreno (2005), presenta la *Magna Charta* un documento en el cual se califica a la investigación y docencia como inseparables a fin de que garanticen la búsqueda del saber, además este documento expresa la libertad en la investigación como principio esencial de la vida universitaria, el diálogo permanente como parte de impartir el saber, el cual se acrecienta mediante la investigación y la innovación. (p.73).

En la disertación académica queda claro que lo que distingue a la universidad es la capacidad de propiciar el pensamiento crítico, ya que a partir de la docencia se activa la inquietud por el conocimiento, la búsqueda constante del saber comenzando con la interpretación, a lo cual le sigue el análisis y la evaluación y es acá donde el individuo a través de las inferencias y explicaciones, intenta llegar a la búsqueda de respuestas que le plantea la realidad y es la investigación la que emerge como práctica; sin

embargo su desarrollo y sustentación debe estar apoyado en políticas institucionales y planes de formación que concreten la oferta que hace la universidad en su misión.

En cuanto a la formación de investigadores se tiene en cuenta que muchos quieren hacer ciencia, sin embargo la realidad objetiva conspira con los deseos y la subjetividad; la carga académica justifica una docencia de alta responsabilidad; las estructuras para investigar se tornan rígidas y complejas; los tiempos de entrega y los arbitrajes en la constante investigativa se convierten en el obstáculo y el mismo aspirante a la carrera de investigación se auto justifica en un cúmulo de sensaciones, pasiones y objeciones de una aparente realidad. Estas impresiones llevan a considerar ¿cuál es el objetivo del proceso de investigación?

Indudablemente que la voz universitaria expresa que es la generación de conocimiento científico, la producción científica de nuevas ideas que se espera conduzca a la búsqueda de soluciones a problemas que surgen de la realidad académica, económica, social entre aquellas que sean de interés investigar.

Una consecuencia visible es el lento avance de la ciencia y la tecnología en el país y la limitada producción científica, evidente en la producción de patentes, la edición de libros,

revistas y publicaciones en general, así lo reseñaba Albornoz (2006), cuando al hablar de la producción del conocimiento señala que en el mundo capitalista esta producción es superada “por un grupo de 10 países que producen el 90% de las patentes” (p.91), y en cuanto a la producción académica de la universidad venezolana, indica que es desigual comparando las universidades autónomas en el mayor nivel, las experimentales un nivel medio y los demás componentes del sistema universitario tal como los colegios universitarios y las instituciones del sector privado representan niveles muy bajos.(p. 90 -92).

Es de hacer notar una experiencia que en la materia refiere Rojas (2001) quien construyó una propuesta teórica-metodológica sobre el proceso de formación de investigadores; con su experiencia como docente e investigador, reseña que a partir de la aplicación sistemática en la enseñanza aprendizaje de la metodología, se logró enriquecer las estrategias didácticas pedagógicas que mejoraron la problemática detectada. Detalla el autor que los problemas que “enfrentaban algunos de los estudiantes al realizar el trabajo de investigación, se centraba en el diseño y en cada uno de los procesos específicos de la investigación científica” (p.17). A lo largo de su trabajo, el autor hace referencia a las dificultades encontradas en el proceso de investigación donde los estudiantes, de

cualquiera de los niveles en que se encontraran, demostraron dificultades de comprensión y seguimiento de la metodología, lo que a su modo de ver, implicaba el abandono de esta responsabilidad o en el mejor de los casos, la presentación de contenidos con deficiencias en cuanto a la rigurosidad metodológica.

Al respecto Rojas (ob.cit), deja claro que la *formación integral de investigadores*, pasa por entender que la investigación es un proceso en la que está presente la realidad objetiva, donde la interacción entre el sujeto y el objeto prevalece, al mismo tiempo, el apoyo en teorías, procedimientos y métodos le permitirá al sujeto investigador culminar el proceso de forma exitosa con la construcción de conocimientos, su producción intelectual y la divulgación de ese conocimiento científico; que desde su punto de vista, es el medio que permite la formación integral del investigador.

Una perspectiva diferente se encuentra en Ugas (2007), quien se refiere a “la cosificación académica” y se ubica en el obstáculo que representa la metodología como una receta convertida en la exigencia formal para resolver problemas, lo cual define: orden, sistematicidad, uniformidad, normas institucionales aunadas a principios justificantes “de una metodología de la investigación dictada por dadores de clase y no por investigadores” (p.13), lo cual resulta de

interés para asumir una postura personal al respecto del contraste entre los autores Rojas y Ugas. Dado que el primero justifica la metodología y el segundo la califica como una concepción reproductora que se conduce por medio de etapas y una serie de pasos que, además de influir en asumir posiciones dogmáticas, no se corresponden con la investigación, ni con el discurso resultante que, a juicio del autor, “se considera legitimado y validado por una lógica que impone una forma de pensar, considerándola correcta” (p.13).

Entre las perspectivas al respecto de la formación de investigadores o sobre el conocimiento guiado hacia la investigación, se encuentra a Balza (2008), quien destaca la pertinencia del debate académico sobre la construcción, difusión y aplicación del conocimiento, con base en las líneas de investigación como ejes de la formación doctoral en Venezuela. Significa el autor que las “líneas de investigación deben constituirse en potentes instrumentos para gerenciar la investigación a través de una red de áreas, programas y proyectos” (p.75), a lo que se agrega, que se instauran como el medio idóneo para estimular la producción intelectual, teniendo como propósito el complejo andar y desandar del aprendizaje en y para la investigación. Esto al modo de ver del autor, debe estructurarse en un contexto teórico tal que,

siguiendo una fundamentación epistemológica, un método, se “asegura la validez y la pertinencia social del conocimiento construido” (p.77).

Otra perspectiva se observa de Moreno (2011), quien trabajó las condiciones institucionales que inciden en la formación de investigadores y plantea la situación de los doctorados, de los cuales valora las experiencias que en formación se logran; sin embargo, cuestiona ciertas condiciones institucionales que, a su modo de ver favorecen, limitan o reorientan la posibilidad de formar investigadores.

Es significativo mencionar que, en relación a las condiciones institucionales, tales como la organización, el currículo y los medios de impartir la formación, no son determinantes, por el contrario, según la autora:

...los procesos y prácticas de formación que se dan al interior de los programas doctorales, aspectos que, a pesar de que no suelen ser cuidadosamente detectados en las formas vigentes de evaluación de programas de posgrado, inciden de manera fundamental en la calidad con que ocurren los procesos de formación de investigadores en ese tipo de programas. (p. 77).

Es notorio que lo subjetivo emerge en este contenido y quedan de lado los indicadores, así como la idea de que por ser investigador pudiera ser un buen formador; no obstante, el acompañamiento de un tutor comprometido puede

garantizar la formación de un investigador en procura de la producción científica.

La visión de Padrón (2017), recoge aspectos similares a los tratados anteriormente y comparte sus ideas con Ugas (ob.cit), al señalar que la Formación de Investigadores, que entiende como un proceso, incluye aspectos de mayor relevancia que la simple metodología, de lo cual asume una postura crítica ante las inconsistencias que se producen en las universidades con respecto a este proceso. Enfatiza que los libros y manuales se utilizan como la base del enfoque, sin embargo, señala que son “recetas” que repiten los vicios particulares de esta costumbre.

Otro aspecto de interés que destaca el autor se refiere a la confusión en los tipos, enfoque y la temática de la investigación; así mismo se interroga sobre la certificación de docentes, jurados y miembros de los Comités de Investigación, argumentado que para viabilizar la investigación y formar investigadores, quienes conducen la misma deben, por naturaleza, hacer investigación. (2017, p.33). Al referirse a la universidad, señala que ésta debe contar con un programa de investigación que fomente el tipo de investigación que se espera realizar, en esto la cultura y el clima son fundamentales para el involucramiento y compromiso de quienes forma para investigar.

Los aportes de los referentes permiten complementar con Dillon (2020), quien propone para la Universidad Yacambú, un Plan de Formación de Investigadores, (PFI-UNY), a partir del Modelo de Diseño Instruccional ADDIE, basándose en el desarrollo de cursos, a partir de una planificación sistemática que coadyuve en la formación y fortalecimiento de competencias de estudiantes y docentes, cuya práctica académica le conduzca a investigar, y así contribuir con la producción científica esperada. Concluye señalando que la pertinencia del plan se centra en que los futuros investigadores accedan a una mejor preparación para la investigación, como parte del esfuerzo institucional para contribuir en la cultura hacia la investigación, buscando modificar las conductas personales que, a juicio de la autora, limitan el interés por investigar e incentivar el esfuerzo de cambio requerido hacia el acto de investigar.

Postura conclusiva del tema

Ante los aspectos tratados, se tiene como premisa que en la universidad el vínculo perfeccionado entre las funciones de docencia, investigación, producción y divulgación, debe prestar mayor atención al sistema científico y tecnológico que en la universidad gestiona la investigación esto, se espera, propenderá en la mejora de la estructura y los componentes del acto de investigar, incluyendo la capacitación, el

acompañamiento y la atención al investigador, así como su formación y estímulo.

El recorrido teórico partió de una mirada a la universidad, la cual en su complejidad involucra la sociedad en su conjunto, destacando la atención a la importancia de educar, y en su seno promover la investigación, formar investigadores y generar nuevos conocimientos, contribuyendo al saber y al desarrollo social, científico y tecnológico.

Se concluye en que la universidad en su conjunto, debe observar con mayor profundidad la compleja situación del proceso investigativo, en la búsqueda de la mejora continua de la práctica investigativa, a partir de la modernización y actualización de sus estructuras organizativas en pro de la investigación, procurando que el sistema de relaciones sociales, económicas y humanas despliegue el interés hacia el intercambio de saberes y a la transferencia de conocimientos, con sentido utilitario a la sociedad.

Es por ello que, esta mirada profunda es un reto que se suma a la importancia de la formación, donde debe prevalecer la innovación, la creatividad, como valor agregado a la generación de nuevos conocimientos que contribuyan con una producción científica tal, que responda a los problemas que plantean las diferentes variables que conforman el entorno a la universidad.

Estos nuevos saberes permitirán la sustentabilidad del quehacer universitario, y el desarrollo social, científico y tecnológico le adecuará a los nuevos y turbulentos tiempos que le espera protagonizar. Por ello, entre las primeras acciones que deben revisar nuestras universidades, está la de asumir el compromiso de mejorar la estructura de investigación y que la formación de investigadores se convierta en una tarea cotidiana que solape la tarea pendiente que todavía mantiene con una sociedad que avanza a pasos en los cuales se está quedando rezagada, en la contribución eficiente a la producción y generación de nuevos conocimientos.

Referencias

- Albornoz, O. (2000). Del fraude a la estafa, la educación en Venezuela. Las políticas educativas en el segundo quinquenio presidencial de Rafael Caldera. (1994-1999). *FACES/UCV*. Caracas
- Albornoz, O. (2006). La universidad latinoamericana. Entre Davos y Porto Alegre. *CEC. Libros El Nacional*. Caracas.
- Balza, A. (2008). Educación, investigación y aprendizaje. Una hermenéutica desde el pensamiento complejo y transdisciplinario. *APUNESR*. Venezuela.
- Chitty La Roche, N (1997). Retos de la Educación Superior de cara al Siglo XXI. Educación Superior: diálogo para el presente y el futuro. Pp 97-120. *Konrad-Adenauer Stiftung*. Caracas.
- Dillon, L. (2020). Estrategia de un plan de formación de Investigadores. *Revista Honoris Causa*. (11)1, 51-61.
- Esté, N (1998). La Educación Superior Venezolana. Una institución en crisis. *CDCHT/UCV*. Caracas.
- Ley de Universidades. (2004). [Documento en línea]. Disponible: http://www.uc.edu.ve/archivos/pdf_pers_adm_obr/leyuc.PDF
- Marín, M (2016). Trayectoria, misiones e identidades de la Universidad latinoamericana. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14 (2), pp.1041-1053. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v14n2/v14n2a12.pdf>
- Méndez, E. (1993). Gerencia Académica. La construcción de la educación para el III Milenio. *EDILUZ*. Maracaibo.
- Moreno, M. (2011). La formación de investigadores como elemento para la consolidación de la investigación en la universidad. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v40n158/v40n158a4.pdf>.
- Moreno, A. (2005). La universidad de ayer y de hoy. Segunda separata. *Fundación Konrad Adenauer-Stiftung*. UCAB. Caracas.
- Núñez Tenorio, J. (1965). Problemas Universitarios. *CEHE*. Caracas
- Padrón, J. (2017). *Aspectos básicos en la formación de investigadores*. [Video] Youtube <https://youtu.be/eR1tFGTeVsk>

Rodríguez, P. (2000). La universidad frente a la globalización y la posmodernidad. Ciencia, métodos y tecnología. *UNEXPO*. Barquisimeto.

