REVISTA FACES

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Volumen 4
No 1 Enero - Junio 2022

Depósito Legal
CA2019000126

ISSN Electrónico: 2665-0207

#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad

FACES

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Dra. Jessy Divo de Romero

Rectora

Dr. Ulises Rojas

Vice Rector Académico

Prof. José Ángel Ferreira

Vice Rector Administrativo

Prof. Pablo Aure

Secretario

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

Dr. Benito Hamidian
Decano

Dr. Ángel Deza
Director del INFACES
Dra. Karla Torres
Directora de la DIPI (Campus Bárbula)
Dr. Miguel Rodríguez
Director de la DIPI (Campus La Morita)
Dra. Paola Lamenta
Directora de la Escuela de ACCP (Campus Bárbula)
Prof. Belén Tovar
Directora de la Escuela ACCP (Campus La Morita)
Prof. Raúl Núñez
Director de la Escuela de Relaciones Industriales
Prof. Ahyzquel Gavidia
Coord. Extensión ERI (Campus La Morita
Prof. Ali Guédez
Director de la Escuela de Economía
Dra. Glenda Reyes
Directora de Ciclo Básico (Campus Bárbula)
Prof. Greymer Martínez
Directora de Ciclo Básico (Campus La Morita
Dr. Williams Aranguren
Director de Postgrado (Campus Bárbula)
Dr. Felipe Cabeza
Director de Postgrado (Campus La Morita)

Prof. Bruno Valera
Director de Extensión y Relaciones Interinstitucionales (Campus Bárbula)
Dr. Miguel Escalona
Director de Extensión y Relaciones Interinstitucionales (Campus La Morita)
Prof. Sara García
Directora de Docencia y Desarrollo Curricular
Prof. Alejandra Guinand
Directora de Asuntos Profesorales (Campus Bárbula)
Prof. Annelin Díaz
Directora de Asuntos Profesorales (Campus La Morita)
Prof. Carlina Fernández
Directora de Asuntos Estudiantiles (Campus Bárbula)
Prof. Mahie Sierra
Directora de Asuntos Estudiantiles (Campus La Morita)
Prof. David Duarte
Director de TIC (Campus Bárbula
Prof. Israel Sánchez
Director TIC (Campus La Morita)
Dr. Ero del Canto
Director de Biblioteca (Campus Bárbula
Prof. Ivonne Pino
Directora de Biblioteca (Campus La Morita)
Dra. Thania Oberto
Asesora de Postgrado (Campus Bárbula)

ISSN Electrónico: 2665-0207

Depósito Legal CA2019000126

La Revista FACES es una revista científica de ciencias económicas, sociales y humanas, de acceso abierto, cuyo objetivo central es la divulgación de conocimiento producto de investigaciones y creación intelectual, cultivando las mejores prácticas en edición de Revistas, de acuerdo a los estándares internacionales indicadas por instituciones especializadas.

Cobertura temática: abarca la más amplia variedad de temáticas de interés científico, humanístico y tecnológico, expresados en estudios teóricos, empíricos, de campo, ensayos, abarcando los más diversos enfoques (cuantitativos, cualitativos, mixtos, integrales, holísticos) siempre en el campo de las ciencias sociales y humanas. Así mismo, admite en sus cuartillas: Editoriales, cartas al editor, trabajos científicos originales, informes de avances de investigación, artículos de revisión sustentados, reseñas de libros y ensayos novedosos, teniendo como idioma central, más no limitante el español. Pueden optar a publicar en la Revista FACES los y las investigadores del ámbito de las Ciencias Sociales y Humanas residentes en Venezuela o cualquier otra parte del mundo.

Es una publicación semestral arbitrada por el sistema doble ciego. Cada año se publican dos fascículos, uno que abarca enero-julio y un segundo agosto-diciembre, para completar un volumen cada año.

Está adscrita al Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales "Manuel Pocaterra Jiménez" (INFACES), editada por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, con proyección regional, nacional e internacional.

Esta registrada en el índice de revistas científicas REVENCYT, con el código RVF 005. La revista fue publicada por primera vez en 1989, contando con 19 números en total en su formato impreso. Desde 2019 se publica exclusivamente en formato digital.

Director/Editor:
Dr. Ángel Deza (aedeza@uc.edu.ve)

Editores Asociados:
Dra. Dalia Correa
Dr. Williams Aranguren
Dra. Karla Torres

Consejo Editorial:
Dra. Beatriz Carvajal (UCLA)
Dr. Raúl García Palma (UNELLEZ)
Dr. Jesús Trujillo Montes de Oca (UPTAMCA)
Dra. Rosana Mieres (UNEY)
Dr. Francisco Hernández (UNELLEZ)
Dr. Felipe Morillo (UC)
Dr. Francisco Olmos (UAM)

Consejo Científico:
Dra. Elinor Cesin
Dr. Enrique Delpercio (USI, Buenos Aires Argentina/ USAL, Buenos Aires Argentina
Dr. Juan Manuel Parra (UPA, Caracas Venezuela)
Dr. Rubén Reinoso (UNEXCA, Caracas Venezuela)
Dr. Ángel Solanes Puchol (UMH Alicante España)
Dra. Alba Carosio (UCV, Caracas Venezuela)

Consejo de Redacción:
Dra. Ligia Soto
Dra. Zoraida Linárez
Dra. Yuliber Chiaro

Diseñadora Gráfica: Stefania Poggioli
Traducción: Lic. Jesús Andrés Puerta

Correos electrónicos: revistafaces@uc.edu.ve, revistafacesuc@gmail.com

Texto completo en:
https://www.revistas.uc.edu.ve/index.php/revFACES
http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/
Redes Sociales:
Instagram: @revistafacesuc
Twitter: @revistafacesuc

ISSN Electrónico: 2665-0207

Depósito Legal CA2019000126

Revista FACES

Instituto de Investigaciones de la Facultad de
Ciencias Económicas y Sociales INFACES
"Manuel Pocaterra Jiménez"
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

Valencia- Venezuela

Contenido

Editorial.
Angel Emilio Deza Gavidia 2

Estrategias para fidelizar clientes en empresas comercializadoras de pinturas industriales, basado en marketing relacional
Ero Del Canto y José Gamboa 4

Megatendencias gerenciales. Cosmovisión desde su praxis
Loyda García1 y Luis García 23

Liderazgo transformacional en la dirección estratégica de tecnologías disruptivas para crear valor en las organizaciones
Hermes Francisco Guerra Seijas 40

Una mirada a la migración y pandemia desde la Cotidianidad de la mujer venezolana
Yamile Delgado de Smith y Belkis Zoraida Tovar 65

Innovación en la educación universitaria. La resolución de problemas de programación lineal con el apoyo de videos
José Enrique Rangel Arzola y José Ortiz Buitrago..... 84

Sociedad líquida hacia un modelo de sociedad gaseosa y el proceso disruptivo tecnológico. Desde un enfoque transcomplejo.
Celena Ysabel Rodríguez Velazco 109

Innovación tecnológica en la Calidad de Vida Laboral
Annelin Coromoto Diaz Rivas 130

La gerencia estratégica como elemento transformador de la praxis educativa
Yvonne Pino, Mari Luz Díaz Briceño..... 147

Plan nacional de formación del INPSASEL dirigido a los delegados y delegadas de prevención Miguel Sánchez y Thania Oberto 161

APÉNDICES..... 176

Línea Editorial 177

Declaración Ética y Negligencia Profesional..... 179

Instrucciones para Autores.....189

Volumen 4 N° 1

Editorial

Cuando en el futuro se estudie la historia de la Venezuela de las primeras décadas del siglo XXI las versiones de lo ocurrido serán las típicas de los escenarios de conflicto con alta polarización. La prensa tradicional que se consulte en hemerotecas o la internet reflejará su versión acorde a lo que los centros de poder dominante dictan, mientras que los medios cercanos a la política gubernamental presentarán su propia versión. Pero es que incluso los estudios académicos estarán marcados por dicha polarización pues la objetividad plena está lejana de dichos estudios. Por ejemplo, desde el año 2018 Venezuela fue declarada por el gobierno estadounidense como una amenaza inusual y extraordinaria, a partir de lo cual han sido dictadas cientos de medidas unilaterales bien de ese gobierno como de sus aliados denominadas sanciones, que incluso a partir de 2019 desconocen la legitimidad del gobierno venezolano surgido de las elecciones de 2018. Las contextualizaciones que los autores hacen en general de las respectivas problemáticas de investigación económica y social tienden a obviar la existencia de tales medidas de potencias extranjeras como si no existieran y condicionaran fuertemente el devenir de toda la sociedad venezolana. De manera tal que desde el pensamiento crítico propio de quienes hacemos ciencias sociales no podemos menos que dejar constancia de tal situación.

El presente número de la Revista FACES explora una serie de temáticas que reflejan la predominante preocupación por el estudio de temas muy concretos de las ciencias económicos

y sociales. Se abre con una disertación acerca de una perspectiva novedosa de mercadeo a la que denominan "marketing relacional" en la búsqueda de diseñar estrategias de fidelización de los clientes en un sector industrial. También en el campo de los estudios gerenciales se incorporan estudios de identificación de las grandes tendencias gerenciales en los tiempos actuales, del liderazgo transformacional en su vinculación con tecnologías disruptivas, pero también vinculando la gerencia con la praxis educativa.

No podía faltar un tema de mucha actualidad como es el estudio con perspectiva de género de la relación entre la migración y la pandemia, específicamente en cuanto a sus efectos en las mujeres venezolanas. Así como también temas de contenido laboral como el estudio del efecto de las innovaciones tecnológicas en la calidad de vida laboral , y del plan nacional de formación en seguridad e higiene ocupacional en Venezuela.

Así mismo, con una mirada de mayor abstracción, se relaciona un estudio de la transición de la modernidad en la sociedad actual desde su estado líquido identificado por Bauman hacia situaciones de mayor complejidad que han sido calificadas como de sociedad gaseosa, como efecto de los desarrollos de las nuevas tecnologías consideradas disruptivas.

Enero-junio 2022
Recibido: 15-7-2022
Aceptado: 30-9-2022

Estrategias para fidelizar clientes en empresas comercializadoras de pinturas industriales, basado en marketing relacional

Autor (a) [1] Ero Del Canto[1] y José Gamboa[2]
Dirección electrónica: edelcanto19@yahoo.es
Adscripción: Universidad de Carabobo

Resumen: La presente investigación con base en la empresa caso de estudio, misma que tiene como principal actividad económica la comercialización de pinturas industriales a nivel nacional, se evidencia que, un alto índice de clientes internos y externos denota insatisfacción con el servicio brindado, en aspectos relacionados con la asesoría técnica, canales de comunicación, factores de alianza y atención al cliente en general enmarcando los resultados en una relación de fidelidad con tendencia a la debilidad. En este sentido, la investigación tiene como objetivo plantear un plan de mercadeo relacional basado en mejorar la fidelidad de los clientes. Las principales bases teóricas utilizadas fueron la gerencia estratégica, el marketing y el marketing relacional. La investigación fue de campo, con un nivel de profundidad descriptivo y como técnica se utilizó la revisión documental, la observación y la encuesta, siendo la población y muestra los clientes internos y externos. Se inició con un

[1] [1] Profesor Investigador Titular de la Cátedra de Organización, Faces-Universidad de Carabobo (UC) Doctor en Ciencias Administrativas y Gerenciales. Valencia-Venezuela. https://orcid.org/0000-0001-9856-8216. [2] Licenciatura en Mercadeo, Universidad José Antonio Páez, Magister en Administración de Empresas, mención Mercadeo, FACES Universidad de Carabobo, Gerente de negocio Automotriz, Mantenimiento Industrial y Trafico en C. A. Venezolana de Pinturas. ORCID ID: 0000-0001-9602-360X

diagnóstico preliminar de la percepción de la calidad de servicio brindada por la empresa y posteriormente elaborar una propuesta de modelo de gestión estratégica basado en el mercadeo de relaciones para clientes que participan en el segmento caso de estudio, con la que se busca aumentar el índice de fidelización de los clientes y con ello reforzar su nivel de confianza en el corto plazo

Palabras Clave: Modelo, Fidelidad, Mercadeo Relacional, marketing.

Strategies to build customer loyalty in industrial paint marketing companies, based on relationship marketing

Abstract: The present investigation based on the company's case study, which has as main economic activity the commercialization of industrial paints at national level, it is evident that a high index of internal and external clients denotes dissatisfaction with the service provided in aspects related to the technical advice, communication channels, alliance factors, and overall customer service by framing the results on a weak loyalty relationship. In this sense, the research aims to propose a relational marketing plan based on improving customer loyalty. The main theoretical bases used were strategic management, marketing and relational marketing. The research was field-based, with a level of descriptive depth, and as a technique the documentary review, observation and survey were used, with the population showing internal and external clients. It began with a preliminary diagnosis of the perception of the quality of service provided by the company and later to develop a proposal for a model of strategic management based on the marketing of relationships for clients participating in the case study segment. it seeks to increase the customer loyalty rate and thereby strengthen their confidence level in the short term**.**

Keywords: Model, Loyalty, Relational Marketing, Marketing.

Introducción

El sector de recubrimientos industriales representa un tradicional segmento de mercado que posee características propias, muchas de estas diferenciadas a las características de los otros grupos de demanda en cuanto al consumo de pinturas, como lo es el masivo segmento arquitectónico (pintura decorativa domestica), distante de estas encontramos el segmento de pinturas para labores de reacabado automotriz, recubrimientos técnicamente especializado pero de características y dinámica de consumo muy diferenciada de los anteriormente descritos.

Para el segmento descrito es clave manejar los principales atributos de esta porción del mercado de pinturas en el país, entre las cuales se podrían resaltar su alta especialidad técnica de portafolio, exigentes bases técnicas internacionales, linealidad de demanda sin marcadas estacionalidades, alto valor nominal, modelos de atención acordes a su especialidad tecnológica y finalmente los limitados competidores de mercado actualmente activos en el ramo. Basado en ello, una de las principales tareas del mercadeo es evitar la deserción de los clientes rentables, no solo de la identificación de necesidades, nichos o potenciar las intenciones de compra, es importante tomar en cuenta que el mercado no puede ser considerado como un ente global, sino la suma de un conglomerado de clientes considerados de manera individual, cada uno de ellos, con sus particularidades, peculiaridades, necesidades y exigencias.

En relación con la fidelización es estratégico que toda organización debe tener muy claro que los clientes no se pasan con la competencia de manera intempestiva, al contrario, se trata de un proceso, progresivo, en el cual el

descontento del cliente produce una deserción tras otra, hasta llegar el momento que la deserción es evidente y notoria. Es notoria la ausencia en las empresas caso de estudio de estrategias establecidas para aumentar la retención de los clientes o reducir su tasa de abandono como acciones de aporte a los beneficios económicos derivadas de estas. Siempre será importante orientar el mercadeo institucional de forma que atraiga a aquellos clientes que consideren que los productos o servicios ofrecidos por una empresa son lo mejor que este puede conseguir y después hacer lo que haga falta para conservar a dichos clientes.

La problemática a estudiar parte directamente de la capacidad en el manejo de la fidelidad de los clientes y su impacto en el futuro de las empresas caso de estudio del segmento, ya que es vital para las organizaciones mantener sus clientes de manera eficiente y eficaz a su lado, generando propuestas de valor que permitan el crecimiento de ambos como socios comerciales y con esto evitar la transferencia entre marcas competidoras que se transforman en el tiempo como clientes no estratégicos o perdidos, primeros pasos para comprometer los indicadores financieros de cualquier organización de ventas.

La ausencia de estrategias de fidelización por parte de las empresas hacia estos consumidores no fidelizados o al menos sin una sólida identificación hacia ellas, sus productos o servicios; representan una debilidad ante el mercado y sus competidores ya que no se han establecidos mecanismos para construir relaciones fortalecidas desde el estudio o reconocimiento de cada una de las partes, que minimicen su interacción o migración comercial con otras marcas competidoras presentes en el segmento, las cuales contribuyan a la productividad y permanencia de estas en el tiempo.

Las medidas adoptadas por causa del COVID-19 como las pautas de cuarentena que obligaron a modificar horarios y

esquema laborales, la implementación de los distanciamientos sociales retando la presencialidad en las relaciones comerciales tradicionales (cara a cara cliente-vendedor), el viraje de las líneas comunicacionales y de mercadeo virtual desarrolladas desde las principales plataformas tecnológicas móviles, maximizando el uso de herramientas de vanguardia comunicacional como telefonía, aplicaciones, redes sociales o equipos remotos (laptops, desktop, todos estos apoyados en modalidad online para la interacción permanente entre las partes, siendo estas solo algunas características de las nuevas maneras de atención a los mercados tradicionales y emergentes las cuales deben formar parte del mapa estratégico de las organizaciones y su continuo enfoque hacia sus clientes.

Con base a lo planteado la investigación tuvo como objetivo proponer un modelo de gestión estratégico para la fidelización de clientes en empresas comercializadoras de pinturas industriales, basado en el marketing relacional, y como objetivos específicos, diagnosticar el grado de fidelidad en clientes de las empresas comercializadoras de pinturas industriales en el estado Carabobo, identificar las líneas estratégicas que contendrá el modelo de gestión para la fidelización de clientes en empresas comercializadoras de pinturas industriales, elaborar un modelo de gestión estratégica para la fidelización de los clientes en empresas comercializadoras de pinturas industriales, basado en el marketing relacional, establecer la factibilidad técnica, económica y financiera para determinar el costo beneficio del modelo.

Las bases teóricas se apoyan en los siguientes ejes temáticos, gestión estratégica Serna (2008), Gimbert (2010); el marketing, (Kotler & Keller, 2012), marketing relacional López-Pinto (2010), Mesonero y Alcaide (2013) y la fidelización Shairan (2019) e Igualmente, las bases legales que sustentan este estudio fueron la Constitución de la

República Bolivariana de Venezuela (1999), específicamente el artículo 112. Con respecto a la fijación de precios de bienes y servicios, la Ley Orgánica de Costos y Precios Justos (2014), en su artículo 1, el Decreto con rango, valor y fuerza de ley para la defensa de las personas en el acceso a los bienes y servicios (2008), Capítulo V se hace referencia al comercio electrónico en Artículo 30, los deberes de los proveedores en el artículo 31, a la confiabilidad, en el artículo 32 y a la privacidad y confidencialidad en el artículo 36 y la confiabilidad en el pago y gestión de garantías. Con respecto a las tecnologías de información presentes que servirán de apoyo a la propuesta del trabajo de investigación en curso, en el artículo 25 de la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (2005).

En relación a la metodología estuvo enmarcada en el enfoque cuantitativo bajo la modalidad de investigación de campo, con un nivel descriptivo, diseño transeccional y no experimental. La población estuvo conformada por clientes internos y externos de la empresa. Los primeros incluyen a todos los empleados adscritos a las sedes principales de Venezolana de Pinturas y de Pinturas International C.A. en la ciudad de Valencia y que totalizan 118 empleados. El segundo está conformado por los clientes externos localizados en todo el territorio nacional y que totalizan 42 clientes. En relación a la muestra, estuvo conformada 25 clientes internos y 25 clientes externos, se evidencia a continuación:

Cuadro nº1. Clientes Internos

Empleados	Departamento
5	Servicio al cliente
5	Comercial
3	Mercadeo
2	Analista de Cuentas
5	Logística
5	Gerenciales

Fuente: Del Canto y Gamboa (2021).

Cuadro nº2 Clientes Externos

Región	Nro. de Clientes
Occidente	7
Oriente	7
Capital	6
Centro	5

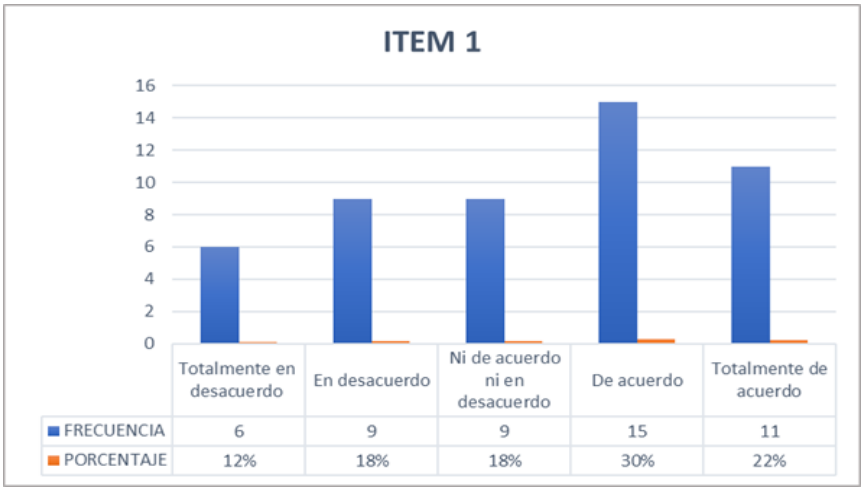
Fuente: Del Canto y Gamboa (2021).

Se empleó como técnicas de recolección de datos la observación directa, la encuesta y la revisión documental, como instrumento la guía de observación y el cuestionario, el cual fue validado por tres expertos. El análisis de la información se hizo con el apoyo de software de análisis numérico y estadístico tales como: la hoja de cálculo de Excel. Partiendo de esto, se presentaron los datos en tablas; valiéndose de la estadística descriptiva, frecuencias y porcentajes apoyado en la visualización gráfica.

Análisis-Disertación

A continuación, se presentan los principales resultados y sus respectivos análisis; para lo cual se elaboraron tablas y gráficos de barra expresados de manera porcentual, contenidas en el instrumento de recolección de información. Cada cuadro y gráfico posee una interpretación, que es producto, no sólo de la información recogida con el cuestionario, sino que también del cruce de dicha información con la teoría desarrollada en la presente investigación, permitiendo complementar la misma. Cabe destacar que se tomaron los ítems 1, 2, 7, 8 y 13 por considerar que son los más representativos de los resultados para el investigador a efectos del respectivo análisis.

Gráfico Nº 1. ¿La empresa da a conocer información técnica sobre sus productos y servicios a través de mecanismos remotos como: ¿teléfono, correos, anuncios, revistas, catálogos, internet?

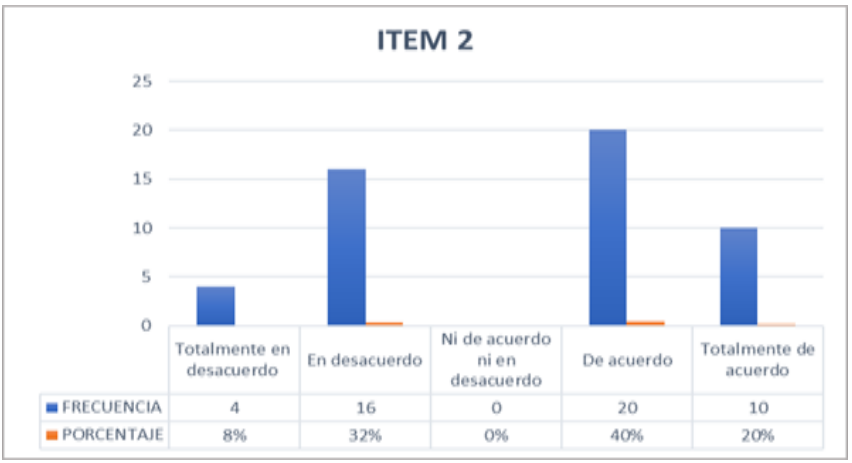


Fuente: Del Canto y Gamboa, J. (2021)

Análisis: se evidencia una positiva percepción del 52% de los clientes encuestados al estar de acuerdo con el uso de medios de comunicación remota como el teléfono, correos, anuncios, revistas, catálogos e internet para compartir información técnica de los productos y servicios ofrecidos por esta. Sin embargo, es muy importante profundizar con los encuestados restantes (42%) su percepción de desacuerdo para con ello; y tomar acciones precisas que mejoren su criterio del manejo de comunicación remota desde la empresa. El servicio también ha sido considerado como "aquellas actividades económicas cuyo resultado no es un producto o construcción de físicos, por lo general se consume en el momento en que se produce y proporciona valor agregado en formas que son preocupaciones esencialmente intangibles de su primer comprador" (Quinn, Baruch & Paquete, 1987; c.p. Zeythaml, Bitner y Gremler, 2009). Basado en dicho planteamiento se considera el servicio

practicado por una empresa o una persona como el elemento diferenciador desde su naturaleza intangible, este fomentara una política de atención generadora de cultura organizacional de valor para cada uno de sus clientes.

Gráfico nº2. ¿Recibe de la empresa información técnica sobre sus productos a través de mecanismos presenciales como: visitas, vendedor, foros, convenciones, seminarios o capacitaciones técnicas de manera constante?

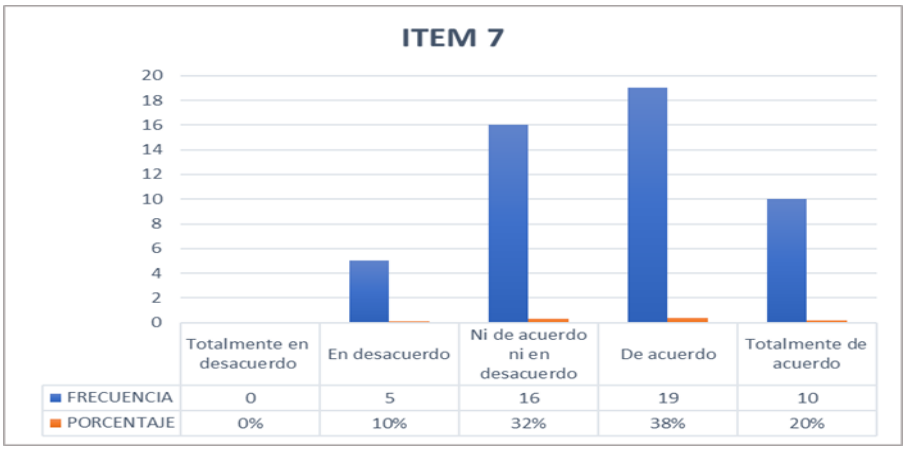


Fuente: Del Canto y Gamboa, J. (2021)

Análisis: tomando en cuenta el importante 60% de clientes consultados que indican estar de acuerdo en recibir trato presencial y directo para conocer o actualizar información técnica relacionada a los productos comercializados por la empresa en modalidades como visitas, vendedor, foros, convenciones, seminarios traduce una práctica con importante alcance, por otro lado es evaluable el resto de los encuestados que indican no estar de acuerdo con la premisa para afinar plan de acciones que involucre esta práctica a todos los clientes y con ello mejorar su nivel de atención e información. En este sentido se considera importante parafrasear a Michael Porter (2011), profesor de Negocios de la Universidad de Harvard y una de las principales

autoridades en temas estratégicos. Para el, la estrategia es el conjunto de reglas que dirigen la organización y están sustentadas en la cultura de estas, deben ser flexibles, competitivas, combinadas de una manera específica, con coherencia entre las mismas, con capacidad de reforzarse mutuamente, con un horizonte de una década o más, en aras de poder garantizar una mezcla única de valor con respecto a los competidores. También implica entender lo que no se debe hacer en la organización.

Gráfico Nº 3 ¿Sus relaciones comerciales con la empresa generan alianzas estratégicas?

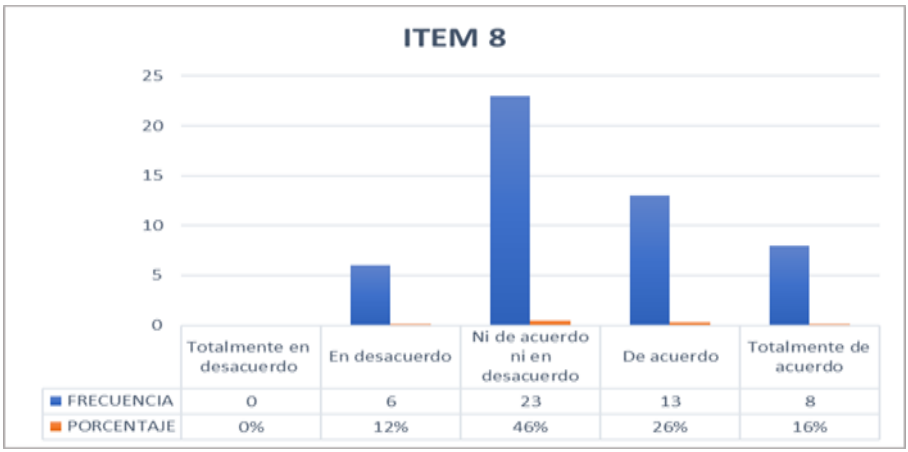


Fuente: Del Canto y Gamboa, J. (2021)

Análisis: existe una positiva percepción por parte de los clientes evaluados de desarrollar con la empresa alianzas estratégicas que le beneficien sus actividades comerciales. Como elemento de confianza ante su proveedor esto representa altas expectativas de acompañamiento y acuerdos mutuos que generen el soporte necesario para su sostenibilidad en el tiempo. El 58% de los consultados lo establece. La minoría en desacuerdo junto al grupo que representa el complementario 42% a la propuesta son sin lugar a duda indicadores necesarios de la revisión de estas

variables del proceso de satisfacción de los clientes. Serna (2008) señala que el desarrollo de una estrategia competitiva comprende tres elementos clave: a) identificar una ventaja competitiva de la organización, bien sea en sus productos, servicio al cliente, recursos humanos, organización, capacidad de respuesta, entre otros b) Encontrar un nicho o posición de la empresa en un segmento del mercado compatible con la visión corporativa y c) Encontrar el mejor acoplamiento entre las ventajas competitivas, las comparativas y los nichos que están a su alcance.

Gráfico Nº 4. ¿La relación comercial con la empresa está basada en la confianza?



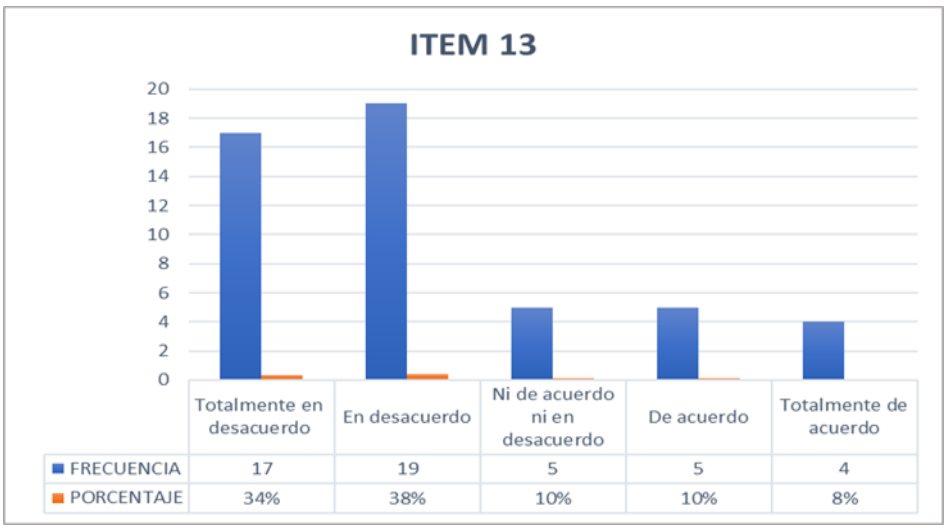
Fuente: Del Canto y Gamboa, J. (2021)

Análisis: es necesario profundizar las percepciones sin tendencia aparente con el mayor índice de respuestas, tomando en cuenta que se trata de un amplio 46% que se puede interpretar como dudas o prefiere no tomar una posición firme ante el planteamiento del manejo de las relaciones cliente-empresa enmarcadas en condiciones de total confianza desde la precepción de los clientes. Respecto al complemento de los encuestados se obtiene un ponderando prácticamente de la otra mitad de los resultados

en acuerdo con la medición del índice de confianza percibido por estos como positivo en el marco de la relación comercial.

La confianza y la desconfianza hacia las marcas han sido estudiadas; incluso existen modelos que proponen el abordaje de ambas, aunque algunos autores proponen que son dimensiones separadas y que no representan el opuesto de un continuum (Shorman, Mayer & Davis, 2007). Cuando se pierde la confianza de un cliente resulta vital entender como fue afectada, el significado asignado por el cliente a esa experiencia en aras de generar respuestas que busquen reparar en la medida de lo posible esa relación con el cliente.

Gráfico Nº 5. ¿Reconoce usted que la empresa de la cual es cliente establece o tiene definidas estrategias para conservarlo como cliente?



Fuente: Gamboa, J. (2021)

Análisis: El resultado obtenido en el presente tópico se alinea con planteamientos también evaluados y enmarcados en criterios de medición de satisfacción, gustos, preferencias, estrategias de fidelización desde la empresa para con sus

clientes, es notable la débil percepción de políticas, practicas, procedimientos para con los clientes. Solo una porción del 18% se percibe satisfecho con dicha modalidad.

Tomando en cuenta los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario en los clientes seleccionados se derivan las siguientes premisas:

La empresa caso de estudio no dispone de mediciones periódicas, tendencias, ni sistema de indicadores del grado de satisfacción del cliente, al no tener sus clientes percepciones de la existencia o uso frecuente de metodologías que valoricen sus condiciones o expectativas de atención. No se mide con regularidad suficiente la eficacia de los procesos clave de la organización, por ende, no se percibe un sistema de indicadores maduro, ni tendencias, ni comparaciones con otras organizaciones ante sus clientes. No se evidencia con un canal comunicacional fluido entre la empresa caso de estudio y sus clientes, tal como un sistema de quejas o sugerencias que estos últimos puedan utilizar regularmente para trasmitirle información importante a la empresa.

- Resulta importante la identificación de las dimensiones claves de la calidad del servicio de la empresa en estudio dedicada a la distribución y venta de pinturas industriales. Para ello se consideran claves tres premisas: confiabilidad, seguridad y empatía, la siguiente dimensión está asociada a la capacidad de respuesta y la última dimensión corresponde a los elementos intangibles. Un factor clave de éxito cuando se implantan estrategias de mercadeo relacional, es contar con una cultura de servicio en la organización y con una adecuada coordinación interdepartamental en función del cliente como elemento principal.

- Contar con una base de datos segmentada de clientes es un factor de éxito en el marketing

relacional, dado que concentra información cuantitativa y cualitativa para la toma de decisiones efectivas. De esta manera, tomando en cuenta los distintos tipos de clientes se evidencia como se registran distintos niveles de satisfacción, confianza y compromiso (como consecuencia de la diferencia entre la calidad del servicio recibido y las expectativas previas). Por lo que, a pesar de existir diferencias en las intensidades de la satisfacción entre los grupos, se confirma el patrón de oportunidad de mejora en cuanto a la fidelidad en el mercado de productos de consumo industrial.

- El marketing relacional o también conocido como marketing de relaciones, nace a partir de un cambio en la orientación estratégica del marketing, no solo se conforma en captar cliente para realizar una transacción, si no que va más allá, busca la satisfacción integral del cliente a largo plazo. Según (Castello, 2007) el marketing relacional plantea una verdadera gestión de clientes, lo que significa asumir un compromiso permanente de comunicación y de relación con los clientes, con el propósito de crear y compartir valor. Así el marketing de relaciones tiene al menos tres componentes: marketing tradicional (su misión es asegurar que el producto sea conocido, preferido y comprado); el marketing interactivo (le corresponde asegurar la satisfacción y, en consecuencia, la continuidad del cliente); el marketing asociativo (debe crear relaciones de beneficio recíproco entre todos los participantes en el proceso de producción y consumo de bienes y servicios).

A continuación, se describen las líneas estratégicas que enmarcaran el modelo de gestión para la fidelización de

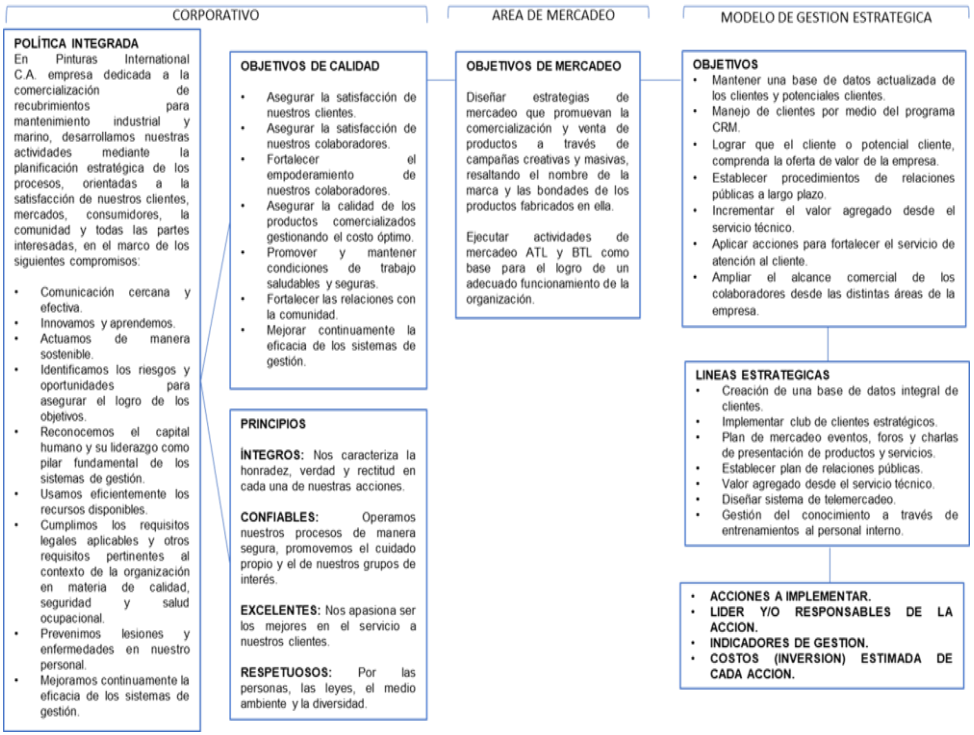
clientes en empresas comercializadoras de pinturas industriales de la presente investigación.