Rojas, R. (2001). Formación de investigadores educativos. Una propuesta de investigación. *Plaza y Valdés*. México.

Ugas, G. (2007). La educada ignorancia. Un modo de ser del pensamiento. *Taller permanente de estudios epistemológicos en Ciencias Sociales*. TAPECS. Venezuela.

Universidad Simón Bolívar (2020). Misión y Visión. [Documento en línea]. Disponible:
<http://www.usb.ve/home/node/33>

Universidad Católica Andrés Bello (2020). Información institucional. [Documento en línea]. Disponible:
<http://w2.ucab.edu.ve/inicio.1980.html>

Universidad Central de Venezuela (2020). Misión, Visión, Objetivos y Valores. [Documento en línea]. Disponible:
<http://www.ucv.ve/sobre-la-ucv/resena-organizacional/mision-y-vision-objetivos-y-valores.html>

Universidad Yacambú (2020). La Universidad y su Misión y Visión. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.uny.edu.ve/la-universidad/>

Tipo de Publicación: Ensayo

Recibido: 13/07/2020

Aceptado: 07/08/2020

Autor: Fernando Jafer Bárbara Rodríguez

Doctorante en Ciencias de la Educación (UFT)

Magister en Gerencia de las TIC`s (UNEFA)

Licenciado en Administración Mención Informática (UNESR)

Técnico Superior Universitario en Contabilidad Computarizada (CUFT)

Barquisimeto – Lara - Venezuela

 <https://orcid.org/0000-0002-8530-4673>

E-mail: fbarbara@aulavirtual.web.ve

UNA MIRADA DEL LIDERAZGO DISTRIBUIDO DESDE LA POSTURA CRÍTICA DEL DIRECTOR EDUCATIVO

Resumen

La figura directiva es la máxima representación del poder dentro de la institución de educación, es por esto que la misma debe procurar un ambiente de trabajo idóneo para todos los miembros de la comunidad educativa, la cual espera su guía en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje; una forma en la cual el Director del plantel puede lograr las metas planteadas, es la delegación de su poder en miembros capaces de ejercerla, esto es llamado Liderazgo Distribuido, el presente documento busca reflexionar sobre la postura y significado que le otorga el Director al Liderazgo Distribuido, así como su intervención dentro del plantel.

Palabras Clave: Escuela, liderazgo distribuido, director.

A LOOK AT THE LEADERSHIP DISTRIBUTED FROM THE CRITICAL POSITION OF THE EDUCATIONAL DIRECTOR

Abstract

The directive figure is the high representation of power within the educational institutions, because of this, it must provide an ideal work environment for all members of the educational community, which waits its guidance in the execution of the teaching-learning process. One way in which the principal of the school can achieve the stated goals is by delegating his power to members capable of exercising it, this is called Distributed Leadership, this document seeks to reflect on the position and meaning that the principal gives to distributed leadership, as well as its intervention within the institution.

Keywords: School, distributed leadership, principal.

Introducción

Desde tiempos inmemoriales, el hombre ha accionado en su quehacer diario, llevando en muchos casos la batuta en las decisiones individuales y grupales, de allí que se etiqueten a los dirigentes como líderes y a los seguidores como partidarios; ambos se reconocen, uno no existiera sin el otro. De allí las clasificaciones de los líderes se ha dado de diferentes formas, unas por su descripción (física o actitudinal), otra por su accionar y otras por el contexto donde se desenvuelve. En la actualidad nos encontramos con una fusión de definiciones que lo llevan a la complejidad del mismo hombre.

Partiendo de lo antes expuesto, encontramos al líder que hace vida activa en las instituciones de educación, en la cual, él reconoce en sus compañeros de la comunidad educativa fortalezas que no posee o que sencillamente no puede poner en práctica en determinado momento, es allí cuando el líder delega parte de su rol en miembros de dicha comunidad educativa, los cuales le ayudarán a alcanzar las metas pautadas y así completar su dirección, este accionar puede ser llamado como Liderazgo Distribuido.

El liderazgo juega un papel fundamental en el proceso de las instituciones de educación, el mismo, debe ser canalizado de la mejor manera para que cause el efecto real en el aumento de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje que

se ejecuta en todo momento, la transformación educativa va de la mano con la aceptación de los miembros que la ejecutan, siendo necesario la comprensión, aceptación y ejecución de los planes que el líder tenga para lograr tal fin, tal como Hallinger (2010):

... el liderazgo, mientras puede jugar potencialmente un importante papel como conductor para el cambio, es por sí mismo insuficiente para causar la mejora de los resultados del aprendizaje. Con esto en mente, la cultura de la escuela o la capacidad para la mejora educativa se configuran como un objetivo clave para intervenciones sobre el cambio de común acuerdo con esfuerzos para reforzar el liderazgo. (p.107).

Desde lo antes señalado, se puede afirmar que el simple hecho de auto catalogarse como un líder o de fungir un alto cargo dentro de la institución de educación como directivo, no garantiza el buen desempeño de sus actividades, se debe partir de los objetivos a ser logrados en la institución, junto con los recursos, tanto físicos como de capital humano, que puedan combinarse para lograr el éxito en la gestión.

Dado que el papel del líder es fundamental en la dirección de un equipo de trabajo eficiente, se hace necesario que el mismo se empodere de los procesos propios a ser ejecutado, de allí que el líder educativo debe manejar no solo los conocimientos de enseñanza-aprendizaje, sino también, los procesos administrativos, operativos y tecnológicos de la institución de educación,

desde esta perspectiva, se hace necesario una integración de papel del líder, con el papel educativo y administrativo.

Desarrollo

La gestión de todo líder va apoyada por la participación de sus seguidores, los cuales deben estar convencidos de las acciones a ser realizadas por cada uno de los miembros; dichas acciones deben ser acordadas por las partes, para que de esta forma se empoderen de las mismas y sean tomadas por ellos como suyas, esto garantiza su ejecución de forma fluida, agradable y con todo el entusiasmo del seguidor.

Epistemológicamente, el líder es un ser que ejerce una influencia sobre la conducta de otros individuos, siendo aceptada por las partes intervinientes del fenómeno, de allí su poder de persuasión y su fuerza individual para dirigir y tomar decisiones acordes a las necesidades individuales y colectivas; Taffinder (1998) considera que el liderazgo transforma mientras que la gerencia reacciona, tal afirmación es una clara manifestación de la empatía que debe tener el líder con su entorno; mientras que, el gerente solo se activa ante un suceso determinado, buscando la solución a problemas planteados. Se hace claro que el líder actual debe asumir riesgos, que lo llevarán al éxito, un gerente no se arriesga, puesto que su principio de control lo lleva a

evaluar los riesgos y a escoger la acción más prudente para la organización.

Las instituciones de educación se deben ver como una unidad total, en la cual actúan diferentes miembros, que, a pesar de ser individuos, en ese momento son parte de un todo y deben reaccionar al bien colectivo, no se deben mostrar las partes por separados o independientes, tal como lo afirma Villegas (1991). Es de esta forma que la necesidad del colectivo está más arriba que la individual en la jerarquía de prioridades.

En una institución de educación el Director juega un rol fundamental como líder de la comunidad educativa, la cual está conformada no solo por padres y representantes, sino también, por estudiantes, profesores, personal administrativo y obreros; los cuales son líderes en sus áreas de trabajo, siendo el papel del Director el obtener el máximo provecho de las habilidades y destrezas de cada uno de ellos, de allí parte el Liderazgo Distribuido, que busca sin duda no solo la transformación de la institución, busca el aporte del individuo en bien del colectivo, a través de las destrezas, fortalezas y virtudes de cada uno de los miembros.

Cuando se inicia un análisis de liderazgo en las instituciones de educación, es relevante señalar lo expuesto por Murillo (2003) cuando afirma que “el liderazgo distribuido es un nuevo marco

conceptual para analizar y enfrentar el liderazgo escolar” (p.110). este autor abre el accionar educativo en un marco teórico de estudio, en el cual se toma a la comunidad educativa como el sujeto a ser investigado, no solo por su conformación interacción entre partes o acciones y reacciones; sino también, en sus actuaciones y desempeños, en las que, el líder que funge en ese momento como Director, distribuye las tareas de liderazgo dentro de la comunidad educativa, reconociendo las virtudes, fortalezas y capacidades de los miembros que pueden guiar a sus compañeros para lograr la meta de forma eficiente y eficaz.

La acción del líder principal o Director de una institución de educación, de reconocer en su equipo de trabajo a los miembros que pueden liderizar una actividad, es en sí mismo una acción de liderazgo distribuido, el cual busca delegar la acción guía, siendo lo ideal; cabe señalar, que esta acción de delegación no significa división de actividades, puesto que estas pueden ser realizadas por pares o por miembros que en ese momento no están ejecutando acciones de liderazgo.

El carisma del líder lo lleva a ser una persona inspiradora, la cual es un modelo a seguir por sus seguidores, de allí que el Director de la institución debe ser respetado por su comunidad, poseyendo las credenciales tanto académicas,

gerenciales y personales para ejercer dicha magistratura; es sólo en ese momento que obtendrá el respeto de los demás y será reconocido como un líder.

Si bien es cierto que el líder, por su carisma es fuente de respeto y de inspiración de sus seguidores, también es cierto que el mismo debe poseer unas destrezas que le permitan reconocer en los demás, las fortalezas que en cierto momento pudieras ser sus debilidades, las cuales, puede fortalecer al delegar en los miembros de la comunidad educativas acciones de su liderazgo, para así complementar su gestión directiva; esto concuerda con lo expresado por Antúnez (2000) cuando señala que “El Liderazgo distribuido consiste en un tipo de liderazgo que aprovecha las destrezas, habilidades para incrementar la capacidad de todos los agentes involucrados en la comunidad educativa” (p.89).

Es interesante estudiar la postura de Bolívar (2010) referente al contexto organizacional, viendo un punto de quiebre en el antes y en el después de la aparición del liderazgo distribuido en la institución de educación, de allí señala que:

El Liderazgo Distribuido proporciona un nuevo marco conceptual que posibilita reconceptualizar y reconfigurar la práctica de liderazgo en las escuelas, en particular mostrando como factor de influencia en la escuela, definitorio de liderazgo, funciona como dispositivos múltiples (interacciones,

contextos, focos, fuentes funciones) (p.130).

Desde esta perspectiva, vemos que el liderazgo en las instituciones de educación ha cambiado, de ser una dirección encargada solo del proceso de enseñanza-aprendizaje, a un proceso transformador, que busca ser formador de profesionales. El Liderazgo Distribuido viene a dar respuesta a nuevos paradigmas que se encontraban dentro de las instituciones educativas, lo cual les permite iniciar la investigación del fenómeno, permitiéndose construir nuevos conceptos referentes a la figura del líder creando así, un nuevo orden dentro del ya planteado.

Una reconstrucción teórica requiere un gran poder de análisis del investigador y de aceptación de la comunidad educativa, la cual debe ver a su Director como el líder capaz de guiarlos en ese nuevo transitar, creando nuevos procesos dentro de la práctica docente que los lleve a un nuevo nivel en el cual cada uno de los miembros sea responsable de sus actividades que suman acciones para el objetivo general.

Desde la posición directiva, están activos los principios gerenciales de planificación, evaluación, ejecución y control, estipulados por Fayol (1950) y la escuela neoclásica de la administración, los cuales debe tener presente el Director de la institución de educación, para su

accionar académico, que apoyándose en la gestión como líder logre resaltar las cualidades de su equipo de trabajo con los que dirige la comunidad educativa.