Cuadro Nº 3 Líneas estratégicas para la fidelización de clientes en empresas comercializadoras de pinturas industriales

N°	ESTRATEGIA	DESCRIPCION	OBJETIVO
1	Creación de una base de datos integral de clientes.	Ubicar a los clientes geográficamente, e identificar sus necesidades.	Mantener una base de datos actualizada de los clientes y potenciales clientes.
2	Implementar club de clientes estratégicos.	Segmentar a los clientes que generan mayor ingreso.	Manejo de clientes por medio del programa CRM.
3	Plan de mercadeo para eventos, foros y charlas de presentación de productos y servicios.	Generar publicidad de impacto a bajo costo por medio de cada línea de producto con ejecución en las principales ciudades del país.	Lograr que el cliente o potencial cliente, comprenda la oferta de valor de la empresa.
4	Establecer plan de relaciones públicas.	Fomentar las relaciones de acercamiento con los clientes internos y externos.	Establecer procedimientos de relaciones públicas a largo plazo.
5	Valor agregado desde el servicio técnico.	Establecer un proceso eficiente para mejorar la atención técnica al cliente externo.	Incrementar el valor agregado desde el servicio técnico.
6	Diseñar sistema de telemercadeo.	Implementar sistema de telemercadeo como soporte a las gestiones de venta.	Aplicar acciones para fortalecer el servicio de atención al cliente.
7	Gestión del conocimiento a través de entrenamientos al personal interno.	Capacitar de manera teórica y práctica sobre los diferentes productos y servicios.	Ampliar el alcance comercial de los colaboradores desde las áreas de la empresa.

Fuente: Del Canto y Gamboa, J. (2021)

Figura nº1 Lineamientos estratégicos para la fidelización de los clientes en empresas comercializadoras de pinturas industriales, basado en el marketing relacional.



Fuente: Del Canto y Gamboa, J. (2021)

Conclusiones.

Los procesos globalizadores y el entorno complejo pos pandemia, requiere que la empresa deba repensar sus estrategias enmarcadas en su misión, visión y objetivos, los cuales deben ser flexibles para adaptarse a las nuevas realidades, caracterizadas por el acercamiento al cliente por medios digitales, sin olvidar la importancia de las visitas presenciales.

La empresa caso de estudio no dispone de mediciones periódicas, tendencias, ni sistema de indicadores del grado de satisfacción de sus clientes. En la empresa no está establecido un programa de selección, desarrollo o generador de estrategias de fidelidad sobre sus clientes y por ende de mecanismos de medición de resultados, tendencias, ni indicadores de gestión de estas actividades. No existe evidencia de un canal interactivo entre la empresa caso de estudio y los clientes, tal como un sistema de quejas y sugerencias que estos puedan utilizar regularmente para trasmitirle información importante a la empresa. No se mide con regularidad y formalidad suficiente la eficacia de los procesos claves de la organización, por ende, no se cuenta con un sistema de indicadores, ni tendencias, ni comparaciones con otras organizaciones.

Las empresas deben implementar estrategias desde el mercadeo 3.0 (internet y el mercadeo digital) como medios de interacción con sus clientes. La mayoría de los usuarios están dispuestos a recibir información de productos de la empresa caso de estudio en boletines, ofertas y promociones por correo electrónico. Las empresas deben optar por lograr la fidelización de clientes a través de diferentes herramientas que ayuden a mejorar la calidad de servicio, tales como la encuesta de servicio, la gestión de quejas y reclamos, entre otros. Como elemento de éxito cuando se implantan estrategias de mercadeo relacional es fundamental una cultura de servicio madura dentro de la organización con una adecuada integración interdepartamental enfocados en el cliente como componente principal. Para ello es muy importante contar con una base de datos segmentada de clientes como aspecto primordial en el mercadeo de relaciones, dado que proporciona data trascendental para la toma efectiva de decisiones.

Referencias:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria número 5453 de fecha 24 de marzo de 2000. Venezuela.

Castello, Enrique. (2007). Gestión comercial de servicios financiero. Madrid: Esic.

Ley Orgánica de Ciencia Tecnología e Innovación. (2005). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 37.

Gimbert, Xavier. (2010). Pensar estratégicamente: Modelos, conceptos y reflexiones. Grupo Planeta (GBS).

Kotler P., & Keller, K. (2012). Dirección de marketing. México: Pearson Educación.

Ley de Costos Precios Justos. (2014). Gaceta Oficial 39.715. República Bolivariana de Venezuela.

López-Pinto, Bernardo. (2010). Los pilares del marketing, Universidad Politécnica de Catalunya, Barcelona, España.

Mesonero, Mikel y Alcaide, Juan. (2013). Marketing Industrial. ESIC Editorial, Madrid, España.

Porter, Michael. (2011)¿Qué es la estrategia? Harvard Business Review, 89 (10) pp. 100-117.

Reglamento de la Ley de Costos y Precios Justos. (2014). Gaceta Oficial 39.802. República Bolivariana de Venezuela.

Serna, Humberto. (2008). Gerencia Estratégica Planeación y Gestión – Teoría – Metodología, alineamiento, implementación y mapas estratégicos. 10 ª edición. Bogotá: 3R Editores.

Shairan, Mayra (2019). Estrategias de Fidelización de Clientes a través de internet. Editorial Elearning S.L. Primera edición, Madrid, España.

Shoorman, F., Mayer, R. & Davis, J. (2007). An Integrative Modell of Orhaniational Trust: Past, Present, and Future. Academy of Management Review, 32 (2) pp.344-354.

Zeithaml, V., Bitner, M. y Gremler, D. (2009). Marketing de servicios, 5ta ed. Mexico: D., Mexico: McGraw-Hill/Intermericana de Editores S.A. de C.V.

Enero-junio 2022
Recibido: 8-9-2022
Aceptado: 29-9-2022

Megatendencias gerenciales. Cosmovisión desde su praxis

Autor (a) [1] Loyda García[1] y Luis García[2]
Dirección electrónica: loydag08@gmail.com
Adscripción: Universidad de Carabobo

Resumen: El mundo ha dado un vuelco, el cual se evidencia en un nuevo entorno que amerita de una revolución de la gerencia, con capacidades y habilidades para responder a un orbe turbulento y volátil. El ambiente internacional actual llama a la praxis gerencial a sentar sus bases en la toma de decisiones autónomas y apegadas a la realidad y demandas de la sociedad de hoy, superando viejos paradigmas adentrándose en lo nuevo. De este modo, el propósito general de la presente investigación se centró en analizar la nueva gerencia con un cambio de pensamiento. Dicho abordaje investigativo estuvo enmarcado en un arqueo heurístico de fuentes, lo que permitió abordar la praxis gerencial desde su cosmovisión. En este sentido, se busca redireccionar la gerencia para responder de manera proactiva a los desafíos vigentes, luego el devenir de la gerencia global como una nueva megatendencia y posteriormente con la Cosmovisión de las organizaciones desde la praxis gerencial, concluyendo

[1] Postdoctorado en Gerencia, Investigación y Desarrollo. Doctor en Educación. Especialista en Gerencia. Licenciada en Administración Comercial. Docente Universidad de Carabobo. Maracay. Venezuela. ORCID 0000-0001-9917-5158. [2] Postdoctor en Gerencia, Investigación y Desarrollo. UPEL. Doctor en Educación. UPEL. Magister Scientiarum en Gerencia Logística. UNEFA. Licenciado en Administración. Mención: Recursos Materiales y Financieros. UNESR. TSU en Administración Industrial. IUFRONT. TSU en Administración de Empresas. Mención: Banca y Finanzas. IUFRONT. TSU. Comercio Exterior. IUFRONT. Funcionario Público del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Maracay. Venezuela. ORCID 0000-0002-0321-1571

que el gran viraje al cual está llamado la gerencia es hacia una mirada transcompleja, que haga de las organizaciones nuevos entes transformadores de realidades, innovadoras, e integrales, sin desligarse de su columna vertebral constituida por el ser humano en toda su dignidad y la ética desde todas las miradas.

Palabras Clave: Megatendencias, gerencia, praxis gerencial.

Managerial megatrends. Worldview from its praxis

Abstract: The world has turned upside down, which is evident in a new environment that merits a management revolution, with capabilities and abilities to respond to a turbulent and volatile space. The current international environment calls upon managerial praxis to lay its bases in the making of autonomous decisions and attached to the reality and demands of today's society, overcoming old paradigms and entering into new ones. Thus, the general purpose of the present research focused on analyzing new management with a change of thinking. This investigative approach was framed in a heuristic arching of sources, which allowed to approach the managerial praxis from its worldview. In this sense, it is sought to redirect management to respond in a proactive way to the current challenges, then, becoming the global management as a new megatendence and later, with the worldview of the organizations from the managerial praxis, concluding that the great shift to which management is called is going towards a transcomplex look, that makes organizations new reality-transforming, innovative and integral entities, without separating from its backbone constituted by the human being in all its dignity and ethics from all perspectives.

Keywords: Megatrends, management, managerial praxis.

Introducción

Hablar de megatendencias conlleva a considerar un conjunto de aspectos relacionados con la sociedad y con el entorno, orientados hacia una dirección concreta, donde se van transformando comportamientos, valores y hábitos de consumo, causando un impacto global y de largo plazo. De esta forma, se van haciendo cambios en el ámbito social, económico, político, tecnológico, ambiental y organizacional, entre otros, donde la innovación y la creatividad son fundamentales para avanzar en función del manejo eficaz de la información y lograr el desarrollo futuro, el cual es incierto, y muchas veces lleno de ambigüedades, pero, aun así, se le da al ser humano la posibilidad de continuar creando futuro.

Desde el punto de vista organizacional, las megatendencias gerenciales han impactado la praxis gerencial, la cual ha dado un viraje importante, permitiendo la toma de decisiones autónomas y apegadas a la realidad y demandas del mundo de hoy, superando viejos paradigmas para adentrarse a lo nuevo como consecuencia de la globalización. Es así como se debe llegar a una revolución gerencial que de acuerdo a Kuhn (2004), conceptualiza a los paradigmas y describe como una revolución científica se abre paso cuando en una ciencia sus postulados se cuestionan y emergen otros.

En este orden de ideas, ver la gerencia desde el pensamiento complejo, permitirá generar un pensamiento administrativo distinto, con carácter global y sistémico, bajo una cosmovisión organizacional transdisciplinaria que permita la interconexión entre diferentes disciplinas científicas llevando al sujeto y al objeto a una sociabilidad que los una, aunque existan diferencias, considerando a todos los actores implicados en la gestión organizacional. Por lo tanto, es importante que la gerencia tenga una visión amplia, realista e integradora de la organización para establecer una gestión del cambio desde sus estructuras, procesos y también

desde las personas que puedan contribuir con ello para garantizar un resultado positivo de acuerdo con los objetivos fijados.

Gerenciar desde un Nuevo Estilo de Pensamiento

Actualmente y en función a las megatendencias gerenciales, las organizaciones necesitan ser conducidas por individuos integrales, que cumplan con los requerimientos técnicos y racionales, y que también posean competencias para alcanzar resultados a través del trabajo en equipo, fomentando la responsabilidad, la ética, la creatividad, la determinación y la confianza en sí mismos y entre sus colaboradores, promoviendo la dinámica del cambio que permita la transcendencia de la organización apoyados en diversas disciplinas científicas. Por lo tanto, solo se podrá conducir una empresa si se es capaz de poner en ella una visión compleja, donde las teorías del caos y de la complejidad están suponiendo la aparición de nuevas perspectivas en el entendimiento del fenómeno organizativo y gerencial.

Todo ello conlleva a una praxis gerencial centrada en un enfoque científico, revolucionando el paradigma actual, considerando según Morgan (1998), que las organizaciones pueden ser muchas cosas y ninguna al mismo tiempo, dado a su complejidad. Siendo así, es menester del gerente del siglo XXI asumir un pensamiento complejo que va más allá de una gerencia reactiva, debe considerarse el entorno global y redireccionar la gerencia a responder de manera proactiva a los desafíos del mundo actual, conscientes de las megatendencias gerenciales que han surgido en los últimos tiempos, transformando la sociedad industrial en una sociedad de conocimiento con un nuevo enfoque gerencial.

El planteamiento sobre el desarrollo de un pensamiento complejo luce como una necesidad para transformar la realidad humana, como una especie de desafío a la hora de abordar y razonar todo lo que nos rodea. En este sentido Morin (1990) destaca lo siguiente:

> Estoy a la búsqueda de una posibilidad de pensar trascendiendo la complicación..., trascendiendo las incertidumbres y las contradicciones. Yo no me reconozco para nada cuando se dice que yo planteo la antinomia entre la simplicidad absoluta y la complejidad perfecta. Porque para mí, en principio, la idea de complejidad incluye la imperfección porque incluye la incertidumbre y el reconocimiento de lo irreductible. (p.143).

El autor destaca que lo que él plantea no pretende ser un fundamento, mucho menos un paradigma, sino un principio del pensamiento que considera al mundo, y no como la revelación de la esencia del mundo.

Siguiendo la idea planteada, Morín (1990) enfatiza lo siguiente:

> La complejidad no es un fundamento, es el principio regulador que no pierde nunca de vista la realidad del tejido fenoménico en la cual estamos y que constituye nuestro mundo. Se ha hablado también de monstruos, y yo creo, efectivamente, que lo real es monstruoso. Es enorme, está fuera de toda norma, escapa, en última instancia, a nuestros conceptos reguladores, pero podemos tratar de gobernar al máximo a esa regulación. (p. 146).

Por lo tanto, pensar desde la complejidad es acercarnos al aparente mundo real, y descubrir lo invisible, algo que

siempre ha estado allí pero que jamás fue esculcado por nuestra observación y pensamiento. En este sentido, para el siglo XXI la sociedad necesita ciudadanos pensantes, activos, reflexivos, competitivos, emprendedores y racionales capaces de implicarse en la formación de la comunidad, aptos para ejercitar pensamientos complejos y no dogmáticos, de ver más allá de los entornos, abiertos a cualquier posibilidad y arriesgados a tener un pensamiento crítico, creativo y cuidadoso, inmersos por tanto, en la complejidad, que Morín (2002: 66), plantea que "concierne no solo a la ciencia, sino también a la sociedad, a la ética y a la política.

De modo que, es un problema de pensamiento y de paradigma. Concierne a una epistemología general". Según García, (2015: 2) esto desarrolla una nueva misión de la gerencia, la cual es fortalecer las condiciones de posibilidad de la emergencia de una sociedad-mundo compuesta por ciudadanos protagonistas, conscientes y críticamente comprometidos en la construcción de una civilización más humana, transformadora y creadora de agentes de cambio.

De allí que, se deben considerar las nuevas tecnologías, cambios de orden económico y climático que han venido transformando la aldea mundo, observando los siguientes elementos en avance global:

1. Internet: el cual se ha convertido muchas veces en un mal necesario, que continuará en ascenso.
2. Nanotecnología: es la manipulación de la materia a escala nanométrica para mejorar sus propiedades y generar beneficios, a partir de ella se esperan grandes beneficios en el campo de la medicina, así como en la mejora del ambiente, entre otros.
3. Biotecnología: es la utilización de organismos vivos, o partes de ellos, para obtener o modificar productos, mejorar plantas y animales o desarrollar

microorganismos y continuar con el avance de la ciencia.
4. Cambio climático: fundamental para la preservación del planeta.
5. Asia y las nuevas superpotencias: se prevé la renovación del mapa económico debido a que China y la India se convertirán en superpotencias.
6. Inglés: como idioma global predominante.
7. Envejecimiento demográfico: aunque la población mundial crece, la natalidad en los países desarrollados disminuye.
8. Migraciones: cada día más aceleradas y con alto impacto internacional.
9. El rol de la mujer: impactando todos los ámbitos de la sociedad y del mundo.
10. Revoluciones laborales: horizontalidad de las estructuras organizacionales.
11. Aprendizaje organizacional: colaboración entre las personas para crear una cultura de aprendizaje donde se manejen las disciplinas de las organizaciones inteligentes (modelos mentales, visión compartida, trabajo en equipo, maestría personal y pensamiento sistémico).

En este orden de ideas, la nueva gerencia de hoy requiere seres humanos virtuosos, con una identidad humana visionaria, emprendedora, creativa, con valores y principios éticos, capaces de afrontar el futuro y tomar decisiones centradas en las necesidades de la sociedad-mundo, dando respuestas desde la organización para atender a las demandas de un entorno global tan volátil y exigente.

El Devenir de la Gerencia Global, una Nueva Megatendencia

Al hablar de la gerencia moderna, se puede decir que la misma ha logrado importantes avances en el siglo XX, a

través del desarrollo de procedimientos, estandarización de procesos y sincronizar operaciones a escala mundial, de igual manera, ese aparato gerencial moderno logra que colaboradores, rígidos y ceñidos a las normas y procedimientos, continúen obedeciendo reglas y políticas organizacionales, que limitan su creatividad e innovación y ponen en peligro la adaptabilidad de la organización a las nuevas demandas emergentes del planeta-mundo. El nuevo orden mundial requiere de un viraje gerencial, en virtud que algunas organizaciones serán reemplazadas por otras mucho más agiles e interconectadas en red que trascienden las fronteras nacionales, impactando la economía global.

De este modo, las nuevas realidades exigen capacidades organizativas y gerenciales diferentes. Para prosperar en un mundo cada vez más turbulento, las empresas deben reorganizar sus estrategias y adaptarlas a la nueva realidad del mundo y procurar la eficiencia operativa. Igualmente están llamadas a la innovación constante para no perderse en un mar sin fin, de avances tecnológicos y necesidades emergentes cada vez más habidas de respuestas aceleradas.

Éstos son los desafíos que la nueva gerencia tendrá que enfrentar en el siglo XXI, logrando establecer un nuevo diseño informacional para mantenerse en un entorno cambiante. La intencionalidad estratégica es construir un sistema de información internacional entendiendo el entorno global en el que está operando la organización, considerando un conjunto de dimensiones que permitirán el posicionamiento y pervivencia en el tiempo, tales como: estructura organizativa, estrategias globales, entorno competitivo, y una plataforma tecnológica acorde al devenir de los negocios, entre otros, en los que destaca el hombre desde su concepción humana y que hace girar a la organización en torno a decisiones aceleradas y volátiles, basado en sistemas globales de información, que conllevan muchas veces a la automatización del trabajo, dejando de

lado las habilidades sociales, fundamentales para el éxito organizacional.

Con base a lo anterior y de acuerdo con Morín (2006):

> Todos los humanos tienen en común los rasgos que hacen la humanidad de la humanidad: una individualidad y una inteligencia de tipo nuevo, una cualidad cerebral que permite la aparición de la mente, la cual permite la aparición de la conciencia. (p.66).

Desde esta concepción, el humano es el centro de toda la creación, en la máxima jerarquía en relación con la naturaleza y las otras criaturas vivas. El hombre es un ser social de por sí, ya que habita en un entorno donde no está solo, sino donde se relaciona con otras personas, cada una de ellas con costumbres, intereses e ideas propias. Por ello, el ser humano debe organizar la convivencia con los demás, a fin de que se dé un ambiente de respeto.

El hombre, por tanto, es un ser subsistente y autónomo, pero esencialmente social y comunitario, no objetivizado, con un valor trascendente que le hace diferenciarse, respetando su naturaleza humana. La persona humana, aunque ontológicamente considerada es persona, en virtud a lo explicitado con anterioridad, va conquistando su ser a lo largo de su existencia, evitando la despersonalización ante las nuevas realidades. Así mismo, desde la gerencia es imposible que un ámbito de repercusión tan amplio y vinculado con la actividad humana pueda estar separado de los aspectos éticos.

En este sentido, la ética empresarial está referida al comportamiento asumido por los seres humanos en el marco de las responsabilidades propias de los negocios (Guédez, 2002). Es así como, según las consideraciones del mismo autor, la ética además de revelar una conciencia individual y

un compromiso personal, responde a un alcance grupal, organizacional y cultural. De este modo, no es posible admitir una ética de la organización independiente de la ética de cada una de las personas que la conforman. El hecho de concebir el mundo de manera holística, pero a su vez, definido, no sólo en estructuras puntuales o focalizantes, sino en un complejo mundo de interrelaciones que hacen posible el desarrollo de una sociedad. De allí que es menester hablar desde el enfoque sociológico, siendo este el punto de partida para entender y comprender nuestra realidad circundante.

Partiendo desde este enfoque, Aristóteles considera que la explicación científica comienza por "dar razón de los hechos", en una progresión desde las observaciones hasta los principios generales o explicativos (proceso inductivo). En una segunda etapa (deductiva) de la explicación científica, se deducen enunciados acerca de los fenómenos a partir de premisas que contengan a los principios generales o explicativos (obtenidos de la primera etapa inductiva). Debe existir una relación causal entre las premisas y la conclusión del silogismo.

Una explicación científica debe dar cuenta por sobretodo de la causa final o telos del hecho o fenómeno. Las explicaciones deben ser teleológicas, aclarar con qué fin ocurren los fenómenos. La tradición galileana deja de mirar al mundo como un conjunto de sustancias para verlo como un flujo de acontecimientos que surgen. Esta nueva visión de mundo, no es ya metafísica y finalista, sino funcional y mecanicista. La ciencia moderna surge con ansias de poder y control sobre la naturaleza. El hombre pasa a ser el centro, por lo que cosifica (reduce a objeto, para sus necesidades y utilidades) a la naturaleza. Este interés pragmático, mecánico-causalista, ya no va a preguntar el por qué ni el para qué, sino el cómo, más inmediato y práctico, es decir, la nueva ciencia.

Por consiguiente, comprender nuestra realidad es cuestión del hombre como ser social. Sólo que se basa en aquellos aspectos que le caracterizan y le permiten ver el mundo desde un punto de vista más que causal, es real, donde las realidades subyacentes del entorno son observadas desde una óptica distinta en cada cual. Todo dependiendo de los intereses en juego, de tal forma comprender y entender la realidad es parte de la extraordinaria tarea de pensar, lo que lleva al ser humano a crear y generar nuevas formas de conocimiento.

La conciencia social, la moral y el pensamiento dominante en cada sociedad, dependen de sus características materiales. La convivencia genera relaciones sociales y laborales (independientes de su voluntad) que condicionan su conciencia. En este nuevo escenario, el gran desafío al que se enfrentan los gerentes del siglo XXI es cómo mantenerse competitivos y dar respuestas a las exigencias del mundo ante una nueva realidad, que le ha dado un viraje al mundo organizacional, poniendo de relieve los más fríos preceptos de la humanidad para lograr mantenerse en el escenario global.

Cosmovisión de las Organizaciones desde la Praxis Gerencial

Las organizaciones, según Ramírez (2009:140), constituyen: "Unidades sociales interconectadas por una red comunicacional integrada, con la finalidad de suministrar satisfacción social sustentable". De esta manera, dichas organizaciones están conformadas por un conjunto de personas que tienen una ideología de pensamiento, emociones diversas, sentimientos y formas de actuar, que traspolan a las organizaciones e influyen en los cargos y tareas que realizan.

La praxis gerencial esta llamada a saltar los viejos paradigmas, para adentrarse a las demandas del nuevo entorno global, se debe llegar a una revolución de la gerencia desde la visión de Morín, generando enfoques administrativos con una audacia de pensamiento global y transdisciplinario que permita la conexión entre diferentes disciplinas científicas que favorezca la sociabilidad entre el objeto y el sujeto ante cualquier escenario. Esta revolución gerencial, se logra con una visión que va más allá de la complejidad, reemplazando total o parcialmente el paradigma gerencial actual y conducir a las organizaciones desde un enfoque científico, así para Morgan (1998), las organizaciones pueden ser muchas cosas y ninguna al mismo tiempo, dado a su complejidad. Siendo así, las organizaciones…

Al respecto Drucker (1989: 224) expresa "…en esta sociedad ilustrada requiere que todos sus miembros aprendan a aprender… La sociedad ilustrada, postnegocios es una sociedad de aprendizaje continuo". El conocimiento es admitido como una pieza clave en las relaciones socioeconómicas que establecen las sociedades, las organizaciones y los países, la base de conocimiento es un recurso para ser más competitivo e incrementar el capital y por ende el bienestar social.

Por lo tanto, se considera a la gerencia como una ciencia social, porque se nutre de un conjunto de conocimientos transdisciplinario que se generan de la economía, psicología, ecología, biología, física, matemáticas, religión, antropología, ingeniería, educación, entre otros, que se utilizan para actuar y tomar decisiones de impacto social basado en la rigurosidad de su análisis, reflexiones e interpretaciones que generen un entramado teórico conceptual que persigue el bienestar ecológico emocional de las personas o instituciones en un equilibrio.

Las Megatendencias gerenciales del mundo global, se conciben desde la cosmovisión de las organizaciones y la gerencia debe asumirlo desde un método emergente que promueva el encuentro de perspectivas múltiples, adaptable y flexible a la heterogeneidad de sus colaboradores, que venga de lo científico pero sin olvidar la naturaleza y el espíritu humano, así como la ontología propia de la praxis gerencial, lo que se convierte en un desafío, que incluye la axiología del ser y su transformación, bases necesarias para la nueva gerencia y por ende de las organizaciones que la implementen.

La nueva gerencia debe conocer de derecho, psicología, sociología, política, y filosofía incluso, debe pensar diferente, con una nueva lógica que incorpore las contradicciones, las paradojas, la intuición, la figuración artística, la metáfora y la imagen, la sensibilidad y la emoción con una noción de realidad que incluya su carácter creativo e inacabado, de diversos niveles emergentes, un pensamiento holístico y hologramático; y sobre todo con conciencia de su propio inacabamiento, lo cual lleva a la humildad y a un pensamiento ético vinculado a la responsabilidad con el cuidado de la vida en el planeta y de la especie humana. (Puerta, 2009).

Desde esta visión, la nueva gerencia se redirecciona hacia una cosmovisión desde su praxis, donde el gerente desarrolla sus habilidades blandas y su inteligencia social, siendo empático, considerando la puesta en práctica de una combinación de habilidades sociales, habilidades de comunicación, aptitudes y capacidad de acercamiento con los demás.

En este sentido, Drucker (1999), plantea que la gerencia ha de tener como su punto de partida la suposición que no hay una manera o técnica exclusiva para todas las empresas, sino que, por el contrario, todas las tecnologías podrían influir de

manera importante en cualquier organización. De ello se desprende el hecho que todas las organizaciones son diferentes, que se manejan con su propia cultura, normas y políticas, permeadas por las personas, quienes marcan la diferencia, estableciendo procedimientos acordes al entorno en el que se desenvuelven, creando un ambiente de trabajo propio, un clima diferente y con elementos significativos para cada unidad organizacional.

Partiendo de estos planteamientos, la praxis gerencial desde la cosmovisión de las organizaciones está dando un salto cuántico hacia una gerencia transcompleja, donde se evidencia una reflexividad inacabada, de un devenir empresarial que se convierte en un bucle cíclico de interrelaciones que toca aspectos culturales, sociales, económicos, ecológicos y tecnológicos, que ameritan la comprensión e interpretación de los actores implicados.

Por su parte, Belandier (1990), la transcomplejidad está basada en:

> Un saber social en completa transformación, para el cual la sociedad ya no está más establecida en la unidad y la permanencia; el orden y el desorden actúan en ella juntos, la complejidad creciente multiplica en ella los posibles y se convierte en un factor de improbabilidad. (p. 12).

De allí se desprende que el gerente es un ser transcomplejo que trabaja sobre lo improbable, lo inacabado, dando cabida a un nuevo orden mundial que requiere de vivir y convivir a través de la comprensión e interpretaciones de la realidad planteada, una realidad que va más allá de lo complejo.

Reflexiones Finales

La Megatendencias gerencial desde su praxis, visiona que la persona es intimidad abierta, donde el carácter de apertura

que la caracteriza va más allá de la naturaleza y su intimidad. La apertura expresa que ser persona es ser dialógica y dialéctica, estar abierta, y a quien radicalmente se abre es al que da razón de su apertura, al que la ha constituido como tal, a Dios. En otras palabras, el hombre coexiste con el Absoluto en la forma de una búsqueda de aceptación personal. La coexistencia no consiste, por consiguiente, en un mero "estar con", es una ampliación del existir.

De acuerdo con los planteamientos expresados, se resalta que:

1. No cabe hablar de identidad personal, sino más bien de búsqueda de esa identidad en el Origen.
2. Comunicabilidad y relacionalidad. La persona como coexistencia es dialógica.
3. Coexistencia designa inagotabilidad de la persona.

Los autores se refieren al existir y coexistir al sentido de vida, existencia; estar, haber, encontrarse; ser real y evidente. Esto significa que el hombre es susceptible de adquirir nuevas formas, porque es un ser finito, de allí su carácter transcomplejo llevado al todo organizacional, para develar una nueva gerencia, apoyada en la transdisciplinariedad como sistema complejo en el que el problema o fenómeno es considerado como un todo. El gran viraje al cual está llamada la gerencia es hacia una mirada transcompleja, que haga de las organizaciones nuevos entes transformadores de realidades, innovadoras, planetarias y globales, sin desligarse de su columna vertebral constituida por el ser humano en toda su dignidad y la ética desde todas las miradas.

Atendiendo a estas consideraciones, los cambios generados en la sociedad, motivados por fenómenos como la globalización, presentan la realidad caracterizada por una altísima complejidad que amerita ser abordada desde una visión sistémica e integradora que traspasa sus propias

fronteras, para introducirnos en un mundo circundante e inacabado, que requiere una nueva cosmovisión de pensamiento.

Referencias

Drucker, Peter(1989), Las Nuevas realidades. En el gobierno y la política, en la economía y en los negocios, en sociedad y en la perspectiva mundial. Bogotá: Editorial Norton.

García, Loyda. (2015). Responsabilidad Social Universitaria desde la perspectiva antropológica. Tesis doctoral no publicada. Caracas. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Guédez, Víctor. (2002). La Ética Gerencial. Instrumentos Estratégicos que facilitan decisiones correctas. Colección Temas Gerenciales. Caracas. Editorial Planeta Venezolana S.A.

Kuhn, Thomas. (2004). La Estructura de las Revoluciones Científicas. México: Fondo de Cultura Económica.

Morgan G. (1998). El Arte del Análisis Organizacional. Gerencia en Acción. Revista Virtual.

Morín, Edgar. (1990). Introducción al pensamiento complejo. España: Gedisa.

Morín, Edgar. (2006). El Método 5. La Humanidad de la Humanidad. La identidad humana. Madrid: Cátedra, sexta edición.

Morín, Edgar; Ciurana, Roger y Motta, Raúl. (2002). Educar en la era planetaria. Barcelona: Gedisa.

Puerta, Jesús. (2009). Del gerente al decisor transdisciplinario. RET. Revista de Estudio Transdisciplinarios, 1(1), 30- 51.

Ramírez Mario. (2010). Constructo gerencial centrado en el ejercicio del poder organizacional como factor fundamental de las organizaciones en la sociedad del conocimiento. Tesis Doctoral. Universidad Fermín Toro (UFT, Venezuela). Barquisimeto.

Enero- junio 2022
Recibido: 22-9-2022
Aceptado: 11-10-2022

Liderazgo transformacional en la dirección estratégica de tecnologías disruptivas para crear valor en las organizaciones

Autor (a) [1]Hermes Francisco Guerra Seijas
Dirección electrónica: hguerra694@gmail.com
Adscripción: Tecnología de Construcción y Redes de Venezuela, C.A.

Resumen: El presente trabajo plantea el liderazgo transformacional como elemento potenciador de la dirección estratégica de las tecnologías disruptivas en la creación de valor en las organizaciones, considerando la caracterización de los componentes de este paradigma emergente de liderazgo y de la dirección estratégica de las tecnológicas disruptivas. El liderazgo transformacional, se abordó desde las teorías de liderazgo de James MacGregor Burns (1978) y Bernard Bass (1985), la dirección estratégica desde los enfoques de Jorge Prieto (2018) y las tecnologías disruptivas de Clayton Christensen (1995). Es importante la comprensión e interpretación de la denominada IV Revolución Industrial o Industria 4.0 caracterizada por la utilización de las tecnologías disruptivas, donde la incertidumbre es elemento fundamental en el gerenciamiento de una trasformación de postura disruptiva en esta era digital. El objetivo de este artículo es interpretar como el liderazgo transformacional contribuye a la dirección estratégica de las tecnologías disruptivas para crear valor en las organizaciones. Para tal fin se realizó una exploración de

[1] Msc en Administración de Empresas mención Gerencia, Ingeniero en Mantenimiento Mecánico, Asesor certificado en investigación. Código ORCID 0000-0002-3899-8983

fuentes bibliográficas relacionadas a las temáticas: liderazgo transformacional, dirección estratégica y tecnologías disruptivas. La metodología utilizada se basó en una investigación documental, con enfoque cualitativo - interpretativo, utilizando el método hermenéutico y el análisis de contenido. En el estudio se develó cuatro categorías básicas para la transformación digital. En conclusión, las interpretaciones revelan que el liderazgo transformacional como punto disruptivo de la visión gerencial clásica, posibilita una nueva praxis gerencial que contribuye significativamente a un direccionamiento estratégico de las tecnologías disruptivas generando valor agregado a las organizaciones.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, dirección estratégica, tecnologías disruptivas, valor agregado..

Transformational leadership in the strategic direction of disruptive technologies to create value in organizations

Abstract: The present investigation proposes transformational leadership as a potentiating element of the strategic direction of disruptive technologies in the creation of value in organizations, considering the characterization of the components of this emerging paradigm of leadership and of the strategic direction of disruptive technologies. Transformational leadership was approached from the leadership theories of James MacGregor Burns (1978) and Bernard Bass (1985), the strategic direction from the approaches of Jorge Prior (2018) and the disruptive technologies of Clayton Christensen (1995). It is important to understand and interpret the so-called Fourth Industrial Revolution or Industry 4.0 characterized by the use of disruptive technologies, where uncertainty is a fundamental element in the management of a transformation of disruptive posture in this digital age. The objective of this article is to interpret how transformational leadership contributes to the

strategic direction of disruptive technologies to create value in organizations. To this end, an exploration of bibliographic sources related to the topics: Transformational leadership, strategic direction and disruptive technologies was carried out. The methodology used was based on documentary research, with a qualitative - interpretative approach, using the hermeneutic method and the analysis of content. The study revealed four basic categories for digital transformation. In conclusion, the interpretations reveal that transformational leadership, as a disruptive point of the classical managerial vision, enables a new managerial praxis that contributes significantly to a strategic direction of disruptive technologies generating added value to organizations.

Keywords: Transformational leadership, strategic management, disruptive technologies, added value.

Introducción

La dirección estratégica de las tecnologías disruptivas se conjuga en una transformación organizacional profunda que implica la ruptura del viejo contexto para dirigirse a un nuevo contexto social y económico orientado a la transformación digital (TD) e innovación disruptiva (ID), como factores taxativos de creación de valor en el nuevo escenario de las organizaciones. Por tanto, las empresas deben anclarse con compromiso y sentido unificado para adaptarse a la gigantesca velocidad de la ola de cambios propiciada por el incesante despliegue ocurrido desde las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) del siglo pasado.

Con referencia a lo anterior, una nueva economía emerge de todos estos cambios, sobre todo en esta oleada de tecnologías disruptivas que están en pleno auge y desarrollo en esta era digital y ante lo que Botella (2018) señala como la IV Revolución Industrial o Industria 4.0. Por lo que hoy existe una gran preocupación en el ámbito organizacional,

por una parte, gran cantidad de organizaciones se están beneficiando de las bondades y oportunidades que este contexto digital les presenta, ubicándose de manera competitiva ante las demás, y por otra, aquellas empresas que aún no internalizan ni saben cómo abordar los cambios estructurales que conlleva una transformación digital.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, es importante resaltar que en el carácter multidimensional propio de las tecnologías disruptivas, la velocidad acelerada de los cambios complica aún más, la comprensión y la adaptación de aquellas empresas que aún no han terminado de comprender estos fenómenos complejos. Por lo que es relevante, la búsqueda de alternativas de un liderazgo capaz de transformar el direccionamiento estratégico de estas tecnologías de manera de garantizar la adaptación, en mayor o menor grado, de los procesos de digitalización de la organización y el cual debe ser propiciado, alentado, orientado y direccionado desde la alta dirección hasta las gerencias tácticas y operativas de la organización.

En el orden de las ideas anteriores el planteamiento de este articulo parte de la pregunta fundamental sobre si ¿Contribuye el liderazgo transformacional en la dirección estratégica de las tecnologías disruptivas a la creación de valor en las organizaciones?

El propósito de este estudio se concentra en la descripción del liderazgo transformacional como cualidad trasformadora en la dirección estratégica de las tecnologías disruptivas para la adaptación a los cambios de una nueva era digital sobre la base de la creación de valor en las organizaciones. Para el desarrollo de este artículo se investigó en diferentes fuentes bibliográficas. Para ello se aplicó el método hermenéutico en contexto teórico documental. El enfoque es cualitativo-interpretativo. Por lo que, se realizó una descripción sucinta del liderazgo transformacional, la dirección estratégicas y de las tecnologías disruptivas determinándose los aspectos más

relevantes para el desarrollo de dicho estudio. En este sentido, se identificaron los componentes del liderazgo transformacional como posibles potenciadores de la alta dirección para finalmente determinar en qué consiste y de qué forma puede abordar la transformación digital y la adaptabilidad de tecnologías disruptivas a fin de generar valor agregado a las organizaciones. Todo esto en el marco de las ciencias administrativas y gerenciales.