Si bien es cierto que toda acción debe iniciar con una debida planificación, también es válido indicar que toda acción requiera su respectivo control y evaluación, es de allí que se tiene lo planteado por Silvio (1992) en el Centro Regional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRESALC) Caracas, Venezuela, denominada Gestión del Conocimiento; en la cual plantea:

...en un sistema universitario o científico vamos a entender la planificación, conducción, monitoreo y evaluación de un conjunto de acciones y decisiones para aplicar soluciones a un conjunto de problemas asociados a la adquisición (aprendizaje), transmisión (enseñanza - comunicación), conservación, recuperación, creación (investigación), aplicación (extensión, transferencia) y difusión de datos, informaciones y conocimientos. (p. 7)

Este investigador antes mencionado, parte de los principios de la gestión administrativa o procesos de gestión más pura, que son: Planificar, Ejecutar, Monitorear y Evaluar, los cuales son las bases fundamentales para la toma de decisiones; contrastándolos con los procesos en el cual el ser humano logra construir el conocimiento, indicando que son: Adquisición, Transformación, Creación, Conservación, Comunicación y Aplicación,

estando los mismos enmarcado en la práctica docente. Así pues, nos presenta su matriz referida a la Gestión del Conocimiento.

De allí, Silvio (ob.cit) plantea una matriz del conocimiento, en la cual, por un lado, nos señala los procesos básicos de la gestión, por el otro, nos recuerda los procesos del conocimiento, dando una convergencia de cada uno, resaltando la importancia de su ejecución dentro de las instituciones de educación y dejando entendido, que el responsable de ello no es solo los docentes o el personal administrativo u obrero, es responsabilidad del Director.

		Procesos de la Gestión			
		Planeamiento	Ejecución	Monitoreo	Evaluación
Procesos del Conocimiento	Adquisición				
	Transformación				
	Creación				
	Conservación				
	Comunicación				
	Aplicación				

Cuadro 1
Matriz de la Gestión del Conocimiento
Fuente: Silvio (1992)

De esta manera, el Director es la persona que enviste el accionar de liderazgo de la institución de educación, su postura define el estilo gerencial que se tomará, él debe estar convencido de los caminos, puesto que sus seguidores seguirán el rumbo indicado; de allí que las instituciones logren el éxito deseado.

Ya se ha dicho, que la disgregación de las acciones directivas constituye la forma básica del Liderazgo Distribuido, dichas actividades no solo deben recaer en los docentes, sino que corresponden a todos los miembros de la comunidad educativa. Sabemos que los docentes son los responsables del proceso de enseñanza-aprendizaje, por ende, serían los líderes de este proceso; Morillo (2006) en su investigación señala:

Un centro educativo se desarrolla cuando el Director distribuye el trabajo escolar de acuerdo a la capacidad de los docentes, para obtener aprendizajes con relevancia, calidad y eficiencia en los alumnos. La mejora del centro depende de la acción coordinadora de los propios implicados. El Director identifica, establece acuerdos y metas deseadas, estimulando y desarrollando un clima de colaboración, apertura y confianza, lejos de la competitividad entre pares. (p.117).

La competitividad entre pares no es algo extraño en las instituciones, puesto que está marcado en el mismo ser humano, el cual siempre se encuentra en la búsqueda de la superación y la competitividad que lo lleva desde el mismo proceso de perpetuación de la especie, hasta el crecimiento espiritual. El Director como líder de la institución debe velar por crear un ambiente colaborativo y apto para el desenvolvimiento de cada uno de los miembros; de allí radica la transformación del proceso de enseñanza-aprendizaje que logre un cambio significativo en

los estudiantes, de esta forma, se obtendría el profesional que se requiere en nuestros tiempos.

El autor antes mencionado, deja muy claro que la mejora del centro depende de la acción coordinadora de los propios implicados y no solo del Director, convirtiéndose cada uno de los miembros en responsables del logro de los objetivos fijados por la institución, de allí que la acción de liderazgo se distribuya en la institución de acuerdo a las capacidades de cada miembro, tomando en cuenta su posición dentro de la organización y sus aportes a la misma.

Conclusiones

En conclusión, se debe tomar el liderazgo distribuido para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, permitiendo un reacomodo en la comunidad educativa de la institución, la cual, debe ver en el Director una figura competente y capaz de llevarlos por el camino certero para lograr el éxito. Si bien el carisma del líder es fundamental para que sus seguidores lo reconozcan y lo sigan, también es importante que el mismo esté empoderado de las herramientas administrativas y pedagógicas necesarias para ejercer su función; siendo la Gestión del Conocimiento el pilar fundamental del proceso directivo de toda institución de educación.

El Liderazgo Distribuido viene a dar solución a los modelos anteriores de liderazgo, que, si bien son valederos, no siempre son aplicables dentro de las instituciones educativas, las cuales, por su dinámica requieren una evaluación y adecuación constante, para poder lograr los objetivos pedagógicos planteados. No se puede pretender que el Director solucione todo, es por esto que, el mismo se vale de su equipo de trabajo, delegando en ellos su poder de líder, para que colaboren a dirigir los procesos que si bien pueden ser responsabilidad del Director, también el mismo ve en miembros de la comunidad sus fortalezas para ejecutarlos.

Referencias

- Antúnez, S. (2000). La acción directiva en las instituciones escolares: Análisis y propuestas. *Barcelona: ICE, Universitat de Barcelona.*
- Bolívar, A. (2010). Liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Revista Psicoperspectiva. Pontificia Católica de Valparaíso.*
- Fayol, H. (1950). *Administracao Industrial e Geral. Sao Paulo.* Editoras Atlas.
- Hallinger, P. (2010). Collaborative leadership and school improvement: understanding the impact on school capacity and student learning. *School Leadership & Management, 30 (2), 95-110.*
- Murillo, J. (2003). Una panorámica de la investigación iberoamericana sobre


eficacia escolar. *Revista Electrónica sobre Calidad, eficacia y Cambio Escolar*. Volumen 1, N°1.

Murillo, J. (2006). Una Dirección Escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Electrónica sobre calidad, eficacia y Cambio Escolar*. Volumen 4, N°4.

Silvio J. (1992). Centro Regional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRESALC). Caracas, Venezuela.

Taffinder, P. (1998). Los nuevos Líderes. *Editorial Panorama*. México. DF.

Villegas, J. (1991). Desarrollo Gerencial. Enfoque Conceptual y Metodológico. *Ediciones Vega S.R.L.* Caracas, Venezuela.

Tipo de Publicación: Ensayo
Recibido: 22/06/2020
Aceptado: 06/08/2020
Autor: José Barradas Gudiño
Lcdo. Contaduría Pública. Profesor
Maestría en Gerencia. Mención Finanzas
Doctorado en Gerencia Avanzada
Universidad Fermín Toro
Cabudare – Venezuela
 <https://orcid.org/0000-0002-3099-5999>
E-mail: jbarradas@aulavirtual.web.ve

LAS CRIPTOMONEDAS: UN DESAFÍO EMPRESARIAL

Resumen

A partir del año 2009 el mundo inició un proceso de cambio, fase donde la tecnología ha generado un cambio disruptivo, en respuesta a las debilidades del sistema financiero tradicional, caracterizado por centralizar las operaciones, lo que conlleva a altos costos y una velocidad de respuesta no acorde a las exigencias de los mercados, a partir de esta premisa surge la necesidad de desarrollar el presente ensayo, tomando en consideración los intereses de las empresas. Uno de los elementos que viene a transformarse son las monedas físicas, las cuales están pasando a tener un carácter digital, gracias a las prestancias y bondades de un registro único, consensuado y distribuido en varios nodos de una red, conocido como Blockchain. Este registro representa el piso tecnológico de las criptomonedas, en particular a la moneda génesis “Bitcoin”. El uso de las mismas, como herramienta tecnológica incrementan las capacidades de la gerencia en la toma de decisiones, al poder realizar sus transacciones rápidamente y con gran seguridad, gracias a las encriptación y validación de las operaciones por parte de los nodos. Para el desarrollo y consolidación de las criptomonedas, se hace necesario que exista confianza, elemento primordial para sostener la credibilidad en la nueva tecnología.

Palabras Clave: Blockchain, Criptomonedas, Empresa, Gerencia, Tecnología.

CRYPTOCURRENCIES: A BUSINESS CHALLENGE

Abstract

From 2009 the world began a process of change, a phase where technology has generated a disruptive change, in response to the weaknesses of the traditional financial system, characterized by centralizing operations, which leads to high costs and a speed of response not According to the demands of the markets, from this premise arises the need to develop this essay, taking into account the interests of companies. One of the elements that comes to transform are the physical currencies, which are becoming digital, thanks to the benefits of a single registry, agreed and distributed in various nodes of a network, known as Blockchain. This registry represents the technological floor of cryptocurrencies, in particular to the genesis currency "Bitcoin". The use of them, as a technological tool, increases the capabilities of management in decision-making, by being able to carry out their transactions quickly and with great security, thanks to the encryption and validation of operations by the nodes. For the development and consolidation of cryptocurrencies, it is necessary to have trust, an essential element to sustain credibility in the new technology.

Keywords: Blockchain, Cryptocurrencies, Company, Management, Technology.

Introducción

La popularidad que ganan las transacciones económicas en el mundo de las criptomonedas, genera cada vez la comprensión y asimilación de la gerencia en la dinámica de los mercados alternativos para su elegibilidad y el seguimiento de los procesos abiertos al servicio y productos susceptibles de los mayores avances, dadas las experiencias tecnológicas, ante la influencia del comportamiento de los pares en el sistema de operaciones y en torno a la gestión de intercambios promovidos en el escenario social, económico, cultural, financiero.

La misma naturaleza de la participación en el ecosistema de las criptomonedas, en referencia a los aspectos de funcionalidad, confianza, solución a diversos problemas financieros, celeridad en las operaciones, contribuye a que los actores económicos participantes generen un entusiasmo colectivo, por el conocimiento de la gestión en criptomonedas, conllevando a la promoción del uso y la confianza sobre las mismas, por su capacidad para almacenar valor, instrumento de inversión y como medio de intercambio.

En este orden de ideas, el presente ensayo contribuye a enriquecer el nivel de credibilidad alrededor del ecosistema de la criptomoneda, en miras de superar las especulaciones de estos activos y al mismo tiempo, encontrar el valor

intrínseco en los niveles de su adopción en el marco de las nuevas tecnologías y las proyecciones de éxito, al transformar eventos relativos al sistema financiero en el desafío de asimilar, reconocer y poner en práctica la gestión de operaciones individuales en los mercados con base en el conocimiento, el análisis de sus bondades y las evidencias que involucran comportamientos susceptibles de mejoras, tanto en las habilidades para el manejo de las herramientas tecnológicas como en las capacidades de la gerencia que reconocen nuevos conceptos científicos de avance al interpretar los mercados financieros globales.

Sobre este mismo tópico, se destaca la importancia de este estudio al contribuir con el conocimiento acerca de las criptomonedas en el mundo gerencial y empresarial, toda vez que el ascenso de sus precios vienen fluctuando constantemente, pues la tendencia en el sistema de inversión, se acoge a los diferentes tipos de la moneda digital, creando nuevas expectativas de confianza, seguridad y accesibilidad que las convierte en un escenario alternativo de inversión actual y futura a bajos costos y con la utilidad de los dispositivos usados en la cotidianidad de la comunicación inteligente de los mineros con la máxima privacidad altamente confiable de las transacciones.

Esta perspectiva, resalta en la caracterización del fenómeno de estudio, sobre todo al entender que las fortalezas de este tipo de transacciones con las criptomonedas destacan el objetivo con el cual fueron creadas para sacar al intermediario, pues en el mundo global estas transacciones no están atadas exclusivamente a un solo país, lo cual significa que las regulaciones gubernamentales no actúan en el cobro de impuestos, situación que permite abaratar los pagos internacionales. Es así como la contribución de este estudio en la amplitud de estos análisis e interpretaciones, desde las voces de los actores sociales, crean escenarios innovadores y de legitimidad científica acerca de este fenómeno.

En el mismo esquema de acontecimientos, se busca impulsar los nuevos requerimientos cognitivos sensibles en el haber de la gerencia, traducida en el valor de las criptomonedas como ámbito de referencia en el involucramiento de esta alternativa virtual en las transacciones financiera, que a pesar de la falta de regulación gubernamental por estar apegadas a la tecnología *Blockchain*, está cada día ascendiendo en sus procesos asimilados en la empresa y los negocios.

Vale la pena destacar, que los usos de este tipo de servicios digitales ayudan a resaltar sus bondades, ante los diversos agentes económicos en la búsqueda de reducir los costos financieros y administrativos, haciendo uso de los mecanismos

de participación en la red, para atraer nuevos estudios avanzados asociados con contenidos atractivos en el mundo de los negocios, con énfasis en las decisiones de carácter integral dentro de las empresas.

Por tanto, ofrecer este tipo de conocimiento a la colectividad en general y en especial a quienes tienen las responsabilidades de gerenciar a las distintas empresas, les permitirá profundizar en cuanto al manejo de la economía bajo los formatos de carácter digital, apoyados en las bondades de la tecnología *Blockchain*, a fin de dar respuestas a las necesidades e intereses de los actores económicos contemporáneos, permitiéndole abrir el abanico de alternativas transparentes, confiables para llevar a cabo las operaciones, con la garantía de la integridad de procesos a bajos costos, en el marco del desarrollo tecnológico disruptivo, como lo es la aplicabilidad de plataformas criptográficas representadas por la *Blockchain*, que se une a las nuevas generaciones gerenciales estratégicas del teletrabajo, de la mano de las bondades de sus principios y adaptaciones a los cambios en las nuevas realidades sociales dentro de la sociedad globalizada.

Desarrollo Argumentativo

Constantemente desde distintos portales digitales se genera información sobre los entornos de las criptomonedas, tocando temas diversos

referentes a los distintos entornos que las mismas están abarcando, por lo que considero es un acontecimiento sorprendente que permite dar a conocer las fortalezas y los atractivos que posee, sin colocar un velo a los riesgos existentes de no tomar las medidas que tengan lugar en su uso. Dado que el ecosistema de las criptomonedas es nuevo, sólo once años que arranco su entrada formal en el mercado económico y financiero, ganando cada día más espacios, es acertada la reflexión que hacen Hawes, Mast y Swan (1989) al expresar que la confianza se convierte en un factor esencial en aquellos casos en que los individuos se enfrentan a circunstancias donde la información de la que disponen no es del todo completa.

A partir de la idea del autor que recién he citado, salta a la vista la necesidad de seguir informando a la comunidad en general y en particular aquella relacionada con el mundo gerencial-empresarial sobre la existencia, comportamiento, virtudes, seguridad, solidez de la inversión, optimización de los costos, valor de reserva, versatilidad, entre otros aspectos que tienen en general el ecosistema de las criptomonedas; exhibiéndose como una oportunidad, para todas las personas, sin exclusión de ningún tipo, democratizando el conocimiento. Entre mayor sea el grado de información, menor serán los niveles de

incertidumbre, haciendo que los espacios y sensación de inseguridad ante lo desconocido se vea disminuido, constituyéndose en espacios para el desarrollo de los intercambios comerciales y financieros.

La confianza considero que es el elemento primordial para sostener la credibilidad, la misma se sustenta en componentes tanto de carácter objetivo como subjetivo, que van a tener su variación de acuerdo al contexto que se desarrollen los hechos que merecen ser creíbles, allí entra nuevamente la importancia de las fuentes de información, los canales que sean usados y las plataformas que se usen para difundir el contenido, generando las expectativas de los usuarios involucrados en el intercambio económico y financiero de mutua reciprocidad; las criptomonedas por ser un concepto disruptivo ha creado un rechazo por parte de quienes ven en ella una amenaza a sus intereses particulares, fomentando su descredito para no perder el poder, dejando en un segundo plano las ventajas significativas para los actores económicos de distintos extractos sociales y económicos.

De la mano de la confianza como elemento integrante de la credibilidad me topo con el conocimiento, que en el presente caso de estudio se encuentra directamente relacionado con el manejo de la tecnología, por ser una herramienta de los nuevos tiempos, llena de recursos que

vienen a dar respuesta a las necesidades tanto reales como aquellas creadas por la industria de la información, abriéndose cada vez más espacio en el tiempo, transformándose en algo natural y cotidiano en la generaciones recientes.

Se hace perentorio reconocer que existen empresas, que ante la entrada del concepto del *Bitcoin* como moneda primigenia del ecosistema de las criptomonedas, han desarrollado equipos con un alto potencial computacional destinados a descifrar los hash con los que se crean estas monedas de carácter criptográfico, dicha postura hace posible que se desembolsen grandes cantidades de dinero bajo el concepto de inversión para el desarrollo de tecnología digital de punta, concepto que una vez que salen al mercado se ponen a disposición de los actores económicos para su manejo y utilización, impactando positivamente todos los ámbitos del mundo moderno.

Aunado hasta lo ahora expuesto, para el manejo de la tecnología por parte de los particulares, no es necesario desembolsar grandes cantidades de dinero para tener acceso a las prestaciones de las criptomonedas, dado que sólo exige poseer cualquier ordenador “portátil o de mesa”, tableta o celular con prestaciones informáticas móvil conocidos como inteligentes, todos necesariamente con acceso a internet para realizar la comunicación que le permita establecer

comunicación con los nodos que validan cada una de las transacciones, elemento de seguridad dentro del ecosistema de las criptomonedas. Gracias a las fortalezas tecnológicas de estos equipos, los usuarios pueden realizar cualquier tipo de operación con sus monedas digitales, desde chequear su saldo, realizar operaciones pagos, hasta realizar *Trading*, desde el lugar y tiempo de su preferencia.

Sin embargo, a pesar de las grandes bondades y las puertas que hacia el mundo abren las tecnologías, hay que reconocer que aún falta mucho por hacer, es a partir de este supuesto que Hernández (2008) opina que una de las principales necesidades a superar en el mundo en pro del desarrollo de las regiones, en el caso Latinoamericano, es el fortalecimiento de las competencias científicas y tecnológicas, como herramientas para el crecimiento de los actores económicos, sin distinción alguna. Ante esta realidad, vale la pena reflexionar sí la verdadera causa de este desacelerado crecimiento son las limitantes económicas y financieras o por el contrario es la anorexia por parte de los gobiernos de impulsar políticas sostenidas y coherentes, que propulsen y garanticen la continuidad de las actividades científicas y tecnológicas.

La complementariedad entre tecnología y las necesidades de los actores económicos, me dan a entender que todos nos encontramos en un

momento histórico que no tiene vuelta atrás, que se encuentra llenos de desafíos de adaptabilidad frente a los saltos exponenciales que la tecnología de carácter digital está dando. Ya expertos en tecnología están hablando de que el próximo paso de la misma será la consolidación de la nanotecnología y posterior simbiosis de la misma con la biotecnología, la genética y las ciencias del conocimiento, con la particularidad que quien hilvanará todas esas áreas de principios epistemológico será la revolución digital; desde esa perspectiva, seguramente la tecnología que soporta las criptomonedas y ellas en sí mismas tendrán un papel determinante en las operaciones financieras y económicas que acompañaran estos cambios.

Otro aspecto de convergencia que sale a la luz, tiene que ver con la facilidad para el intercambio y sencillez para realizar el canje o la interacción con monedas digitales, entre ellas y con su entorno con otras divisas, que se pueden definir como tradicionales. Dicho comportamiento le da un valor relevante al manejo de las criptomonedas por parte de los sectores económicos, en especial el conglomerado empresarial, por el hecho de permitir llevar a cabo las transacciones de igual a igual “peer to peer, como se conoce dentro del argot propio de las monedas digitales”, donde se elimina por completo la figura del intermediario, que es

propio en el sistema financiero tradicional, logrando que las operaciones sean rápidas y con niveles de costos sumamente bajos.

En añadidura a esta idea, es perentorio destacar que los espacios para realizar las transacciones es inclusivo, permitiendo a participar a cualquiera de los actores económicos, indistintamente su naturaleza, su musculo financiero, capacidad de inversión o el monto de la operación que necesite ejecutar, teniendo como premisa que ambas partes se pongan de acuerdo para realizar y ejecutar el pago o simplemente el traspaso de las unidades monetarias de carácter digital por concepto de alguna transacción. Este carácter hace posible que los usuarios tengan la disposición de promover el uso y disfrute de estos recursos digitales entre amigos, conocidos y clientes, por facilitar el intercambio, con la firme convicción de ser atractivo en su manejo, sin dejar a un lado otras cualidades de valor agregado.

De modo análogo, se reconoce que las transacciones que llevan a cabo entre las empresas a través de las plataformas para operar con las criptomonedas han crecido; comprendo que dicho comportamiento ha sido tanto en volumen como en cantidad de operaciones. Tomando en consideración hasta lo ahora manifestado, soy partidario de afirmar que lo novedoso en el manejo de las transacciones financieras, se encuentra influenciado por el poder discrecional

que tienen los actores económicos sobre sus fondos en moneda digital, donde realmente tienen el dominio sobre la disponibilidad de las mismas, no siendo afectado por las restricciones que en reiteradas oportunidades el sistema financiero tradicional pone sobre el dinero y en líneas generales sobre las divisas de los clientes.

Las operaciones con divisas en el formato de comercio tradicional son muy activas, por representar el eje sobre el cual el comercio internacional se mueve, sin las mismas las actividades de importación y exportación resultarían imposibles. Ante esta premisa y la entrada en los mercados de las criptomonedas como divisa alternativa, Palacios, Vela y Tarazona (2015) reflexionan, opinando que el Bitcoin, gracias a las transparencias de sus transacciones, se presenta como una alternativa atractiva para intercambiar dinero, sin la injerencia de los intermediarios, dentro de espacios de seguridad criptográfica, las cuales otorgan la posibilidad de validar y almacenar todas las transacciones, gracias a las virtudes de la plataforma Blockchain. Ante estas características las monedas digitales pasan a ser consideradas como una fuente abierta de dinero electrónico, pagos en la red y disponibilidad de inversión.

Al articular lo hasta ahora expuesto, junto a la posición de los autores del párrafo que precede, puedo conjeturar que efectivamente dentro del

ecosistema de las criptomonedas existen una serie de atractivos que hacen que las facilidades para el intercambio sean viables, encontrando los actores económicos y en especial los del sector empresarial, el espacio óptimo para realizar sus transacciones comerciales-financieras, logrando minimizar los tiempos de respuesta y negociación; variables que hacen que las monedas digitales, en su carácter de divisa alternativa, sea considerado un mercado vibrante y emocionante que reúne al más diverso grupo de inversionistas de las esquinas más remotas del planeta, operando de forma distribuida, sin la tutoría de un órgano rector que imponga regulaciones, que en muchos casos tienden a favorecer la estabilidad de los intereses de grupos económicos.

Siguiendo dentro de estos mismos espacios interpretativos, aflora lo referente a la virtualidad en las transacciones, y en donde se refleja el potencial de las criptomonedas para poner en ejecución las operaciones financieras y económicas entre las partes, producto del intercambio de bienes, servicios o básicamente de dinero, en las distintas divisas, de acuerdo a las necesidades de los actores económicos. Las transacciones a las que hago referencia se encuentran vinculadas con operaciones de carácter económico y financiero, mediante las cuales los actores económicos intercambian

capitales dirigidos a satisfacer las necesidades propias de consumo o de producción.

En la misma sintonía, se hace necesario resaltar el poder que se les otorga a los usuarios de las monedas digitales de crear sus propias cuentas digitales, lugar donde podrán tener los fondos y de los cuales puede utilizar en el momento que así lo deseen. Esta acción sólo exige a los interesados contar con un equipo de carácter computacional, para entrar en la plataforma que sea de su gusto y que preste el servicio de cartera digital o *Wallet*, como también se le conoce dentro del mundo de las criptomonedas. Aunado a estas bondades, se le suma la certeza de poder disponer de los fondos las veinticuatro horas al día, los trescientos sesenta y cinco días del año, de todos los recursos que guardas en la *Wallet* y que puedes transferir o recibir los fondos, producto de un acuerdo con la otra parte.