Objetivo

Interpretar el liderazgo transformacional en la dirección estratégica de las tecnologías disruptivas para la creación de valor en las organizaciones.

Metodología

La metodología utilizada se basó en una investigación documental, con enfoque cualitativo - interpretativo, utilizando el método hermenéutico y el análisis de contenido. Se realizó una exploración de fuentes bibliográficas relacionadas a las temáticas: liderazgo transformacional, dirección estratégica y las tecnologías disruptivas.

Liderazgo transformacional

El liderazgo es un tema ampliamente estudiado a través de la historia desde casos de éxito hasta fallas significativas de liderazgo. Obviamente este tópico tiene un campo de acción muy extenso, es decir, desde el ámbito político, organizacional, industrial hasta los altos mandos militares, locales, regionales y globales. Como es sabido, el liderazgo puede ocurrir en todos los niveles y es susceptible de ser ejecutado por cualquier individuo. Sin embargo, para un liderazgo efectivo este deberá ser desarrollado.

En este sentido, para identificar este paradigma emergente de liderazgo, el cual está captando cada vez más una atención generalizada, se partirá de las concepciones que James

MacGregor Burns (1978) conceptualizó como liderazgo transaccional y transformacional. Por una parte, el liderazgo transaccional lo asocia con aquel que en una interacción líder-seguidor existe un intercambio social, como por ejemplo como lo señala Burns (1978), los políticos lideran "intercambiando una cosa por otra: trabajos por votos o subsidios por contribuciones de campaña" (p. 4). Igualmente ocurre en el campo organizacional, un directivo o gerente, en la mayoría de los casos, transan beneficios financieros por productividad o en otros casos suprimen tales beneficios por incumplimiento.

El liderazgo transformacional, por otro lado, trasciende lo transaccional, estimulando e inspirando a los seguidores para lograr resultados extraordinarios. Contribuye al crecimiento de sus seguidores a ser líderes de sus procesos y a desarrollar su propia capacidad de liderazgo según Avolio y Bass (2002). Cabe destacar que la intensión no es crear aversión de lo transaccional, sino complementarlo, ya que el liderazgo transformacional es, de alguna u otra forma, una expansión del liderazgo transaccional. Mientras el transaccional pone énfasis en el intercambio social entre líderes, colaboradores y seguidores, el transformacional los inspira de tal forma que logran un compromiso con la visión y la estrategia, desafiándolos a ser innovadores en la resolución de problemas y, a través de entrenamiento, lograr incrementar la capacidad de liderazgo de sus seguidores creando ambientes de desafío y apoyo.

Es importante destacar que según los estudios de Bass (1985) hasta Howell y Avolio (1993) y Bycio, Hackett y Allen (1995) hasta Avolio, Bass y Jung (1999) han identificado los componentes del liderazgo transformacional. Estos componentes son: La influencia idealizada; la motivación inspiradora; la estimulación intelectual y la consideración individualizada. Los cuales, a continuación, se describen de manera sucinta para su respectiva comprensión.

La influencia idealizada. Un líder transformacional siempre será un modelo para sus seguidores, quienes tratan de modelar ya que los admiran, respetan y sienten confianza en ellos. Esto hace que los líderes transformacionales sean dotados por sus seguidores por capacidades extraordinarias, persistencia y determinación. Esto último permite que esta influencia idealizada se discrimine de dos formas: una desde el comportamiento propiamente del líder y la otra los elementos que los seguidores y otros asociados le atribuyen al líder. Estos dos factores, según Avolio, Bass y Jung (1999), representan la naturaleza interaccional de la influencia idealizada, es decir, se encuentra incorporada dentro de estos dos aspectos. Un ejemplo de este componente según Howell y Avolio (ob. cit.) es cuando "El líder enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de misión". En síntesis un líder con gran influencia idealizada es coherente y correcto en su actuar sobre la base de altos estándares de conducta ética y moral.

La motivación inspiradora. Una característica importante en el liderazgo transformacional es la conducta que motiva e inspira a todos a su alrededor, debido a que son capaces de brindar significado y desafíos a la labor de sus seguidores. Por otra parte, comprometen a quienes los siguen a visualizar estados futuros atractivos, así como demuestran compromiso con las metas y la visión compartida. Un elemento que evidencia ésta motivación inspiradora, según Avolio y Bass (2002) es que "El líder articula una visión convincente del futuro". Cabe destacar que un liderazgo carismático-inspirador se forma a través de la combinación de estos dos componentes: La influencia idealizada y la motivación inspiradora.

La estimulación intelectual. Un líder transformacional crea conflictos cognitivos que promuevan nuevas ideas innovadoras y creativas, provocando la reformulación de problemas y el abordaje de situaciones viejas con nuevas

estructuras de pensamiento, es decir, fomenta la creatividad. En estos casos, no se cuestionan las ideas de los seguidores cuando difieren a la de los líderes promoviendo el abordaje desde nuevos enfoques para la resolución de diferentes problemáticas. Para Avolio y Bass (ob. cit.) una evidencia que demuestra la estimulación intelectual es "El líder hace que otros vean los problemas desde muchos ángulos diferentes".

La consideración individualizada. Para un líder transformacional el rol de mentor es de suma importancia ya que se concentra en el desarrollo personal de cada seguidor, estando muy atento a las necesidades de logro de cada individuo. Estos crean nuevas oportunidades de aprendizaje reconociendo las diferencias individuales en términos de necesidades y deseos. Promueven un intercambio bidireccional en la comunicación. La escucha del líder es eficaz. Los seguidores no sienten que están siendo controlados sino que sienten apoyo y dirección en el progreso de sus asignaciones. Un elemento que constata la consideración individualizada según Avolio y Bass (ob. cit.) es "El líder pasa tiempo enseñando y entrenando".

Tal como se mencionó anteriormente el liderazgo transformacional es una extensión del liderazgo transaccional, por lo que es importante acotar algunos componentes que este liderazgo incluye para complementarse como liderazgo transformacional o un modelo de rango completo de liderazgo. El liderazgo transaccional ocurre, como lo señala Burns (ob. cit.), Cuando el líder recompensa o disciplina al seguidor, según la idoneidad del desempeño del seguidor. Por tanto, se puede acotar que el liderazgo transaccional va a depender del refuerzo contingente tanto positivo como negativo activos o pasivos. Dentro de estos componentes tenemos: La recompensa contingente, la administración por excepción y el Liderazgo de Laissez-Faire.

La recompensa contingente. Esta transacción según Burns (ob. cit.) es razonablemente efectiva para motivar a otros a lograr niveles más altos de desarrollo y desempeño. Esto existe un acuerdo mutuo entre líder y seguidores para que se cumplan las recompensas reales ofrecidas a cambio de ser eficientes y efectivos en el logro de las tareas. Un elemento que evidencia la presencia de la recompensa contingente según Antonakis, Avolio y Sivasubramaniam (2003), es que "El líder deja en claro lo que uno puede esperar recibir cuando se alcanzan las metas de desempeño".

La administración por excepción. Esta corresponde a una transacción correctiva la cual puede ser, activa o pasiva. La activa puede ser necesaria y efectiva en algunas situaciones, como cuando la seguridad es de suma importancia y pasiva cuando se requiere la supervisión de una cantidad significativa de seguidores que reportan directamente al líder. Cabe señalar que el líder está atento a cualquier desviación o error de los estándares para tomar las medidas correctivas necesarias. Los casos donde se da esta transacción correctiva es cuando "El líder dirige la atención hacia las fallas en el cumplimiento de los estándares" esta corresponde a la activa, y en el caso de la pasiva cuando “El líder no toma ninguna acción hasta que se reciben las quejas".

El Liderazgo de Laissez-Faire. Este corresponde a la ausencia de liderazgo, en consecuencia es el más ineficaz de todos los estilos. Es prácticamente una no transaccional. No existen decisiones que son necesarias. Toda acción se retrasa. No hay compromiso con las responsabilidades del liderazgo. No se hace uso de la autoridad. Un ejemplo clásico de este liderazgo es que “El líder evita involucrarse cuando surgen problemas importantes". En muchas empresas, se puede observar que cuando un líder tiene bajo desempeño se orienta hacia la inactividad y la ineficiencia demostrando elementos que evidencian el liderazgo Laissez-Faire con mayor frecuencia.

Descrito estos componentes tanto del liderazgo transaccional como el liderazgo transformacional, se pudiera inferir que para desarrollar la eficacia del liderazgo transformacional se debe ver dicho liderazgo asociado al desempeño del líder, es decir, sería otra forma de operacionalizar la efectividad. Esto implica jerarquizar los componentes del liderazgo transformacional en la parte superior seguidos por los componentes del liderazgo transaccional colocando el liderazgo Laissez-Faire en la parte inferior como el polo opuesto de la eficacia del desempeño de un líder.

Es importante mencionar que, como se sugirió anteriormente, el liderazgo transaccional no tiene nada de malo, de hecho en muchas empresas este tipo de liderazgo es bastante eficaz. En este sentido, Bass (ob. cit.) propuso una correlación entre estos dos liderazgos, donde señala que el liderazgo transformacional aumenta los efectos transaccionales en la predicción de la satisfacción y el rendimiento de los seguidores. Desde el punto de vista estadístico se demostró que el liderazgo transformacional da cuenta de la variación única en las calificaciones de desempeño por encima del liderazgo transaccional activo.

De los estudios realizados por Waldman, Bass y Yammarino (1990) reportaron evidencia del efecto de aumento entre varias muestras de gerentes industriales y oficiales militares, así como en los estudios de Seltzer y Bass (1990) de 300 estudiantes de MBA, donde el efecto de aumento se mantuvo cuando se correlacionaron las calificaciones de liderazgo. Estos estudios evidencian lo que Bass (ob. cit.) enfatiza en su teoría de liderazgo transformacional "el liderazgo transaccional, particularmente la recompensa contingente, proporciona una base amplia para el liderazgo efectivo, pero es posible una mayor cantidad de esfuerzo, efectividad y satisfacción del

liderazgo transaccional si se aumenta por el liderazgo transformacional" (p. 10).

Desde el punto de vista axiológico el valor de autenticidad en el líder transformacional es de suma importancia. Según Burns (ob. cit.) los lideres tienen que ser moralmente edificantes, afirmación de la cual Bass (ob. cit.) estaba en total acuerdo. Ambos autores partían que unos líderes transformacionales personalizados no eran auténticos, ya que los mismos se centraban en satisfacer sus propios intereses, es decir, son líderes que creen en principios morales distorsionados y utilitarios. Esto último contrasta con el líder transformacional auténtico debido a que estos trascienden sus propios intereses. Por ejemplo, si tienen razones utilitarias su objeto es el beneficio colectivo de sus seguidores, de la organización o de la sociedad y por supuesto de ellos mismos para afrontar desafíos de la misión.

Asimismo, si se trata de principios morales su objetivo es encaminarse sobre lo correcto ajustándose a los principios de moralidad, responsabilidad, sentido de la disciplina y respeto por la autoridad, las costumbres, las reglas y las tradiciones de una sociedad. En tal sentido, los componentes del liderazgo transformacional e igualmente los componentes del liderazgo transaccional son susceptibles de ser analizados para determinar si se trata de un liderazgo auténtico. En pocas palabras, el análisis e integración de estos componentes pueden aportar a un eficiente desempeño del líder, como por ejemplo, cuando se determina el uso auténtico de la influencia idealizada y de la motivación inspiradora para desarrollar el compromiso y la motivación de los seguidores a una causa noble de beneficio colectivo.

Cabe señalar que la consideración individualizada es definitoria en la distinción entre un líder auténtico y un líder inauténtico, como se mencionó anteriormente un liderazgo transformacional auténtico se preocupa verdaderamente por las necesidades y deseos de sus seguidores, así como por su

desarrollo individual. Según Bass & Steidlmeier (1999), los seguidores son tratados como fines, no solo como medios. Finalmente, Burns (ob. cit.) enfatiza que la moralidad es fundamental en un liderazgo transformacional autentico. Cabe destacar que La investigación del programa de investigación Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness (GLOBE 2020) respalda las nociones anteriores de que los elementos del liderazgo carismático-transformacional son cualidades valiosas del líder en todos los países y culturas del mundo.

La Dirección Estratégica Organizacional

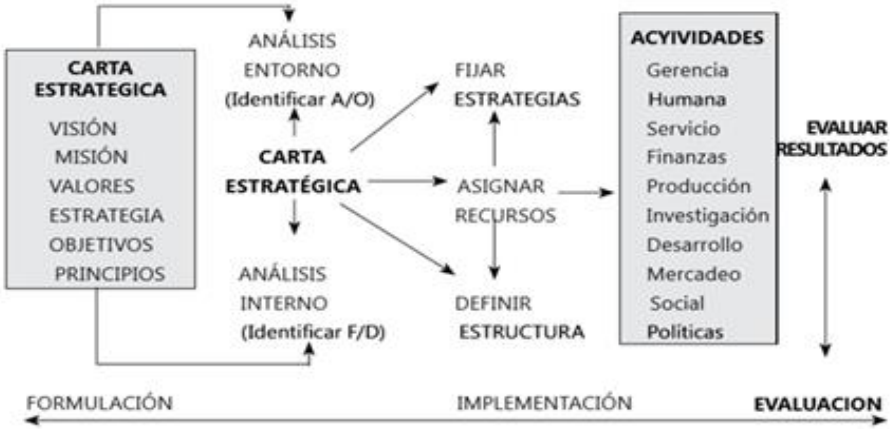
La dirección estratégica permite a la organización la formulación de su futuro de forma proactiva. Esto contribuye a la optimización de los recursos disponibles para planear el futuro deseado y hacer que este suceda a través de la intervención proactiva en los elementos constitutivos de dicha dirección estratégica como: la visión, misión, Objetivos, Estrategias, Metas, Políticas, Procedimientos, Programas, Presupuestos y Proyectos. La dirección estratégica debe ser asumida desde lo sistémico, holístico e integral. Adoptar visiones realmente amplias tanto en niveles de alta gerencia como en los niveles tácticos y operativos de la organización (Chiavenato, 2009).

En este mismo orden de ideas la dirección estratégica ha evolucionado desde su conceptualización clásica a su concepción moderna, a través del avance epistémico dentro del campo del conocimiento de las ciencias administrativas (Hill y Gareth, 2011). Por lo que, existen diferentes modelos de Dirección Estratégica que han servido como puntos referenciales de esta disciplina. Tales modelos son el de Fred David, Russel Ackoff, George Steiner, Alfred Chandler, Robert Kaplan y David Norton, Henry Mintzberg entre otros, los cuales contemplan una jerarquía y orden sistemático de la elaboración de cada elemento contribuyendo a la toma de decisiones en la organización.

Considerando los aportes que los referentes supra mencionados han contribuido al desarrollo organizacional, se debe considerar que los efectos de globalización y avance acelerado de las tecnologías han incrementado los niveles de competitividad, por lo que se requiere comprender a profundidad el funcionamiento del mundo interconectado y el crecimiento del conocimiento, de forma geométrica, soportados en una gigantesca base de datos. Por tanto, la competitividad en esta era digital es un pilar fundamental para el crecimiento y desarrollo de las organizaciones y el mundo. Esto empuja considerablemente a las organizaciones a resignificar la dirección estratégica hacia la resolución de sus problemáticas internas y sus procesos a través de modelos de operaciones más flexibles para adaptarse aún más a los entornos volátiles, inciertos, complejos y ambiguos, el cual Peña y Mosiri (2015) lo caracteriza como "Mundo VUCA donde los resultados están fuera de la intuición y el razonamiento humano" (p. 17). Por lo que, estos autores también señalan que una herramienta que pudiera utilizarse es "la combinación inteligente de más conocimientos que nos doten de anticipación, de flexibilidad que nos capacite para la adaptación y para la acción sobre el entorno, asumiendo riesgos, con el menor coste posible" (p. 20).

A continuación se muestra un modelo de dirección estratégica propuesto por Prieto (2011, p. 91) en el cual se observa, de manera sintética, la gestión estratégica organizacional.

Figura Nº 1. Modelo de la Gerencia Estratégica Organizacional. Diferentes actividades de la dirección estratégica.



Fuente: Prieto (2011, p. 91)

En este modelo (figura 1), propuesto por Prieto (ob. cit.) se visualiza claramente las diferentes actividades de la dirección estratégica que se debe cumplir con eficiencia, efectividad y eficacia para lograr los objetivos propuestos por la organización. También concentra tres fases fundamentales de la Gerencia Estratégica Organizacional (G.E.O) de forma similar como lo señala David (1994) en su modelo de Gerencia Estratégica: formulación, ejecución y evaluación.

De la misma manera, la dirección estratégica en su orientación hacia la promoción de la eficiencia, efectividad y eficacia en los instrumentos de mercado, sobre la base de la competitividad, permite que las organizaciones asuman procesos creativos y de innovación tecnológica orientados a las necesidades y exigencias del cliente. En la figura 2 se observa, en el modelo G.E.O. propuesto por Prieto (ob. cit.), las etapas, actividades, técnicas y objetivos que coadyuvan la función de la dirección estratégica.

Tabla Nº 1. Proceso de Gestión Estratégica Organizacional. Etapas, actividades, técnicas y objetivos de la dirección estratégica.

Etapas	Actividades	Técnicas	Objetivos
Formulación Estratégica (FE)	Investigación Análisis Matricial	Diagnóstico Estratégico	Seleccionar la estrategia
Implementación Estratégica (IE)	Determinación de objetivos y políticas Asignación los recursos disponibles	Liderazgo, Motivación, Captación, Comunicación, Empoderamiento, Organización	Ejecutar la estrategia
Evaluación Estratégica (EE)	Análisis factorial, Medir resultados, Tomar correctivos, Retroalimentar	Medición, Indicadores de gestión, Evaluación, Mejoramiento	Mejorar la posición estratégica de la compañía

Fuente: Prieto (2011, p. 91)

En cuanto a los planteamientos anteriores, es de importancia resaltar que aun cuando los modelos de dirección estratégica son aplicables a cualquier empresa, este debe ser considerado como un referente teórico para el desarrollo de sus actividades, así como apoyo mental en el análisis y evaluación del rumbo de la organización dentro de un plazo de tiempo razonable y alcanzable. Cabe destacar que una de las implicaciones de gran importancia en el acelerado avance de las tecnologías disruptivas es como asumir los desafíos y oportunidades que en esta era digital se derivan. Aun cuando en las organizaciones se es consciente de estos retos o desafíos para su permanencia en el mercado, las acciones que emprenden las empresas es asimétrica con respecto a estos acelerados cambios. Por tanto, es imperativo la internalización y la implementación de procesos de transformación digital al interior de las organizaciones que

abarque desde su estructura e infraestructura hasta los cambios que se dan a nivel de los Stakeholders y el entorno, de manera integral.

Las Tecnologías disruptivas

Una transformación digital conlleva a la movilidad, de manera íntegra, de todos los aspectos relacionados a las nuevas tecnologías disruptivas que deberían ser consideradas para tal fin en la organización. Por tanto, estas tecnologías disruptivas deben ser gestionadas desde la dirección estratégica a fin de propiciar los mejores escenarios en la creación de valor de las organizaciones. La disrupción en el contexto de los modelos de negocio fue acuñada por Joseph L. Bower y Clayton M. Christensen (1995), quien abordó el término tecnologías disruptivas como "una tecnología nueva que invade el mercado principal, atacando la tecnología dominante". Por tanto, cuando se habla de tecnologías disruptivas, estamos aludiendo al término disruptivo como referencia exclusivamente a una nueva tecnología de producto que desde un nicho o un mercado afín ataca el mercado principal.

De acuerdo al señalamiento de Christensen (ob. cit) se puede entender que estas tecnologías crean una ruptura significativa en la tecnología dominante del momento, ya que esta nueva tecnología es enfocada sobre la base de un paradigma totalmente distinto al paradigma de la tecnología dominante. Es decir, al crearse nuevos aportes a las dimensiones tecnológicas en bienes y servicios, se generan empresas y productos emergentes dejando sin reaccionar, a corto plazo, a las empresas que aún se mantienen en la misma trayectoria de tecnología dominante. Para ilustrar el tema de estas tecnologías disruptivas más contemporáneas podemos señalar, de manera sucinta, algunas de ellas como por ejemplo: la Inteligencia artificial, que tiene que ver con el uso intensivo de datos, los cuales nos permiten agrupar en diferentes posibilidades para crear valor, ya sea a través de

inteligencia cognitiva, la inteligencia visual, inteligencia conversacional, también tenemos los vehículos autónomos, los asistentes digitales entre otros.

Según Garrell y Guilera (2019) la inteligencia artificial también está generando nuevas oportunidades con una penetración del 40% y 50% de adopción de las empresas a nivel mundial. Es decir, es una tecnología que está marcando la diferencia y tiene múltiples aplicaciones. Otra tecnología disruptiva es el internet de las cosas, corresponde a ese mundo interconectado donde los dispositivos se relacionan entre sí a través del internet. Por supuesto, esto permite tener acceso de información remota. Adicional, tenemos el mundo virtual, la realidad aumentada, estos espacios virtuales que se generan para crear nuevas experiencias, para acceder a información en el momento que se necesita. Esta realidad aumentada nos está generando una visibilidad importante de usuarios, es decir, casi 2 millones de usuarios han tenido y tienen contacto con tecnologías de realidad aumentada, a tal punto que la industria la está empezando a incorporar en su ecosistema donde se observa una penetración global entre un 30% y 40% dependiendo del país (Garrell y Guilera, ob. cit.). Otra tecnología es el Computo en la nube la cual se ha hecho más evidente con la pandemia, donde hay industrias que han podido mover su infraestructura de información a la nube y accederla de manera remota y cuyo valor han podido capitalizar.

Es evidente entonces, que para navegar estas aguas turbulentas de las tecnologías disruptivas es de suma importancia que la directiva adopte un pensamiento disruptivo en la organización y una transformación digital como línea central de la dirección estratégica. Esto último es reforzado por William G. McGowan, citado en (Pérez y Coutin, 2005, pág. 2) cuando señala que “La única práctica gerencial que ahora es constante es la práctica de acomodarse constantemente al cambio”.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se pudiera decir que el pensamiento disruptivo en la dirección estratégica, refiere a pensar diferente, imaginar las cosas con criterio de diversidad de cambios para no ser sorprendidos por factores emergentes derivados de los continuos cambios, es decir, pensar y actuar de manera disruptiva. En este sentido Goodburn (2017) señala que "tres de cuatro de los directores ejecutivos (74%) piensan que en lugar de esperar que surja una innovación disruptiva en la competencia, ellos se centran en generar disrupciones en el sector donde operan" (p. 6). Por lo que es de suma importancia sistematizar el procedimiento del pensamiento disruptivo en lo que Luke (2016, p. 7) determinó como un proceso de cinco etapas: 1) Elaboración de una hipótesis disruptiva; 2) Definición de una oportunidad de mercado disruptiva; 3) Generación de varias ideas disruptivas; 4) Dar forma a las ideas en una solución disruptiva práctica y 5) Proponer la idea de manera que persuada a los interesados a invertir o adoptarla.

Todo lo anterior implica, por parte de la alta dirección, la integración del talento humano de la organización. Por tanto, se debe considerar un reforzamiento axiológico sobre la base de la eficiencia y la eficacia, para lo cual, en este caso de estudio, se puede concretar en el liderazgo transformacional, anteriormente descrito, para influir y transferir áreas de decisión a los trabajadores. Cabe resaltar que en esta era digital, a través de la creatividad e innovación disruptiva, conforma un elemento fundamental de éxito, no tan solo en la permanencia y sostenibilidad de la empresa, sino también en la creación de valor en las organizaciones. Lo que claramente obliga a desarrollar la integración de los recursos y a la formulación de estrategias disruptivas que impacten de manera significativa la competitividad de la organización.

Conclusiones, reflexiones y aportes de la investigación

En la presente investigación, después de un estudio exhaustivo de la literatura, se pudo identificar algunos aportes que se clasificaron en cuatro categorías básicas para asumir las tecnologías disruptivas de la industria 4.0 en la era digital contemporánea. Estas categorías podrán servir de apoyo inicial para ser indagadas con mayor profundidad en futuras investigaciones relacionadas con la temática anteriormente descrita. En primer instancia, el liderazgo integrativo transformacional como punto disruptivo de una directiva clásica a una directiva integrativa transformacional, capaz de afrontar, los retos y desafíos que nos propone la IV revolución industrial y el avance de su acelerado periodo de despliegue, tal como Pérez (2018) lo señala, "el periodo de despliegue se caracteriza por un crecimiento más orgánico y se extiende hasta alcanzar la madurez y el agotamiento, al mismo tiempo que crea las condiciones necesarias para la irrupción de la siguiente revolución tecnológica" (p. 4).

De acuerdo a lo señalado anteriormente, el liderazgo integrativo transformacional, se manifiesta en sus dimensiones cognitivas, afectivas y conductual, es decir, el reconocimiento de la alta directiva, gerencia táctica y operativa como entes biopsicosociales, capaces de crear conflictos cognitivos que impulsan al desarrollo de orientación positiva en la influencia, motivación, activación de la creatividad y el desarrollo personal sobre sus seguidores, de manera de aumentar los atributos colaborativos para la satisfacción y el rendimiento de los seguidores en el logro de los objetivos y metas propuestos por la alta dirección de la organización.

En este mismo orden y dirección, una filosofía organizacional de las tecnologías, de la cual se segregan, sin extremar los límites de la filotécnica, a dimensiones tecno-epistemológicas, tecno-ontológicas, tecno-praxeológicas y tecno-metodológicas organizacionales (Bunge, 2012), por medio de las cuales, se fundamenta la comprensión,

enseñanza, aprendizaje y práctica de las tecnologías disruptivas en el mundo de la industria 4.0 en esta era digital. Esta categoría, contribuye a profundizar en el equilibrio de lo humano, la ciencia y la técnica (tecnología) a través del entendimiento de las conceptualizaciones, teorías, métodos, técnicas y estrategias que orientan la praxis de la dirección estratégica de las tecnologías disruptivas para crear valor en las organizaciones. Adicionalmente, permite dar comprensión a interrogantes como si ¿las máquinas pueden conocer? ¿Si pertenecen a la realidad física o una realidad virtual? ¿Se podrán dotar de conciencia? ¿Se podrán cuestionar por su existencia? entre muchas otras interrogantes que preocupa a los seres humanos.

De igual manera, el pensamiento disruptivo cuya categoría disgrega dimensiones como rendimiento acelerado, mentalidad empresarial, pensamiento no lineal. El interés por la comprensión del pensamiento disruptivo en los acelerados cambios, es un denominador común en los análisis de los clásicos como Joseph Shumpeter, Clayton Christensen hasta los contemporáneos Raymond Kurzweil, Peter Diamandis, Donald Kuratko, entre otros. Por tanto, esta categoría, coadyuva en la adaptación a los procesos de cambio de cualquier impulso innovador disruptivo que debe enfrentar la alta dirección, para mantener el ritmo de innovación de manera continua. Por lo que, la alta dirección, gerencia táctica y gerencia operativa (Chiavenato, ob. cit.), a través del pensamiento disruptivo, deben realizar propuestas de acciones empresariales en cascada pero integradas, hacia los niveles supervisorios, medios y de base con el propósito de crear una alineación más efectiva entre los líderes de la empresa y sus colaboradores (Doménech & Andrés, 2020).

En este mismo orden de ideas, esta categoría del pensamiento disruptivo, la incertidumbre deberá ser asumida con responsabilidad por los líderes transformacionales. Así mismo, evitar en lo posible que los

trabajadores no se sientan aturdidos por la complejidad que representa el mantenerse continuamente en un ciclo continúo de situaciones innovadoras. De igual forma, esta categoría permite que se vuelvan invaluables las habilidades y destrezas desplegadas por el pensamiento disruptivo, es decir, las tácticas creativas, las habilidades políticas y la capacidad de reagruparse, reorganizarse y atacar desde otro ángulo (Doménech & Andrés, ob. cit.). Cabe destacar que mantener la organización centrada en la mentalidad empresarial, el pensamiento no lineal y el rendimiento acelerado de la tecnologías depende del liderazgo transformador de la organización para que se mantengan ejecutando actividades innovadoras y asuman una actitud positiva de las percepciones del proceso de transformación digital.

Finalmente, la categoría dirección estratégica de tecnologías, la cual se desarrolla en este caso sobre la base del propósito transformador masivo, prospectiva y gestión del cambio, con el objeto, en conjunto con las demás categorías, de liderar una transformación digital para la creación de valor en las organizaciones. En este sentido, el propósito transformador masivo hace referencia, según Ismail, Malone y Van Geest (2016) a una declaración corta, simple y general con grandes aspiraciones, las cuales pretenden capturar las mentes y los corazones (ambiciones e imaginaciones) tanto a lo interno como a lo externo de la organización, generando un movimiento cultural el cual John Hagel y John Seely Brown (citado por Ismail et. al., 2016, p. 42) llaman “el Poder de Atracción”.

En síntesis, los aportes del liderazgo transformacional en la dirección estratégica de las tecnologías disruptivas, fomenta las competencias de liderazgo indispensables para enfrentar la transformación digital necesaria en el marco de la Industria 4.0, contribuyendo a la creación de valor en las organizaciones. Por lo que, es recomendable establecer las

prioridades, tanto de las capacidades fundamentales de transformación de la alta dirección y demás gerencias, como, de los procesos productivos. Cabe resaltar que es importante que el líder transformacional, identifique los aspectos clave que aspira mejorar, tales como calidad o productividad, flexibilidad, velocidad y en consecuencia determinar en qué tecnologías va a basar dichas mejoras.

Referencias

Bower, Joseph L. y Christensen, Clayton M. (1995) Disruptive Technologies: Catching the Wave. HBR Enero- febrero. Recuperado de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59516552/disruptive_technologies20190604-89196-pd4gyy-with-cover-page-v2.pdf?

Antonakis, John, Avolio, Bruce. J., & Sivasubramaniam, Nagaraj. (2003). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. The leadership quarterly, 14(3), 261-295. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00030-4

Avolio, Bruce, Bass, Bernard & Jung, Dong (1999) Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. Journal of Occupational and Organizational Psychology, V. 72 (4) p. 441-462. Recuperado de: https://doi.org/10.1348/096317999166789

Avolio, Bruce. & Bass, Bernard. (2002). Developing potential across a full range of leaderships: Cases on transactional and transformational leadership. New Jersey, USA.: Lawrence Erlbaum Associates. Inc.

Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. The

leadership quarterly, 10(2), 181-217. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00016-8

Botella, Fernando. (2018). Bienvenidos a la revolución 4.0. Todo lo que necesitas saber para triunfar en la era digital Barcelona, España.: Editorial de Centro Libros PAPF, S. L. U. .

Bunge, Mario. (2012). Filosofía de la tecnología y otros ensayos. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Fondo Editorial.

Burns, James M. (1978) Leadership. Harper y Row, New York.

Cabezas, Mosiris & De la Peña, José (2015). La gran oportunidad. Claves para liderar la transformación digital en las empresas y las economías. Barcelona, España.: Centro Libros PAPF, S. L. U., Grupo Planeta.

Chiavenato, Idalberto. (2009). Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones. México D.F.: McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

David, Fred R. (1994) La Gerencia Estratégica. Editorial Legis, novena reimpresión.

Doménech V., Rafael & Andrés D., Javier A. (2020). La era de la disrupción digital. Empleo, desigualdad y bienestar social ante las nuevas tecnologías globales. Barcelona, España.: Editorial Planeta, S.A.

Garrel Guiu, Antoni, & Guilera Agüera, Llorens. (2019). La industria 4.0 en la sociedad digital. Barcelona, España. Marge Books. ICG Marge, SL.

Hill, Charles W., & Gareth, Jones. (2011). Administración estratégica. Un enfoque integral. México D.F., México.: Novena edición, Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.

Howell, Jane M.; Avolio, Bruce J. (1993) Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance. Journal of applied psychology, vol. 78 (6), p. 891. Recuperado: https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.78.6.891

Ismail, Salim, Malone, Michael, & Van Geest, Yuri. (2016). Exponential Organizations. Barcelona, España.: Bubok Publishing S.L. .

Kuratko, Donald, Goldsby, Michael, & Hornsby, Jeffrey (2019). Corporate innovation. Disruptive Thinking in Organizations. New York, USA: Routledge. Taylor & Francis Group.

Luke, Williams (2016). Disrupt: Think the unthinkable to spark transformation in your business. New Jersey, USA.: Pearson Education, Inc.

Pérez, Carlota (2018). Las raíces tecnológicas y las consecuencias estructurales de la "doble burbuja" en el cambio de siglo. Cuadernos el Cendes, V. 35 (98) 1-37.

Pérez, Yudith & Coutín, Adrián. (2005). La gestión del conocimiento: un nuevo enfoque en la gestión empresarial. ACIMED v. 13 (6) Retrieved 08 27, 2022 from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024943520050006000004

Prieto Herrera, Jorge Eliezer. (2011). Gestión estratégica organizacional. Guía práctica para el diagnóstico empresarial. Bogotá, Colombia.: Tercera edición, Ecoe Ediciones.

Seltzer, Josph., & Bass, Bernard. M. (1990). Transformational leadership: Beyond initiation and consideration. Journal of management, 16(4), 693-703. https://doi.org/10.1177/014920639001600403

Waldman, David, Bass, Bernard & Yammarino, Francis (1990) Adding to Contingent-Reward Behavior: The Augmenting Effect of Charismatic Leadership. Sage Journals V. 15 (4). https://doi.org/10.1177/105960119001500404.

Enero-junio 2022
Recibido: 30-9-2022
Aceptado: 11-10-2022

Una mirada a la migración y pandemia desde la Cotidianidad de la mujer venezolana

Autor (a) [1] Yamile Delgado de Smith[1] y Belkis Zoraida Tovar[2]

Dirección electrónica: yamilesmith@gmail.com

Adscripción: [1 y 2]Universidad de Carabobo

Resumen:

La migración y pandemia son fenómenos complejos que han venido a vulnerar la vida del venezolano, siendo las mujeres las que han sufrido el mayor impacto debido a la discriminación en materia de igualdad de género. La situación de las mujeres y las niñas se ha visto desmejorada tanto en el ámbito económico, social, laboral, con aumento de la inseguridad y violencia. El propósito de la investigación es dar una mirada a la migración y pandemia desde la cotidianidad de la mujer venezolana con la finalidad de visibilizar su condición vulnerable ante estos fenómenos complejos y de actualidad. Con respecto a la metodología, la investigación se orienta dentro de los postulados del

[1] [1] Licenciada en Relaciones Industriales UC, Especialista en Docencia para la educación superior. Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Doctora en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo UC. Investigadora acreditada SIN desde año 2000. Coordinadora del Doctorado en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo. Docente Titular de la Universidad de Carabobo. ORCID: http.//orcid.org/0000-0001-6297-4554. [2] Dra. en Ciencias Sociales. Postdoctora en Educación. Msc. en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Licda. en Educación. Profesora Universidad de Carabobo. http://orcid.org/0000-0002-5254-0901

paradigma interpretativo. La investigación social cualitativa se guía por elementos de la fenomenología, historias de vida y los relatos. Los informantes clave son 6 mujeres venezolanas emigrantes. Entre los hallazgos: las venezolanas emigran, por diferentes causas, como son: presiones, carencias, inseguridad, escasez de alimentos, limitaciones de servicios de salud, pérdida de la paz y la tranquilidad. Emigran en busca de mejorar su vida cotidiana, tener mejor calidad de vida, aunque muchas no lo logran. En conclusión, es de observar que han emigrado venezolanas en busca de mejorar su calidad de vida y ayudar a su familia. Finalmente, es de acotar que Venezuela ha perdido talento femenino, personas que se han ido a otros países para integrarse y apoyar la economía, salud, educación, de los países de destino.

Palabras clave: migración, pandemia, cotidianidad, mujer venezolana.

A LOOK AT MIGRATION AND PANDEMIC FROM THE DAILY LIFE OF VENEZUELAN WOMEN

Abstract: Migration and pandemic are both complex phenomena that have undermined the life of the Venezuelan, with women suffering the greatest impact due to discrimination in the area of gender equality. The situation of women and girls has been unimproved both in the economic, social and labor spheres, with increased insecurity and violence. The purpose of the research is to give a look at the migration and pandemic from the point of view of the Venezuelan women's daily life in order to make their vulnerable condition visible to these complex and current phenomena. With regard to methodology, the research is oriented within the principles of the interpretative paradigm. Qualitative social research is guided by elements of phenomenology, life histories, and stories. The key informants are 6 Venezuelan migrant women. Among the findings: Venezuelan women emigrate, due to different

causes, such as: Pressures, deficiencies, insecurity, food shortages, health-care limitations, loss of peace and tranquility. They emigrated in search of improving their quality of life, although many do not succeed. In conclusion, it is to be noted that Venezuelans have emigrated in search of improving their life quality and helping their family. Finally, Venezuela has lost female talent, people who have gone to other countries to integrate and support the economy, health and education of the destination countries.

Keywords: migration, pandemic, everyday life, Venezuelan woman.

Introducción

Los movimientos migratorios en Latinoamérica tradicionalmente han sido el resultado de múltiples factores históricos, políticos, económicos, cultural, demográfica, entre otros. Es un proceso complejo que se da dentro de un mismo país o fuera del mismo. El rápido crecimiento de las migraciones, en los últimos tiempos y para el año 2022, ha aumentado la preocupación de los Estados tanto de origen, como de tránsito y de destino a nivel mundial, por lo que el tema está incorporado en la agenda pública internacional en la búsqueda de respuesta a los desafíos y nuevas realidades que se presentan. Su incorporación en los objetivos del Desarrollo Sostenible en la Agenda 2030 (ONU, 2015) es evidencia de la preocupación por el fenómeno, cuando en el objetivo 10, la meta 10.7, se propone facilitar la migración y la movilidad ordenada, segura, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.