Es incuestionable la versatilidad que posee el ecosistema de las criptomonedas para adaptarse y crear nuevos espacios en las distintas actividades de los actores económicos y en particular el empresarial; el mismo reconoce el carácter virtual de las transacciones, ante el gran valor de las mismas para compensar las necesidades financieras de las empresas, frente a la novedosa exigencia del mercado. Hoy ya es posible lograr financiamiento, sin la necesidad de tocar la puerta a los bancos o inversores de capital

de riesgo, que por sus estructuras conservadoras se hace cuesta arriba; ante esta necesidad salen al mercado criptográfico las *Initial Coin Offering* (ICO) emulando en cuanto a su fin a las *Initial Public Offering* (IPO) del mercado tradicional, siendo un mecanismo que las empresas usan para buscar financiamiento.

Todo este mundo de posibilidades es gracias a las bondades la virtualidad que ofrece los avances de la tecnología, promoviendo la creación de novedosas redes de comunicación sincrónica y asincrónica. Este escenario es señalado por González y Hernández (2008) como el fenómeno de la virtualidad que impregna a todas las esferas sociales, culturales y económicas, democratizando el acceso a los recursos, usándolos de acuerdo a las necesidades. Continúan diciendo que el hecho que las transacciones no estén sujetas a un medio físico, permite que se haga vida en el ciberespacio o espacio virtual, facilitando que la información se transmita instantáneamente a escala mundial, dejando atrás los viejos esquemas, y abriendo un abanico de oportunidades para aquellos actores económicos que había sido excluido del sistema.

En mi opinión, todo este cambio que se está dando en los entornos financieros, de la mano de la virtualidad que ofrece la tecnología, ha generado una amplia extensión de posibilidades a todos los actores económicos, siendo favorecidos

considerablemente por los espacios virtuales, abriendo un universo de interacción y con ello renovando los esquemas de negociación. Ante esta realidad, los viejos esquemas de los sistemas financieros tradicionales se están quedando atrás, a pesar de las trabas que estos le han ido colocando a las criptomonedas, llevando a cabo campañas de descredito, con el fin de minar los espacios de credibilidad que han ganado a pulso, objetivos que no han podido alcanzar a pesar de los tropiezos que son propios de los mercados, donde existen altas y bajas en el valor de las monedas.

Dentro de los mismos factores, hay que resaltar el universo de posibilidades en el uso de las criptomonedas y de la Blockchain, por ser la plataforma que la sustenta, creando una distinción en los espacios financieros-económicos, teniendo la oportunidad de abarcar otros territorios, ante la versatilidad y disposición de adaptabilidad para forzar cambios disruptivos. Considero, que la bandera dentro de los criterios de uso de las monedas digitales es su diseño para ser seguras, por la criptografía que usa gracias a la Blockchain, haciendo que se generen códigos casi inquebrantables para la realización de cada una de las transacciones.

Para inicios del año 2020, se cuenta con registros de comercios ubicados en Estados Unidos que están aceptando monedas digitales, como modalidad de pago directamente en sus

tiendas; el uso de las monedas se hace cada vez más natural, fenómeno económico que toma vitalidad en el momento que se conjugan los elementos de credibilidad y seguridad entre las partes participantes de la operación, que son validadas por los nodos interconectados, difundiendo así la información de dicha transacción por toda la red. Ya para en el último trimestre del año 2018 un Tribunal de Texas estableció que el Bitcoin puede emplearse como dinero y que cumple las condiciones, por lo que se debe reconocer como una divisa, válida para emplearse en un contrato de inversión.

Aunado a lo ya expuesto, se ratifica la postura de muchas empresas al reconocer el Bitcoin como medio de pago y en general su aceptación para el uso de las criptomonedas dentro de las transacciones, eventos que se hacen cada vez más recurrente a los ojos de los procesos globalizadores que se están generando en los sectores financieros y económicos en general, lo que conlleva a experimentar por parte de los actores económicos transformaciones profundas, impulsados a su vez por los cambios sociales, políticos y culturales de los consumidores, al querer cambiar una pieza tan prioritaria como lo es la moneda.

El incuestionable poder de expansión que están teniendo las criptomonedas por los usos que se le están dando en los distintos mercados; hace

necesario dar una nueva vuelta a la tuerca, al reconocer el afianzamiento de esta tendencia, cuando se reconoce que las criptomonedas comienzan a cumplir con su objetivo principal, convertirse en una moneda digital de uso masivo. Este escenario me da a interpretar que las divisas tradicionales que conocemos hoy en día van a ir tendiendo a perder fuerza, ante la versatilidad de uso de las monedas digitales, pasando a ser consideradas como divisas alternativas con un alto grado de convertibilidad y poder de reserva.

El estudio sistemático y en profundidad de todo el espacio relacionado con el ecosistema de las criptomonedas, me hace pensar que ahora es cuando vienen cambios en todos los aspectos de la humanidad. En afianzamiento de estos pensamientos Guía y Hung (2018) opinan que, en la actualidad, producto de la conversión de tecnologías como el internet de las cosas y las criptomonedas se vienen grandes cambios, ante los procedimientos entre equipos con capacidad computacional que se están dando sin la intervención humana, lleva a pensar que en un corto futuro, será necesario replantearse conceptos como el de intercambio de bienes y servicios en lo económico, jurídico y social. Ese escenario posible, representa el criterio de extensión en el uso con más posibilidades, frente al desarrollo de nuevas tecnologías que dotan de una dimensión digital.

Una vez evaluados estos aspectos, en concordancia con la opinión de Guía y Hung (ob.cit), interpreto que bajo el concepto de la extensión de uso de las criptomonedas falta mucho por develar, en lo que a su funcionalidad se refiere, tomando en consideración que al ser tan versátil, por contar con el soporte tecnológico Blockchain, espacios virtuales donde se dan cita incontables nodos que verifican las transacciones, en esa misma medida se involucran mayor cantidad de actores económicos, que en conjunto o de forma particular, plantean nuevas necesidades a ser subsanadas y en respuesta otros propondrán disruptivos mecanismos de solución; los cambios se vienen y todos estamos llamados a involucrarnos.

Conclusiones

El avance innovador en la gestión de las criptomonedas, obliga a que las distintas organizaciones empresariales cambien su paradigma con respecto al modo de llevar a cabo sus operaciones comerciales y financieras, siendo necesario que desde la gerencia se tomen las decisiones pertinentes, tomando en consideración que las versatilidades de las mismas hacen que los acuerdos dentro de las negociaciones se lleven a cabo desde un nuevo enfoque, tomando en consideración el carácter disruptivo de la tecnología. Este escenario hace que se genere una revolución de los escenarios que abarcan lo

referente a la gestión empresarial, al entender el fenómeno y los procedimientos que atañen al manejo de las criptomonedas, en un marco de adaptabilidad, maleabilidad y volatilidad funcional en las operaciones puntuales.

La evolución de las monedas virtuales y particularmente del Bitcoin, atrae cada vez más el reconocimiento por parte de la gerencia empresarial, como una oportunidad pertinente de las transacciones en tiempo real, que cumplen con las características económicas esenciales del respaldo electrónico con aceptación por parte de los usuarios que se intercambian divisas en el ámbito global de las nuevas expectativas económicas utilizables a muy bajos costos y desde el anonimato, que impacta la circulación activa, aunado a los elementos de seguridad, que permite la verificación de las transacciones, gracias a la validación de cada una de las transacciones por parte de los nodos de la red distribuida, concepto que se lleva a la práctica gracias a las bondades de la Blockchain.

Para finalizar, el escenario descrito permite inferir que las empresas, indistintamente su naturaleza (comercio, inversionistas, industrial, entre otros) están conscientes del gran poder que tienen en sus manos, postura que puedo inferir al denotar que frente a la autonomía con la que cuentan las monedas digitales o criptomonedas como también son reconocidas, cuentan con un

grado superlativo de éxito, claro está reconociendo que en todo proceso donde se encuentren involucrados procesos de inversión siempre existirá un grado de riesgo, que debe ser identificado y administrado oportunamente por los responsables en gerenciar las empresas, y para ello el llamado es a formarse en el área y mantenerse constantemente informado.

REFERENCIAS

- Guía, R. y Hung, R. (2018). Perspectivas de la participación ciudadana a la luz de la Blockchain. *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*. Bogotá. Año XXIV. 135-156. ISSN 2346-0849.
- González, M. y Hernández, M. (2008). Interpretación de la virtualidad. El conocimiento mediado por espacios de interacción social. *Apertura. Revista de innovación educativa*. Vol. 8. Núm. 9, 8-20. ISSN: 1665-6180.
- Hawes, J., Mast, K. y Swan, J. (1989). Trust earning perceptions of sellers and buyers. *Journal of Personal Selling and Sales Management*. Núm 9, 1-8.
- Hernández, G. (2008). La ciencia y la tecnología en el contexto actual. Dimensión Empresarial. 6, 38-45. *Universidad de Rioja*. [Documento en línea]. Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3990123.pdf>
- Palacios, Z; Vela, M; y Tarazona, G. (2015). Bitcoin como alternativa transversal de intercambio monetario en la economía digital. *Redes de Ingeniería*. Vol. 6. Núm. 1, 106-128. ISSN: 2248-762X

Tipo de Publicación: Ensayo

Recibido: 24/03/2020

Aceptado: 07/08/2020

Autor: Carlos Alberto Mejías

Postdoctorado en Filosofía (ULAC) y en Políticas Públicas y Educación (UNEY)

Doctor en Ciencias de la Educación (UFT)

Maestría en Educación Superior, mención Docencia Universitaria (UFT)

Economista (UC)

Barquisimeto - Lara

 <https://orcid.org/0000-0003-1224-9922>

E-mail: chatiblue@gmail.com

LA GERENCIA DEL MILENIO

Resumen

Los paradigmas del milenio en administración y gerencia han florecido aproximaciones epistémicas que privilegian el tesoro interior del ser humano y las emociones, emparentadas con las categorías de productividad y éxito en la gestión. En oposición a las organizaciones tradicionales, con disposiciones administrativas piramidales, con estructuras organizacionales fatigadas, mientras en una concepción heterárquica, los líderes no ocuparían la jerarquía clásica y los trabajadores no sólo tienen la responsabilidad de cumplir al gerente, sino de intercambiar, confrontar ideas y visiones, mediante una dialogicidad libertaria. Germina un clima organizacional con espacios para el regocijo por la tarea. La finalidad del presente ensayo, es concebir una reflexión sobre la gerencia horizontal bajo una configuración afectiva, la edificación de estrategias públicas que rompan con las formas mecánicas de emplear pautas en la agenda y ejecución de las políticas gubernamentales. Estas señales, deben cimentarse estrategias, planes y programas con objetivos claros, en los que se examinen todos los posibles escenarios, a fines de poder evitar con éxito los desvíos tan propios de esta era milenaria, saciada de incertidumbre y caos, enalteciendo los niveles de flexibilidad en todos los ámbitos de acción, fomentando creatividad y apertura a la forma de liderar, dirigir, gestionar y organizar los procesos.

Palabras Clave: Gerencia horizontal, afecto en la gerencia, políticas públicas.

THE MILLENNIUM MANAGEMENT

Abstract

The millennium paradigms in administration and management have flourished epistemic approaches that privilege the inner treasure of the human being and the emotions, related to the categories of productivity and success in management. In opposition to the traditional organizations, with pyramidal administrative dispositions, with fatigued organizational structures, while in a heterarchical conception, the leaders would not occupy the classical hierarchy and the workers not only have the responsibility to fulfill the manager, but to exchange, confront ideas and visions, through a libertarian dialogicity. An organizational climate germinates with spaces for rejoicing at the task. The purpose of this essay is to conceive a reflection on horizontal management under an affective configuration, the construction of public strategies that break with the mechanical ways of using guidelines in the agenda and execution of government policies. These signals must be based on strategies, plans and programs with clear objectives, in which all possible scenarios are examined, in order to successfully avoid the deviations so typical of this millennial era, satiated with uncertainty and chaos, enhancing the levels of flexibility in all spheres of action, promoting creativity and openness to the way of leading, directing, managing and organizing processes.