La condición de migrante tiene múltiples causas, puede ser voluntaria, cuando el migrante busca en forma planificada mejores condiciones de ingresos económicos, o mejores oportunidades de estudio, oportunidades personales, laborales, sociales; pero existe también la migración forzada

cuando las causas están relacionadas con problemas que ponen en riesgo la vida e integridad física de las personas por razones políticas, conflictos armados, violación de derechos humanos, entre otros.

Entre los países latinoamericanos, Venezuela, tradicionalmente fue considerada un receptor de inmigrantes, diversos estudios son indicadores de ello. En el siglo XX, infinidad de extranjeros acogieron a Venezuela como su segunda patria, participando en el desarrollo económico del país. Así, grandes migraciones llegaron a Venezuela durante las guerras mundiales e incluso posteriores a la terminación de la que fuera la segunda guerra mundial en el año 1945. Pero esta tradición ha variado; y en las últimas dos décadas, se fue dando un movimiento de personas lento pero continuo de venezolanos que emigraron del país, en busca de mejores oportunidades de vida. Proceso que se fue acrecentando durante el último quinquenio; y para el año 2020, organismos internacionales como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR, 2020), refiere que más de 5 millones y medio de venezolanos han emigrado del país. Esta migración, según el organismo en referencia, es debida a condiciones de vulnerabilidad en que están viviendo los venezolanos, como son inseguridad, conflictos políticos, problemas sociales, económicos, carencias en la salud, violación de los derechos humanos, entre otros.

Es de destacar en estos procesos de movilidad humana, la presencia acrecentada de la mujer. De acuerdo al programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2020), una de las características de los movimientos migratorios para ese año, a nivel mundial es su creciente feminización. Lo cual ha sido observado también en los desplazamientos desde Venezuela. Son mujeres migrantes que se enfrentan a una serie de barreras estructurales, que les impide el goce de derechos básicos. Mujeres que son económicamente activas

en Venezuela, van con esperanzas a los países de destino, pero tienen que enfrentarse al desempleo, trabajos precarios, dedicarse a tareas de cuidado, a integrarse a la economía informal, a sufrir la falta de acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva, a la violencia. Tomando en cuenta el informe, se identifica que entre las principales necesidades por satisfacer son la generación de ingresos, la obtención de documentos necesarios, la alimentación, la ayuda médica y la protección frente a la inseguridad y la violencia.

A la problemática de la migración, se unió el impacto que trajo la presencia contagiosa de la COVID-19, declarada como pandemia por la organización Mundial de la Salud (OMS, 2020). El COVID-19, ha venido a aumentar las desigualdades existentes, afectando a los pobres y a las personas más vulnerables como son las mujeres y los niños. La pandemia, ha develado que las mujeres son las que más han sufrido su impacto, debido a la discriminación en materia de igualdad de género. La situación de las mujeres y las niñas se ha visto desmejorada tanto en el ámbito económico, social, laboral, con aumento de la inseguridad y violencia.

En el campo laboral, la situación de pandemia ha acentuado la vulnerabilidad del trabajador venezolano, sobre todo de la mujer. La misma ha tenido que dejar su empleo por situación de cierre de los sitios de trabajo, o por la necesidad de quedarse en casa para atender el hogar, al cuidado de los hijos, ancianos y enfermos, a lo que hay que agregarle que, ante la falta de un empleo medianamente seguro; y ante la necesidad de proveer alimentos a su familia, la mujer ha tenido que incursionar en ocupaciones del trabajo informal, con muy bajos ingresos, ausencia de seguridad social, inestabilidad laboral, condiciones inadecuadas de trabajo, incrementando la pobreza.

El resumen de la investigación se ha estructurado en 4 partes. La primera, comprende el propósito y la metodología. La segunda, está referida a migración y su incidencia en la

vida cotidiana de mujeres venezolanas. La tercera, indica la presencia del COVID-19 y su declaración de pandemia. La cuarta parte, contiene la cotidianidad de venezolanas migrantes y en pandemia; y finalmente, se señalan los hallazgos y las conclusiones.

Propósito

Dar una mirada a la migración y pandemia desde la cotidianidad de la mujer venezolana con la finalidad de visibilizar su condición vulnerable ante estos fenómenos complejos y de actualidad.

Metodología

La investigación se ubica dentro de los postulados de la corriente interpretativa. La perspectiva es científica cualitativa, a través de la investigación se buscó observar y comprender el fenómeno desde adentro del sujeto de estudio, luego hacer interpretación del fenómeno. Se trató de descubrir, entender los significados y sobre la base de lo comprendido, desarrollar un entendimiento e interpretación del ser humano en sus múltiples dimensiones. El enfoque metodológico comprende relatos e historias de vida. Los informantes clave están representados por 08 mujeres venezolanas inmigrantes. Para la recogida de la información se utilizó las técnicas de la observación, entrevista, videos, fotografía. (Córdova, 1993), (Corbeta, 2003), (Martínez, 2007) (Tovar, 2018)

Migración y su incidencia en la vida cotidiana de la mujer venezolana

Desde el siglo XX, ante las grandes luchas que han dado las mujeres, los organismos internacionales han dado muestras de apoyo en búsqueda de la equidad, y la igualdad de condiciones. Por lo cual se dieron una serie de Conferencias Internacionales, Tratados, Instrumentos Jurídicos

Internacionales y Nacionales, así como los Instrumentos Jurídicos emitidos por las Naciones Unidas, en la búsqueda de mejorar la condición jurídica de las mujeres. A través de leyes, convenciones, compromisos escritos, agendas, se ha tratado de otorgar igualdad de derechos a las mujeres en la consolidación de los derechos humanos; se ha tratado de empoderar a las mujeres, de eliminar la discriminación hacia las mujeres y las niñas. Sin embargo, a pesar de algunos logros, aún está lejos la garantía del pleno respeto y disfrute de los derechos humanos de las mujeres, pues muchas de las leyes que supuestamente benefician a la mujer, no están libres de prejuicios sexistas, o porque sólo ofrecen respuestas parciales o no responden a la realidad social e institucional de los países, siendo, por tanto, limitada su aplicación y efectividad (Tovar, 2017)

La situación que ocurre a nivel mundial, se refleja también en Venezuela, a pesar de existir normas constitucionales y legales que en teoría van a proteger los derechos de las mujeres, en la práctica estos derechos no están siendo en su totalidad protegidos. Reflejándose, en el último quinquenio, una mayor desprotección por la coyuntura que atraviesa Venezuela, como es la problemática social, económica, política, vulneración de los derechos humanos, entre otros; y la cual va a repercutir en la vida de todos los venezolanos, y con mayor acentuación en la vida cotidiana de la mujer al verse vulnerada en sus derechos.

Ante la situación de desprotección, familias completas han decidido movilizarse a otros países, constituyendo población de emigrantes tanto en la región latinoamericana y otras latitudes a nivel mundial como Estados Unidos, Europa, entre otras. El organismo internacional ACNUR (2021), indico que, para finales de 2022, hay la posibilidad que aproximadamente siete millones de personas emigren de Venezuela. No hay una cifra exacta de cuantas mujeres venezolanas hayan emigrado. Para ONU Mujeres (2021), la

mitad de los refugiados y migrantes del mundo son mujeres, además refiere que las mujeres a nivel mundial migran para escapar de la pobreza, para mejorar sus medios de vida y oportunidades, así como escapar de los conflictos. Las remesas que envían las mujeres migrantes mejoran los medios de vida y la salud de sus familias y fortalecen la economía.

Mientras la problemática venezolana, empuja a los ciudadanos a movilizarse hacia otras regiones en búsqueda de tener mejores condiciones de vida, es innegable que el país está perdiendo mucho talento humano. Profesionales formados en Venezuela van a ocupar las plazas vacantes de otros países, así es de observancia, los economistas, administradores, ingenieros, educadores, emprendedores, trabajadores informáticos, comunicadores sociales, personal de salud por mencionar algunos, personal que va a mejorar la situación económica de otros países, tales como Colombia, Perú, Chile, Ecuador, Argentina, México, Estados Unidos, España. Ejemplo evidente es el personal de salud venezolano, que ha ido a fortalecer la salud de otros países.

Con respecto al personal de salud, Rubio (2018), en su estudio, refiere gestiones realizadas para lograr se permitiera en las diferentes provincias de Argentina, la incorporación de médicos venezolanos en los centros de salud, lográndose que las propias autoridades hicieran la convocatoria para cubrir los puestos, sobre todo hacia el sur de Argentina. Para finales del año 2020, había presentes 1720 médicos inmigrantes venezolanos en Argentina, de los cuales 1250 están ejerciendo la profesión. De estos más del 50 % son mujeres, que están trabajando y mejorando su calidad de vida. Mujeres integradas a su cotidianidad y a preservar la salud de los ciudadanos de Argentina. Con la declaratoria de pandemia por la presencia de la COVID-19, los diversos países requirieron de mayor personal de la salud, y allí lo tenían a mano, los inmigrantes venezolanos del sector salud.

No hay duda que la migración durante el siglo XXI tiene rostro de mujer y durante la Pandemia son más y mayores las evidencias. González y Delgado de Smith (2015) señalan que: No podemos pensar que las mujeres siguen estando invisibilizadas en torno al fenómeno migratorio, todo lo contrario, las pesquisas han tocado aspectos medulares que han servido para la construcción de un campo de estudios que por su complejidad ha tenido que focalizar las miradas a diferentes niveles de análisis (nivel micro, meso y macro). Miradas que visibilizan a las mujeres y sus experiencias migratorias rescatando lo vivido. (p.144).

Presencia de la COVID-19 y su declaración de pandemia

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), hizo la declaración de pandemia por la presencia del coronavirus a partir de marzo del 2020, cuando ya estaban ocurriendo miles de contagiados a nivel mundial; alertando para que los países se prepararan y dieran respuestas, por la presencia del virus. A partir de esta declaración, y su señal de alarma, los diferentes países procedieron a tomar decisiones, comenzando por cerrar fronteras y al llamado de confinamiento de las personas.

El confinamiento a nivel mundial, trajo dificultades en el plano económico, social, laboral, educativo, salud, así como en la vida familiar. En armonía con Delgado de Smith (2007:197) "en tiempos de pandemia, los procesos migratorios en muchos países de América Latina se profundizan; especialmente en aquellos que han sido afectados por situaciones de pobreza y frágiles democracias". Así vemos como la pandemia va a afectar la vida de las diferentes regiones, arrastrando consigo la situación del emigrante venezolano, que estaba tratando de integrarse a la región de destino, hacia donde se había desplazado.

El informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), refiere que la pandemia implico efectos devastadores tanto en el campo sanitario, como en el económico, lo que trajo consecuencias en las condiciones de trabajo y de vida de las poblaciones. Aunado a esto, hubo también aumento de pobreza y desigualdad.

El aumento de la pobreza y la desigualdad ocurrido en la región latinoamericana es reflejado en el informe Panorama Social de América Latina 2020, presentado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL,2021), refiere que la pandemia del coronavirus se extendió a todos los ámbitos de la vida humana, incidiendo en las relaciones entre las personas, paralizando las economías y provocando cambios profundos en las sociedades, ha ocurrido un aumento en los niveles de pobreza en la región, con 22 millones de nuevos pobres en el año 2020. Indicando que el total de personas en situación de pobreza aumento a 209 millones de las cuales 78 millones se encontraban en pobreza extrema.

Cotidianidad de venezolanas migrantes y en pandemia

Tomando en cuenta las entrevistas realizadas a mujeres informantes clave, se reportan sus vivencias, estilo de vida, preocupaciones, inquietudes, miedos, carencias, esperanzas en cuanto a inmigración, pandemia y cotidianidad. Las preguntas están relacionadas con migración, pandemia (COVID-19) y vida cotidiana. Como es un resumen solo se colocaron aspectos resaltantes de seis informantes clave.

Informante 1

Soy una inmigrante, ingresé a este país de forma ilegal porque no tengo ni pasaporte ni visa…viajé sola y pagué para pasar la frontera…al llegar a la frontera me entregué…los de la migra me llevaron detenida por 4 meses…allí aguanté…salí

de ese lugar con mi asilo en mano…tengo mucho miedo a contagiarme con el virus…. ya me vacuné y uso mi tapabocas siempre…aquí estoy en este país tratando de adaptarme…salí huyendo de Venezuela…literalmente me estaba muriendo de hambre y tenía muchas carencias. La distribuidora donde yo trabajaba cerró porque quebró y me quedé sin trabajo y no lograba conseguir más nada…tengo esperanza de mejorar mi calidad de vida en este país y llevar una vida en paz…aquí conseguí un trabajo de 10 horas diarias y le mando platica a mi madre para que compre alimentos y medicina…mi pareja ya estaba aquí, se vino antes….la idea es ver cómo me traigo a mi hermana y mi madre.

Informante 2

Emigré a Miami en diciembre 2020…tenía mucho miedo de seguir en Venezuela…estaba aterrada por la situación política, de inseguridad y por la serie de carencias económicas y sociales que tenemos los venezolanos…la inseguridad trastornó mi vida diaria…mi vida cotidiana cambió…salía fuera de la casa acompañada, por temor a un asalto….mi calidad de vida se desmejoró en Venezuela…sentía terror de contagiarme con la COVID…si me contagiaba, ya los seguros no cubrían los gastos y los hospitales estaban sin insumos….tenía miedo de morir sin atención médica….perdí mi paz y mi tranquilidad….decidí venirme para este país…es difícil la situación de migrantes…emocionalmente sientes que abandonaste a tu familia, que también está pasando penurias…pero aquí tengo la oportunidad de ayudar con dinero…aquí me ayudan mis hijos…espero trabajar en este país…estoy esperando el permiso…estoy esperanzada…actualmente me siento con seguridad, protección y con paz mental.

Informante 3

Vivo en Chile desde el 2019…me vine por la crisis socio económica venezolana que desmejoró mi calidad de vida

…había escasez de productos alimenticios, de salud, no se encontraba nada…todo aumentó, pero el salario no… sentí que mi vida había cambiado…ya no podía tomar un transporte…no podía caminar en la calle por miedo…me vine para trabajar y mandar a la familia lo que llaman remesas…con la pandemia todo se ha hecho difícil puesto que trajo despidos masivos de mucha gente y cierre de empresas …ya me vacuné contra el COVID, me cuido…aquí tengo un trabajo con el que percibo un ingreso razonable…al principio fue difícil …por los momentos estoy bien …en este país la renta de viviendas es muy costosa, igual que los servicios y el transporte…aquí hay que trabajar horas extras o tener dos trabajos para generar ingresos para los gastos y enviar a la familia en Venezuela. Voy a traerme a mi madre y a mi hermana para que sigamos viviendo juntas aquí. Estamos con el papeleo.

Informante 4

Me vine de mi país por motivos de enfermedad, soy cardiópata y mis médicos tratantes se marcharon de Venezuela, no encontraba medicamentos ni para mí, ni para mi hijo…también por el deterioro social y falta de insumos a todo nivel…me vi afectada en mi vida diaria…aquí en Argentina encontré trabajo después de revalidar mis documentos…mi primer año fue difícil…pero ya tengo trabajo…soy médico de planta de atención primaria y de emergencia en el hospital Santa Marina, provincia de Buenos Aires, y ecografista en una clínica…ante la contaminación del COVID-19 me siento muy preocupada…tengo miedo de contagiarme y contagiar a mi hijo y a mi pareja, eso me hace sentir un poco mal y temerosa…poco a poco he ido mejorando mi calidad de vida…mi trabajo me permite tener control sobre los gastos de alimentación, vivienda, transporte, colegio, recreación y seguro médico. Estoy contenta aquí, ya me he acostumbrado a la vida normal, cotidiana y de trabajo…añoro a mi familia…Puedo mandar dinero a mi

madre…espero que ella arregle el pasaporte para que se venga.

Informante 5

Yo emigré al Perú en el año 2018, en Venezuela fue desmejorando mi situación…lo que ganaba trabajando ya no me alcanzaba…mi hija se enfermaba y tenía que quitar prestado para los medicamentos…una amiga me entusiasmo y me fui con ella y mi hija al Perú…encontré trabajo en una tienda de ropa, pero ganaba muy poco…por mi situación de indocumentada los demás te explotan…con la llegada del virus, cerraron la tienda y me quedé sin trabajo…tenía que quedarme en la casa para ayudar a mi hija en las tareas…la educación con el virus se dio por internet…con una amiga comencé a hacer tortas y las vendíamos en la calle, llevando sol y mojándonos con la lluvia…apenas tenía para comer, no podía mandar nada de dinero para los gastos de mi familia…había xenofobia, me sentía intranquila, en la calle solo consigues problemas…me retrasé en el pago de la pensión…decidí regresar a Venezuela…continúo sin un buen trabajo…hago diversos dulces y los vendos pero eso no da para mucho…tengo mucho miedo del virus chino…vivo con mi madre …algunas veces me alivio con la bolsa de comida del gobierno…no desayunamos, solo almorzamos y a veces como muy poco…prefiero que se alimente mi mamá y mi hija…tenemos muchas carencias.

Informante 6

Yo, todavía no he emigrado, pero pienso hacerlo para Argentina, allí vive mi hija…voy a esperar un poco porque no tengo pasaporte…aquí la situación en Venezuela cada día desmejora…la comida, las medicinas, el internet, todo muy costoso…a eso súmale que todos los días se va la luz y el agua…soy jubilada pero el salario es muy poco…pensé que a mi edad la vida sería más tranquila…vivo con muchas preocupaciones… Ahora con la COVID es todo más difícil…ya

me puse las vacunas…. para poder irme del país tengo que arreglar muchas cosas…el apartamento no tengo quien me lo cuide…te lo cuidan y después te lo quieren quitar… aquí en Venezuela no hay seguridad jurídica…tengo un perro, no tengo a quien dejarlo, no lo puedo dejar botado…mi pensamiento es pasar un tiempo fuera y luego volver, cuando el país mejore…yo vivo en una zona que era de clase media alta pero ahora quedé en la pobreza, mi estilo de vida desmejoró …hay muchas limitaciones…pero sigo adelante…vamos a ver….

Hallazgos

Producto de las entrevistas se logra información acerca de que la mujer en muchos casos emigra sola, enfrentándose en este proceso a grandes riesgos, entre ellos el ser objeto de abusos en el tránsito que recorre de un país a otro, sobre todo si lo hace de forma indocumentada, o una inmigración irregular. Al llegar al país de destino, no siempre tiene un familiar que la reciba por lo que consigue poco apoyo y además son objetos de discriminación. Tienen mayor dificultad para su inclusión en el mercado laboral formal, por lo que tienen que recurrir al trabajo informal, para poder cumplir con gastos de alimentación, vivienda, transporte y remesas para enviar a la familia.

Si van con hijos, su situación puede verse con mayor complicación, porque necesita de servicios educativos para los mismos, y en esta época de pandemia donde la educación en los diferentes países ha sido virtual, los hijos necesitan mayor atención de la madre, en sus actividades educativas.

Las venezolanas emigran, muchas de ellas, sin pasaporte y sin visa, por diferentes causas, como son: presiones, miedos, carencias, inseguridad, persecuciones, escases de alimentos, escases de servicios de salud, de medicinas o alto precio de las mismas, pérdida de la paz y la tranquilidad. Emigran en busca de poder mejorar su situación actual, su vida cotidiana,

tener mejor calidad de vida y tener un trabajo que genere ingresos, para mandar remesas de dinero a su familia, a los hijos y a los padres que se quedaron.

El poderse mantener como inmigrante, y activarse económicamente, implica que la mujer en la mayoría de los casos debe cumplir con largas jornadas de trabajo de 10 y 12 horas, e inclusive en algunos casos tener doble jornada laboral. Es de acotar que también hay infinidad de mujeres que se movilizan por los aeropuertos y emigran por motivos de salud, en busca de paz, tranquilidad y mejorar su calidad de vida que perdió en su país de origen y la a su vez encontrar la posibilidad de mandar dinero a su familia.

La situación de pandemia ha traído mayor complicación a la mujer inmigrante, en lo que respecta a su situación de preocupaciones, inquietudes, miedos, carencias, temor al contagio que hay en los diferentes países producto de la presencia de la COVID-19. De acuerdo a la OMS, el coronavirus y sus variantes seguirá por los momentos durante el 2022, y no se conoce cuándo finalice.

Las investigaciones sobre la migración evidencian un crisol de resultados y siempre tendrá que ver con las características de las migrantes, su perfil, sus condiciones legales y las condiciones que ofrece el país destino. Lo que sí es de destacar es que de los grupos humanos, las mujeres y los niños son los más vulnerables y quienes son objeto de mayor violencia.

Conclusiones

En los diferentes países, hacia donde emigran los venezolanos y en este caso de estudio la mujer venezolana, hay discriminación y perjuicios hacia la mujer, solo por el hecho de ser mujer. Y, se agudiza la discriminación como acto de violencia por ser inmigrante y en muchos casos se encuentran solas e indocumentadas, lo que las hace más

vulnerables a la violación de sus derechos humanos. Las mujeres que emigran pueden ser vulnerables a la violencia y a tener dificultades para la satisfacción de sus necesidades de trabajo, alimentación, vivienda, salud, entre otras necesidades básicas. Sin embargo, se han enfrentado a los problemas y tratan de seguir adelante para poder ayudar a su familia, principalmente a sus padres e hijos que dejaron en su país de origen.

Al emigrar la mujer venezolana, Venezuela pierde talento femenino, talento que ha ido a ocupar las plazas vacantes de otros países como es el caso de las profesionales de la salud y profesionales de la educación, entre otras, que están ayudando a mejorar la salud, vida y educación de los habitantes de otras regiones. Profesionales que han sido muy bien recibidas sobre todo por la situación de pandemia a nivel mundial. Es de acotar además que, así como para algunas féminas el emigrar, su situación ha sido difícil, y de carestías; no es igual para todas, para otras su situación de calidad de vida ha mejorado.

Cada vez más, las mujeres se enfrentan a movilización migratoria en forma individual, con la finalidad posterior de poder reagrupar a la familia, en el país de destino. Procuran mejorar sus condiciones de vida, aunque no siempre lo logra porque tiene que enfrentarse a largas jornadas de trabajo y ello afecta su salud y su recreación. Aunado a lo anterior es de observar que, por motivos de pandemia, la mujer tiene que prestar mayor atención a la educación de los hijos. La virtualidad de la educación, conlleva a mayor participación de la mujer en las tareas de los hijos. Ello implica que no pueda trabajar horas completas fuera del hogar, en consecuencia, requiere aplicar para trabajos a medio tiempo, o aceptar trabajos precarios y salarios bajos.

La presencia de la COVID-19 desde inicios del año 2020, ha obstaculizado la vida cotidiana de la mujer inmigrante. A su situación de inmigración que ha sido problemática, se

sumó la presencia del virus, lo que ha implicado para las féminas que se habían ubicado en trabajos formales, los perdieran por el cierre de empresas. No se conoce una estadística exacta de cuantas mujeres han emigrado de Venezuela, ni cuantas se han contagiado de la COVID-19 en ese proceso de migración, pero lo que sí se ha publicado es que tanto el confinamiento para evitar el contagio del virus en sus diferentes variantes, así como el trabajo informal, ha aumentado los casos de violencia de género..

Referencias

ACNUR (2020). La pandemia del coronavirus causa estragos en la población desplazada. En línea: https://www.acnur.org/noticias/historia/2020/5/5ebb0bc64/. Consulta 2021 mayo 19

ACNUR (2021) Migración y desarrollo. En línea disponible: https://www.acnur.org/migracion-y-desarrollo.html. Consulta 2021, julio 10

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021). Panorama Social de América Latina 2020. Documento en línea: https://www.cepal.org/es/publicaciones/46687-panorama-social-america-latina-2020. Consulta 2021, junio 15

Corbetta, Piergiorgio. (2003). Metodología y Técnicas de investigación social. Editorial Mc Graw Hill. España.

Córdova, Víctor. (1993). Historia de vida. Una metodología alternativa para Ciencias Sociales Fondo Editorial Tropykos. Caracas.

Delgado de Smith, Yamile (2007). Migración desde la perspectiva de género. El caso venezolano. En Santana, Adalberto (Coord.). Retos de la migración Latinoamericana (pp 195-215). UNAM. México.

González, María Cristina y Delgado de Smith, Yamile (2015). Género y Migración: desandando caminos. Ex æquo, (31), 143-157

Martínez, Miguel (2007). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. Métodos hermenéuticos. Métodos fenomenológicos. Editorial Trillas. México.

Organización de las Naciones Unidas (2015). Objetivos del desarrollo sostenible. En línea: http://www.un.org/ sustainabledevelopment/ es/. Consulta: 2019, junio 10

Organización Internacional del Trabajo (2020). Panorama laboral en tiempos de la covid-19: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. Documento en línea. Disponible: ttps://www.ilo.org/ americas/sala-de-prensa/WCMS_756717/lang—es/index.htm. Consulta 2021, febrero 1

Organización Mundial de la Salud (2020). Cronología de la respuesta de la OMS a la COVID-19. Documento en línea. Disponible: https://www.who.int/es/news-room/detail/29-06-2020-covidtimeline. Consulta 2020, junio 30

ONU Mujeres (2021). Mujeres Refugiadas y Migrantes. Documento en línea. Disponible:https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-refugees-and-migrants. Consulta 2021, julio 28

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2020) Reinventarse sobre la marcha: Mujeres refugiadas y migrantes de Venezuela. Un estudio de sus condiciones y acceso a medios de vida en Colombia, Ecuador y Perú. En línea. Disponible data2.unhcr.org › es › documents Consulta 2021, julio 28

Rubio, Mariand (2018). Inclusión de médicos venezolanos como aporte social al sistema de salud de la República de Argentina. Una propuesta para el desarrollo compartido entre dos naciones. ASOMEVENAR. Buenos Aires. Argentina

Tovar, Belkis (2017). Mujer, Derechos humanos e instrumentos jurídicos de protección. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Volumen 10, N° 20 junio-Diciembre.

Tovar, Belkis (2018). Perspectivas filosóficas que orientan el paradigma cuantitativo y cualitativo. Un aporte a la investigación en Ciencias Sociales. En Aranguren W.; Correa, D. y Delgado de Smith, Y. (Comp.). Investigación y desarrollo. Tejiendo redes para el desarrollo sostenible. (Pp.30-41). Ediciones Universidad de Carabobo. Bárbula. Venezuela..

Enero – junio 2022
Recibido: 30-9-2022
Aceptado: 11-10-2022

Innovación en la educación universitaria. La resolución de problemas de programación lineal con el apoyo de videos

Autor (a) José Enrique Rangel Arzola[1] y José Ortiz Buitrago[2]
Dirección electrónica: jose.e.rangel@ucv.ve
Adscripción: Universidad Central de Venezuela

Resumen: Este estudio fue elaborado usando el diseño, derivado del desarrollo e implementación de un experimento de enseñanza con actividades para la propuesta de resolución de problemas de Programación Lineal. Se llevó a cabo durante el desarrollo del semestre 2020-2021 de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Central de Venezuela en la carrera de Ingeniería de Procesos Industriales. El experimento se realizó a distancia, utilizando videos instruccionales grabados y alojados en la Plataforma Youtube a fin de facilitar el contacto asíncrono y garantizar el acceso al contenido por parte de los seis participantes, además se contó con el apoyo de otras plataformas tecnológicas (Redes sociales, chats y correo electrónico). El experimento de enseñanza se llevó a cabo durante seis semanas de duración, haciendo uso de recursos tecnológicos como es el caso de Excel Solver para la resolución de los problemas contextuales. Los resultados del estudio muestran que la utilización de videos proporciona accesibilidad, portabilidad

[11] Magister en Educación Matemática, Ing. en Informática. Docente UCV, Núcleo Cagua. Venezuela. Email: jose.e.rangel@ucv.ve ORCID: 0000-0001-5379-2484. [2] Doctor, Magíster y Licenciado en Matemáticas. Docente UC, miembro de la Unidad de Investigación del Ciclo Básico (UICB) FACES-UC Campus La Morita Venezuela. E-mail: jortiz@uc.edu.ve .ORCID: 0000-0002-8396-7537

y recurrencia, permitiéndole al estudiante una mayor flexibilidad y apertura al momento de interactuar con el contenido como alternativa a otros ambientes distintos al aula de clases, por consiguiente los niveles de competencia alcanzados fueron altos cuando se diseñan actividades basadas en este tipo de proceso de enseñanza, ya que incide, mejorando, las habilidades numéricas, verbales, deductivas y perceptuales. Por último la experiencia previa de los estudiantes en determinados contextos, fomenta y facilita el aprendizaje significativo al momento de proponer y resolver problemas de programación lineal proporcionando soluciones creativas a determinadas situaciones.

Palabras clave: resolución de problemas, programación lineal, videos instruccionales.

Innovation in university education. Solving linear programming problems with the support of videos

Abstract: This study was carried out using the design-based research paradigm, derived from the development and implementation of a teaching experiment with activities for the proposed resolution of linear programming problems. It was carried out during the 2020-2021 semester of the Faculty of Engineering of the Central University of Venezuela in the career of Industrial Process Engineering. The experiment was conducted remotely, using instructional videos recorded and hosted on the Youtube Platform to facilitate asynchronous contact and ensure access to the content by the six participants, and was supported by other technological platforms (social networks, chats and email). The teaching experiment was conducted for six weeks, using technological resources such as Excel Solver for the resolution of contextual problems. The results of the study show that using video provides accessibility, portability and recurrence, allowing the student greater flexibility and openness in interacting

with the content as an alternative to environments other than the classroom, therefore the levels of proficiency achieved were high when designing activities based on this type of teaching process. since it incites, improving, numerical, verbal, deductive and perceptual. Finally, the students' previous experience in certain contexts encourages and facilitates meaningful learning when proposing and solving linear programming problems by providing creative solutions to certain situations.

Keywords: problem solving, linear programming, instructional videos.

Introducción

En la actualidad la educación universitaria se encuentra cada vez más relacionada al uso de las tecnologías de información TIC (Díaz, 2020), este cambio de paradigma pedagógico en los últimos años ha tenido una aceleración considerable en su implementación, motivado principalmente por la situación sanitaria que la sociedad afrontó en el año 2020 (Cucinotta & Vanelli, 2020). Sin duda, lo anterior ha representado un desafío importante para los docentes (García, Magallanes Carrillo, & Rodríguez Huaman, 2022), quienes han tenido que ampliar su preparación en términos de manejo de tecnología para afrontar dichas dificultades, manteniendo una educación de calidad y acceso para los estudiantes (Villa-Ochoa, Molina-Toro, & Borba, 2022). Es por ello que uno de los elementos que ha tomado relevancia en el quehacer educativo actual, ha sido el del uso de videos sobre matemáticas para afrontar este cambio (Huang, Yee Lai, & Huang, 2022); tanto por parte de los estudiantes y docentes, como alternativa a los libros de texto (Araujo, Otten, & Birisci, 2017) a través de las distintas plataformas para subir y compartir videos, entre otros. Ya sea para aclarar dudas, puntos que no se dieron o explicaron en clases o simplemente para aprender un nuevo tema, el

número de usuarios que acuden a este recurso para fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje, ha venido incrementándose (Borba, Souza Chiari, & de Almeida, 2018).

A pesar de que se emplean otras plataformas para el dictado de cursos en línea, tales como Google Classroom, Google Meet, Zoom, Skype, Jitsi Meet, entre otras, para las clases síncronas, el uso de videos proporciona varios beneficios de corte asíncrono que pueden favorecer tanto a docentes como a estudiantes, entre los que se encuentran, la disponibilidad, la facilidad de acceso, la portabilidad, linealidad de contenido y la recurrencia que pueden apoyar significativamente el proceso de aprendizaje (Rangel & Ortiz, 2021).

En base a lo antes expuesto, durante el desarrollo del periodo semestral llevado a cabo a finales del 2020 y principios del 2021 en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Central de Venezuela, y en base a la falta de acceso debido a la situación sanitaria, tanto a las aulas como a los laboratorios de computación, se toma la iniciativa de estructurar el contenido programático del curso de Programación Lineal, utilizando videos instruccionales. A su vez, tomando en cuenta que el enfoque en el cual se encuentra fundamentada la carrera de Ingeniería de Procesos industriales es por competencias, surgió la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo pueden desarrollar los estudiantes de ingeniería competencias con el apoyo de videos instruccionales para la resolución de problemas de Programación Lineal?

Objetivo

Diseñar un experimento de enseñanza para la resolución de problemas de programación lineal con el apoyo de videos.

Metodología

Este trabajo se desarrolló utilizando el paradigma de la investigación basada en diseño, puesto que proporciona tratamientos novedosos en determinadas áreas curriculares, tales como la introducción de nuevos tópicos así como nuevas tecnologías y nuevas formas de interacción (Confrey, 2006). El tipo de estudio que se abordó dentro de este paradigma, es el de los experimentos de enseñanza, descritos como una serie o secuencia de sesiones de enseñanza, los cuales son temporalizados (se establece una duración) y contextualizados (habitaciones para entrevistas, clases completas o ambientes más amplios) y donde se espera que los estudiantes construyan conocimiento, al igual que el docente a partir de las producciones de los estudiantes y demás investigadores involucrados en el proceso, a partir del conocimiento e interacciones entre los estudiantes y el docente (Molina, Castro, Molina, & Castro, 2011).

El experimento de enseñanza se llevó a cabo durante tres fases (Bakker & Van Eerde, 2015): Primera: Preparación y diseño, Segunda: Experimento de Enseñanza y Tercera: Análisis Retrospectivo. A continuación se describirán cada una de ellas.

La primera fase trató en el establecimiento del objetivo de la investigación, el cual consistió en diseñar un experimento de enseñanza para la resolución de problemas de programación lineal con el apoyo de videos. Posteriormente se procedió a la recolección de toda la información necesaria para la elaboración y grabación de los videos, así como del conjunto de problemas necesarios, utilizando la bibliografía propia de investigación de operaciones (Universidad Nacional Abierta, 1993; Hillier & Lierberman, 2010; Taha, 2012). A cada participante se le proporciono vía correo electrónico, un guion de actividades por semana y en formato PDF, con todas las instrucciones necesarias tanto para el visionado de los videos como para la resolución de los problemas. Los videos fueron alojados en la plataforma

Youtube, específicamente en el canal "Programación Lineal Paso a Paso" (Rangel, Programación Lineal Paso a Paso, 2020). La descripción de las fases de todo el proceso se muestran en la Tabla 1.

Tabla Nº 1 Fases del Experimento de Enseñanza.

Fase	Descripción
Preparación y diseño	Definición del objetivo de investigación. Elaboración de los guiones para los videos. Grabación y alojamiento de los videos. Selección tanto de los problemas a resolver como el establecimiento de las competencias. Diseño de los guiones de actividades.
Experimento de Enseñanza	Desarrollo del objetivo de investigación. Recolección de la información. Análisis de la información.
Análisis Retrospectivo	Organización de la información recolectada. Analizar el proceso de la trayectoria hipotética de aprendizaje.

Fuente: Elaboración propia

Tabla Nº 2 Sesiones del experimento de enseñanza

Sesión	Videos
1	Red de proyectos como programación Lineal (Lbt426, 2019) (8:35 minutos) Modelos de Programación Lineal (Lbt426, 2020) (27:54 minutos)

	Modelo del problema de la dieta (Lbt426, 2019)(10:12 minutos) Modelo de mezcla de producción (Lbt426, 2019) (12:37 minutos) Modelo de asignación de productos a maquinas (Lbt426, 2019) (17:50 minutos) Modelo de finanzas (Lbt426, 2020)(24:50 minutos)
	Tiempo total de reproducción: 100:48 minutos **Duración promedio:** 16:73 minutos
2	Conjuntos convexos (Lbt426, 2020)(10:33 minutos) Método Grafico (Lbt426, 2020)(20:30 minutos) Método Algebraico (Lbt426, 2020)(23:35 minutos) Método Simplex: Caso Maximización (Lbt426, 2020) (32:19 minutos)
	Tiempo total de reproducción: 86:20 minutos **Duración promedio:** 21:55 minutos
3	Método Simplex: Caso Maximización (Lbt426, 2020)(32:19 minutos) Método Simplex: Caso Minimización (Lbt426, 2020) (26:32 minutos) Casos Especiales del Método Simplex (Lbt426, 2020)(18:15 minutos)
	Tiempo total de reproducción: 86:20 minutos **Duración promedio:** 25:55 minutos

4	Método Simplex Dual (Lbt426, 2019)(19:16 minutos) Interpretación económica de la dualidad (Lbt426, 2020)(28:42 minutos) Resolución de modelos de P.L Utilizando Excel Solver Parte I (Lbt426, 2019) (11:55 minutos) Resolución de modelos de P.L Utilizando Excel Solver Parte II (Lbt426, 2019) (14:05 minutos) Análisis de Sensibilidad en Excel Solver (Lbt426, 2019) (20:11 minutos)
	Tiempo total de reproducción: 93:29 minutos **Duración promedio:** 18:65 minutos **Actividades:** Video-Exposición 1
5	Modelos de transporte (Lbt426, 2020) (17:16 minutos) Método de la esquina nor-oeste (Lbt426, 2020) (18 minutos) Método del costo mínimo (Lbt426, 2020) (18:31 minutos) Método de aproximación de vogel (Lbt426, 2020)(21:56 minutos) Modelos de Asignación (Lbt426, 2019) (21:56) Resolución de modelos de transporte usando Excel Solver (Lbt426, 2019) (11:24 minutos)
	Tiempo total de reproducción: 108:23 minutos **Duración promedio:** 18:37 minutos **Actividades:** Video-Exposición 2

Fuente: elaboración propia

Para la segunda fase, se llevó a cabo la implementación y arranque del conjunto de tareas diseñadas en la primera fase, durante el desarrollo de esta etapa y debido a que se llevó a cabo netamente bajo la modalidad a distancia y el apoyo del aprendizaje móvil, se mantuvo un canal de comunicación abierto con cada participante y de forma personalizada a través de mensajería WhatsApp, llamadas telefónicas y mensajes de texto, a fin de aclarar las diferentes dudas, consultas e inquietudes que se presentaron durante el proceso.