Keywords: Horizontal management, affection in management, public policies.

Planteamiento Introdutorio

Desde los paradigmas de este milenio en administración y gerencia ya en las agonías del siglo XX y principios del XXI, germinan aproximaciones o posturas epistémicas que privilegian la importancia del caudal interior del ser humano, al agregar las emociones vinculadas con las categorías de productividad y éxito en la gestión. En la gerencia, es oportuno destacar que ésta tiene su fundamento en la administración de los recursos con que cuenta la organización. En cuanto a esta última idea, (Falcón, 2002, p.23) trasciende este constructo y acota que “la gerencia es el proceso de trabajar con gente y recursos para alcanzar las metas de la organización”. Si es trabajar con personas, la gerencia no debe sesgarse a una visión fraccionada que lo asuma únicamente como una máquina productora de bienes y servicios. Por tanto, debe contener la condición humana en la visión gerencial, con su carga afectiva emocional.

La circunspección de esta condición humana, es un trascender del hombre-objeto propio de la concepción tradicional positivista que transversalizó las disciplinas científicas durante la modernidad, entre ellas la administración y la gerencia, que lo imaginan exclusivamente como una pieza material más dentro de ese formidable embrague que presume el todo organizacional,

para asumirlo como una unidad integral, dotado de un cuerpo físico y un corpus de sentimientos y afectos, en sincronía y alternancia indeleble que establecen su conducta y acciones en sociedad y, por ende, su interacción con sus pares en los espacios laborales.

Cabe aseverar que, a través del tiempo, han concurrido posiciones racionalistas sobre la administración y la gerencia que están cediendo espacio a una realidad más dinámica y versátil, anhelante de innovaciones, que deje a un lado al homo sapiens mecanizado, cosificado y robotizado; ansioso por tener bienes materiales en menoscabo de la felicidad, la alegría y la realización plena; en un tejido de estructuras organizacionales verticales permeadas por líneas de mando rigurosas y pedregosas, donde impera la ética del acatamiento y el consenso forzado que no acepta el disenso.

Todas estas particularidades muy propias de la modernidad, por cierto, se bambolean hoy día para dar vereda a sui géneris formas de interrelación de los individuos en procura de circuitos de autorrealización, sin desconocer la esencia humana de las organizaciones y sus fines últimos. De allí que un abordaje posmoderno de la gerencia se dirccione hacia la inserción categorial de la condición humanista con sus subcategorías afectivas y espirituales, requeridas

para este milenio ante tanta incertidumbre y cambios.

En relación al afecto y a la espiritualidad en la gerencia, (Jarrin 2006, p.18) profiere que ambas subcategorías tienen que ver con las motivaciones externas e internas del ser humano. Según este principio, se debe gerenciar desde la persona y para las personas, tomando en consideración las vivencias humanas con su carga de contradicciones y especificidades.

Las ciencias administrativas y gerenciales, esencialmente las encuadradas en el espacio educativo, como promotoras del desarrollo académico y cumplimiento social de los anhelos individuales y colectivos, vinculantes a la construcción de políticas públicas, asumen una recóndita dimensión axiológica. Es así, como el planificador de políticas públicas y el gerente educativo, deben atender los semblantes de orden cognitivo y afectivo que tienen cada uno de los integrantes de la población en general y la comunidad educativa en particular. No debe dejar de lado que la esencia del valor de la vida humana es la que tributará las energías para vigorizar la organización, muchas veces producto de los significados, de las creencias, conocimientos y experiencias que cada integrante descifra de la realidad, transversalizada por la cosmovisión afectiva propia de cada ser. (Pérez, 2004, p.72)

específica que “en educación es imposible ser efectivos, si no somos afectivos”.

Si la organización educativa planta entre sus miembros la afectividad, se tendrá una mayor influencia en su entorno. Hay evidencias propias de prácticas gerenciales que están humedecidas por el afecto y los conflictos se empuñan, ya que ese sentimiento sin llegar a ser mediatizador, imposibilita que surtan resquicios más profundos entre las personas ante una situación crítica. Cuando nos comunicamos desde el sentimiento, los conflictos se menguan y sentimos que hay fluidez.

Lo anterior es aseverado por (Marín, 2004, p. 34), quien plantea la necesidad de la promoción de la gerencia afectiva para el alcance de la gerencia eficaz mediante la perspectiva de una filosofía organizacional humanista, en la cual los docentes en ejercicio gerencial remen en pro de la esperanza, honren la vida, siembren la convivencia social y ética a través de la praxis deontológica en su quehacer educativo.

La gerencia en educación en sus diferentes niveles, comprendida la fase de diseño y concepción de las políticas públicas educacionales, hasta la gerencia de aula, al parecer ha perdido su norte axiológico más precioso como es el cultivo del afecto entre los individuos, que es lo notable. (Pérez, ob.cit, p.76) alega que de nada sirve que un docente se haya graduado con las

mayores calificaciones en las universidades más acreditadas del mundo y que tenga un currículum “abultado”, “si no entiende y asume su profesión y acción gerencial como un acto de amor”. Se aboga por un constructor de políticas hacia lo colectivo, que no se conciba apartado y ajeno, desde la fría sala de una oficina central, sin conectarse en un nudo intersubjetivo con la gente que es el público, meta de tales políticas públicas.

Los discernimientos más perceptibles sobre el desarrollo organizacional y gerencial, producto de las observaciones y el mundo experiencial de quien rubrica el presente discurso y lo que sucede a lo interno de las instituciones se transcriben en: alta rotación de personal, desmotivación interna, pérdida de productividad y competitividad, exigua creatividad, formación en un ambiente que no aviva el desarrollo humano, entre otras.

En lo concerniente a las políticas públicas, muchas no alcanzan ser aplicadas, pues no cuentan con el concurso y participación de la gente, al desechar las necesidades más sentidas, pues rara vez son consultadas en su esencia y sentimiento más apremiante.

Es ambicionado suscitar y atender las razones, los anhelos y las opiniones de todos los actores inmiscuidos en la cotidianidad organizacional, sin sesgos o parcialidades hacia lo negativo, pues como contraparte se divisan

actitudes que pueden calificarse como positivas, como lo expresa una actora social consultada: “yo vengo todos los días a mi trabajo con mucha alegría a atender a mis muchachos, me encanta ayudarlos; así las horas pasan volando”. Se aprecia de este testimonio, a una empleada feliz con lo que hace, se deriva que disfruta su trabajo; no obstante, éstas son actitudes tal vez individuales, quizás no promovidas por la gerencia de la institución. En líneas generales, se distinguen organizaciones con estructuras de mando vertical, con un pináculo directivo a nivel nacional que a veces es inaccesible y la concepción de programas públicos aislados de la gente, por tanto, muchas veces quedan en las formalidades de un robusto informe, sin huella social.

Desarrollo Argumentativo

La noción humana del ser se ubica en el centro cardinal del hecho educativo, para lo cual es primordial la presencia de un clima de reposada convivencia, apoyado en el espíritu de colaboración, el respeto mutuo, la consideración recíproca, el reconocimiento de méritos, la oportunidad de progreso y la comprensión oportuna. Los atributos antes aludidos se vinculan con una concepción heterárquica y autotélica de la gerencia, categorías teóricas que resisten la presente cavilación.

Quienes tienen la responsabilidad de gerenciar las organizaciones están siendo testigos presenciales de una etapa fresca de ruptura histórica, que ha forjado el quebrantamiento del modelo gerencial lineal prevaleciente, lo cual exporta a una crisis epistémica en el campo de las Ciencias Administrativas y Gerenciales que ha dado lugar a una deliberación desde las instancias académicas universitarias, que vislumbre los descriptores teóricos que emplazarán este debate emergente y sobre las contradicciones, las incongruencias, las utopías, los retos y los desafíos históricos presentes.

Tal como lo instituye (Cravino, 2010, p. 4):

En el siglo XXI se disuelve la relación lineal jefe-dirigido. La jerarquía se vuelve heterarquía, cuando manifestamos que muchas veces el líder ideal no existe, porque casi nadie tiene, en un grado superior, capacidad visionaria, capacidad para movilizar el capital humano y capacidad logística. En pocos casos cuando estas capacidades van de la mano en una sola persona, nos topamos con un líder excepcional.

Ante tal confluencia la gerencia debe remitirse a desplegar una específica ingeniería social para la cimentación del liderazgo de equipos y organizaciones. Esto requiere también el apareamiento de una mente, tanto individual como colectiva, para que cada persona pueda proceder y ser dirigida por varios gerentes simultáneamente. Lo que se plantea no es el

constructo de estructura matricial en el que ciertas unidades interaccionan con un sistema múltiple de reportes en un nivel macro organizacional. La heterarquía asumida, puede estar ubicada desde un nivel micro organizacional como lo es el equipo de trabajo.

Es posible que muchos equipos de trabajo tengan un liderazgo cultivado por tres personas diferentes. Una de estas personas es un líder visionario, aquel que en un primer plano alinea la estrategia y que, eventualmente, en un segundo plano cambia de forma revolucionaria las pautas del juego. Un segundo líder es aquel que tiene capacidad para movilizar, entusiasmar y desarrollar la capacidad y potencialidad del capital clave: el capital humano. Por último, el tercer líder es el líder logístico, el que asegura que los recursos apropiados se localicen en el lugar correcto, en el momento exacto.

En la gerencia heterárquica los líderes son servidores que dan un giro a la tradicional jerarquía piramidal con el fin de que el personal de primera línea, el más colindante a las personas, quede en la punta del liderazgo y sea quien delimite y dirija el rumbo a seguir, de acuerdo con una particular situación en la cual esté envuelta toda la organización.

Además, este tipo de gerencia facilita un mayor nivel de comunicación entre el personal y la gerencia. Tiende a ser más democrática y a

brindar un mayor nivel de innovación. La comunicación suele ser más rápida, más fiable y más eficaz que en las estructuras altas. La entrada del personal directo transporta a un mayor soporte a las decisiones y menos luchas tras bambalinas por el poder y por las discrepancias.

Las estructuras más horizontales son más flexibles y configurables que las estructuras más altas. Ese nivel de flexibilidad simboliza que las decisiones se toman según sea necesario, lo cual le permite a la institución tener mayor facilidad para servir a su entorno. En una organización alta, un miembro del personal necesita la aprobación de un supervisor que a su vez necesita el consentimiento de un gerente, y así sucesivamente, antes de que se tome una decisión. En una organización horizontal, los miembros del personal tienen más poder y pueden tomar algunas decisiones prontamente. Las estructuras organizativas con menos capas a menudo contienen menos burocracia. Las decisiones son, por lo tanto, más rápidas dándole a la institución una mayor agilidad y movilidad.

Toda esta singular cosmovisión gerencial va a estribar de cómo el gerente educativo imagine su organización. Si es dueño de un pensamiento simple, así será su realidad. Si éste es complejo, pues así concretará dicha realidad. Él deberá ser capaz de visualizar los hilos invisibles que soportan el andamio de la organización, para

decirlo de algún modo, admitir la contradicción y el conflicto como parte de la vida, así como el desorden y el caos como particularidades innatas a esa trama organizacional.

Por ende, debe desechar el estado apacible de paz y armonía deseado, pues éste es ilusorio. Se deben derribar las verdades tenidas como tales, para así dar paso hacia una forma de pensar compleja. Si se trasciende en el modo de pensar, si éste se resemantiza, se estará asumiendo un quiebre epistémico. En este orden de ideas, hay que deconstruir y dismantelar lo tenido como válido en la gerencia educativa y la planificación pública. Si se piensa de una manera distinta y asincrónica, probablemente se conquistarán resultados distintos (Balza, 2011, p. 89).

Con las heterarquías, las organizaciones se volverán más caóticas para afrontar y progresar en contextos más confusos. A su vez, tendrán que asumirse como menos organizadas y menos controladas por un cerebro central y, por lo tanto, se verán forzosas a ser menos rigurosas, de manera que puedan manifestarse más rápido a contextos siempre volubles.