Tabla N°3 Competencias de Programación Lineal (CPL)

Descriptor de comportamiento
CPL1: Identificar el objetivo del problema, variables, recursos y requerimientos.
CPL2: Resolver Gráficamente el modelo de Programación Lineal.
CPL3: Resolución General de modelos de Programación Lineal
CPL4: Interpretar el modelo de programación lineal en función de la dualidad:
CPL5: Emplear recursos tecnológicos en la resolución de modelos de Programación Lineal.
CPL6: Analizar tecnológicamente el modelo de programación lineal.
CPL8: Practicar la ética en el trabajo en equipo.
CPL7: Emplear comunicación oral y escrita en función del lenguaje técnico.

Fuente: elaboración propia

Análisis-Disertación

El experimento de enseñanza contó con la participación de seis (06) estudiantes pertenecientes al curso de Programación Lineal, los cuales tuvieron como asignación la grabación de dos videos-exposiciones (VE-1 y VE-2) para ser alojadas en la plataforma YouTube y cuyo propósito principal era el de proponer un problema de su entorno o ambiente laboral, de la comunidad, propio del hogar, entre otros, a ser modelado, resuelto y posteriormente analizado con programación lineal, puesto que esto representa una alternativa a los problemas planteados en los libros de texto (Mendible & Ortiz, 2007). Además, el mismo problema, debía ser resuelto con apoyo tecnológico, en este caso la hoja de cálculo electrónica Excel, y adicionalmente se otorgó libertad creativa a los participantes en la manera de grabar el video, utilizar gráficos, diagramas alusivos al problema propuesto o de utilizar voz en off.

Por otra parte, para el análisis de la trayectoria hipotética de aprendizaje, se establecieron las competencias en programación lineal como niveles de logro o metas que debían alcanzarse, durante el proceso de aprendizaje, desarrollado en el experimento de enseñanza en la fase dos (2). Por lo tanto, el conjunto de competencias se muestra en la Tabla 4.

Tabla Nº 4 Competencias a identificarse por video-exposición

Actividad	Competencias
VE-1	CPL1, CPL3, CPL5, CPL6, CPL7, CPL8
VE-2	CPL1, CPL3, CPL5, CPL7, CPL8

Fuente: elaboración propia

Los niveles de logro se evaluaron utilizando el método SCID (desarrollo sistemático e instruccional de un Curriculum) (Irigoin & Vargas, 2002), el cual es una escala de medición adaptada que señala niveles progresivos de dominio que van desde el ítem A hasta el F de la siguiente manera: A (Profesional), B(Desarrollándose), C(Estándar), D(Capacitándose), E(Entrante) y F(Ausente). Para los participantes agrupados en parejas en las producciones de VE-1 estos niveles evaluados se muestran en la Tabla 5.

Tabla Nº 5 Niveles de competencia alcanzados por los participantes en la VE-1

Participante	**Nivel alcanzado**					
	CPL1	CPL3	CPL5	CPL6	CPL7	CPL8
Grupo 1	B	B	A	C	A	D
Grupo 2	B	A	A	D	A	E
Grupo 3	B	B	A	C	A	D

Fuente: elaboración propia

De igual manera para las producciones de VE-2 se muestran en la Tabla 6.

Tabla Nº 6 Niveles de competencia alcanzados por los participantes en la VE-2

Participante	**Nivel alcanzado**				
	CPL1	CPL3	CPL5	CPL7	CPL8
Grupo 1	B	A	A	A	B
Grupo 2	A	B	B	A	B
Grupo 3	B	B	A	A	B

Fuente: elaboración propia

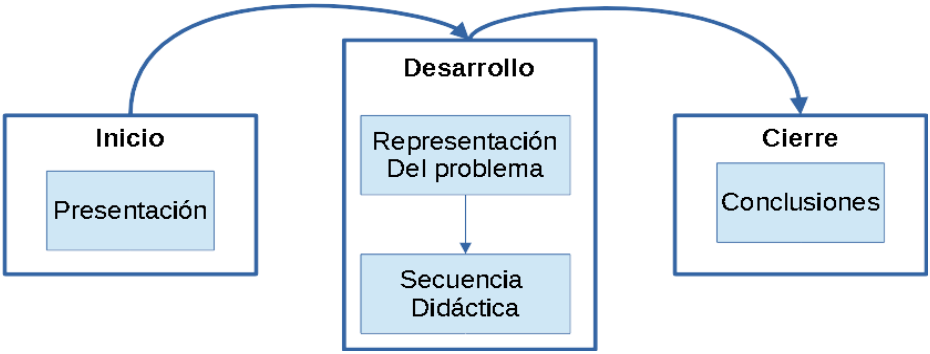
Estudio de caso de las video exposiciones del Grupo 3

En el primer video (VE-1) presentado por el segundo grupo, se aborda un problema acerca de una empresa productora de galletas, contextual, la duración del video es de 13:59 minutos, grabado con voz en off y con visibilidad de escritorio, los participantes hacen uso de los recursos a su tecnológicos a su alcance, tales como animaciones, el uso de la hoja electrónica y el Solver.

En consecuencia, se establecieron cinco (5) atributos audio-visuales, que se dividen de forma general con el inicio, desarrollo y cierre del video. La presentación que se asocia con el inicio, es la que tiene que ver con los aspectos técnicos del video, la calidad (resolución y calidad de audio), luego se tiene el desarrollo, asociado con la representación del problema (exposición del problema utilizando textos o imágenes) y la secuencia didáctica donde se establece un orden interno del procedimiento empleado para la resolución del problema, y que se identifican como fases esenciales de abstracción para el desarrollo de un modelo de programación lineal (Taha, 2012). Entre estas subfases se encuentran: el modelo de programación lineal, el planteamiento en la hoja electrónica, la solución con solver y el análisis de sensibilidad.

Por último se tiene la división de cierre en donde se encuentran los intereses, causas y motivos que llevaron tanto al planteamiento del problema como a su solución (interpretación), así como su beneficio al contexto donde se identificó. Todo este proceso se resume en la Figura 1.

Figura Nº 1 Atributos audio-visuales de la video-exposición.



Fuente: elaboración propia

Ahora bien, las características descritas por el Grupo 3 en la VE-1, se describen en la Tabla Nº 7.

Tabla Nº 7 Características identificadas en la VE-1 del Grupo 3

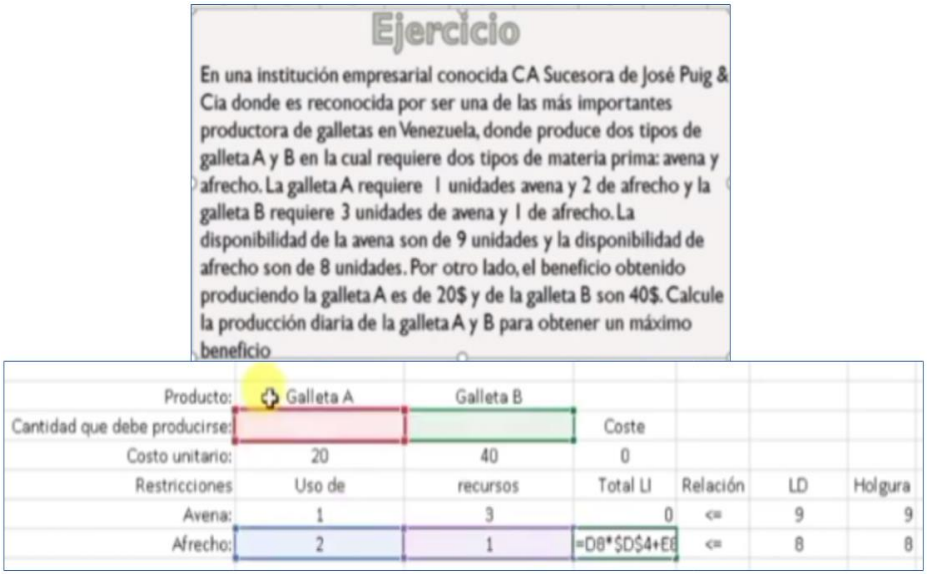
Característica	Descripción
Presentación	La calidad del video es de buena visibilidad, así como el sonido, aunque con poco ruido de ambiente que no obstaculiza su escucha.
Representación del problema	Expone detalladamente el problema presentado como una situación de producción de una empresa galletera, que necesita generar ganancias máximas utilizando recursos limitados.
Secuencia Didáctica	La resolución del problema es explicada paso a paso (problema-modelo-resolución en

	software-interpretación), no haciendo uso de animaciones o diagramas alusivos al problema, que podrían mejorar su comprensión. Se hace uso del análisis de sensibilidad para describir algunos elementos de los intervalos de optimalidad y factibilidad.
Conclusiones finales	Establece correctamente la solución del problema como recomendación a la compañía, adicionalmente exponen haber tenido experiencia laboral dentro de la empresa.

Fuente: elaboración propia

En la Figura N° 2 se muestras dos recuadros con capturas de pantalla de la VE-1, referentes tanto al texto que contiene el planteamiento del problema de los participantes así como el uso de las celdas de la hoja de cálculo para la construcción del modelo de P.L durante la explicación del procedimiento.

Figura N°2 Capturas de pantalla de VE-1



Fuente: elaboración propia

Por otra parte, a partir del análisis de la VE-1 del Grupo 3, se identificaron y evaluaron las competencias en programación lineal como expectativas de aprendizaje, estas competencias, fueron respectivamente CPL1, CPL5, CPL7 y CPL8 como se muestran en la Tabla 8. Por lo tanto, las ideas que apoyan el concepto de competencia, se refieren a tres (03) elementos principales: a) sirven y se manifiestan con la acción, b) se aprenden y se desarrollan, y c) se muestran y ejercen en un determinado contexto (Rico & Moreno, 2016). Por estos motivos, las competencias que se presentan, tienen como expectativa principal la de solucionar necesidades del entorno, modelando problemas con programación lineal, para luego resolverlo utilizando el empleo de tecnologías disponibles.

Tabla Nº 8 Competencias identificadas y evaluadas en la VE-1 del Grupo 3

C-N	Descripción
CPL1-B	Establece todos los parámetros del modelo sin llegar a definir todas las relaciones entre las magnitudes. Establece gran parte de los elementos que conforman el modelo de P.L, se evidencia exactitud en las definiciones.
CPL5-A	Se evidencia un total dominio de diversos cálculos matemáticos y computaciones así como la habilidad de establecer comparaciones reflexivas y críticas entre ambos métodos. Expresa seguridad.
CPL7-A	Se evidencia un sobresaliente dominio de calidad del lenguaje oral, escrito y técnico, con exposición precisa, clara argumentativa y reflexiva.
CPL8-D	Se evidencia parcialmente el desarrollo del trabajo en equipo.
Leyenda: C-N=Competencia-Nivel	

Fuente: elaboración propia

En el segundo video (VE-2) presentado por el tercer grupo, se aborda un problema de transporte referente a la misma empresa productora de galletas (VE-1), la duración del video en este caso es de 12:35 minutos, también grabado con voz en off e igualmente con visibilidad de escritorio, los participantes hacen uso de los mismos recursos a su tecnológicos a su alcance, tales como animaciones, el uso de la hoja electrónica y el Solver. De la misma manera, las

características descritas por el Grupo 3 en la VE-2, se describen en la Tabla N° 9.

Tabla N°9 Características identificadas en la VE-2 del Grupo 3

Característica	Descripción
Presentación	Al igual que VE-1, La calidad del video es de buena resolución, así como el sonido, aunque con muy poco ruido de ambiente que no obstaculiza su escucha.
Planteamiento del problema	Expone detalladamente el problema presentado como una situación de transporte de la misma empresa galletera que VE-1, cuyo objetivo es disminuir los costos de envío desde las plantas (orígenes) a los mercados (destinos).
Secuencia Didáctica	La resolución del problema es explicada paso a paso (problema-modelo-resolución en software-interpretación), haciendo uso de la paleta de colores en celdas para resaltar sus componentes.
Conclusiones finales	Establece correctamente la solución del problema como recomendación a la empresa, haciendo uso del diagrama de red como representación de la solución.

Fuente: elaboración propia

Adicionalmente en la Figura N° 3 se muestras dos recuadros con capturas de pantalla de la VE-2, referentes tanto al texto y los datos de la tabla de costos de transporte que representan el problema así como el modelo de P.L construido durante la explicación del procedimiento en el video.

Figura N° 3 Capturas de pantalla de VE-2

$$Min\ Z = 9x_{11} + 6x_{12} + 4x_{13} + 7x_{14} + 2x_{21} + 4x_{22} + 6x_{23} + 3x_{24} + 8_{31} + x_{32} + 8x_{33} + 6x_{34}$$

Sujeto a:

$$\begin{aligned} x_{11} + x_{12} + x_{13} + x_{14} &= 35 \\ x_{21} + x_{22} + x_{23} + x_{24} &= 20 \\ x_{31} + x_{32} + x_{33} + x_{34} &= 45 \\ x_{11} + x_{21} + x_{31} &= 30 \\ x_{12} + x_{22} + x_{32} &= 40 \\ x_{13} + x_{23} + x_{33} &= 10 \\ x_{14} + x_{24} + x_{34} &= 20 \end{aligned}$$

$Con\ x_{ij} \geq 0$

Fuente: elaboración propia

Al igual que el análisis del VE-1, las competencias identificadas y evaluadas en el VE-2 se muestran en la Tabla N° 10.

Tabla Nº 10 Competencias identificadas y evaluadas en la VE-2 del Grupo 3

C-N	Descripción
CPL1-B	Establece todos los parámetros del modelo sin llegar a definir todas las relaciones entre las magnitudes. Establece gran parte de los elementos que conforman el modelo de P.L, se evidencia exactitud en las definiciones.
CPL5-A	Se evidencia un total dominio de diversos cálculos matemáticos y computaciones así como la habilidad de establecer comparaciones reflexivas y críticas entre ambos métodos. Expresa seguridad.
CPL7-A	Se evidencia un sobresaliente dominio de calidad del lenguaje oral, escrito y técnico, con exposición precisa, clara argumentativa y reflexiva.
CPL8-B	Posee buena cohesión del trabajo en equipo y ética, comunicación efectiva.
Leyenda: **C-N=Competencia-Nivel**	

Fuente: elaboración propia

Conclusiones

Se ha expuesto la aplicación del paradigma de la investigación de diseño utilizando un experimento de enseñanza. El uso de videos para la enseñanza de la Programación Lineal y la resolución de problemas propuestos por el estudiante en contextos específicos, brinda una nueva alternativa al trabajo dentro del aula de clases, ya que en términos de disponibilidad de este tipo de material

didáctico, proporciona accesibilidad, portabilidad y recurrencia, permitiéndole al estudiante una mayor flexibilidad al momento de interactuar con el contenido, además de impulsar el aprendizaje colaborativo (Huang, y otros, 2020). Por otra parte debe de existir una administración y gestión precisa por parte del docente a la hora de suministrar y hacerle seguimiento a cada una de las actividades, siendo deseable el apoyo en otros medios de forma conjunta (redes sociales, foros, chats, etc.)

En cuanto al proceso de adquisición de competencias, suele ser complejo (Krammer, Ratzka, Klieme, Lipowsky, Pauli, & Reusser, 2006), ya que algunas se logran tanto en el mediano plazo como en el largo plazo. En el experimento los niveles logrados fueron altos, sobre todo en las competencias de modelización y uso de tecnología. El diseño de los videos instruccionales por parte del docente, se encuentra íntimamente relacionado con su potenciación, ya que durante la secuencia didáctica, se debe contener un conjunto de herramientas tanto teóricas como tecnológicas, así como otros factores de tipo técnico, que le proporcionen al estudiante las posibilidades de fomentar la apertura y reflexión en cuanto a cómo utilizar sus habilidades numéricas, verbales, deductivas y perceptuales, así como otras habilidades cognitivas, al momento de dar el paso en contextos específicos para la identificación, propuesta, construcción y resolución de modelos de programación lineal.

La experiencia previa por parte del estudiante en determinados contextos, que incluyen diversas causas (negocio propio, campo de trabajo u otras actividades que denoten experiencia), puede resultar muy ventajoso y provechoso al momento de identificar y proponer problemas susceptibles a ser resueltos con programación lineal, ya que proporciona soluciones creativas e innovadores a determinada situación. Esto se debe a que el cumulo de

conocimientos previos que ya posee, conjugado con la nueva información, establece relaciones consistentes que aportan beneficios al proceso de aprendizaje.

Referencias

Araujo, Z. d., Otten, S., & Birisci, S. (2017). Teacher-created videos in a flipped mathematics class: digital. ZDM Mathematics Education , DOI 10.1007/s11858-017-0872-6.

Bakker, A., & Van Eerde, D. (2015). An Introduction to Design-Based Research with an Example From Statistics Education . En A. Binkner-Ahsbahs, C. Knipping, & N. Presmeg, Approaches to Qualitative Research in Mathematics Education (págs. 430-431). New York: Springer.

Borba, M. C., Souza Chiari, A. S., & de Almeida, H. R. (2018). Interactions in virtual learning environments: new roles. Educational Studies in Mathematics , 269-285.

Confrey, J. (2006). The Evolution of Design Studies. En R. S. (Ed.), The Cambridge Handbook of the Learning Sciences (págs. 135-152). Nueva York: Cambridge University Press.

Cucinotta, D., & Vanelli, M. (2020). WHO declares COVID-19a Pandemic. Acta Bio Medica: Atenei Parmensis, 91 (1) , 157-160.

Díaz, J. E. (2020). Tecnologías emergentes aplicadas en la enseñanza de las matemáticas . Didáctica. innovación y multimedia , (38).

García, P. A., Magallanes Carrillo, J. M., & Rodríguez Huaman, M. A. (2022). La enseñanza de las matemáticas desde entornos virtuales: retos y perspectivas en tiempos de pandemia. Revista de Investigación , 82-106.

Hillier, F., & Lierberman, G. (2010). Introducción a la Investigación de Operaciones. México, D.F: Mcgraw Hill.

Huang, M. C.-L., Chou, C. Y., Wu, Y. T., Shih, J.-L., Y.C Yeh, C., C. C Lao, A., y otros. (2020). Interest driven video creation for learning mathematics . Journal of Computers in Education , 395-433.

Huang, X., Yee Lai, M., & Huang, R. (2022). Teachers' changes when addressing the challenges in unexpected. ZDM – Mathematics Education , 359–372.

Irigoin, M., & Vargas, F. (2002). Competencia Laboral: Manual de conceptos, métodos y procedimientos en el sector salud. En Competencia Laboral: Manual de conceptos, métodos y procedimientos en el sector salud.

Krammer, K., Ratzka, N., Klieme, E., Lipowsky, F., Pauli, C., & Reusser, K. (2006). Learning with Classroom Videos: Conception and first results of an online teacher-training program. ZDM , 442-432.

Lbt426. (17 de Julio de 2019). Red de proyectos como programación lineal . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/UEvjZRync34.

Lbt426. (26 de Agosto de 2019). Modelo del problema de la dieta . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/6NWwwKxRqWA.

Lbt426. (26 de Agosto de 2019). Modelo de mezcla de producción . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/oiwC_trKEN8.

Lbt426. (13 de Agosto de 2019). Modelo de asignación de productos a máquinas . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/qPkMRXhEQHI.

Lbt426. (4 de Noviembre de 2019). Método dual simplex . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/Sa0z3H_zRuw.

Lbt426. (4 de Febrero de 2019). Resolución de problemas de Programación Lineal usando Solver parte I . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/wCCLd9sWyv4.

Lbt426. (12 de Febrero de 2019). Resolución de problemas de Programación Lineal usando Solver parte II . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/SDxK5H9nN7w.

Lbt426. (1 de Marzo de 2019). Ejemplo de cómo utilizar el análisis de sensibilidad en Excel Solver . [Archivo de Video].Youtube. https://youtu.be/hDOlzLvtREs.

Lbt426. (9 de noviembre de 2019). Modelos de asignación. [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/a8hLem02mcU.

Lbt426. (2 de Marzo de 2019). Resolución de modelos de transporte utilizando Excel Solver . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/uho0skHMmCw.

Lbt426. (25 de Agosto de 2020). Modelos de programación lineal . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/ZBeBIYIoYIs.

Lbt426. (25 de Agosto de 2020). Modelo de finanzas . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/2cL8_fRpArQ.

Lbt426. (30 de Agosto de 2020). Conjuntos convexos . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/-HpJI7RVC6w.

Lbt426. (18 de Julio de 2020). Método Gráfico . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/cbLEGOq_qu0.

Lbt426. (18 de Julio de 2020). Método Algebraico en Programación Lineal . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/LZ4ZWGqBC-k.

Lbt426. (30 de Julio de 2020). Método Simplex Caso Maximización. [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/-r9MmZqKbQg.

Lbt426. (30 de Julio de 2020). Método Simplex Caso Minimización . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/p5aUD3xN8E4.

Lbt426. (31 de Julio de 2020). Casos Especiales del Método Simplex. [Archivo de Video].Youtube.https://youtu.be/QbbGsQneFZE.

Lbt426. (11 de Septiembre de 2020). Interpretación económica de la dualidad . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/rgnKQOfQJUg.

Lbt426. (11 de Septiembre de 2020). Modelos de Transporte . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/O7uo6lDoF1A.

Lbt426. (10 de Septiembre de 2020). Método de la esquina nor-oeste . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/ydy5JVSuULU.

Lbt426. (10 de Septiembre de 2020). Método del Costo Mínimo . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/TJ8HLrxO2uU.

Lbt426. (10 de Septiembre de 2020). Método de aproximación de Vogel . [Archivo de Video]. Youtube. https://youtu.be/trnSHdAy-jU.

Mendible, A., & Ortiz, J. (2007). Modelización matemática en la formación de ingenieros. La importancia del contexto. Enseñanza de la matemática , 133-150.

Molina, M., Castro, E., Molina, J. L., & Castro, E. (2011). Un acercamiento a la investigación de diseño a través de los experimentos de enseñanza. Enseñanza de las ciencias , 75-88.

Rangel, J. (2020). Programación Lineal Paso a Paso. [Canal de Youtube]. Youtube. https://www.youtube.com/channel/UCA0c63nXzC8m_nVvnfYReQ.

Rangel, J., & Ortiz, J. (19 de Octubre de 2021). Modelización matemática, programación lineal y videos instruccionales. Una experiencia en la formación de ingenieros. En X COVEM (Dirección). X Congreso Venezolano de Educación Matemática 2021 . Conferencia dictada en línea.

Rico, L., & Moreno, A. (2016). Elementos de didáctica de la matemática para el profesor de secundaria. Madrid: Ediciones Pirámide.

Taha, H. (2012). Investigación de Operaciones. Mexico: Pearson.

Universidad Nacional Abierta. (1993). Investigación de Operaciones I. Caracas: Editorial UNA.

Villa-Ochoa, J. A., Molina-Toro, J. F., & Borba, M. (2022). Roles of technologies for future teaching in a pandemic: activity,. ZDM – Mathematics Education, https://doi.org/10.1007/s11858-022-01429-4.

.

.

julio- diciembre 2020
Recibido: 04-10-2022
Aceptado: 04-11-2022

Sociedad líquida hacia un modelo de sociedad gaseosa y el proceso disruptivo tecnológico. Desde un enfoque transcomplejo.

Autor (a) Celena Ysabel Rodríguez Velazco [1]

Dirección electrónica: celeysa.1697@gmail.com

Adscripción: FUNDACELAC

Resumen: El articulo pretende dar un bosquejo sobre la sociedad liquida desde el punto de vista de Bauman y la realidad del contexto y el rumbo a la transfiguración a la sociedad gaseosa producto del proceso disruptivo tecnológico, basado en las perspectiva de los autores Alberto Loyo y Carlos Oscari, así como dar un análisis crítico del comportamiento de las sociedades en ambos estados y la incidencia que ha tenido en estos cambios la disrupción tecnológica. Se utilizó la visión transcomplejo para abordar el bosquejo y el análisis basada en una revisión documental, así como el enfoque hermenéutico y el análisis reflexivo para determinar las diferentes características y los cambios conductuales de los individuos dentro de cada sociedad y su manera de adaptación dentro de ellas.

Palabras clave: Sociedad liquida, sociedad gaseosa, proceso disruptivo tecnológico y transcomplejidad.

[1]) Licda: en Administración de Empresa Universidad Bicentenaria de Aragua, Magister en Educación Mención Orientación. UPEL, Magister en Administración de Empresa Mención Finanzas. (Universidad de Carabobo núcleo la Morita), Doctorante: Doctorado ciencias administrativas y gerenciales UC ORCID0000-0002-5136-2162

Liquid society towards a gaseous society model and the technological disruptive process from a transcomplex approach.

Abstract

This article aims to give an outline about liquid society from Bauman's point of view, the reality of the context and the path to the transfiguration to gas society product of the technological disruptive process, based on the perspective of the authors Alberto Loyo and Carlos Oscari, as well as giving a critical analysis of the behavior of societies in both states and the impact that technological disruption has had on these changes. The transcomplex vision was used to address the outline and analysis based on a document review, as well as the hermeneutical approach and reflexive analysis to determine the different characteristics and behavioral changes of individuals within each society and their way of adaptation within them**.**

Keywords: Liquid society, gaseous society, technological disruptive process and transcomplexit.

Introducción

Las sociedades han sufrido cambios significativos y transcendentales dentro de su núcleo intrínseco, entendiendo a la sociedad como un tejido social con intereses, cultura y hábitos en conjunto, así como lo planteado por Durkheim “las relaciones entre individuo y sociedad pueden desdoblarse en dos planos, según las dos formas en que la sociedad opera sobre el individuo: la sociedad como grupo, y la sociedad como norma”.(Pág. 33), verificando así bajo estas dos premisas las mutaciones que han sufridos las sociedades debido a que dentro de ellas hay un conjunto de seres vivos pensantes con intereses los cuales al cambiar están obligados a ir a la búsqueda de una sociedad que se adapte ahora a su nueva cultura, normas, hábitos e intereses en común. En este sentido

a la sociedad moderna como la define Max Weber "Sistema o conjunto de relaciones que se establecen entre los individuos y la sociedad es un "constructo" que permanentemente está evolucionando su concepto por los diferentes tipos de avances que hacen explosión en ellas y por ende al cambio de concepto, en uno que se adapte más al momento vivido. Este evolutivo cambio que se evidencian en las sociedades lo comparamos con lo que estableció Marx con el tema de la modernidad significó en Marx la caracterización del modo de producción capitalista, el estudio de su funcionamiento y de los cambios y fenómenos sociales vinculados a la lucha de clases entre la burguesía el proletariado. Para Weber, la modernidad significaba aproximarse a los procesos que implicaban la racionalización de la vida, a las estructuras de dominación y poder, a los tipos de autoridad racional ya su legitimación. Desde sus posturas teóricas desarrolla una crítica de la razón que podemos entender como racionalidad técnico-instrumental. En cambio, Durkheim estudia los procesos de transformación derivados de la división social del trabajo en el mundo moderno; las razones por las cuales se producen incertidumbres crecientes desorientaciones valorativas y anomia en la sociedad industrial. Llega a considerar que la industria y el comercio generan injusticias. Según Rev. Venez. De Econ. Y Ciencias Sociales, 2010, vol. 16, N° 2 (mayo-agosto), pp. 61-83 la sociedad moderna Humberto Daza (pág. 62).

Actualmente la sociedad están atravesando alteración de manera vertiginosa, volátil y fugaz, producto de múltiples factores que inciden, entre de los cuales tenemos la disrupción tecnológica la nueva era digital, producto del acelerado desarrollo de la tecnología se ha convertido en uno de los productos fundamentales del consumo de la modernidad. Todo esto trae consigo mutaciones que repercuten en los procesos y fenómenos sociales, y más específicamente en la mente del ser humano, en su forma de vivir, pensar y hacer. Desde los orígenes de la humanidad, el crecimiento y expansión de la población, y por consiguiente de la sociedad en

su conjunto, ha originado la aparición de diferentes tecnologías que se ha apoderado de los modos de conducirnos y participar dentro del contexto, trayendo como consecuencias el nacimiento emergente de otros tipos de sociedades ya no enmarcadas en lo estable y seguro si no en lo efímero y volátil a su vez con grandes desigualdades y erradicación de una parte de esas sociedades. Para este fenómeno el Filósofo, Sociólogo y Ensayista Polaco Zygmunt Bauman trato de explicar lo que estaba sucediendo en esos momentos los cambios disruptivos, las desigualdades económica y el rompimiento de las estructuras solidad al igual que la sociedad con el concepto de Modernidad liquida, Para Bauman en su libro Modernidad liquida el cual publica en el 1999, el manifestaba que el mundo actual se caracteriza por su estado fluido y volátil. Es lo que denomina sociedad líquida. Ésta es una sociedad en la que la incertidumbre por la vertiginosa rapidez de los cambios ha debilitado los vínculos humanos, en esa época ya se estaban dando los cambios de constructo para esta naciente sociedad que hoy en día está más a la vanguardia lo que ya visualizaba Bauman y observamos de manera abrupta, producto de la pandemia, esta acelero el desarrollo ya que la misma obligo a la sociedad a aislarse y estar más conectada mediante la tecnología y sus avances ya todo sufrió un cambio la manera de realizar los trabajos cambiaron las organizaciones empresariales se tornaron aún más tecnológicas y surgen los tele trabajo todo es más fluido flexible y volátil. Bauman establecía que consiste en una ruptura con las instituciones y las estructuras fijadas. En el pasado, la vida estaba diseñada específicamente para cada persona, quien tenía que seguir los patrones establecidos para tomar decisiones en su vida.

La sociedades actualmente se basada en el individualismo y se ha convertido en algo temporal e inestable que carece de aspectos sólidos es cambiante y con fecha de caducidad, en comparación con las estructuras fijas, ya no existe el llamado trabajo de nuestra vida.

Los empleos son cambiantes y el mercado actual necesita renovaciones dentro de las empresas cada poco tiempo. Esta rupturas sociales han generado que todo el entorno conocido por mucho tiempo desaparezca y de un momento a otro, cambio para convertirse en algo que no mantiene su forma por mucho tiempo, por esas razones hoy en día este concepto de Zygmunt se hace más presente que nunca, debido a que una sociedad líquida requiere de unos sistemas de aprendizaje líquido, adaptable a los nuevos retos que se plantean cada día: desde los avances tecnológicos, los cambios geopolíticos, las coyunturas económicas, los vaivenes demográficos o las mutaciones socioculturales. Estará toda la sociedad capacitada para asumir estos retos o una parte relevante de ella quedara aislada y atrapada en una sociedad que ya no existe.

Todas estas variaciones que ha sufrido el mundo cada vez más globalizado y en avance tecnológico ha generado en las sociedades la búsqueda de nuevos modelos de conducirse y unirse mediante interés mutuos pero desde la tecnología, desde espacio digitales, rompiendo los paradigmas del contacto persona a persona para poder lograr las cosas hoy nace las nuevas personas más flexibles resilientes y con el reto de vencer la incertidumbre que cada vez forma parte de la nueva normalidad. Las transfiguraciones que han desarrollado las sociedades en el mundo vienen acompañadas de la transformación de toda su esencia quedan atrás los paradigma o esas teorías de que todo es estable y sólido, ahora lo que rige es lo liquido por ser un fluido rápido en movimientos constante y volátil a cualquier desplazamiento cambia su forma, así están las sociedades transfigurándose cada corto tiempo para poder ser resilientes a las adversidades y retos que enfrentan.

Lo efímero ha empezado a reinar lo volátil, es tan fugaz que ya queda corto la prospectiva que manifestaba Bauman en su época donde establecía la ruptura e implicó un generalizado proceso de licuación de las viejas formas de convivencia. En estos momentos coyunturales entre la sociedades y las

organizaciones como parte de un todo y que no se puede evaluar aislado sino de manera holística y con visión caleidoscópica para poder acercarse a entender el fenómeno ocasionado por la disrupción tecnológica los avances y el cambio mental el ser humano, se viene evidenciando con mayor radicalidad las nuevas variaciones en la sociedad producto de las transfiguraciones del mundo. Se evidencia un mundo más volátil, breve con una hipervelocidad nunca observado debido a la disrupción tecnológica y a los avances que estos significan en todos los aspectos que regulan a la humanidad. Nos encontramos con una nueva humanidad más tecnológica como lo señala Mario Bunge (1997) define la tecnología como la técnica que emplea conocimiento científico. Este engranaje entre tecnología, y humanidad lleva consigo a que los conocimientos y aprendizaje se torne rápidos y breve debido a que nos encontramos en el mundo gaseoso ya no basta lo liquido para explicar los fenómenos, el concepto que más se adapta para describirlo es sociedad gaseosa como lo establece: Alberto Royo (2017). Su último libro, 'La sociedad gaseosa', cuando no queda espacio para lo sólido, solo queda lo superficial, lo efímero, lo gaseoso, el manifestada que el mundo cada día apostaba a las formas breve, corto lo fugaz y que se caracteriza por ser una sociedad con las siguientes características; la brevedad, la miniaturización, la fugacidad, la fragmentación, la viralidad, la remisibilidad, la infoxicación, la movilidad, la velocidad y el afterpost, la cual está llena e sobre información la cual están en constante evolución y las personas deben hacer frente a esta nueva realidad y depende de su adaptabilidad en el mercado en la sociedad en la educación y en el trabajo. El autor deja unas interrogantes bien valiosa la cual refleja la condición del mundo un mundo que debe reinventarse sin dejar atrás el lado humano manifestaba que los tres estados, sólido, líquido y gaseoso, parece que hemos transitado de uno a otro y que estamos ya en el gaseoso ¿Destino final o volver a empezar?. El presente artículo pretender analizar a través de la perspectiva de lo transcomplejo sobre la modernidad liquida hacia lo gaseoso y

la disrupción de la tecnología y su incidencia en la transfiguración de las sociedades, utilizando el enfoque transcomplejo.

Análisis- Disertación

Disrupción tecnológica y la transfiguración de la sociedad

El mundo ha transitado por grandes avances tecnológicos a lo largo del tiempo pero en sus mayorías han sido paulatino y constante dando tiempo a la adaptación normal de las personas a la tecnología del momento, de un tiempo hacia acá se ha denotado el aceleramiento de estos avances tecnológicos en múltiples áreas que inciden directamente en el comportamiento de las personas y por ende en la sociedad y las organizaciones marcado notablemente las desigualdades entre la sociedad debido a que estas tecnologías y sus avances no son accesibles a todos y a lo repentino que estas se presentan, ya que se implanta de manera veloz y así mismo avanzan. Se conoce como disrupción la cual se utilizaba normalmente en el ámbito económico para definir un hecho que cambia las reglas del juego del mercado y afecta directamente a la sociedad en completo. Sin embargo, comienza a relacionarse directamente con la tecnología cuando en 1997 Clayton M. Christensen, profesor de Harvard Business School Press publica su artículo "The Innovator's Dilemma" y cómo "Cuando las nuevas tecnologías hacen que las grandes empresas fracasen" donde un producto novedoso, o una tecnología emergente, puede trastocar a toda una industria asentada y dominante. Donde empresas emergentes, que desarrollan tecnologías emergentes, acaban convirtiéndose en líderes y expulsando del mercado a otras que ya fueron dominantes y bien asentadas al no adaptarse de igual manera este movimiento turbulento afecta a la sociedad obligando a transfigurarse, según el concepto de la Real Academia Española (RAE) "Es propiciar un cambio en la apariencia o en la figura de algo o alguien

implica un cambio de forma de modo tal que revela su verdadera naturaleza y cultura".

La mirada de Bauman enfatiza acertadamente la tendencia hacia el cambio rápido de las formas sociales propias de una época en que el tiempo se ha acelerado y el espacio se ha comprimido bajo la globalización y la tecnología, entre otros factores. Bauman ha comprendido con gran intuición sociológica y persistencia teórica el incremento de la velocidad del cambio bajo un concepto de liquidez indicativo de una transformación de la modernidad-capitalismo en que sus estructuras, según esta visión, se asemejan a la propiedad de los líquidos.

Las sociedades cambian radicalmente su forma su estado ya que dentro de su tejido ya no es estático existe millones de movimiento y hacen que este tejido cambie de forma constantemente por el devenir fluctuante de personas debido a que no se siente identificada con esa sociedad y busca otros grupos que se adapte, donde consigan interés comunes para ese nuevo estilo de vida. Lo relevante es que este movimiento es de manera disruptiva lo que hace que las sociedad sean cada día más individualista efímera y volátil no existe algo que dure por mucho tiempo trayendo como consecuencias grandes rupturas de las estructuras y de la manera de pensar ya que la disrupción tecnológica genera una situación que rompe los esquemas de lo establecido con un alegato de originalidad innovadora que perturba y cambia el devenir del desarrollo humano reorientando el impulso de la creatividad a una nueva dirección. Las sociedades avanzan con el objetivo común de mejorar la calidad de vida de las personas. La innovación disruptiva consigue agitar los principios y costumbres, cambiando la forma de trabajar, vivir, y hasta de comportarse de los ciudadanos.

Dando inicio a una nueva era digital y de cambios constante donde los seres humanos las organizaciones deben adaptarse a la mejor manera y aceptar el cambio como parte del día a día

para salir resilientes y vencer las adversidades de este nuevo mundo volátil cambiante y lleno de incertidumbre. Dentro de esta disrupción ya la anormalidad paso a ser la nueva normalidad donde el manejo de la incertidumbre es la clave fundamental en esta nueva era. Desde el punto de vista de Edgar Morín(1994) "Debemos aprender a vivir en la incertidumbre, es decir, tener el coraje de afrontar, estar preparados para resistir las fuerzas negativas que puedan surgir. Ésta es la cuestión del cambio de mentalidad" tomando relevancia esta manera de visualizar la incertidumbre como parte del manejo de todos los aspectos que conforman el entorno tantos las sociedades como las organizaciones para poder salir airosas de momentos coyunturales. Estos cambios mentales permitirán a la sociedad emergente tener una visión caleidoscópica del ambiente y la manera de resolver los conflictos que se les presente mediante un análisis más amplio debido a los avances tecnológicos y los progresos del ser humano, ya que los viejos paradigma deben ser revisados constantemente para no quedar fuera del contexto atrapado en unas costumbres y hábitos que te amarran y no permiten el progreso, el ser humano hoy debe mirar más allá del horizonte e ir en búsqueda de no conocido e investigado superando el miedo a lo nuevo a lo desconocido y las diferentes formas de llevar una tarea o asignación tanto en lo personal como en lo social.

En este nuevo panorama de chatbots, chips implantados y máquinas con autonomía para tomar sus propias decisiones, el ser humano seguirá teniendo su hueco aunque los trabajos que desarrollen en el futuro cambiarán de manera radical, Según el último libro de la agencia PHD Spain defiende un futuro en el que la tecnología y la mente humana se dan la mano, aseguran que las tres próximas décadas serán las más disruptivas tecnológicamente hablando de la historia de la humanidad.

La humanidad enfrenta grandes retos a superar si no quiere quedar atrás uno de los más grandes retos es romper esquemas

tradicionales, ataduras mentales cultura hábitos y el miedo a lo nuevo, entrando con fuerza el uso de una perspectiva que se adapte mejor esta nueva realidad que vive el mundo cada vez más globalizado mediante las redes tecnológicas, es el enfoque transcomplejo como emergente para poder analizar de manera ágil y con multi enfoque.

En esta nueva realidad que atraviesan las organizaciones y la sociedad mundial la incorporación de nuevas manera de ver, entender y analizar las problemáticas y como abordarlas entra al rodeo y de manera muy asertiva el enfoque de la transcomplejidad como una herramienta de evaluar el todo, de readaptar los procesos los objetivos y metas planteados sin dejar la esencia ser de la organización ni del ser humano, en búsquedas de estrategias que se amolden al nuevo contexto que atraviesan reinventándose y dando inicio a un modelo conductor de la nueva gerencia y las sociedades así como la toma de decisiones dentro de las mismas.

Al respecto Villegas (2006) definió la transcomplejidad como un proceso bio-afectivo-cognitivo, pero también socio-cultural-institucional y político de producción de conocimientos complejos. Posteriormente, Villegas (2012) complementó esta definición asumiéndola como actitud que reconoce la existencia de una pluralidad de aproximaciones que han sido relegadas, como lo cotidiano, lo imaginario, lo poético, entre otros. La transcomplejidad es un constructo que se origina en la vinculación transdisciplinariedad y complejidad. De la transdisciplinariedad toma tres de sus características, que según la Declaración de la Conferencia Internacional sobre Transdisciplinariedad (2001:84) son rigurosidad, apertura y tolerancia hacia otros puntos de vista a la vez que un compromiso hacia la resolución de las diferencias. (p.12).

La globalización y las transformaciones dela sociedad y del mundo desde todos los puntos de vista económico, social, político, cultural, entre otros; exige también un proceso de

conciliación del hombre con estos cambios en el contexto pasa desarrollarse idóneamente. Sin embargo, para que esto se produzca debe existir también un cambio en el modo de mirar e interpretar esas transformaciones.

Este enfoque es el que más se adapta a estos nuevos tiempos que emergen producto de la disrupción y las transfiguraciones de la sociedad debido a que su amplio espectro permite visualizar mejor y adaptarse a estos nuevos ritmos volátiles y fugaces, con el objeto de ir a la par de los avances. La transcomplejidad es entendida como una visión de mundo o episteme, que emerge para dar múltiples posibilidades de reentender y resignificar la realidad o como bien lo señala Schavino (2012: 27): "Desde ella se propugna la adopción de una posición abierta, flexible, inacabada, integral, sistémica y multivariada, donde lo cuantitativo, lo cualitativo y lo dialéctico se complementan en una relación sinérgica que configura una matriz epistémica multidimensional"(p.02). La transcomplejidad entonces, implica nuevos lenguajes para develar la sociedad cambiante a partir de otras lógicas, por ello, lo transcomplejo invita a repensar estructuras semánticas y establece una ruptura, con los viejos lenguajes investigativos que dan paso a un proceso de construcción y reconstrucción, que desde lo multidimensional e integración de saberes conduce a un lenguaje transcomplejo, enmarcando a la sociedad con un modelo flexible dinámico e integrador más adaptado a la nueva realidad del mundo.

Sociedad líquida y los vínculos humanos

El concepto de liquidez parece gozar, en la actualidad, de un cierto predicamento en las ciencias sociales. Acuñado en su versión sociológica por Zygmunt Bauman (2003), es una metáfora que encierra muchos matices, como son los de aligeramiento, levedad, fluidez, inestabilidad, velocidad, cambio: signos todos ellos de los tiempos en que vivimos, asociados a esa alta modernidad, modernidad tardía,

postmodernidad o sociedad de la información a la que se han referido algunos de los grandes autores de las ciencias sociales de nuestros tiempos.

Zygmunt Bauman; A él le debemos el concepto de sociedad líquida. Bauman utiliza este concepto para explicar el aumento de la desigualdad económica y sus consecuencias. Hoy entra con más vigor con la comparación de la sociedad con el líquido, debido a las desigualdades ya la transformación fluida de los entornos cada día más volátil y van con la corriente con movimientos constante y cambios de formas inesperadas a cualquier cambio del contexto, todos estos factores han ocurrido de manera acelerada agudizándose con la aparición de la pandemia la cual acelero estos procesos trayendo a población el concepto de Bauman con lo liquido, ya que la sociedad se vio en medio de una gran incertidumbre y a cambios radicales en su nivel de vida y por ende el comportamiento, no solo los seres humanos se vieron obligados a rupturas de hábitos y costumbres las organizaciones también entraron en ese mar de turbulencia y dar vuelcos de 360 grados en sus misiones y manera de conducir sus organizaciones, así mismo la sociedad quedo envuelta en factores como el aislamiento lo que conduce con mayor fuerza al individualismo producto del confinamiento por la pandemia. La fugacidad de los eventos la disrupción tecnológica y los avances del mundo han dado pie a una nueva sociedad donde los viejos paradigma han caducado y emergen grandes dilemas entre la sociedad.

Esa postmodernidad aparecía caracterizada en los diferentes textos de Bauman por el predominio de la esfera del consumo en la vida social, lo que estimulaba la generalización de comportamientos individualistas y en cierto modo derivaba en una fragmentación social. En este nuevo orden, las situaciones sociales, lejos de unificarse, se fragmentan. Desde esa concepción de la postmodernidad, el paso a la modernidad líquida se realiza sin rupturas. El análisis del sociólogo polaco

sobre la sociedad líquida y la vida que se desempeña en ella sigue siendo deudor de su concepción de la postmodernidad como la modernidad líquida, una sociedad fluida donde las condiciones, valores y códigos de actuación de sus miembros cambian antes de que se consoliden en forma de bienes materiales e inmateriales seguros y duraderos (Bauman, 2003).

Esta fragmentación ha ocasionado conflictos internos en los individuos y sus formas de actuar ya que se encuentran en una encrucijada y revisión de los valores y costumbres como norma de comportamiento y el quedarse estancado en una sociedad que cada vez es menos inexistente por definición y por empatía y que es evidente que esos cambios seguirán y no esperan a la sociedad la cual debe adaptarse de manera vertiginosa para poder ser competitiva con el mundo actual, donde los pensamientos y el conocimiento es veloz y en constante evolución, donde lo aprendido hoy ya mañana será cambiado por otras teorías y postulados emergentes los cuales se amolden al contexto. Pero la individualización también debe ser entendida en este contexto como la debilitación de los códigos colectivos y comunitarios de conducta: esto es, se convierte a lo subjetivo y a la subjetividad en el valor central de la socialización actual dentro de un contexto de relativismo moral e indiferencia, lo que generará unas extraordinarias desigualdades sociales.

Este nuevo concepto que se le da a la sociedad por compararla con el líquido por lo que fluye y que a cualquier movimiento cambia de forma, está llena de incertidumbre ya que el contexto es volátil y cambiante así como el comportamiento de las personas dentro de la sociedad buscan la inmediatez, el trabajar aislado se rompen los esquema de trabajo grupal ya las fases de estar frente a frente se debilitan y emergen un individuo que ama la soledad y la individualización ya que los cambios constante y el ritmo del entorno no le permiten anclarse a un lugar o un grupo. Está caracterizada por

el deseo y el consumismo debido a los avances tecnológicos los envuelve en este nuevo concepto de sociedad.

Argumentando que la sociedad de consumo se ha afianzado como una alternativa a las múltiples formas de construcción de la individualidad (llámese también Yo, subjetividad, identidad o simplemente personalidad) como consecuencia del derrumbe constante de los valores sociales y culturales que fueron característicos de un momento histórico anterior y, teniendo en cuenta que éstos últimos ya no son determinados única y exclusivamente por las instituciones del antaño Estado-nación, se trabajan aquí una serie de conceptos con los que se estudian determinadas características de la sociedad de consumo. Como lo hacía referencia Bauman en sus múltiples libros y ensayos, el consumismo y el deseo es la nueva normalidad que va más allá de las necesidades básicas a la cual Maslow hace referencia ahora el individuo cada día debe superar el deseo de obtener debido al consumismo y los avances tecnológicos que arropan la necesidad mayor.

Sociedad gaseosa y el postmodernismo

Ya la visión de Bauman de sociedad liquida y traída a este contexto parece no ser la mejor metáfora para comparar la transformación que está ocurriendo en la sociedad ya lo liquido por fluido que sea y cambiante queda corto, para tratar de explicar este fenómeno o acercarse debido a que está lleno de incertidumbre y fragmentación, la cual genera cambios más violento de un momento a otro más fugaz y es donde se trae a población. Cuando no queda espacio para lo sólido, solo queda lo superficial, lo efímero, lo gaseoso, como lo establece Alberto Royo, en su libro la sociedad gaseosa manifestaba que es tiempo de hablar de resiliencia. Autores mencionan que no solo es hacer frente a las situaciones difíciles, sino de convertir los tiempos adversos en una oportunidad para el crecimiento. La resiliencia ahora debe ser laboral, digital, educativa, sanitaria, personal y comunal. Son algunas de las bases de esta nueva sociedad emergente la cual lleva consigo una serie de

características las que se encuentran la brevedad, la miniaturización, la fugacidad, la fragmentación, la viralidad, la remisibilidad, la infoxicación, la movilidad, la velocidad y el afterpost, como parte del nuevo comportamiento de la sociedad a la cual ya va en búsqueda de un nuevo constructo ya no el conocido por todo como sociedad como lo planteaba en su momento En sentido restringido, sociedad es la agrupación constituida (naturalmente, según Aristóteles) sobre un territorio-nación por individuos humanos, que, participando de una misma cultura y de unas mismas instituciones sociales, interaccionan entre sí para el desarrollo de sus intereses comunes. Actualmente esta denominación ha sufrido transfiguraciones la cual se puede definir que la sociedad cuando el ser humano tiene posibilidades reales de ser independiente, la sociedad ya no es aquella suma de individualidades sino el conjunto de las mismas.

Este rumbo de la sociedad gaseosa es un resultado de la disrupción tecnológica y a las redes sociales contribuyen a la volatilidad del tiempo, constituyen grupos y comunidades virtuales que se adhieren a principios y objetivos más allá de los tiempos reales para su consecución, causas auto gratificantes, como las llama Umberto Landi, para intentar buscar un equilibrio emocional no efímero, ser parte de algo aunque sea transitorio. La insatisfacción está mezclada con estas culturas. Se espera que el poder político de respuestas a la nueva velocidad de los cambios provocados por la tecnología digital y las instituciones continúen requiriendo, como la política, de tiempos distintos, se mueven en un espacio análogo.

El dilema es la adaptación de la mentalidad y capacidad de aprendizaje rápido pero profundo para dar respuesta a los retos que se enfrentan las sociedades y el individuo el cual está envuelto en este tejido social el cual en minutos cambia de forma como átomos en las atmosfera los cuales explotan y se convierten en otro engramado donde encuentran conexión por

un tiempo. El reto lo enfrentan las capacidades que deben adquirir como la flexibilidad, la inmediatez para la toma de decisiones, y el aprendizaje que debe ir a la par de esta nueva realidad donde no queda tiempo para grandes discursos, la capacidad de síntesis y lo breve toman el control de las organizaciones y las sociedades, las cuales muchos individuos no podrán adaptarse o acceder a ellas. Dentro de esta sociedad gaseosa donde las plataformas digitales, la inteligencia artificial y la fragmentación harán emerger un nuevo ciudadano.

Al respecto revisando las obras de G. Lipovestsky en sus principales obras (en especial "La era del vacío") analizo la sociedad posmoderna, con temas como el consumo, el hiperindividualismo contemporáneo, la hipermodernidad, la cultura de masas, el hedonismo, la moda, lo efímero, los massmedia, la cultura como mercancía, etc. En concreto, en "La era del vacío" expone los cimientos de su visión de la sociedad actual. En esta obra articula sus grandes conceptos: proceso de personalización, destrucción de las estructuras colectivas del sentido, hedonismo, consumismo, seducción como forma de regulación social, etc. Lipovestsky define el concepto de consumo permanente. Para él, el confort, los objetos, el dinero y el poder son necesidades que se plantean y se definen a la sociedad posmoderna. Si la modernidad exaltaba el ahorro, ahora se estimula y facilita el consumo.

En otra de sus principales obras, "el imperio de los efímero" Lipovestsky reflexiona sobre la importancia de los efímero, fijándose en el fenómeno de la moda. La aparición de la moda en occidente está ligada a la producción y consumo de objetos, la publicidad, la cultura, los MDC, los cambios ideológicos y sociales, etc. La moda solo tiene sentido en la democracia, ya que es una ideología que incentiva el individualismo y la rápida rotación de las cosas.

La modernidad había significado la emancipación del individuo así como del sometimiento al medio familiar o social.

En la cultura posmoderna se acentúa el individualismo hasta llegar incluso al nivel del egoísmo.

La sociedad debe empezar a pensar en exponencial, porque la visión lineal genera muchas incertidumbres y, con ello, muchas resistencias. La disrupción tecnológica nos abre unas posibilidades muy interesantes y esos cambios están para quedarse no hay marcha atrás. Las sociedades deben de tener una visión caleidoscópica para poder entender y aprender a este ritmo de nuevos tiempo, donde se debe mirar más allá de las fronteras y buscar esas brechas para seguir en la búsqueda de conocimiento el cual será la herramienta fundamental para el progreso de la sociedad y no quedarse estancada en un contexto que no volverá y tener presente que lo único que impulsa el progreso en el mundo es la tecnología.

El individuo posmoderno es narcisista, es decir, se encuentra constantemente preocupado por su imagen y por como seducir. También es hedonista, ya que busca constantemente el placer y suprime el dolor como objetivo o razón de ser de la vida. La euforia y el hedonismo como forma de vida. Ejemplo: la movida madrileña. Otra de las características del individuo posmoderno, es el hecho de vivir sin límites, se promueve el derecho a la expresión sin límites y a vivir una sexualidad en la que no hay tabúes. El sujeto posmoderno está muy lejos del sujeto que hacía de la conciencia y del esfuerzo su mayor orgullo (época de los feelings).

Otra de las obras de Lipovestsky en la que habla del individuo posmoderno es en Los tiempos hipermodernos, en la cual aporta un elemento suplementario: lo «posmoderno» ha llegado a su fin; hemos pasado a la era «hipermoderna», que se caracteriza por el hiperconsumo y el individuo hipermoderno: El hiperconsumo absorbe e integra cada vez más esferas de la vida social y empuja al individuo a consumir para su satisfacción personal. El individuo hipermoderno, aunque orientado hacia el hedonismo, siente la tensión que surge de vivir en un mundo que se ha disociado de la tradición y afronta

un futuro incierto. Los individuos están corroídos por la angustia, el miedo se ha superpuesto a sus placeres y la ansiedad a su liberación (fin de la euforia). En lo que se refiere el filósofo Gilles nacido en parís es considerado el estudioso de los hábitos de consumos de la sociedad posmodernas y los efectos del internet y los avances de la tecnología lo que ha conllevado a individuo a ser consumista a cada día desear más cosas el autor afirma que estamos en la era posmoderna que se caracteriza por un excesivo individualismo y la disolución de la política basada en partidos. Evidenciándose en la sociedad y sobre todo en los países desarrollados el cual se enfrenta el gobierno el cual más tecnológico se vuelva será el que resista la adversidad hasta que existen los autogobiernos.

El filósofo establece que se va rumbo al hombre Hipermoderno inmerso en las vertientes tecnológicas, viviendo de un presente incierto y de placer momentáneo está sujeto a la incertidumbre, desconcertado por lo efímero, pierde el anclaje del tiempo y espacio tanto como de su propia historia. Viviendo en una sociedad gaseosa.

Conclusiones – Reflexiones Finales

Según la UNESCO. La globalización, los cambios medioambientales y las crisis económicas y financieras están causando importantes transformaciones sociales que provocan el aumento de las desigualdades, la extrema pobreza, la exclusión y la negación de los derechos fundamentales. Estos cambios hacen necesarias soluciones innovadoras que respeten valores universales como la paz, la dignidad humana, la igualdad de género, la no violencia y la no discriminación. Los actores principales de las transformaciones sociales son los jóvenes, que se ven más afectados por estos cambios.

Los tiempos actuales caracterizados por la incertidumbre, la complejidad y la diversidad e influidos por las tecnologías de la información y la comunicación, así como la globalización demandan una nueva forma de producir conocimientos. No se

trata de una forma alterna, sino de ir más allá de abrir una vía que permita pensar multidimensionalmente. Señala Najmanovich (2005) que: "es imprescindible un cambio de mirada cuyo punto crucial es el abandono de la perspectiva instaurada por la lógica clásica y la filosofía de la escisión" (p.75).

No todas las sociedades están en un mismo estado algunas andan en lo sólido, otras en lo liquido y ya muchas en los gaseoso depende el mundo al cual se esté haciendo referencia y como todo los comportamientos de estos estados pueden volver a convertirse en solidos después de ser gaseosos.

La incertidumbre es la nueva normalidad para la sociedad la claves está en tener la capacidad de la resiliencia como manejo asertivo para la adaptación de eventos que sucedan y la manera asertiva de dar la respuesta inmediata para la posible solución.

El manejo de una visión caleidoscópica que le permita al ser humano tener una mejor óptica al mundo que ha emergido y por ende a los avances tecnológicos.

La adaptabilidad a los medios digitales y el avance del conocimiento clave para el éxito en esta nueva era digital, sería para la nueva sociedad que emerge.

Romper paradigma y dar inicio a nuevos retos superando el miedo como el mayor obstáculo del individuo.

Referencias

Bauman, Zygmunt (1999), "La globalización. Consecuencia humanas". Fondo de cultura económica, México D.F., México.

Bauman, Zygmunt. (2003). Modernidad líquida. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Durkheim, Emile (1893) "División del Trabajo social" , Ediciones Akal, FCE, Mexico.

Firth, David (2000). Smart. Lo fundamental y lo más efectivo acerca del cambio. Colombia: Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Weber, Max (1920) "La ética protestante y el espíritu del capitalismo" Fondo de Cultura Económica, México D.F., México. Weber, Max (1921), "Estudio sobre la sociología de la religión". Ediciones Istmo, Edición de Enrique Gavilán (1997)

Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales ISSN: 1315-6411 reveciso@faces.ucv.ve Universidad Central de Venezuela Daza, Humberto La sociedad moderna Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales, vol. 16, núm. 2, mayo-agosto, 2010, pp. 61-83 Universidad Central de Venezuela Caracas, Venezuela.

Mario Bunge (1997). Las ciencias sociales en discusión una perspectiva filosófica. Editorial Sudamérica.

Alberto Royo. (2017.) Sociedad gaseosas. Editorial plataforma digital. Pag 159.

Clayton M. Christensen. The innovator's dilema. EDITORIAL: Harvard Business Review Press AÑO: 1997 ISBN: 978-0-875-84585-2 PAGINAS: 237

Villegas, Crisálida. Y otros (2006). El Enfoque Integrador Transcomplejo. San Joaquín de Turmero: UBA

Schavino, Nancy (2017). Transepistemología. Espiral transcompleja del conocimiento. En: Alfonzo, Nohelia, Castillo, Cecilia, León, Rosy., Schavino, Nancy et al. Teorizando la Transcomplejidad. Alemania: Editorial Académica Española.

Najmanovich, Denisse (2005). El juego de los vínculos: Subjetividad y redes: Figuras en mutación. Colección Sin Fronteras. Buenos Aires: Biblos

Gilles Lipovestsky. La era del vacío. Editorial Anagrama. Colección compartos..

Enero -junio 2022
Recibido: 4-10-2022
Aceptado: 11-10-2022

Innovación tecnológica en la Calidad de Vida Laboral

Autor (a) Annelin Coromoto Diaz Rivas[1]

Dirección electrónica: nilenna16@gmail.com

Adscripción: Universidad de Carabobo

Resumen: El propósito del artículo consistió en caracterizar la innovación tecnológica en la calidad de vida laboral. Metodológicamente responde a una investigación documental, nivel descriptivo, con un arqueo de fuentes bibliográficas, publicaciones no periódicas: libros y documentos; fuentes periódicas: revistas científicas; fuentes electrónicas. Enmarcada en el paradigma post positivista (cualitativa). Los ejes desarrollados fueron: la Innovación tecnológica delimitación conceptual, los niveles de comprensión de la filosofía de la innovación tecnológica, la contextualización de la calidad de vida laboral y sus dimensiones, finalmente los beneficios de la innovación tecnológica en la calidad de vida laboral. Los hallazgos de la revisión, indican que la innovación tecnológica es importante por los cambios que implica a nivel económico y de mercados; permite a las organizaciones el desarrollo de ideas y conceptos novedosos que redundan en bienestar

[1] Licenciada en Relaciones Industriales, egresada de la Universidad de Carabobo (UC) Venezuela, MSc. En Gerencia de Personal Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA). Venezuela, MSc. En Gerencia Empresarial, Universidad Fermin Toro (UFT). Venezuela. Profesor Asociado a Dedicación Exclusiva de la Universidad de Carabobo. Actualmente ejerciendo el cargo de Directora de Asuntos Profesionales de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita. Candidato a doctor en Ciencias Administrativas y Gerenciales (UC). Venezuela. Correo nilenna16@gmail.com y adiazo@uc.edu.ve. Código ORCID: : https://orcid.org/0000000153588766

organizacional y calidad de vida laboral. Así mismo la transformación tecnológica conocida como era digital, favorece tanto a las organizaciones como a sus trabajadores.

Palabras claves: Innovación Tecnológica, Calidad de Vida Laboral.

Technological innovation in the quality of working life

Abstract: The purpose of this article was to characterize technological innovation in the quality of working life. Methodically it responds to a documentary research, descriptive level, with a tonnage of bibliographic sources, non-periodical publications: Books and documents; periodical sources: Scientific journals; electronic sources. Framed in the post-positivist paradigm (qualitative). The axes developed were: Technological Innovation Conceptual delimitation, the levels of understanding of the philosophy of technological innovation, the contextualization of the quality of working life and its dimensions, finally the benefits of technological innovation in the quality of working life. The findings of the review indicate that technological innovation is important because of the changes it implies at the economic and market levels; it allows organizations to develop innovative ideas and concepts that result in organizational well-being and quality of work life. Likewise, the technological transformation known as the digital era, favors both organizations and their workers.

Keywords: Technological Innovation, Quality of Working Life

Introducción

La incorporación de innovación tecnológica en el mundo laboral, es ya un hecho, esta incorporación, cada vez más acelerada, y su disrupción, genera cambios que pretenden mantener el nivel de competitividad, así como la supervivencia

a largo plazo en el contexto económico internacional. Tal situación de cambio se pone especialmente de manifiesto por la progresiva anexión por parte de las organizaciones de los actuales avances a nivel tecnológico, que permiten un arbitraje entre las persona y el trabajo.

De este modo, la innovación tecnológica puede incidir enormemente sobre determinados aspectos laborales, psicosociales y organizacionales, dimensiones que caracterizan a la calidad de vida laboral. El término calidad de vida laboral tuvo sus inicios en una serie de conferencias al final de los años 60s y comienzo de los 70s por el Ministerio de Trabajo de los E.E.U.U y la Fundación FORD. Estas conferencias se desarrollaron como consecuencia del fenómeno de "alienación del trabajo" que fue representado por las huelgas de los trabajadores de la planta de General Motors.

Así pues, este término no sólo se refería a la satisfacción en el puesto de trabajo, de acuerdo a Gómez-Mejía, Balkin, y Cardy, (2005), sino también hace referencia a nociones como la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa, aumento de la autonomía en el puesto de trabajo, rediseño de los puestos de trabajo, estructuras y sistemas con el objetivo de estimular el aprendizaje y mayor participación, en otras palabras, se buscaba desarrollar el factor humano en las empresas y mejorar su calidad de vida Granados (2011).

Ante esta exposición, cabe destacar que los cambios en el trabajo asociados a la incorporación de la tecnología, son una constante desde la primera Revolución Industrial. Además todos conocemos productos o servicios innovadores que han evolucionado hasta llegar a los avances tecnológicos que hoy en día tenemos al alcance de nuestras manos. Por citar ejemplos, como: el tocadiscos, el telégrafo, las cámaras fotográficas o el microondas. Estos productos, en conjunto con muchos otros, se encargaron de sentar un precedente y cambiar positivamente las dinámicas personales, sociales, laborales y económicas gracias a su innovación, generando a

su vez, en el mundo organización preocupación ante estos cambios. En diversas coyunturas, la preocupación por el futuro del trabajo ha sido central. Pero la forma concreta en que la tecnología, la robótica o la inteligencia artificial afecta la producción y el trabajo depende, de su interacción con los miembros de las organizaciones y con la sociedad en general.

Es por ello, que se realiza esta investigación de tipo documental a través de la consulta de distintas fuentes, para generar reflexiones que abarquen distintas ideas sobre las innovaciones tecnológicas y los beneficios en la calidad de vida laboral. Se presenta el estado del arte que resume y organiza los resultados de investigaciones recientes que integra y agrega claridad al trabajo en este campo específico. Otro de los aspectos relevantes a resaltar , es la categorización de la innovación tecnológica en el ámbito de la calidad de vida laboral a través de sus dimensiones, lo cual es una de las principales ventajas que ha promovido mediante diferentes vías tecnológicas (internet, plataformas web, apps, etc.), así como la robótica, la inteligencia artificial y la digitalización, que tienen también impacto en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Innovación tecnológica: delimitación conceptual

En primer lugar, al desarrollar el tema de la innovación, encontramos que el mismo parte del concepto propuesto por Joseph Schumpeter (1939), que consideró la tecnología y la innovación como factores externos al sistema económico. Schumpeter, al estudiar el comportamiento de los ciclos económicos, expuso que la innovación es determinante para el aumento o la disminución de la prosperidad, de tal forma que el capitalismo evoluciona en función de mecanismos endógenos presentes en los procesos de desarrollo que, a su vez, se relacionan con el crecimiento de las tecnologías Vence (1995).

El estudio de la innovación es bastante amplio y se relaciona con los cambios en las estructuras organizacionales, con los procesos sociales, la creatividad, el diseño, la comercialización e incluso con los cambios sistémicos en un nivel macroeconómico. En su acepción más actual, el Manual de OSLO, OCDE (2005) define la innovación así:

> Una introducción de un nuevo o significativamente mejorado producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo método organizativo, en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores. (pág. 37).

De allí que, existe una estrecha relación entre la innovación y la tecnología. La tecnología es el medio gracias al cual el conocimiento científico se traslada a la solución de problemas concretos de una manera efectiva, por ello existe una tendencia a valorar la ciencia en términos de lo que puede aportar para la sociedad, cuyo resultado se traduce en entidades tecnológicas, es decir, en aparatos, procedimientos y habilidades Van Wyk (2004).

En este mismo sentido Salazar (2003), afirma que aún en estos días no existe una definición clara y precisa del término y los distintos investigadores parecen no hablar el mismo lenguaje al respecto. Así por ejemplo, Freeman (1974, citado en Rothwell, 1991), define a la innovación como el proceso que incluye las actividades técnicas, de diseño, manufactureras, gerenciales y comerciales involucradas en el mercadeo de un nuevo (o mejorado) producto o el primer uso de un nuevo (o mejorado) proceso de manufactura o equipo. Así mismo, Schumpeter (1934), planteó que la innovación se materializa de diversas maneras: en un nuevo producto para el consumidor, nuevos métodos de producción o de transporte, nuevos mercados, nuevas fuentes de suministro o nuevas formas de organización.

A pesar de que la innovación se relaciona con una idea nueva o "invento", se acepta comúnmente que existe una clara diferencia entre invención e innovación. Una invención pasa a ser innovación cuando ha sido implantada, es decir, cuando ha sido introducida al mercado (innovación de producto) o utilizada en un proceso de producción (innovación de proceso). Por ello, según Bosch (2000), algunos afirman que el agente de la invención es el científico o el técnico, mientras que el agente de la innovación es el empresario. En el Manual de Oslo se define la innovación tecnológica de producto o proceso como la puesta en mercado de un producto tecnológicamente nuevo o mejorado o la utilización dentro del proceso productivo de un proceso tecnológicamente nuevo o mejorado.

Niveles de comprensión de la filosofía de la innovación tecnológica

En la revisión bibliográfica realizada, el libro filosofía de la innovación, coordinado por Gordon (2020), señala:

> que la filosofía de la innovación puede ser entendida como el proceso racional, analítico, crítico y reflexivo que realiza el ser humano acerca de los cambios económicos, sociales, educativos y culturales significativos generados como consecuencia de un determinado cambio técnico y tecnológico ocurrido en la sociedad. (pág. 27).

En otras palabras, charlar de filosofía de la innovación involucra reflexionar en sus elementos, su sentido y su significado; involucra considerar a su principal conexo: el ser humano como el primordial protagonista. Se considera que el principal referente de la innovación es el ser humano porque gracias al conocimiento y a la creatividad que utiliza puede inventar la técnica, puede producir tecnología y responder a los requerimientos de su contexto. Es por ello

que, la filosofía de la innovación podría entenderse en al menos tres niveles fundamentales:

- A nivel ontológico: Es imprescindible determinar el ser que fundamenta la innovación para de allí comprender la esencia y la existencia misma de la innovación. No se puede hablar de filosofía de la innovación sin entender la razón de ser de la misma.
- A nivel epistemológico: La filosofía de la innovación entendida como un corpus teórico y metodológico guiada por una conciencia filosófica y mediada por una razón histórica y dialéctica que permite comprender su devenir. La filosofía de la innovación es la expresión de diversas formas de entender, de conocer y de comprender la realidad sociohistórica a la que pertenece el sujeto. La filosofía de la innovación conlleva un modo de elaborar cognoscitivamente las diferentes problemáticas y las alternativas de solución que han surgido para responder a las necesidades del contexto.
- A nivel axiológico: La filosofía de la innovación contiene aspectos teórico-valorativos y praxeológicos que la causan, que la orientan teleológicamente y que la respaldan. En toda innovación se encuentra la intencionalidad teleológica-valorativa que de alguna manera sintetiza lo real y lo ideal como devenir que se actualiza en el tiempo y como componentes necesarios de la conciencia humana.

Contextualización de calidad de vida laboral

La Calidad de vida laboral (CVL), se caracteriza por ser un constructo con dificultades teóricas para su conceptualización, con naturaleza bipolar (objetiva vs. subjetiva) y compleja multidimensionalidad, González,

Hidalgo, Salazar y Preciado, (2010). En esencia, la CVL tiene la dificultad para definirse claramente, ya que por sus características de subjetividad y multidimensionalidad depende de las percepciones que los trabajadores tienen de su experiencia laboral, González, Hidalgo, Salazar y Preciado, (2010).. También, autores como Segurado y Agulló (2002) señalan que la CVL es un concepto amplio y heterogéneo, difuso, ambiguo y controvertido características que dificultan su alcance y significado, y lo hacen caer en un vacío conceptual. Además de las dificultades para su definición, a la CVL se la ha equiparado con variables, tales como bienestar, satisfacción laboral e, incluso, felicidad . González et al. , (2010).

Por otra parte, Bagtasos (2011) considera que la CVL es un concepto multifacético y un constructo multidimensional que ha tomado mayor interés por las crecientes demandas del entorno a que se enfrentan las organizaciones producto de la globalización. Además, según refieren Segurado y Agulló (2002), el provecho por delimitar de manera conceptual y operativa el significado de la CVL ha generado un amplio número de estudios e investigaciones dirigidos a identificar las posibles variables que afectan la vida en el trabajo.

Finalmente, cabe destacar que Segurado y Agulló (2002), consideran que las definiciones de CVL identificadas en la literatura se integran en tres grupos: a) definiciones clásicas enfocadas en el trabajador, b) definiciones centradas en la organización y c) definiciones recientes. No obstante, se puede señalar que desde el punto de vista epistemológico, la calidad de vida laboral se presenta como consecuencia del conjunto de fenómenos políticos, económicos, sociales, tecnológicos, culturales, educativos, etc.; los cuales afectan las dimensiones e indicadores que la integran, ya sea por la rigidez y el enfoque de algunos autores.

Dimensiones de la calidad de vida laboral

Con respecto al estudio de las dimensiones que integran a la calidad de vida en el trabajo logran agruparse; en aquellos que se refieren al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo (condiciones objetivas) y las que tienen que comprender la práctica psicológica de los trabajadores. En la revisión realizada, se encontró multidimensionalidad del concepto de CVL, es improbable determinar un conjunto de aspectos que resulten infinitamente generalizables Casas & Co (2002), sin embargo, los autores, Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002) consideran que dentro del concepto de calidad de vida laboral se sintetizan todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, representadas en la tabla N° 1

Tabla N°1. Dimensiones de la calidad de vida laboral

Dimensiones Objetivas	Dimensiones Subjetivas
• Medioambiente físico • Medioambiente tecnológico • Medioambiente contractual • Medioambiente productivo • Medioambiente profesional	• Esfera privada y mundo laboral • Individuo y actividad profesional • Individuo y grupo laboral • Individuo, grupo laboral e institución • Institución y función directiva

Fuente: Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002)

De igual manera, Segurado y Agulló (2002) en sus investigaciones construyeron las dimensiones para la evaluación de la calidad de vida Laboral, clasificadas en categorías según procedan del individuo, del medio ambiente de trabajo, de la organización o del entorno socio-laboral, reflejado en la tabla N° 2

Tabla N° 2. Dimensiones e indicadores de Calidad de Vida Laboral

Dimensiones	Indicadores
Indicadores Individuales	Satisfacción laboral, expectativas, motivación, actitudes y valores hacia el trabajo, compromiso, centralidad en el trabajo, calidad de vida laboral percibida.
Medioambiente de Trabajo	Condiciones de trabajo, diseño ergonómico, seguridad e higiene, nuevas tecnologías, análisis de puesto
Organization	Organización del trabajo, efectividad y productividad, cultura y cambio organizacional, toma de decisión, factores psicosociales
Entorno Socio Laboral	Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores, factores socio económicos

Fuente: Donawa, Zoraima (2018)

Cabe considerar, que las dimensiones e indicadores contenidas en las tablas permiten reflexionar sobre la definición de calidad de vida laboral. Es evidente, que, la diversidad de variables organizacionales e interpersonales que confluyen en el ámbito laboral, hace necesario el desarrollo de nuevas estrategias organizacionales para una calidad de vida laboral positiva, acotan Pérez-Zapata, Peralta-Montecinos y Fernández-Dávila (2014). A los efectos de este estudio, se puede apreciar que una de las variables e indicador presentes en la calidad de vida laboral, es la tecnología, específicamente el énfasis en la incorporación de las innovaciones tecnológicas, que propicien condiciones óptimas tanto para las organizaciones, como para los trabajadores.