Una forma de adiestrar a los líderes para las organizaciones heterárquicas es utilizando gente del New Age, según lo plantea (Cravino, ob.cit, p. 7). Para los New Agers el hombre está compuesto por tres elementos: mente, cuerpo y alma. Están

tan integrados que el auténtico aprendizaje se crea cuando existe una movilización concurrente de estos tres elementos, apostando a lo que se denomina nuevos movimientos sociales o movimientos alternativos.

De acuerdo a lo planteado, la función directiva heterárquica en educación se medita un factor fundamental para el fortalecimiento de los procesos que se generan dentro de las instituciones educativas, y delinea la necesidad del impulso de la gerencia afectiva para el fruto de la gerencia eficaz mediante la configuración de una filosofía organizacional humanista. El gerente educativo bajo el enfoque heterárquico le atañe, desde la perspectiva afectiva, “desligar las ligaduras” que están cautivos dentro del corazón de las personas, recobrando así su fastuosidad interior y abriendo paso para el encuentro de la creatividad constructiva y ética. Equivalentes atributos deben concebirse para la planificación pública y acelerar los cambios del milenio.

Asimismo, cuando se esté enteramente convencido de que las instituciones educativas, particularmente, no solo son estructuras generadoras de conocimiento, y que un conjunto de paredes y recursos son parte de una organización poseedora de una cultura, de un conjunto de valores y de una espiritualidad afectiva, se estará gravitando la misión gerencial en la actuación humana y profesional de las

personas y así se estará confirmando el camino hacia una nueva cosmovisión hincada en el ser, que privilegie el disfrute, el sentirse bien, el estar a gusto con la tarea que se hace, valga decir, el practicar la autotelia.

Ser autotélico es un estado mental de acercamiento, es la búsqueda de la razón última por la cual tienen valor y trascendencia las cosas cotidianas que hacemos. La autotelia es pensar en el medio, menos que en los fines. Aludiendo a las instituciones universitarias, (Fernández, 2004, p. 2) expone que al “predicar la autotelia entre directivos, planteo vivir cada momento sin que una excesiva obsesión por las metas a conseguir nos sustraiga presencia y satisfacción profesional”. Indica el autor aludido que el afán por llegar al destino o fin último, perturba la posibilidad de disfrutar el trayecto que conjetura el proceso gradual que da dirección a ese final del camino. Figurativamente alusivo, es como si agobiados por llegar a la estación final de un viaje en bus, no nos regocijemos contemplando la frescura de la naturaleza.

En reiteradas ocasiones se ha escuchado que el trabajo es una punición. Hay aglomeraciones significativas de gente atosigada por el agobio laboral y la dinámica de la cotidianidad urbana, con altos niveles de tensión arterial y otras enfermedades típicas de estas lides ocupacionales que complican su calidad de vida. Es habitual

observar personas disgustadas que tratan con apatía a quienes atienden.

Lo antagónico a lo antes detallado, lo connotan personas con una sonrisa dibujada en su rostro, alegre y dispuesta a brindar sus servicios. No ven problemas, ven oportunidades cuando se presentan los quiebres existenciales que son parte del firmamento de la vida. En ciertos momentos, los trabajadores no aportan su concurso para la solución a los problemas organizacionales o las propuestas de cambio institucional, porque a veces no se les estimula a participar.

Es conveniente recordar que las presiones cotidianas en el quehacer educativo y la visión del trabajador como un recurso más, adicionalmente restringido, han afectado la motivación e identificación de la gente, teniendo la mayoría de las veces trabajadores involucrados, pero no comprometidos, porque no ha existido la capacidad de invitar al corazón de la gente al lugar de trabajo. Es así como se exhibe el testimonio de este actor social, quien escribe y asevera haber escuchado de un gerente la siguiente expresión: “un jefe de recursos humanos debe dejar a un lado el corazón”. Si esta expresión constituye el proceder gerencial educativo, nos encontramos ante una fuerte debilidad, ya que ese gerente sólo está pensando una parcialidad del todo humano, es decir, visto sólo desde la razón pura.

Con Cravino (ob.cit, p. 8) expresamos que los nuevos líderes precisan abrir y descubrir su alma humana para, de ese modo, ser capaces de movilizar la energía, las emociones y los sentimientos de sus dirigidos para encontrar rumbos distintos.

Senge (2009), agrega que un líder debe mantener una disciplina de visión compartida, en la que los principios del dominio personal en el mundo de la aspiración colectiva y del compromiso compartido se consideran elementos concluyentes. Todo lo señalado por los dos autores antes citados, invita a organizaciones del nuevo milenio, abiertas al aprendizaje, desarrollando los conceptos de construcción de visiones compartidas, el crecimiento personal y un pensamiento sistémico que agrega nuevos principios o categorías

Reflexiones Finales

La discusión teórico-epistemológicas en el terreno de la gerencia del capital humano docente, relacionado a una perspectiva afectiva, instituye un gran reto, tanto para los especialistas y actores gubernamentales, como para los propios actores comprometidos en la ontología de la fenomenología educativa, puesto que gradualmente se progresa hacia una educación postmoderna e integral, es decir, hacia nuevas esferas para gestionar la planificación desde las

distintas instancias, la dirección, comunicación, toma de decisiones y la evaluación institucional, con una invocación emergente conforme al milenio que se está expresando cada día con mayor vigor.

Acorde a este ideal, toda referencia teórica acerca de la gestión del conocimiento remite a una insondable indagación en relación a enfoques, modelos, teorías y perspectivas de análisis, es decir, a un encuentro de los investigadores con el estado del arte del conocimiento urbanizado en el contexto de la gerencia del capital humano docente.

Es por ello que en esta cavilación se asume la visión postmoderna e integral de la planificación, gerencia, la educación y sociedad, pues desde esta perspectiva la educación en su dilatada definición y extensión, concebida como un producto de la creación humana, destina el agregado socio cognoscitivo y cultural del individuo, sometido siempre a la interrogación y reelaboración, en tanto saber y hacer que permea la vida del ser humano donde se modelan los cambios y los procederes de éste en una dinámica sin límites conocidos.

Asimismo, la perspectiva integral debe manifestar, que, entre todo gerente, gerencia del capital humano, docentes, estudiantes y contexto, existen múltiples relaciones que definen una interdependencia, donde cada actor participa en

las funciones que le corresponde en el marco de un proceso educativo, creativo, emancipador y transformador. Esta visión integradora, debe estar presente en los convocados al diseño y concepción de las políticas públicas de una sociedad determinada.

Conforme a la presente perspectiva, la función gerencial, especialmente la referida en el contexto de la educación universitaria, no puede ser ideada como un acto directivo, contralor, correctivo, y/o de naturaleza tecnológica, sino que debe ser pensada como un ejercicio de acompañamiento, con acento en lo constructivo y formativo, o sea, como teoría y praxis de aprendizaje que se construye y reconstruye en la ontología de la gestión con personas, que concentra los afectos y las emociones como partes constitutivas de su ser, bajo una postura humanista.

Este trazado argumentativo asiente contribuir, que el acto de gerenciar, en tanto acompañamiento y aprendizaje, envuelve un modelo particular de gerencia del capital humano docente, que debe tomar distancia de una praxis focalizada en una visión normativa, directiva y contralora. Consecuentemente, hoy se intima circular hacia una nueva genealogía de la gerencia, basada en la postmodernidad educativa, en la comprensión y en la emergencia de valores existenciales creativos construidos desde el

encuentro entre los actores educativos. Gerencia del milenio emergente que inicia su rumbo con la planificación de las políticas educativas.

Todo lo anterior permite argüir, que la gerencia del capital humano docente debe ser un ejercicio para recapacitar acerca de la educación vista como una instancia de carácter social, y como tal conforma un sistema relacional multiverso, que se forma y transfigura acorde a los modelos de pensamiento de sus actores, pero sobre manera, con base a los sistemas de acciones que se extiendan para enfrentar la complejidad de las interproblemáticas que las definen en tiempos de postmodernidad. Debe darse un giro en la gerencia y la planificación. Las Universidades cuentan en su estructura administrativa con instancias de Extensión, que son las comisionadas de la vinculación social, lo cual permite conectar a los implicados a la hora del diseño de las políticas públicas. Una gestión más cercana a la gente, esa es una cavilación final de interés.

En la medida que la gerencia del capital humano docente se identifique con la importancia de saber conducir debidamente el Capital Humano y le brinde la atención, asistencia en su logro, las derivaciones serán providenciales para la institución, así podrá alcanzar la satisfacción colmada de las necesidades de la organización y su Capital Humano, conquistando la productividad compartida y el bienestar integral

de ambos, coligado a como también se indica a cumplir con la verdadera responsabilidad y misión de la institucional como es apoyar en su desarrollo y el alcance de sus propósitos a través la utilización correcta del recurso humano, suministrándole el entrenamiento, motivación, integración de equipos con el propósito de espolear el liderazgo creativo, la excelencia y la innovación que el ecosistema globalizado demanda.

Referencias

- Balza, A. (2011). Complejidad, Transdisciplinariedad y Transcomplejidad. *Los Caminos de la Nueva Ciencia*, Fondo Editorial Gremial. APUNESR, Caracas.
- Cravino, L. (2010). Un Trabajo Feliz. [Documento en línea]. Disponible: http://www.aocosulting.com.ar/libro_untrabajofeliz/capitulo-3.pdf [Consulta: 2020, Marzo 10].
- Falcón, M. (2002). Gerencia y Toma de Decisiones. *Bogotá: Intermedio Editores*.
- Fernández, J. (2004). La Escondida Autotelica del Directivo. Capital humano. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, ISSN 1130-8117, Año N.º 19, N.º 205N Número 05. Madrid. España
- Jarrín, A. (2006). Hacia una Dimensión Espiritual de la Gerencia. [Documento en línea]. Disponible: adolfojarrin@creating.com.ve. [Consulta: 2020, marzo 03].

- Marín, J. (2004). *La Dirección el Liderazgo y la Supervisión Escolar. Caracas. Fondo Editorial Ipasme*
- Pérez, A. (2004). *Educación para globalizar la esperanza y la solidaridad. Distribuidora, librería y editorial estudios C.A*
- Senge, P. (2009). *La Quinta Disciplina en la Práctica. Estrategias y Herramientas para construir la Organización Abierta al Aprendizaje. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires. Argentina*

Revista Aula Virtual Normas de Publicación

El presente documento contiene las Normas que regulan la publicación de las producciones investigativas creadas por investigadores en las diferentes áreas del conocimiento.

Generalidades

- Los Autores para publicar deberán registrarse en la identificadora digital, Open Researcher and Contributor ID (ORCID). El ORCID es una iniciativa abierta, sin ánimo de lucro, comunitaria, que ofrece un sistema para la identificación inequívoca de investigadores y un método claro para vincular las actividades de investigación y sus producciones a estos identificadores. La obtención del ORCID es gratuita; para ello, podrá acceder al siguiente link: <https://orcid.org/signin>.
- Los Autores remitirán los productos para ser sometidos al proceso de arbitraje en forma digital, a través del sistema Open Journal Systems administrado por la Fundación Aula Virtual, que es software libre de gestión y publicación de revistas; desarrollado, soportado y libremente distribuido por el Public Knowledge Project bajo Licencia Pública General GNU. Para ello deberá usar el link: www.aulavirtual.web.ve/revista/ojs.

Sobre el Documento

Los productos deberán ser enviados en formato digital *.doc. o *.docx (podrá descargar plantilla en www.aulavirtual.web.ve/revista/descarga) con las siguientes especificaciones:

- Tamaño de Página: Carta
- Márgenes de Página: (Superior e inferior: 2,5 cm, Izquierdo y Derecho: 1,5 cm)
- Encuadernación: 0,5 cm
- Presentación del desarrollo: 2 Columnas
- Fuente: Times New Román.
- Tamaño de letra: 12 puntos
- Interlineado: 1.5 puntos.
- Alineación: Justificado
- Idioma: Español Preferiblemente (no Limitativo)

Estructura General

Todos los productos deberán contener las siguientes características:

- Nombre y apellido del (los) Autor (es)
- Institución de Procedencia. (si aplica)
- Email
- ORCID
- Alineación: Derecha

TÍTULO:

- Idioma: Español
- Tamaño de letra: 14 puntos
- Formato Fuente: Mayúscula sostenida, Negrita
- Alineación: Centrado

Resumen:

- Idioma: Español
- Tamaño de letra: 12 puntos
- Interlineado: Sencillo
- Extensión: 200 palabras
- Alineación: Justificado
- Distribución: 1 Columna

Palabras Clave:

- Mínimo 3 y Máximo 5

TITLE:

- Idioma: Inglés
- Tamaño de letra: 14 puntos
- Formato Fuente: Mayúscula sostenida, Negrita
- Alineación: Centrado

Abstract:

- Idioma: Inglés

- Tamaño: 12 puntos
- Interlineado: Sencillo
- Extensión: 200 palabras
- Alineación: Justificado
- Distribución: 1 Columna

Keywords:

- Mínimo 3 y Máximo 5.