Beneficios de la innovación tecnológica en la calidad de vida laboral

La tecnología permite la incorporación de esquemas laborales más flexibles, lugares de trabajo virtuales y desde luego laborar desde casa, lo cual favorece la comunicación entre la empresa y sus trabajadores. Algunos obstáculos de estos beneficios se manifiestan en los que constituyen parte de la empresa: los trabajadores, quienes se insertan en un evento de cultura digital. Para que la transformación digital sea exitosa en una organización, es clave lograr un cambio en la mentalidad y formación de los empleados, y que comprendan que hay múltiples beneficios que traerá esta tendencia. Algunos beneficios de incorporar la tecnología en las organizaciones en pro de la calidad de vida laboral son:

Tabla N° 3. Beneficios de la tecnología en la calidad de vida laboral

Innovación Tecnológica	Calidad de vida laboral
• **Almacenamiento en la Nube**	• **Mejor almacenamiento de información.** Al poder cargar grandes volúmenes de información en la nube, se puede ahorrar espacio en las oficinas al no necesitar grandes archivos. Esto ayuda a generar espacios de trabajo más organizados y funcionales para la organización y los trabajadores.
• **Big Data**	• **Mayor velocidad en la toma de decisiones.** En este sentido, la tecnología digital permite aplicar métodos innovadores de recolección

	de datos para medir y monitorear información que facilite la toma de decisiones
• **Internet (SmartWorking)**	• **Rompe barreras**: gracias a la tecnología se han derribado barreras como la distancia o la inaccesibilidad, permitiendo desarrollar la actividad laboral desde cualquier lugar (teletrabajo), haciendo posible que grandes y pequeñas empresas puedan competir a nivel mundial y fomentando la igualdad en la inclusión de personas con cargas familiares o discapacidad.
• **Inteligencia Artificial**	• **Mayor velocidad en los procesos de trabajo.** Esto permitirá automatizar tareas cada vez más complejas. Las empresas que sepan innovar utilizando la IA sin duda mejorarán la calidad de vida laboral de las mismas.
• **Robótica**	• **Mejora en el área de Seguridad y salud laboral.** El uso de robots en las organizaciones, en las cadenas de montajes, reducirán los accidentes laborales.

Fuente: Elaboración Propia (2022)

En resumidas cuentas, la idea de integrar herramientas digitales a los patrones de trabajo tiene por objeto impulsar la competitividad de las organizaciones a través de la innovación; para lograrlo, es necesario contar con una eficiente comunicación y trabajo en equipo para incorporar la innovación tecnológica a la cultura organizacional lo que tiene un impacto positivo en el desempeño de los trabajadores.

Es así, como la tecnología ha proveído en muchos aspectos la calidad de vida laboral al comprimir tiempos y costos de operación, pese a ello, algunas personas piensan que la digitalización de procesos ha originado merma de puestos de trabajo, por lo tanto, es trascendental que los gerentes esgriman los recursos digitales como herramientas para desarrollar y potenciar el talento de su capital humano en temas como la creatividad, innovación y análisis de información, para que sus trabajadores distingan un aumento en su calidad de vida laboral.

Reflexiones finales

- En función de lo planteado en el primer eje desarrollado, se pudo constatar que con el concepto propuesto por Joseph Schumpeter , las innovaciones tecnologías, abrieron una brecha que hizo posible que el conocimiento desplazara la revolución industrial, así mismo en la década de los ochenta, y apoyada por un gran desarrollo de las telecomunicaciones y de las tecnologías de la información, surge la economía de los intangibles, donde elementos como la innovación o el conocimiento son los máximos exponentes de la creación de riqueza del planeta, Bradley y otros, citados por Sánchez, Melián y Gutiérrez, (2007). De allí que surge la siguiente interrogante ¿El futuro de las

organizaciones puede concebirse sin la influencia de la tecnología?.

- Así mismo, hablar de filosofía de la innovación implica reflexionar y considerar a su vital referente que es el ser humano como el fundamental actor, porque gracias al conocimiento y a la creatividad que utiliza puede inventar la técnica, puede producir tecnología y responder a los requerimientos de su contexto, para alcanzar una mejor calidad de vida laboral.
- En el tercer y cuarto eje, referido a la Calidad de Vida Laboral, se confirmó que es un concepto multifacético y multidimensional que ha tomado mayor importancia por las crecientes demandas del entorno a que se enfrentan las empresas, organizaciones y negocios. Patlán (2017). Igualmente las dimensiones objetivas y subjetivas de la CVL, al vincularla con la innovación tecnológica, evidencia que los trabajadores cuando desarrollan su creatividad y esta es considerada por la organización, fortalece la relación entre ambos actores, derivándose en un buen clima de trabajo donde todos ganan, es decir un ganar-ganar. De hecho, se prevé que las nuevas generación trabajarán en puestos relacionados con ella.
- Las nuevas formas de empleo creadas a partir de los avances tecnológicos como el teletrabajo, la incorporación de la robótica, inteligencia artificial, tienen un nexo en común: la flexibilidad. De ahí, que ocurra una insondable permuta en el mercado laboral, en las competencias que son pretendidas por las organizaciones, generando un impacto en la calidad de vida laboral futura.

Ahora, en esta misma onda de ideas, cabe preguntarse ¿la demanda de talento se orienta hacia el perfil knowmad, que se caracteriza por ser innovador, flexible, interdisciplinar y permanecer en formación continua?. La coincidencia entre empleador y trabajador es cada vez más apremiante, debido

a los beneficios que aporta la tecnología en este tipo de relaciones laborales.

En conclusión, la tecnología ha contribuido a hacer más fácil el día a día tanto a las organizaciones, como a trabajadores. De lo anterior, se puede afirmar, que la tecnología ha facilitado en muchos aspectos la vida laboral, sin embargo, algunas personas consideran que la digitalización de procesos ha causado la pérdida de puestos de trabajo, por lo tanto, es importante que los directivos utilicen los recursos digitales como herramientas para desarrollar y potenciar el talento de su capital humano en temas como la creatividad, innovación y análisis de información, para que sus trabajadores perciban un mejoramiento en su calidad de vida laboral.

Referencias

Economics Review, 20(2), 1-8. Recuperado de https://www.dlsu.edu.ph/wp-content/uploads/2019/10/QualityofWorkLife_AReviewofLiterature.pdf

Casas J. & Co. (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios Revista de administración sanitaria, Vol. VI - No. 23. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios

Casas, J; Repullo, J; Lorenzo, S. & Cañas, J. (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. Revista de Administración Sanitaria, 2 (23), 527-544. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=671946 1

Donawa T., Zoraima Aurelia (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas, vol. II, núm. 8, pp. 43-63, 2018 Universidad Nacional de

Colombia. Disponible en: https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/

Freeman (1974). The Economics of Industrial Innovation, Penguin Book Ltd; Harmondsworth, Middlesex, Inglaterra

Gomez-Mejia, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2005). Gestión de recursos humanos. Madrid: Pearson Prentice Hall. Disponible en: http://190.57.147.202:90/xmlui/bitstream/handle/123456789/516/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos.pdf?sequence=1

González Baltazar, R. , Hidalgo Santacruz, G. , Salazar Estrada, J. G y Preciado Serrano, M. L. (2010). Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. Ciencia y Trabajo, 36, 332-340. Recuperado de https://shorturl.at/flyX9

Gordon F. (2020). Reflexiones filosóficas sobre la tecnología y sus nuevos escenarios. December 2011. Sophía 1(11):123. DOI:10.17163/soph.n11.2011.06, License. CC BY-NC-SA

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. IIPSI, 14(2), 271-276. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf.

Patlán, J (2017). Calidad de vida en el trabajo. Manual moderno.

OCDE. (2005). Manual de OSLO. Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación (3.a ed.) (Trad. Grupo Tragsa). España: OCDE.

Pérez-Zapata, D; Peralta-Montecinos, J. & Fernández-Dávila, P. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. Universitas Psychologica, 13(2), doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-2.ivoc

Salazar, M. y Holbrook, A. (2003). A debate on innovation surveys. Paper presented at the Conference in honor to Keith Pavitt "What do we know about innovation?" SPRU, University of Sussex, UK, November.

Sánchez, A.; Melián, A. y Gutiérrez, A. (2007). Capital intelectual y territorios insulares: una aplicación al caso de Gran Canaria. Revista de estudios regionales Nº 81, I.S.S.N.: 0213-7585 (2008), Pp. 205-236.

Segurado Torres, A. y Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. Psicothema, 14(4), 828-836. Recuperado de http://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/26765

Van Wyk, Rias J. (2004), A template for graduate programs in management of technology (MOT), Report to the Education Committee, International Association for Management of Technology (IAMOT) http://www.iamot.org/homepage/2004-MOTTemplateEducation.pdf

Vence Deza, J. (1995). Economía de la innovación y del cambio Tecnológico. Editorial siglo XXI. España.

Enero -junio 2022
Recibido: 05-10-2022
Aceptado: 19-10-2022

La gerencia estratégica como elemento transformador de la praxis educativa

Autor (a) Yvonne Pino [1], Mari Luz Díaz Briceño [21]

Dirección electrónica: yvonnepino@gmail.com

Adscripción: Universidad de Carabobo

Resumen: La gerencia estratégica permite la participación, la planificación educativa, la toma de decisiones, la autonomía, el uso grupal del material y el trabajo en equipo. Este articulo tiene como objetivo analizar la gerencia estratégica como elemento transformador de la praxis educativa. Fue realizado bajo una investigación documental, realizando un arqueo heurístico de las fuentes de información. Se puede concluir que la sociedad cambia y se transforma, el crecimiento económico, científico y tecnológico se convierten en indicadores que invitan a transformar la educación. La gerencia de una institución educativa es el proceso mediante el cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa para el logro de los objetivos institucionales. La gerencia en las instituciones educativas permite a los docentes coordinar las aulas de clases y direccionar los procesos de enseñanza y aprendizaje. La

[1] Licenciada en Contaduría Pública (U.C), Doctora en Educación (UPEL), Universidad de Carabobo, Docente Dedicación Exclusiva - Universidad de Carabobo. Código ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3094-215X [2] Licenciada en Contaduría Pública (U.C). MSc. en Administración Mención Finanzas (UC). MSc. en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales (UC), Candidata a Doctora en Ciencias Administrativas y Gerenciales (UC), Investigador en Ciencias Sociales de la Universidad de Carabobo, Campus La Morita. Universidad de Carabobo, E-mail: mariluzdiazbrice@gmail.com.. https://orcid.org/0000-0003-0546-5627

gerencia estratégica representa un elemento transformador de la praxis educativa.

Palabras claves: Gerencia, Gerencia Estratégica, Educación, Transformación de la praxis educativa.

Strategic management as a transformative element of educational praxis

Abstract: Strategic management allows for participation, educational planning, decision-making, autonomy, group use of material and teamwork. This article aims to analyze strategic management as a transformative element of educational praxis. It was carried out under a documentary investigation, carrying out a heuristic tonnage of the sources of information. It can be concluded that society changes and transforms, economic, scientific and technological growth become indicators that invite the transformation of education. The management of an educational institution is the process by which teaching and administrative work is guided and conducted toward the achievement of institutional objectives. Management in educational institutions allows teachers to coordinate classrooms and direct teaching and learning processes. Strategic management represents a transformative element of educational practice.

Keywords: Management, Strategic Management, Education, Transformation of educational praxis

Introducción

La educación es un derecho irrenunciable. Para la UNESCO (2021:01): "Por su carácter de derecho habilitante, la educación es un instrumento poderoso que permite a los niños y adultos que se encuentran social y económicamente marginados salir de la pobreza y participar plenamente en la vida de la comunidad". En este sentido, es un factor elemental

para el desarrollo de todas las personas y en consecuencia de las regiones.

Dada la importancia que tiene la educación en beneficio del desarrollo humano y de las regiones, es vital que la misma sea de calidad, en ese sentido debe ser gerenciada de forma adecuada para que cumpla su misión. Siendo la gerencia un proceso que implica la coordinación de todos los recursos disponibles en una organización: humanos, físicos, tecnológicos y financieros, entonces los procesos de: planificación, organización, dirección y control resultan vitales para el logro de los objetivos propuestos previamente.

En este orden de ideas, la gerencia estratégica es una herramienta imprescindible para el logro y funcionamiento efectivo de la estructura organizativa en las instituciones educativas. La gerencia educativa es el proceso de organización y empleo de recursos para lograr los objetivos preestablecidos a través de una eficiente organización donde el gerente educativo debe dirigir su equipo hacia el logro de los objetivos organizacionales. Al respecto Chiavenato (2001) afirma que la:

> Gerencia Educativa: puede concebirse, como el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la escuela, y sus relaciones con el entorno, con miras a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad, a fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de proyectos comunes. (pág. 18).

De acuerdo a la afirmación anterior, para el logro de un proceso educativo de calidad se combinan una serie de aspectos que transcienden más allá de las aulas de clase. En este orden de ideas, la efectividad de las instituciones educativas radica en tener una misión y enfoque académico

claro, contar con directores que sean líderes formativos, proactivos al cambio, y estimuladores de todo el personal para que participe en la ejecución de éste. Igualmente el gerente educativo debe adaptarse a los avances y cambios económicos, científicos, tecnológicos, sociales, políticos y culturales de la sociedad actual, con el propósito de ofrecer una educación óptima.

También en el campo educativo la gerencia estratégica es un elemento primordial para el logro de objetivos por parte de las organizaciones educativas. La gerencia estratégica es una herramienta que permite administrar y ordenar los cambios, en ella se definen los objetivos de la organización y se establecen estrategias; igualmente, se reconoce la participación basada en el liderazgo y la toma de decisiones que correspondan a cada una de las demandas del ambiente inmediato y futuro.

Dada la importancia del tema gerencia y educación, diversos investigadores han publicado artículos científicos, en pro de enriquecer la temática. Dentro de los trabajos se pueden destacar: Vera y Lanz (2017), quienes publicaron un artículo indexado, que lleva por título: La planificación como estrategia gerencial para el fortalecimiento de la convivencia escolar. El presente artículo procura estudiar las características de la planificación implementada como estrategia gerencial para el fortalecimiento de la convivencia escolar en el Liceo Bolivariano "Juan José Osuna Rodríguez" del estado Mérida.

La investigación anterior, enmarcada en el paradigma cuantitativo, descriptivo y de campo; se realizó mediante la aplicación de una encuesta a treinta y nueve individuos pertenecientes al personal directivo y docente de la misma institución. Los resultados permitieron revelar las siguientes conclusiones: poca organización, control, ejecución y evaluación de las actividades; escasa interacción y motivación con el personal; poca información de los

resultados de lo planificado. También resalta la poca actitud democrática en la toma de decisiones, la escasa praxis en las funciones directivas y la ausencia de un clima enriquecedor.

Igualmente, Alvarado, Quero y Bolívar (2016), publicaron un trabajo en una revista indexada, cuyo objetivo del estudio consistió en determinar la relación entre el estilo gerencial y la motivación laboral en las escuelas básicas nacionales de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda. Respondió a una investigación descriptiva correlacional, enmarcada en el enfoque positivista. Se utilizó el análisis estadístico cuantitativo para procesar los datos arrojados por los sujetos encuestados para medir la relación de las variables. El diseño fue de campo, no experimental y transaccional. Se diseñaron dos instrumentos conformados por 36 ítems, con alternativas de respuestas tipo Likert: siempre, casi siempre, algunas veces y nunca. El tratamiento estadístico empleado para analizar los resultados fue de tipo descriptivo; con distribución de frecuencia por ítems. Concluyeron que se detectó una correlación muy baja, positiva y estadísticamente significativa entre las variables.

También, Pérez (2020) publicó su investigación denominada: Gerencia Educativa: Transformación e Innovación. Este artículo abordó un análisis de la importancia de instaurar un clima organizacional satisfactorio a través de las competencias gerenciales en el ámbito escolar, tomando en cuenta factores sociales, económicos, religiosos, culturales, curriculares y políticos, amenazantes del entorno laboral educativo venezolano.

Pérez (2020), sostuvo que es preocupante el manejo de las instituciones cuando el gerente carece de perspectivas educacionales, visión futurista transformacional y sentido de pertenencia dentro de la institución que dirige, se pierde el ambiente educativo, se torna insostenible y crece la desmotivación por el buen desempeño laboral. Este estudio expuso argumentos para mejorar institucional y

personalmente la gestión educativa, enmarcado en el diseño de investigación cualitativa, inspirado en el enfoque descriptivo deductivo de modalidad documental como propuesta educativa. Es prioridad tener la actitud de enfrentar los retos actuales para alcanzar las metas propuestas en el entorno gerencial y buscar los nuevos paradigmas administrativos en el campo de la enseñanza.

Continuando con las investigaciones en pro de seguir ampliando el conocimiento del tema gerencial estratégico en el ámbito educativo, las autoras plantean el presente artículo cuyo objetivo es: Analizar la gerencia estratégica como elemento transformador de la praxis educativa. En este sentido se estructura el trabajo en dos partes, en primer lugar: La Gerencia Estratégica. Aspectos Teóricos Fundamentales, y seguidamente: La Gerencia Estratégica como elemento transformador de la praxis educativa.

La Gerencia Estratégica. Aspectos Teóricos Fundamentales

El tema de la gerencia estratégica, presenta una estructura teórica que fundamenta una concepción propia orientada a establecer una forma sencilla y eficaz de producir resultados positivos con los objetivos planteados por las organizaciones, es por ello, que a continuación se presentan los abordajes teóricos relacionados con el tema.

En primer lugar, es importante destacar el significado que tiene el término de gerencia, concebido desde diferentes ópticas, algunos investigadores como David (2003), la define como "el arte de administrar", mientras que otros autores la enfocan hacia las funciones de la dirección de una organización y la humanización de los procesos. Pero, en la acepción originaria, la palabra gerencia es de procedencia del latín *gerentia*, del cual se le reconoce como administrar y en la antigüedad se muestra de acuerdo como una orden de un

superior que debía de ser acatada, por lo tanto, está presente la concepción de gestionar, conducir y dirigir.

La definición de gerencia está vinculada a la búsqueda del éxito organizacional, que de acuerdo con Drucker (1992), ésta se mide por la capacidad de conocimiento que tenga su gente, entendiendo que el conocimiento es una abstracción mental donde la experiencia juega un papel importante, aunado al ambiente apropiado con alto espíritu empresarial.

De acuerdo con Peraza (2014), actualmente se visualiza la concepción de una gerencia moderna que plantea el capital humano, que se fundamenta en formar y fortalecer el capital más importante que es el empleado, formando emprendedores como organizaciones que destacan la excelencia, la eficiencia, la productividad, la efectividad, la competencia, la calidad, los cambios tanto de la empresa como de la calidad humana que la representa. Por tanto esta gerencia moderna plantea cambios futuros, donde el talento humano es el protagonista principal de los resultados que se obtenga en la organización.

En este orden de ideas, la gerencia estratégica se identifica como una manera de dirección que se emplea en la organización a través del uso de estrategias. La gerencia estratégica hace referencia al acto de gerenciar estratégicamente cuando se ordena la información cuantitativa y cualitativa de modo tal que sea de utilidad para la toma de decisiones y el control de la gestión. Igualmente, se puede definir como una herramienta que permite gestionar y ordenar el cambio, estableciendo los objetivos en función de la visión y la misión, como también los pasos a seguir para obtenerlos. De acuerdo con González, Salazar, Ortiz y Verdugo (2018):

> La Gerencia Estratégica, es una herramienta para administrar y ordenar los cambios, donde se definen los objetivos de la organización y se

> establecen estrategias; así mismo, se reconoce la participación basada en el liderazgo y la toma de decisiones que correspondan a las demandas del ambiente inmediato y futuro. (p. 244)

Entonces, la aplicación de la Gerencia Estratégica permite el monitoreo constante de cada uno de los hechos y las tendencias internas y externas en las que se desenvuelven las organizaciones. También prevé cambios y busca un crecimiento sustentado en todo tipo de organización, incluyendo las instituciones educativas.

Cabe señalar que, el liderazgo es un elemento fundamental en la gerencia de las organizaciones. El líder es aquella persona, que posee cualidades que le permiten influir sobre otras, para desarrollar actividades, tareas y funciones por el bienestar de la organización. Las características son cualidades que distinguen a una persona de otra. Los líderes tienen o poseen cualidades bien definidas y específicas para la conducción adecuada de las organizaciones. Al respecto Sierra (2021), señala:

> En esencia, un líder educativo es quien es capaz de influir en estudiantes, docentes, administrativos, en general, en la comunidad educativa, en la cual pueden estar los grupos de interés, entre ellos los padres de familia de una organización académica, con el propósito de lograr objetivos de la institución fundamentados en su filosofía y poder generar valor diferenciador en sus programas de formación que oferta. (p. 119)

Entonces, las competencias directivas refuerzan el liderazgo educativo representado en las personas que son los líderes, y que por ende, promueven la calidad educativa y la eficiencia en sus procesos. Un líder educativo debe contar con capacidad para edificar relaciones en el marco del

respeto, la colaboración, la cooperación y para lograr resultados compartidos dentro de un equipo de trabajo.

En este orden de ideas, el líder debe contar con equipos de alto desempeño para el logro de los objetivos planteados por la organización. De acuerdo con Gómez y Arboleda (2008), el equipo de alto desempeño se conceptualiza como un conjunto de personas que poseen habilidades complementarias, con un propósito común, un método y unas metas de desempeño por los cuales se responsabilizan mutuamente.

Los gerentes también deben tomar decisiones dentro de las organizaciones en el cumplimiento de sus funciones. De acuerdo con Gutiérrez (2014), decidir significa formar un juicio sobre una situación dudosa. El término decisión, es una resolución que se toma o se da en una cosa ante la que existen dos o más alternativas. La decisión es la elección entre varias opciones posibles, que requiere información acerca de las variadas alternativas y sus consecuencias con respecto al cumplimiento de un objetivo.

Otro factor relevante en torno a la gerencia estratégica es el talento humano. La gestión del talento humano es una filosofía gerencial sobre valores, creencias, roles, organizaciones y sociedad. De acuerdo con Bonilla & Medina, (2014), citados por Vallejo y Portalanza (2017), cuando se habla de gestionar de forma efectiva el compromiso y las potencialidades de las personas, es incuestionable que se habla del nuevo modelo de gestión del talento humano, que prioriza a las personas sobre el capital económico.

Gerencia Estratégica como elemento transformador de la praxis educativa.

La gerencia estratégica aplicada a al campo educativo pretende responder a las siguientes preguntas: ¿Qué propósitos institucionales fundamentales (misión) se

intentan cumplir?, ¿Qué cambios se deben realizar en las formas tradicionales de gestión para lograr tales propósitos? y Cómo se van a realizar esos cambios? Para ello, las estrategias son el camino que se debe transitar para lograr los objetivos y las metas planteadas, en tanto los compromisos son la garantía que se establecen para cumplirlos

Entonces, la gestión educativa estratégica es una nueva manera de comprender, organizar y conducir, tanto organizaciones educativas como el sistema educativo. Desde esta perspectiva, ser requiere pensar en nuevas alternativas de formación, por tanto, el liderazgo educativo exige cualidades y características que hacen posible una sociedad más humana, donde los actores del proceso educativo generen una dinámica de proyección, de valores y de principios éticos que se enmarquen en el desarrollo de la persona, y cuyo proyecto de vida lo lleve a interrogarse sobre el papel que desempeñará en la sociedad.

La gestión estratégica conlleva una responsabilidad de líder frente a la filosofía institucional y a los objetivos estratégicos establecidos por la organización. También conlleva un conjunto de condiciones como es el conocimiento sobre lo educativo, las políticas y reformas, la gestión de los procesos que requieren liderazgo, orientación y estrategia para que la praxis educativa sea efectiva frente a todas las posibilidades que el hecho educativo implica.

Para transformar y reflexionar sobre la educación, es importante que directivos y docentes hagan uso de la gerencia estratégica a través de las funciones del proceso administrativo como lo son: planificar, organizar, dirigir y controlar. Por tanto, la gerencia es un factor significativo en cualquier organización educativa, lo que hace que el talento humano que conforma esta estructura organizativa, deben ser altamente eficaces, eficientes y efectivos, capaces a la hora de contribuir al mejoramiento de los procesos

administrativos y de servicios generales en la institución educativa.

En esta orientación, la gerencia estratégica es para el docente, una herramienta elemental del proceso que se enfatiza en las acciones hacia el logro de los objetivos. También, el gerente educativo debe establecer ambientes adecuados al mejoramiento de la productividad del aula a través de sus competencias gerenciales de motivación e innovación en sus prácticas pedagógicas.

Para finalizar es preciso destacar que la gerencia estratégica permite la participación, la planificación educativa, la toma de decisiones, la autonomía, el uso grupal del material, trabajo en equipo, el desarrollo del saber hacer; incluyendo a las destrezas, las técnicas, las estrategias innovadoras, creativas, la tecnología en términos que hacen referencia a la calidad educativa en sus características que definen un procedimiento y la capacidad de saber hacer y saber actuar ante determinadas circunstancias de manera eficaz.

Reflexiones Finales

La sociedad cambia y se transforma. El crecimiento económico, científico y tecnológico se convierte en indicadores que invitan a reflexionar sobre la educación del presente siglo. Transformar la praxis educativa tiene varios significados e implicaciones; se trata de un proceso de reflexión que tiene como núcleo el conjunto de prácticas de los actores educativos (directivos, docentes, estudiantes, familiares, supervisores, asesores y personal de apoyo) y conlleva a crear y consolidar formas de hacer distintas, que permitan mejorar la eficacia y la eficiencia, lograr la equidad, la pertinencia y la relevancia de la acción educativa.

La gerencia de una institución educativa es el proceso mediante el cual se orienta y conduce la labor docente y

administrativa de la organización educativa y sus relaciones con el entorno para seguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa, a fin de proveer un servicio de calidad. La gerencia en las instituciones educativas permite a los docentes coordinar las aulas de clase y direccionar en los proceso de enseñanza y aprendizaje, ejecutar actividades educativas y dotarse de estrategias innovadoras y creativas.

Por último, cabe reflexionar, que cuando la gerencia es ejercida en el aula representa una alternativa para engrandecer la calidad y productividad del sistema educativo en todos los niveles y modalidades. La gerencia estratégica es una herramienta que ayuda a los docentes a comprender mejor su profesión y también su trabajo en el aula.

Referencias

Alvarado Sobeida, & Quero Yumaira, & Bolívar Merys (2016). Estilo Gerencial y Motivación Laboral en las Escuelas Básicas del Municipio Miranda. Negotium, 12(35),56-79.[fecha de Consulta 28 de Julio de 2021]. ISSN: . Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78248283005

Chiavenato, Idalberto (2001). Administración de Recursos Humanos. Editorial McGraw-Hill. México.

David, Fred. (2003). Administración Estratégica. México. Editorial Prentice Hall.

Drucker, Peter. (1992). La Gerencia. Buenos Aires, Editorial El Ateneo.

Gómez Fernández, Álvaro, & Arboleda Jaramillo, Carlos Augusto (2008). Los Equipos De Alto Desempeño En La Gestión Curricular: Propuesta Para La Facultad De Administración De Empresas De La Universidad Pontificia Bolivariana. Revista Ciencias Estratégicas, 16(19), 9-21.[Fecha de Consulta 28 De Julio De 2021]. Issn: 1794-8347. Disponible en: Https://Www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=151312831001

González, J., Salazar, F., Ortiz, R. y Verdugo, D, (2018). Gerencia Estratégica: Herramienta Para La Toma De Decisiones en las Organizaciones. TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín ISSN1317-0570~Depósitolegalppi199702ZU31 ISSN (e) 2343-5763~Vol.21 (1):242-267.2019

Gutiérrez, Gloria (2014). Teoría de la toma de decisiones. Definición, etapas y tipos. Disponible en: https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-toma-de-decisiones-definicion-etapas-y-tipos/ Consulta realizada el 19 de octubre de 2018.

Peraza, Andrés (2014) Propuesta de un modelo gerencial estratégico socialmente responsable basado en los gobiernos locales en el estado Aragua. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Pérez, Norka (2020). Gerencia Educativa: Transformación e Innovación. Revista Educare. Volumen 24 Nº 2 Mayo-Agosto 2020

Sierra, Gloria (2021). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. Rev. esc.adm.neg. No. 81 Julio-Diciembre Bogotá, pp.111-128. DOI: http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562

UNESCO (2021). El Derecho a la Educación. https://es.unesco.org/themes/derecho-a-educacion

Vallejo Verónica y Portalanza Alexandra (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. PODIUM Edición Especial, abril 2017, pp. 145-168 © Universidad Espíritu Santo - UEES ISSN: 1390 – 5473. https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76/74

Vera Andrés y Lanz Rafael (2017). La planificación como estrategia gerencial para el fortalecimiento de la

convivencia escolar. EDUCERE – Investigación Arbitrada - ISSN: 1316-4910 - Año 21 - Nº 68 - Enero-Abril 2017 / 155 – 164.

Enero -junio 2022
Recibido: 25-9-2022
Aceptado: 20-10-2022

Plan nacional de formación del INPSASEL dirigido a los delegados y delegadas de prevención

Autor (a) Miguel Sánchez [1] y Thania Oberto[2]

Dirección electrónica: miguelsan7015622@gmail.com

Adscripción: [1] INPSASEL, [2]Universidad de Carabobo

Resumen: El Plan Nacional de Formación (PNF) surge en el año 2007, como una necesidad producto de la gran cantidad de delegados y delegadas de prevención electos en los centros de trabajo, pero no es hasta el año 2008 cuando se crea la Escuela de Formación Integral Pedro Pascual Abarca (EFIPPA) en donde se inician los procesos formativos. El PNF es una formación dictada por los facilitadores adscritos al Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) que tiene como principal objetivo concienciar a los Delegados y Delegadas de Prevención sobre su papel en la reivindicación de los derechos que tienen los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud laboral, desde su diseño inicial ha venido sufriendo cambios en su contenido. En la presente

[1] Licenciado en Contaduría Pública UC, Máster en Salud de los Trabajadores de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana-Cuba. Facilitador Profesional III del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, miguelsan7015622@gmail.com, Valencia, Estado Carabobo, Venezuela, CÓDIGO ORCID 000-0002-7921-1323. [2] Abogada. Magíster en Derecho del Trabajo. Doctora en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo. Profesor de Pre y Postgrado de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Postdoctorado en Ciencias de la Educación. Investigadora adscrita al Lainet-Faces. thaniamargotoberto@gmail.com, Valencia, Estado Carabobo, Venezuela· CÓDIGO ORCID 0000-0001-6906-086X.

investigación documental, de carácter descriptivo se detallan los contenidos de los módulos del PNF. El INPSASEL también dicta otros talleres y cursos dirigidos a la formación de los delegados y delegadas de prevención como son: Taller de Organización y Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral y los cursos relacionados con el Plan Intensivo de Formación Integral (PIFI), en los cuales se cubren temas específicos (agentes psicosociales, enfermedades ocupacionales, sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, entre otros). Se concluye que el PNF tiene una función multiplicadora y concientizadora porque permite a los delegados y delegadas trasmitir a los trabajadores y a los empleadores la formación recibida, coadyuvando a la toma de conciencia en materia de seguridad y salud laboral..

Palabras claves: Plan Nacional de Formación, salud, seguridad, delegados y delegadas de prevención.

NIOHSP national training plan for prevention delegates

Abstract: The National Training Plan (NTP) emerged in 2007, as a result of the large number of prevention delegates elected in the workplace. But it is not until 2008 when the Pedro Pascual Abarca School of Integral Formation (PPASIF) is created where the formative processes begin. The NFP is a training given by the facilitators attached to the National Institute of Occupational Health and Safety Prevention (NIOHSP), whose main objective is to raise awareness among the Delegates of Prevention about their role in the claim of the rights of workers in this area occupational health and safety, since its initial design it has been undergoing changes in its content. In this descriptive documentary research, the contents of the NTP modules are detailed. NIOHSP also offers other workshops and courses aimed at training prevention delegates, such as: Workshop on the Organization and Functioning of the Occupational Safety and Health

Committee and the courses related to the Intensive Comprehensive Training Plan (ICTP), in which specific topics are covered (psychosocial agents, occupational diseases, management systems in occupational safety and health, among others). It is concluded that the NTP has a multiplier and awareness-raising function because it allows delegates to transmit the training received to workers and employers, contributing to the awareness of occupational safety and health.

Keywords: National Plan for Training, health, safety, prevention delegates

Introducción

La formación siempre ha sido un tema de interés del gobierno bolivariano desde la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), sobre todo la que está enfocada al adiestramiento de los trabajadores y las trabajadoras. Comenzando con la CRBV en su artículo 3 que reza:

> El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes consagrados en esta Constitución.
>
> La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

Partiendo de lo establecido en la CRBV y reconociendo que la educación es un pilar fundamental, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), plantea en el artículo 11, numeral 3, que La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe

incluir "La formación, educación y comunicación en relación con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de los accidentes y las enfermedades ocupacionales…". De allí que entre las competencias del INPSASEL establecidas en el Art.18, numeral 12 de la LOPCYMAT se encuentra "Desarrollar programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y trabajadoras y los empleadores y empleadoras, en materia de seguridad y salud en el trabajo".

Estas normas dejan claro el papel que juega el estado venezolano en la promoción de la salud y la seguridad laboral mediante la formación continua y permanente de los delegados y delegadas de prevención, sujetos claves para el logro de estos objetivos dentro de las entidades de trabajo.

1.- Historia del Plan Nacional de Formación

Hablar del Plan Nacional de Formación del INPSASEL, dirigido a los delegados y delegadas de prevención, es referirse también a la historia del Instituto. En este trabajo se abordará la importancia del PNF para los trabajadores y las trabajadoras, cómo se creó, cómo nació la necesidad de formar a los delegados de prevención, los cambios que ha tenido el PNF a lo largo de quince años. Se explicará en forma concisa sobre el contenido de los módulos que lo conforman, así como otros cursos y talleres que se han diseñado y planificado, en su mayoría dirigidos a la formación de los delegados y delegadas de prevención.

El Plan Nacional de Formación (PNF), diseñado, planificado y desarrollado por la Gerencia Nacional de Educación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, en lo sucesivo INPSASEL, se ha venido impartiendo desde el año 2007, luego de la aprobación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en adelante, LOPCYMAT, el 26 de julio del año 2005. Todo comenzó cuando se aplicó el artículo 22, numeral

15 de la referida Ley que establece que el Presidente del INPSASEL puede proponer al ministro con competencia en seguridad y salud en el trabajo el nombramiento de comisionados y comisionadas especiales en materia de seguridad y salud en el trabajo, para realizar funciones propias del Instituto de forma temporal. En base a esta potestad el 22 de agosto de 2005 se dio inicio a la formación de los futuros comisionados y comisionadas especiales, comenzando sus labores el 5 de septiembre de ese mismo año. Para ese momento, alrededor de 150 comisionadas y comisionados especiales, distribuidos en las diferentes entidades regionales del INPSASEL que existían a la fecha, comenzaron a ejercer sus labores, las cuales tenían como objetivo, de acuerdo a la Resolución N° 4165, de fecha 30 de agosto de 2005, emanada del entonces Ministerio del Trabajo:

Desarrollar dinámicas de educativas, comunicacionales y divulgativas que transmitan la información y conocimiento básicos para el impuso y la participación protagónica y organizada de los trabajadores a través de las figuras del Delegado de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral. En atención al objetivo planteado ejercerán las siguientes funciones: Inspeccionar centros de trabajo, establecimientos, unidad de explotación de las diferentes empresas públicas o privadas, así como las asociaciones cooperativas, para verificar el cumplimiento de la normativa contemplada en la LOPCYMAT en sus artículos 41 al 49 relativos al Delegado de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud Laborales, atribuciones y facultades de ambos. (Resolución N° 4165. Caracas, 30 AGO 2005).

Asumiendo el objetivo planteado, los comisionados especiales visitaron un número significativo de centros de trabajo, establecimientos, unidad de explotación de las diferentes entidades públicas o privadas, además de las asociaciones cooperativas, para verificar el cumplimiento de

la normativa establecida en la LOPCYMAT, referida a la elección de delegados de prevención y a la constitución de los comités de seguridad y salud laboral (Artículos 41 al 49). A finales del año 2007 ya existían más de 60.000 delegadas y delegados de prevención electos por los trabajadores de base de cada entidad de trabajo y registrados en sus correspondientes Unidades de Registro del INPSASEL. El ingeniero Leopoldo Yánez, en su trabajo de investigación "La salud de los trabajadores en el marco del proceso político venezolano: impacto de la reforma de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo" refiere lo siguiente:

El análisis de la información recogida reportó que la reforma de la LOPCYMAT ha colocado el tema de la salud de los trabajadores en la agenda de los actores sociales. Los trabajadores han asumido un rol protagónico expresado en un incremento de las denuncias sobre condiciones que afectan su salud y en la elección de más de 62.000 delegados de prevención entre los años 2005/2006 y 2007, superando en un 171% la cifra estimada para el año 2007. (Agencia Bolivariana de Noticias, 2008, como se citó en Yanes, 2008, p. 108)

Estos nuevos delegados de prevención en base a sus atribuciones y facultades, contempladas en los artículos 42 y 43 de la LOPCYMAT, comienzan a tener un papel importante de participación en todo lo relacionado con la seguridad y la salud en el trabajo. En base a esta nueva normativa pasan de tener un rol pasivo a ejercer acciones sobre su seguridad y su salud, a participar en los procesos de mejora en las condiciones y medio ambiente de trabajo. Nuestro país se había caracterizado por mantener una desidia en materia de seguridad y salud laboral, producto del incumplimiento a lo que establecía la LOPCYMAT de 1986, Ley que los gobiernos de turno desestimaron. Ahora se les presenta la LOPCYMAT de 2005, reformada y un gobierno dispuesto a hacerla

cumplir. La figura del delegado de prevención es percibida por el patrono con características similares a las del sindicato y todavía, para esa fecha, el empleador no entiende que se trata del representante de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral. De acuerdo al Trabajo de Grado no publicado realizado por Sánchez, M. en el año 2012, éste plantea lo siguiente:

> El problema se presenta cuando se crea la figura del delegado de prevención y no existe una previa formación que debería tener el delegado en materia de salud y seguridad. Sumado a esto, el empleador no cree en la prevención o no le da la importancia necesaria y ve al delegado de prevención, no como un aliado con el que puede contar en materia de seguridad y salud, sino como un individuo que busca alcanzar un liderazgo dentro de los trabajadores y crear problemáticas laborales. Por lo tanto, el empleador o empleadores, probablemente, se planteen que hay que salir de dicho trabajador. Debido a su carácter de inamovilidad, entonces ha recurrido al mobbing para lograr su objetivo. (Sánchez, M. p. 30)

Ante esta problemática planteada nace la necesidad de formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de salud y seguridad laboral, tomando como referencia el estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo donde los propios delegados realizan su jornada. Los temas que se impartieron para ese entonces, año 2007, buscaban despertar la conciencia de clase de los trabajadores, para que entendieran el grado de explotación a que están sometidos en el sistema capitalista. Por eso los temas preparados fueron: Proceso Histórico en Seguridad y Salud Laboral, donde se realiza un recorrido por la historia de la humanidad a través del estudio de los modos de producción, partiendo del modo

de producción de la sociedad primitiva donde el trabajo colectivo tenía como objetivo satisfacer necesidades de alimentación, resguardo y vestimenta del conglomerado tribal. No existía la acumulación individual de los bienes producidos sino el beneficio colectivo. Luego se explicaba los siguientes modos de producción, que en palabras de Jhonny Picone Briceño éste lo planteaba así: "A partir de ese estadio, el desarrollo de la sociedad en sus diferentes momentos históricos (esclavista, feudal y capitalista), ha sido la historia de la opresión y la explotación de inmensas mayorías de seres humanos." (Picone, J. 2008, p. 2). En ese tema de Proceso Histórico en Seguridad y Salud Laboral también se estudia la historia de la lucha de los trabajadores y las trabajadoras de Venezuela y su vinculación con el nacimiento de leyes y reglamentos en materia de salud y seguridad laboral. Otro tema importante que se imparte es el estudio de la relación de la salud con el trabajo (Relación Salud-Trabajo), de acuerdo a la evaluación del proceso de trabajo, la identificación de los procesos peligrosos y cómo éstos afectan la salud de los trabajadores. El Modelo Obrero Italiano se estudia por la importancia que proporciona su ejemplo en la participación activa y protagónica de los trabajadores italianos para romper con criterios de manipulación técnica en el análisis de la problemática de salud que presentaban los trabajadores. Su consigna de lucha: "La salud no se vende" se propagó por todo el mundo, conjuntamente con su metodología de análisis de la salud laboral. Por último se aborda el tema Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para relacionar la importancia de los delegados de prevención, del Comité de Seguridad y Salud Laboral, del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

El objetivo principal de la formación de ese momento era buscar el empoderamiento de los delegados de prevención en

su lucha por mejorar las condiciones de trabajo, hoy este objetivo se mantiene.