Cuerpo o Desarrollo

Contribución y/o Cierre y/o Conclusiones y/o Recomendaciones.

Referencias:

- Seguir normas del sistema American Psychological Association. (A.P.A)

Estructura del desarrollo por Tipo de Producto

Todos los productos según el tipo, deberán cumplir con la estructura general antes mencionada, así como la organización presentada a continuación.

General:

- Idioma: Español Preferiblemente (no Limitativo)
- Tamaño de letra: 12 puntos
- Interlineado: 1.5 cm
- Extensión: Según el caso que corresponda
- Alineación: Justificado
- Sangría: 1 cm
- Distribución: 2 Columnas
- Espacio anterior de párrafo: 6 puntos
- Espacio posterior de párrafo: 0 puntos

Artículo Científico:

Son todos aquellos trabajos investigativos realizados bajo diversos enfoques y metodologías que presenten rigor científico y que aporten avances en el área del conocimiento de la revista.

- Número de páginas: Entre 20 páginas y 25 páginas.

- Título: Extensión no mayor a 15 palabras.
- Cantidad de Autores: Máximo 2.
- Resumen y Abstract: La redacción del resumen debe identificar el contenido básico del artículo e incluir de acuerdo a su modalidad, una breve introducción del desarrollo secuencial teórico que implica los objetivos o propósitos, metodología o procedimientos de forma sucinta, instrumentos de recolección de datos y el resultado de los hallazgos pertinentes.
- Cuerpo o Desarrollo: Según el tipo de artículo deberá presentar:
 - Introducción: donde identifique el contexto científico abordado, plantee el objetivo o propósito del artículo y destaque la relevancia del abordaje.
 - Desarrollo Secuencial Teórico: Presentar detalladamente el qué y el porqué de la investigación, incluyendo el planteamiento o selección problémica, objetivo o propósitos, así como la justificación del problema, expresando someramente el contexto general de la investigación. De igual modo, exhibir de manera detallada y precisa, el marco de referencia o revisión de la literatura, Reflejar la metodología y su contribución con el objetivo, presentando de forma muy sucinta la dimensión temporal, número de veces necesarias para la recolección de la información, muestra o población total, señalando el diseño correspondiente al paradigma epistemológico –metodológico (cuantitativo – cualitativo) con los datos que se hayan obtenido, respaldado por el nivel de conocimiento disponible y actualizado sobre el problema de investigación. Presentar los datos o hallazgos pertinentes
 - Presentación de Resultados y/o Conclusiones.
 - Referencias.
- Si el trabajo de investigación contiene:
 - *Cuadros*: No deben exceder del 50% del contenido del trabajo. Los cuadros se identifican en la parte inferior del mismo con números naturales consecutivos crecientes, antecedido por la palabra “**Cuadro**”, en negrita y centrado. En ningún caso la fuente de letras utilizada dentro del cuadro será menor a 10 pt. Cuando el cuadro no concluya en una página, en la siguiente se coloca “**Cuadro (continuación)**”.

- *Figuras*: Las figuras se identifican en la parte inferior del mismo con números naturales consecutivos crecientes, antecedido por la palabra “**Figura**”, en negrita y centrado. Debe enviar la figura en un archivo aparte en formato JPG.
- *Gráficos*: Los gráficos se identifican en la parte inferior del mismo con números naturales consecutivos crecientes, antecedido por la palabra “**Gráfico**”, en negrita y centrado. Cuando el Gráfico no concluya en una página, en la siguiente se coloca “**Gráfico (continuación)**”. Debe enviar el gráfico en un archivo aparte en formato JPG.
- *Tablas*: Las tablas presentan información en forma concisa. Se identifican en la parte inferior de la misma con números naturales consecutivos crecientes, antecedido por la palabra “**Tabla**”, en negrita y centrado, no debe usar líneas horizontales ni verticales en las tablas. Cada columna debe ir encabezada por un título breve.

Avance Investigativo:

Es un informe original escrito y publicado, que plantea y describe el avance sobre un tema, un Trabajo de Investigación, un caso, un hecho. Su finalidad es presentar un nuevo conocimiento o experiencia para que sea compartida y contrastada con la comunidad científica, y de allí, se incorpore como un recurso bibliográfico a disposición de los interesados, y que aporten avances en el área del conocimiento de la revista.

- Número de páginas: Entre 10 páginas y 12 páginas.
- Título: Extensión no mayor a 15 palabras.
- Cantidad de Autores: Máximo 2.
- Resumen y Abstract: Deberá contener de acuerdo a la modalidad del trabajo, una breve introducción, el problema que se investiga, objetivos o propósitos, basamentos teóricos o revisión bibliográfica, metodología de forma sucinta o procedimientos, instrumentos de recolección y metodología de análisis a ser utilizada. Definir todos los aspectos relevantes que intervienen.
- Cuerpo o Desarrollo:
 - Introducción: Donde identifique el contexto científico abordado, plantee el objetivo o propósito del artículo y destaque la relevancia del abordaje. Debe redactarse en

-
- función de la cronología del avance de la investigación, destacando en ello la relevancia de la temática y su pertinencia de acuerdo al nivel académico al que opta.
- Estado de desarrollo: Presentar detalladamente los referentes que guarden estrecha pertinencia con el tema abordado, así como también el desarrollo teórico en relación a lo estipulado temáticamente en el título.
 - Sustento Metodológico: Explicitar detalladamente cada uno de los aspectos a seguir según su naturaleza (cuantitativa o cualitativa).
 - Visión prospectiva de la investigación: Desarrollar la secuencia de todos los pasos a seguir hasta la culminación de la investigación, destacando de forma concluyente su objetivo final.
 - Referencias.
- Si el trabajo de investigación contiene:
 - *Cuadros*: No deben exceder del 50% del contenido del trabajo. Los cuadros se identifican en la parte inferior del mismo con números naturales consecutivos crecientes, antecedido por la palabra “**Cuadro**”, en negrita y centrado. En ningún caso la fuente de letras utilizada dentro del cuadro será menor a 10 pt. Cuando el cuadro no concluya en una página, en la siguiente se coloca “**Cuadro (continuación)**”.
 - *Figuras*: Las figuras se identifican en la parte inferior del mismo con números naturales consecutivos crecientes, antecedido por la palabra “**Figura**”, en negrita y centrado. Debe enviar la figura en un archivo aparte en formato JPG.
 - *Gráficos*: Los gráficos se identifican en la parte inferior del mismo con números naturales consecutivos crecientes, antecedido por la palabra “**Gráfico**”, en negrita y centrado. Cuando el Gráfico no concluya en una página, en la siguiente se coloca “**Gráfico (continuación)**”. Debe enviar el gráfico en un archivo aparte en formato JPG.
 - *Tablas*: Las tablas presentan información en forma concisa. Se identifican en la parte inferior de la misma con números naturales consecutivos crecientes, antecedido por la palabra “**Tabla**”, en negrita y centrado, no debe usar líneas horizontales ni verticales en las tablas. Cada columna debe ir encabezada por un título breve.

Ensayo:

Producto de una revisión analítica y crítica de la información de un tema determinado. En los ensayos se realiza una síntesis propia, se emiten juicios, personales y se mantiene una actitud crítica hacia el tópico objeto de revisión.

- Número de páginas: Entre 8 páginas y 12 páginas.
- Título: Extensión no mayor a 15 palabras.
- Cantidad de Autores: 1.
- Resumen y Abstract
- Cuerpo o Desarrollo:
 - Introducción: Presentar las ideas de manera ordenada.
 - Desarrollo del tema (con los subtítulos que se estimen convenientes).
 - Postura conclusiva del tema: Cierre (reflexiones y/o consideraciones finales), donde se deje constancia de la postura personal.
 - Referencias.

Reseña Bibliográfica:

Documento científico que presenta como una redacción descriptiva, crítica y/o analítica de publicaciones recientes, en libros, revistas, investigaciones entre otros.

- Número de páginas: Entre 4 páginas y 6 páginas.
- Información del texto reseñado: Título de la publicación presentada, nombre del autor o los autores, número de la edición, ISSN o ISBN, lugar de publicación, editorial y número de páginas. Esta información se coloca debajo del Autor de la publicación. Se deberá anexar portada de la publicación reseñada y en caso de textos incorporar: Carátula, Prologo y Editorial de la publicación
- Cantidad de Autores: 1
- Resumen y Abstract
- Cuerpo o Desarrollo:
 - Introducción: Se presenta el tema y relevancia del texto reseñado.
 - Desarrollo: Se exhibe la estructura de la obra con una síntesis completa.

- Escenarios concluyentes de la reseña bibliográfica: Debe ser redactado sin ningún tipo de ambigüedades, guardando estricta coherencia con el recorrido temático, presentar una visión explícita desde el punto de vista del redactor.
- Postura reflexiva personal: Debe construirse a partir de una visión prospectiva del redactor, indicando el camino o los caminos a los que conduce sus puntos de vista. El Autor deberá destacar las bondades de la obra.
- Referencias.

Ponencias o publicación derivada de eventos:

Se establecen como aportes publicados en forma total o parcial de conferencias, convenciones, seminarios, talleres, jornadas y eventos similares.

- Número de páginas: Entre 8 páginas y 12 páginas.
- Título: Extensión no mayor a 15 palabras.
- Cantidad de autores: máximo 2.
- Resumen y Abstract
- Cuerpo o Desarrollo: Deberá contener la estructura establecida anteriormente según el tipo de producción a presentar.
- Referencias.

Sobre las Citas

- Todas las citas, deben cumplir las normas de estilo del sistema American Psychological Association. (A.P.A)
- Las citas menores a cuarenta (40) palabras se incluirán como parte del párrafo, dentro del contexto de la redacción, entre doble comilla.
- Las citas igual o mayor de cuarenta (40) palabras, se escribirán en párrafo separado, con sangría de 0,5 cm a ambos márgenes, sin comillas y a espacio sencillo entre líneas.
- No se aceptarán citas a pie de página.
- Todas las citas utilizadas en los Productos deberán aparecer completas y en orden alfabético al final del documento, en la sección destinada a Referencias.

Sobre las Referencias

Todas las referencias citadas en los Productos, deben aparecer ordenadas en forma alfabética, utilizando las normas de estilo del sistema. American Psychological Association. (A.P.A)

General:

- Tamaño de letra: 12 puntos
- Interlineado: sencillo
- Alineación: Justificado
- Sangría francesa: 1.25 cm
- Distribución: 2 Columnas
- Espacio anterior de párrafo: 0 puntos
- Espacio posterior de párrafo: 0 puntos

Otras Recomendaciones

Los Autores deberán remitir a la Revista a través del sistema Open Journal Systems y al correo revista@aulavirtual.web.ve los siguientes archivos digitales:

- Copia de identificación del (los) autor (es) (escaneado, en formato *.jpg)
- Solicitud de Publicación (descargar de www.aulavirtual.web.ve/revista/descarga)
- Datos del Autor (1 documento por Autor) (descargar de www.aulavirtual.web.ve/revista/descarga)
- Producto de Investigación (descargar plantilla de www.aulavirtual.web.ve/revista/descarga)

Las Normas de Publicación presentes fueron aprobadas por el Comité Editorial de la Revista Aula Virtual, en sesión especial con los miembros de la Fundación Aula Virtual el 01 agosto del año 2.020.