Para el año 2008 nace la Escuela de Formación Integral "Pedro Pascual Abarca" (EFIPPA), con el objetivo de integrar la formación Político-Ideológica con la formación Técnico-Científica. La EFIPPA logra diseñar un plan nacional de formación que se mantendrá por más de diez años y que contempla módulos de formación adicional a los creados en el año 2007 como son los siguientes: Marco Jurídico en Salud y Seguridad, Técnicas y Herramientas para uso del delegado de prevención y Perspectiva de Género e Igualdad Social.

Para ese entonces (2008), el INPSASEL contrata a un grupo de profesionales en educación y en seguridad y salud laboral para impulsar la gestión en materia de seguridad y salud laboral en los centros educativos, con la intención de formar en esta materia al personal docente, administrativo y obrero de los centros educativos públicos de primaria y secundaria. Los funcionarios estaban adscritos a la Gerencia Nacional de Educación, los cuales, una vez finalizado dicho programa fueron asimilados al grupo de facilitadores y facilitadoras que se dedicaban a impartir el PNF, a dar charlas motivacionales para elegir delegados de prevención en las diferentes entidades de trabajo y al asesoramiento de empleadores y trabajadores.

2.- Rediseño del PNF

Recientemente, en el año 2022, se aplica una transformación al Plan Nacional de Formación con la incorporación de algunos módulos y cambiando la esencia de otros que ya existían. El PNF que actualmente se imparte a los delegados y delegadas de prevención es el siguiente:

Reseña histórica del INPSASEL. En este módulo se analiza la lucha que desarrollaron en las décadas de los años 70 y 80, un grupo de trabajadores, profesionales y técnicos como los

trabajadores sindicalistas, centrales de trabajadores, médicos ocupacionales, abogados, docentes universitarios, ingenieros y técnicos de higiene y seguridad industrial por mejores condiciones de trabajo y medio ambiente, salud y seguridad. Esa lucha trajo como resultado la aprobación de la LOPCYMAT del 18 de junio de 1986 y la posibilidad de creación de un instituto dedicado a la prevención, salud y seguridad laborales como el INPSASEL.

Marco Legal de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este módulo es similar al que se ha venido impartiendo desde el año 2008, con la incorporación de las Normas Técnicas NT-03-2016, de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Norma Técnica para el Control en la Manipulación, Levantamiento y Traslado Manual de Carga. En este módulo se revisa la normativa sobre salud y seguridad, partiendo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los Convenios Internacionales ratificados por nuestro país, pasando por la LOPCYMAT, la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo y las cuatro Normas Técnicas aprobadas hasta la fecha.

Relación Salud-Trabajo. Aquí se describen los procesos de trabajo, partiendo, para explicar con el ejemplo, de los puestos de trabajo de los propios delegados y delegadas de prevención que se encuentran en formación. Se identifican los procesos peligrosos de acuerdo al objeto de trabajo, a los medios de trabajo, a la actividad y su relación con el objeto y los medios y a la organización y división del trabajo. Se analiza el momento productivo y su implicación con los procesos peligrosos (patrones de desgaste) y el momento reproductivo que relaciona el descanso, la recreación y la utilización de los recursos económicos del salario para proporcionarse una mejor calidad de vida (patrones de consumo).

Materialismo Histórico. Aquí se explica el desarrollo histórico-social de la Humanidad desde los diferentes modos de producción material y lo que lo constituye: las fuerzas productivas: medios de producción, tierra, trabajo y las relaciones de producción, las cuales, éstas últimas, a partir del modo de producción esclavista, implican relaciones de explotación: Amo-Esclavo, Sr. Feudal-Siervo de la Gleba y Capitalista o Burgués-Trabajador, en el mismo orden del modo de producción esclavista, feudal o capitalista. Por lo tanto, la historia de la Humanidad es la historia de la lucha de clases y son las contradicciones en las relaciones de producción lo que han producido los cambios en los modos de producción. Se explica cómo se cae la teoría del desarrollo histórico idealista, filosófico. El ser social determina la conciencia social. Aquí se cambia la concepción filosófica de la frase de Descartes: "Pienso, luego existo" por la concepción materialista de Marx: Me alimento, luego existo.

Modelo Obrero Venezolano. Aquí se explica como al principio de la década de los años 70, irrumpe con fuerza en Italia la experiencia del movimiento sindical italiano quienes venían realizando desde finales de los años 60 grandes movilizaciones de la clase obrera, exigiendo, entre otras mejoras, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con la salud laboral. Su consigna principal: "La salud no se vende" se propagó por todo el mundo y en Venezuela adoptamos su metodología cuando se reformó la LOPCYMAT en julio de 2005, con un claro contenido legal a favor de la participación de los trabajadores, y en la Norma Técnica NT-01-2008, para la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual debe realizarse con la participación activa y protagónica de los trabajadores y las trabajadoras.

Igualdad y Violencia de Género. Se establecen los criterios de igualdad de las personas con capacidades reducidas para ingresar a las entidades de trabajo. También se estudia la

violencia de género representada en las diversas relaciones de la vida social, laboral y familiar de la mujer, su incorporación al entorno público y dejar atrás el entorno privado donde era invisible. Se visibiliza la doble y hasta la triple jornada laboral de la mujer y la incorporación del hombre a su lado y no delante de ella, compartiendo la responsabilidad familiar, social y laboral.

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Se explica todo lo relacionado con los elementos de la gestión en seguridad y salud en el trabajo: delegados y delegadas de prevención, comité de seguridad y salud en el trabajo, servicio de seguridad y salud en el trabajo, programa de seguridad y salud en el trabajo y el sistema de vigilancia epidemiológica.

Calentamiento Global. Se explica el porqué del calentamiento global, lo que lo origina y las consecuencias que trae consigo. El uso de combustibles fósiles como el petróleo y el carbón, producen gases de efecto invernadero, es decir, atrapa el calor y quedan en La Tierra, recalentándola. Como consecuencia de este recalentamiento, el cambio climático ha provocado desórdenes atmosféricos que se reflejan en intensas lluvias, inundaciones y huracanes.

3.- La Formación en Materia de Seguridad y Salud Laboral

Además del PNF, se ofrece una formación para los integrantes de los comités de seguridad y salud laboral, luego que los delegados de prevención hayan pasado por el PNF. El taller se denomina Organización y Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL). Esta formación se justifica por el hecho que muchas entidades de trabajo tienen una gestión insuficiente en materia de seguridad y salud laboral y siendo el comité el principal elemento en dicha gestión, entonces se enfoca la formación para explicar la importancia del comité de seguridad y salud laboral, sus

atribuciones y facultades, donde se expone que es el CSSL quien supervisa los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo y participa y aprueba el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es en las reuniones del CSSL donde se discuten las principales problemáticas de seguridad y salud laboral, donde se evalúan los planes de trabajo para abordar los procesos peligrosos y donde se da oportuna respuesta a las solicitudes realizadas por los delegados de prevención.

Otro elemento de formación que también se ofrece a los delegados de prevención es el Plan Intensivo de Formación Integral (PIFI). Aquí se desarrollan temáticas que deben ser aprobadas previamente por la Gerencia Nacional de Educación. Entre estos temas están por ejemplo Los agentes psicosociales y cómo evitarlos, Relación de las enfermedades ocupacionales con la ergonomía, Diseño y planificación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. También se busca a un experto para que dicte un taller sobre seguridad y salud en el trabajo. De esta forma, los delegados de prevención se van formando integralmente.

Conclusión

El Plan Nacional de Formación del INPSASEL dirigido a los delegados y las delegadas de prevención ha permitido que los trabajadores y trabajadoras de cada entidad de trabajo con esta figura entiendan la necesidad de conocer, de aprender sobre prevención, sobre condiciones inseguras e insalubres, de equipos de protección personal, de procesos peligrosos y cómo protegerse. Los delegados de prevención son multiplicadores del aprendizaje adquirido y dominan con propiedad los elementos que conforman la gestión en salud y seguridad laboral.

El PNF se ha cumplido a cabalidad y ha generado sus frutos y seguirá cumpliendo y generando excelentes resultados mientras exista la formación. Hay un dicho de la Coordinación Regional de Delegados y Delegadas de

Prevención del estado Carabobo (COREDEPRESCA): "Un delegado sin formación es una condición insegura". Esa consigna nació por la necesidad de aprender que tenían los delegados de prevención y en el INPSASEL no se contaba con suficientes facilitadores para cubrir esa necesidad. Aún faltan funcionarios, no sólo facilitadores, también inspectores en salud y seguridad, abogados, médicos ocupacionales, psicólogos, fisioterapeutas, enfermeras, analistas de registro, secretarias, entre otros. Sin embargo, aun trabajando con poco personal se puede cambiar la consigna de COREDEPRESCA por "Un delegado de prevención formado y empoderado, es un baluarte de la prevención en salud y seguridad laborales".

Referencias

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860. Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en Gaceta Extraordinaria N° 5.453 del 24 de marzo de 2000.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. 2005. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236. Julio 26, 2005.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. 1986. Gaceta Oficial N° 3.850 del 18 de junio de 1986.

Ministerio del Trabajo. Despacho del Vice Ministro. Resolución N° 4165. Caracas, agosto 30 de 2005.

Norma Técnica para la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, (NT-01-2008). Diciembre 01de 2008.

Picone, Jhonny. Curso de formación básica. Escuela de Formación Integral "Pedro Pascual Abarca". Julio 2008. Pág. 2.

Reglamento Parcial de la LOPCYMAT. 2007. Gaceta Oficial N° 38.596 del 03 de enero de 2007.

Sánchez, Miguel (2012). El mobbing y su impacto en los delegados y delegadas de prevención. Trabajo de Grado no publicado para optar al título de Master en Salud de los Trabajadores. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Cuba.

Yánes, Leopoldo. (2008). La salud de los trabajadores en el marco del proceso político venezolano: impacto de la reforma de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo. Revista Salud de los Trabajadores v.16 n.2 Maracay dic. 2008. pp. 103-113..

APÉNDICES

Línea Editorial

Definición: La Revista FACES es una revista científica de ciencias sociales y humanas, de acceso abierto, cuyo objetivo central es la divulgación de conocimiento producto de investigaciones y creación intelectual, cultivando las mejores prácticas en edición de Revistas, de acuerdo a los estándares internacionales indicadas por instituciones especializadas.

Cobertura temática: abarca la más amplia variedad de temáticas de interés científico, humanístico y tecnológico, expresados en estudios teóricos, empíricos, de campo, ensayos, abarcando los más diversos enfoques (cuantitativos, cualitativos, mixtos, integrales, holísticos) siempre en el campo de las ciencias sociales y humanas. Así mismo admite en sus cuartillas: Editoriales, cartas al editor, trabajos científicos originales, informes de avances de investigación, artículos de revisión sustentados, reseñas de libros y ensayos novedosos.

Periodicidad: Es una publicación semestral arbitrada por el sistema doble ciego.

Adscripción: Está adscrita al Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales "Manuel Pocaterra Jiménez" (INFACES), editada por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, con proyección regional, nacional e internacional.

Esta registrada en el índice de revistas científicas REVENCYT, con el código RVF 005. La revista fue publicada por primera vez en 1989, contando con 19 números en total en su formato impreso. Desde 2019 se publica exclusivamente en formato digital.

Editorial Line

Definition: The FACES Magazine is an open access scientific journal of social and human sciences, whose main objective is the dissemination of knowledge resulting from research and intellectual creation, cultivating the best practices in journal publishing, according to international standards indicated by institutions. specialized.

Thematic coverage: covers the widest variety of topics of scientific, humanistic and technological interest, expressed in theoretical, empirical, field studies, essays, covering the most diverse approaches (quantitative, qualitative, mixed, comprehensive, holistic) always in the field of the social and human sciences. Likewise, it admits in its pages: Editorials, letters to the editor, original scientific papers, research progress reports, supported review articles, book reviews and novel essays.

Periodicity: It is a biannual publication refereed by the double-blind system.

Affiliation: It is attached to the Research Institute of the Faculty of Economic and Social Sciences "Manuel Pocaterra Jiménez" (INFACES), edited by the Faculty of Economic and Social Sciences of the University of Carabobo, with regional, national and international projection.

It is registered in the index of scientific journals REVENCYT, with the code RVF 005. The journal was published for the first time in 1989, with a total of 19 numbers in its printed format. Since 2019 it has been published exclusively in digital format.

Declaración Ética y Negligencia Profesional

La Revista FACES se compromete a mantener los más altos estándares éticos en su publicación y toma medidas contra cualquier negligencia profesional que se lleve a cabo, adhiriéndose plenamente al Código de Conducta de Editores de Revistas (COPE por sus siglas en inglés).

La Revista FACES asume el compromiso de vigilar la autenticidad de los contenidos presentados por los autores, lo que comprende: datos técnicos, diagramas, tablas, figuras, ilustraciones, diseños experimentales y de otros tipos, metodologías, entre otros.

Se considera sumamente significativo la correcta citación y referenciación de acuerdo a los parámetros académicamente aceptables y exigibles.

Se asumen como infracciones de carácter grave, reservándose la Revista FACES las respectivas acciones, en los siguientes casos: a) Copias o plagio total o parcial, así como el autoplagio; b) Falsificación o adulteración de datos; c) Presentación de datos no verídicos; d) Segmentación de la investigación; e) Alteración de autor y coautores; f) Alteración del proceso de arbitraje.

Conflicto de Intereses

La Revista FACES solicita que el autor de a conocer de manera fehaciente el origen del financiamiento del estudio o trabajo de investigación que dio pie al manuscrito entregado para su publicación, dejando manifiesto cualquier potencial conflicto de intereses.

La Revista FACES precisa una declaración sobre los conflictos de intereses de los autores, para todos los manuscritos enviados a la Revista. Se solicita con vehemencia

a los autores que revelen cualquier potencial conflicto de intereses en la parte delantera del manuscrito. Cualquier conflicto de intereses manifestado será publicado en un área destacada como parte del artículo. Si no se reportan conflictos de interés, el compartimiento contendrá la oración "No se han declarado conflictos de intereses".

Los potenciales conflictos de intereses comprenden intereses financieros afines con asuntos debatidos en el manuscrito (por ejemplo, propiedad de patentes, propiedad de acciones, consultorías, honorarios de oradores).

Fuente de Financiamiento

Los autores deben detallar las fuentes de financiamiento de su investigación al enviar un manuscrito. Esto implica a las personas y organizaciones que facilitaron recursos para las intervenciones, así como aquellos que financiaron el tiempo del investigador y otros costos del estudio. Todas las fuentes de financiamiento deben ser mencionadas, así como su ubicación (ciudad, estado, país) incluida. La información debe proporcionarse en la página del título del manuscrito y se divulgará en el artículo publicado.

Arbitraje doble ciego

Los textos originales recibidos por el Comité Editorial, que cumplan los extremos de la normativa de la revista, en atención a una revisión preliminar a ser realizada por el Editor, apoyado en el Consejo de Redacción, serán sometidos al arbitraje doble ciego de especialistas en el respectivo tema, tanto internos como externos, de acuerdo a la categoría académica del autor.

Procedimiento Editorial

1. El Editor enviará los textos completos a los árbitros seleccionados de acuerdo a la temática y categoría académica del autor (a), sin la respectiva identificación y acompañada del respectivo instrumento de evaluación.

2. Los árbitros dispondrán de un máximo de 10 días hábiles- contados desde la fecha en que fue recibido- para revisar el texto y pronunciarse acerca de su aceptabilidad.

3. La valoración incluirá la calidad académica e investigativa, tomando en cuenta criterios de originalidad y presencia de contribuciones significativos en el campo de la ciencias sociales y humanas, pertinencia del contenido, el tratamiento metodológico, los hallazgos, el manejo de las referencias, la estructura del manuscrito y el cumplimiento de las normas de presentación.

4. Los árbitros optarán en base a su juicio por una de las siguientes opciones:

a. Publicación sin cambios

b. Publicación con cambios menores (de forma). Se remite al autor para que realice en un lapso no superior a diez días hábiles las correcciones sugeridas.

c. Publicación con cambios mayores. Se remite al autor para que realice en un lapso no superior a diez días hábiles las correcciones sugeridas y se somete a una nueva revisión para constatar si las correcciones cubren las exigencias.

d. No publicar por no cubrir mínimas exigencias de forma y fondo.

5. De los Árbitros Externos:

a. Aceptar o rechazar la revisión exponiendo la pertinente motivación. Los árbitros podrán inhibirse de considerar que

entran en situación de conflicto de intereses al ejecutar la evaluación, no manejen con experticia y conocimiento sobre el tema del artículo.

b. Evaluar los textos enviados para su respectivo arbitraje de acuerdo a los estándares éticos más elevados y los criterios de calidad asumidos por la revista.

c. Emitir las propuestas de mejora que considere pertinentes en cuanto a aspectos metodológicos, presentación y análisis de resultados, actualización de los referentes.

d. Emitir y comunicar a la brevedad posible y dentro del periodo establecido su valoración del texto recibido

e. Pronunciarse acerca de la aceptabilidad o no de los artículos que le han sido enviados con vistas a su publicación en la Revista.

f. Mantener la correspondiente confidencialidad respecto al arbitraje realizado.

g. Entregar a la Dirección de la Revista, un informe escrito referente de cada trabajo arbitrado.

Edición

Una vez concluida la revisión, el texto del artículo se sujetará al procedimiento de revisión de ortografía, redacción y estilo como parte del proceso de edición. A fin de reafirmar la calidad de la publicación se podrá solicitar la condensación, supresión o incorporación de tablas y figuras,

El comité editorial se reserva el derecho de efectuar las modificaciones pertinentes sin afectar el contenido, así como también de decidir respecto a su publicación si los autores no responden satisfactoriamente a las observaciones planteadas. El manuscrito editado, será remitido a los autores para su aprobación.

La revista no se hace responsable ni solidaria de los juicios emitidos por los autores de los artículos publicados en la misma.

El Editor será responsable de la decisión final acerca de la aceptación de los artículos recibidos una vez realizado el proceso de arbitraje y edición, tomando en consideración las observaciones de árbitros y revisores del Consejo de Redacción.

Toda información relativa a los artículos recibidos, proceso de arbitraje, revisión y edición será manejada con estricta confidencialidad.

El Consejo Científico

En tanto sección de soporte del Equipo Editorial, constituido por docentes e investigadores nacionales e internacionales con distinguida trayectoria, celan por la observancia de las pautas éticas de publicación, supervisando el contenido y desarrollo de la revista, en atención a los esquemas internacionales. Los miembros del Consejo Científico se comprometen a ser garantes de la calidad y solidez en el diseño y ejecución de las políticas editoriales de la Revista FACES, actuando como vigilantes activos del cumplimiento del Código de Conducta de Editores de Revistas, así como de todas sus prácticas apegadas a los compromisos éticos. De la misma manera, intervienen activamente en la valoración ejes temáticos novedosos, verificación de la revista, la promoción de los llamados en pro de textos, la difusión de los estudios publicados en su ámbito académico de acción, la propuesta de nuevos árbitros, la redifusión en redes sociales, entre otras labores de gran relevancia.

El Consejo Editorial

Se espera que el Consejo Editorial, en tanto sección de soporte del Equipo Editorial, constituido por docentes e

investigadores nacionales e internacionales con distinguida trayectoria, sugieran y recomienden al Equipo Editor lo necesario para un mejoramiento continuo de la publicación, en atención a los esquemas internacionales. Específicamente gestiona lo referente a garantizar la publicación y periodicidad de publicaciones, el mantenimiento de criterios de calidad científica y editorial, así como el proponer revisores externos.

El Comité de Redacción

Constituido por un conjunto de colaboradores de experiencia y conocimiento en las tareas editoriales el comité de redacción es responsable de la ejecución de las labores de examen de traducciones, ortografía, redacción y estilo, la edición de los textos, la difusión en redes sociales, la gestión de las indexaciones, administrar la plataforma de recepción y publicación de artículos, verificar que los artículos cumplan con las normas, elaborar las maquetas de las publicaciones.

El Editor

Es el responsable principal de la gestión de la Revista FACES. Le corresponde preservar la calidad de la revista, ejercer la representación legal de la revista, designar a los asesores científicos nacionales e internacionales, verificar que se cumplan las normas de publicación, decidir en última instancia la publicación de los artículos debidamente arbitrados, corregidos y editados; mantener actualizadas las normas de publicación, supervisar el trabajo del equipo editorial.

Los Editores Asociados

El apoyo primario del Editor son los Editores Asociados, quienes le apoyan en los procesos de gestión de la revista, velando por la aplicación de las mejores prácticas apegadas a la declaración ética y negligencia profesional de la revista,

apoyando en la revisión de la calidad de los textos. Asimismo, emprender estudios relativos al mejoramiento de la revista.

Statement of Ethics and Professional Negligence

FACES Magazine is committed to maintaining the highest ethical standards in its publication and takes action against any professional negligence that takes place, fully adhering to the Code of Conduct for Magazine Editors (COPE).

FACES Magazine assumes the commitment to monitor the authenticity of the content presented by the authors, which includes: technical data, diagrams, tables, figures, illustrations, experimental designs and other types, methodologies, among others.

The correct citation and referencing according to the academically acceptable and required parameters is considered highly significant.

Serious infractions are assumed, FACES Magazine reserving the respective actions, in the following cases: a) Copies or total or partial plagiarism, as well as self-plagiarism; b) Falsification or adulteration of data; c) Presentation of untrue data; d) Research segmentation; e) Alteration of author and co-authors; f) Alteration of the arbitration process.

Conflict of interests

FACES Magazine requests that the author reliably disclose the origin of the financing of the study or research work that gave rise to the manuscript submitted for publication, revealing any potential conflict of interest.

The FACES Journal requires a declaration on the conflicts of interest of the authors, for all the manuscripts sent to the Journal. Authors are strongly requested to disclose any potential conflicts of interest at the front of the manuscript. Any conflict of interest manifested will be published in a prominent area as part of the article. If no conflicts of interest are reported, the compartment

will contain the sentence "No conflicts of interest have been declared."

Potential conflicts of interest include financial interests related to matters discussed in the manuscript (eg, patent ownership, stock ownership, consulting, speaker fees).

Funding Source

Authors must detail the sources of funding for their research when submitting a manuscript. This involves the people and organizations that provided resources for the interventions, as well as those that funded the investigator's time and other study costs. All funding sources must be mentioned, as well as your location (city, state, country) included. The information must be provided on the title page of the manuscript and will be disclosed in the published article.

Double blind arbitration

The original texts received by the Editorial Committee, which comply with the extremes of the journal's regulations, in response to a preliminary review to be carried out by the Editor, supported by the Editorial Board, will be submitted to double-blind arbitration by specialists in the respective topic, both internal and external, according to the academic category of the author.

Editorial Procedure

1. The Editor will send the complete texts to the referees selected according to the topic and academic category of the author, without the respective identification and accompanied by the respective evaluation instrument.

2. The arbitrators will have a maximum of 10 business days - counted from the date it was received - to review the text and rule on its acceptability.

3. The evaluation will include the academic and investigative quality, taking into account criteria of originality and the

presence of significant contributions in the field of social and human sciences, relevance of the content, the methodological treatment, the findings, the management of references, the structure of the manuscript and compliance with the submission rules.

4. The arbitrators will choose, based on their judgment, one of the following options:

a. Unchanged Post

b. Publication with minor changes (form). The author is sent to make the suggested corrections within a period not exceeding ten business days.

c. Publication with major changes. The author is sent to make the suggested corrections within a period not exceeding ten business days and is subjected to a new review to verify if the corrections meet the requirements.

d. Do not publish for not meeting minimum requirements of form and substance.

5. Of the External Referees:

a. Accept or reject the review stating the pertinent motivation. The referees may refrain from considering that they enter into a conflict of interest situation when executing the evaluation, if they do not handle with expertise and knowledge on the subject of the article.

b. Evaluate the texts sent for their respective arbitration according to the highest ethical standards and the quality criteria assumed by the journal.

c. Issue the proposals for improvement that it considers pertinent in terms of methodological aspects, presentation and analysis of results, updating

Instrucciones para Autores

1. Se publicarán únicamente artículos originales e inéditos, los cuales no deben haber sido presentados a otras revistas u otro tipo de publicaciones.

2. Los trabajos deben ser enviados en formato Word o equivalente en programas de ofimática libres a la dirección electrónica rfaces.infaces2022@gmail.com.

3. Las características formales deben ser: Márgenes de 2,54 cm por cada lado, Interlineado 2.0, sin espacio entre párrafos. Alineación: justificada. Sangría: 1,27 cm en primera línea. Sangría francesa de 1,27 cm en las referencias. Fuente: Times New Roman 12 puntos. Extensión mínimo 12 cuartillas, máximo 30 cuartillas.

4. En la primera página del texto debe incluir: título del trabajo en español e inglés. Este título debe tener entre cinco y quince palabras. Debe ser llamativo, sea descriptivo del tema central, en lo posible con información del tipo de estudio y metodología. Evitar palabras superfluas.

5. Nombre completo del autor o de los autores con indicación del orden jerárquico, número del documento de identidad (de cada uno) así como el respectivo ID ORCID, número telefónico de contacto, correos electrónicos (indispensable), datos académicos (titulación y universidad donde se obtuvo, categoría profesional e institución de procedencia laboral, Ciudad-Estado, País); además de una breve reseña curricular, la cual no exceda de 60 palabras; es conveniente incluir una relación de las publicaciones anteriores relevantes, así como indicar si el trabajo fue presentado en algún Congreso o si recibió algún tipo de financiamiento o subvención, así como la fuente de esta. Indicar explícitamente una declaración de posible conflicto de intereses.

6. Indicar explícitamente la afiliación institucional de acuerdo al siguiente formato: Nombre personal [Estructura de Investigación: Grupo, Laboratorio, Unidad, Centro e Instituto (si procede)], [Departamento, Dirección, Hospital Universitario (obligatorio si procede)], [Facultad (recomendable)], [Universidad, Institución de Educación Superior (obligatorio)], [Dirección postal (si procede)], [ciudad, y país (obligatorio)], [identificador único ORCID (obligatorio)], [Correo electrónico (institucional recomendable)]

7. Incorporar un resumen del manuscrito de 250 palabras máximo en español e inglés, contentivo de: tipo de estudio, tema central, propósito general, aspectos metodológicos, resultados y hallazgos más relevantes y conclusiones. No debe contener citas. Debe estar acompañado de al menos cinco palabras clave específicas y representativas del contenido del texto. Se sugiere el uso de tesauros.

8. La estructura del texto a ser presentado debe ser: Introducción – materiales/métodos – Resultados – Discusión - Conclusiones – Recomendaciones - Agradecimientos – Referencias. Incluir en cada sección subtítulos, sin contener numeraciones de (1 - 1.1 – 1.1 1 – 1.1.2).

9. Las citas deben ajustarse a los estándares académicos usuales, pues expresan el adecuado y ético tratamiento de la información con el debido respeto a los autores y fuentes, por lo que deben atribuir adecuadamente los respectivos créditos de autoría. Preferiblemente Norma APA. El formato de citación será incorporando la correspondiente referencia en el texto escribiendo los datos en el siguiente orden: apellido del autor, año de la publicación original y página (en caso de cita textual), separados por una coma. Las citas textuales serán de dos tipos: cortas, aquellas de menos de 40 palabras. Estas serán incorporadas en el párrafo, entre comillas, sin cursiva. Largas: cuya cantidad de palabras supere las 40; en

este caso de coloca en párrafo aparte con sangría izquierda de 1,27 cm, sin comillas e interlineado simple.

10. De acuerdo a la cantidad de autores que efectivamente participaron en el estudio y presentan el texto para su publicación se presentarán como se indica en el cuadro a continuación

Tipos de citación por autor

Cantidad y tipo de autor	Citación narrativa	Citación parentética
Individual	Sevillano García (2004)	(Sevillano García, 2004)
Dos autores	Spencer y Giudice (1964)	(Spencer y Giudice, 1964)
Tres autores o más	Ballester et al. (2000)	(Ballester et al., 2000)
Autor corporativo con abreviación		
Cita por vez primera	Organización de Naciones Unidas (ONU, 2021)	(Organización de Naciones Unidas [ONU], 2021)
Citas a continuación	ONU (2021)	(ONU, 2021)
Autor corporativo sin abreviación	Universidad de Carabobo (2022)	(Universidad de Carabobo, 2022)

11. Las referencias bibliográficas se colocan al final del texto en orden alfabético de acuerdo a lo establecido por el estilo APA actualizado.

12. Los gráficos, tablas y cuadros deberán ser titulados y numerados en forma consecutiva, con números arábigos. Deben ser legibles, por lo que la fuente no puede ser inferior a 10 pts. No deben ser insertados como imagen sino construidos en el procesador de palabras. Debe indicarse la

fuente de los datos incluidos. Deben quedar en una sola página, respetar los márgenes y estandarizar su apariencia en cuanto a los bordes y colores.

13. Incluir en el envío del texto la Carta de Declaración de Originalidad y la Cesión derechos de publicación a la Revista FACES.

Instructions for Authors

1. Only original and unpublished articles will be published, which must not have been submitted to other journals or other types of publications.

2. The works must be sent in Word format or equivalent in free office automation programs to the electronic address rfaces.infaces2022@gmail.com.

3. The formal characteristics must be: Margins of 2.54 cm on each side, Line spacing 2.0, without space between paragraphs. Alignment: justified. Indentation: 1.27 cm in first line. 1/2" hanging indent on references. Font: Times New Roman 12 points. Minimum extension 12 pages, maximum 30 pages.

4. On the first page of the text you must include: title of the work in Spanish and English. This title should be between five and fifteen words. It should be eye-catching, be descriptive of the central theme, if possible, with information on the type of study and methodology. Avoid superfluous words.

5. Full name of the author or authors indicating the hierarchical order, identity document number (of each one) as well as the respective ORCID ID, contact telephone number, emails (indispensable), academic data (degree and university where it was obtained, professional category and institution of work origin, City-State, Country); in addition to a brief curricular summary, which does not exceed 60 words; It is convenient to include a list of previous relevant publications, as well as indicate if the work was presented in a Congress or if it received any type of financing or subsidy, as well as its source. Explicitly indicate a declaration of possible conflict of interest.

6. Explicitly indicate the institutional affiliation according to the following format: Personal name [Research Structure:

Group, Laboratory, Unit, Center and Institute (if applicable)], [Department, Directorate, University Hospital (compulsory if applicable)], [Faculty (recommended)], [University, Higher Education Institution (required)], [Postal address (if applicable)], [city, and country (required)], [ORCID unique identifier (required)], [Email (recommended institution)]

7. Incorporate a summary of the manuscript of a maximum of 250 words in Spanish and English, containing: type of study, central theme, general purpose, methodological aspects, results and most relevant findings and conclusions. Must not contain citations. It must be accompanied by at least five specific keywords that are representative of the content of the text. The use of thesauri is suggested.

8. The structure of the text to be presented should be: Introduction - materials/methods - Results - Discussion - Conclusions - Recommendations - Acknowledgments - References. Include subtitles in each section, without containing numbers of (1 - 1.1 – 1.1 1 – 1.1.2).

9. The citations must conform to the usual academic standards, since they express the adequate and ethical treatment of the information with due respect to the authors and sources, for which they must properly attribute the respective credits of authorship. Preferably APA Standard. The citation format will be incorporating the corresponding reference in the text, writing the data in the following order: author's last name, year of original publication and page (in the case of a direct citation), separated by a comma. Verbatim citations will be of two types: short, those of less than 40 words. These will be incorporated in the paragraph, between quotation marks, without italics. Long: whose number of words exceeds 40; In this case, it is placed in a separate paragraph with a 1.27 cm left indentation, without quotation marks and single line spacing.

10. According to the number of authors who actually participated in the study and submit the text for publication, they will be presented as indicated in the table below

Types of citation by autor

Number and type of author	Narrative citation	Parenthetical citation
Single	Sevillano García (2004)	(Sevillano García, 2004)
Two authors	Spencer and Giudice (1964)	(Spencer and Giudice, 1964)
Three authors or more	Ballester et al. (2000)	(Ballester et al., 2000)
Corporate author with abbreviation		
Appointment for the first time (United Nations	United Nations Organization (UN, 2021)	Organization [UN], 2021)
Citations below	UN (2021)	(UN, 2021)
Corporate author without abbreviation	University of Carabobo (2022)	(University of Carabobo, 2022)

11. Bibliographical references are placed at the end of the text in alphabetical order according to what is established by the updated APA style.

12. Graphs, tables and charts must be titled and numbered consecutively, with Arabic numerals. They must be legible, so the font cannot be less than 10 pts. They should not be inserted as an image but built in the word processor. The source of the included data must be indicated. They must be on a single page, respect the margins and standardize their appearance in terms of borders and colors.

13. Include in the sending of the text the Letter of Declaration of Originality and the Assignment of publication rights to the FACES Magazine.

Carta de compromiso

Envíe junto con su trabajo la siguiente carta al Comité Editorial de Revista FACES:

Ciudadanos

Director Editor en jefe y demás

Miembros del Comité Editorial

Revista FACES

Presente.

Por medio de la presente envío a Ud.(s) el manuscrito del trabajo titulado:

para que sea sometido a evaluación para la publicación.

Manifiesto que:

Este trabajo es original e inédito: no ha sido publicado, no es duplicado, ni redundante; no está siendo sometido simultáneamente a arbitraje para su publicación por ningún medio de difusión, que los datos son originales y verídicos.

El autor y los coautores ceden los derechos de autor a la Revista FACES, pero mantienen sus derechos como autor intelectual.

El trabajo, tanto en su texto como las tablas y figuras ha sido elaborado de acuerdo a las Instrucciones para los Autores publicadas por Revista FACES, y que las referencias están directamente relacionadas con el trabajo.

Se designa como autor de correspondencia al autor o coautor que lo indique, con quien el Comité Editorial mantendrá comunicación a través de los correos electrónicos revistafaces@uc.edu.ve y rfaces.infaces2022@gmail.com ,

quien será responsable ante autores y coautores y dará respuesta rápida a los requerimientos del Comité Editorial.

No se conocen conflictos de intereses, y de haberlos los autores y coautores están obligados a indicarlo en el original, junto a la fuente de financiamiento.

Firma:

Nombre y apellido:

El autor para correspondencia:

Letter of engagement

Send along with your work the following letter to the Editorial Committee of FACES Magazine:

citizens

Director Editor-in-Chief and others

Members of the Editorial Committee

FACES Magazine

Present.

I hereby send you the manuscript of the work entitled:

to be submitted for evaluation for publication.

I declare that:

This work is original and unpublished: it has not been published, it is not duplicated, nor redundant; is not being simultaneously submitted to arbitration for publication by any means of dissemination, that the data is original and true.

The author and co-authors assign the copyright to FACES Magazine, but maintain their rights as intellectual author.

The work, both in its text and the tables and figures, has been prepared in accordance with the Instructions for Authors published by FACES Magazine, and that the references are directly related to the work.

The author or co-author who indicates it is designated as corresponding author, with whom the Editorial Committee will maintain communication through the emails revistafaces@uc.edu.ve and rfaces.infaces2022@gmail.com, who will be responsible to authors and co-authors and will respond quickly to the requirements of the Editorial Committee.

There are no known conflicts of interest, and if there are, the authors and co-authors are obliged to indicate it in the original, together with the source of financing.

Signature:

Name and surname:

Corresponding Author:

Revista FACES
Volumen 4
No 1 Enero - Junio 2022

Contenido

EDITORIAL
Ángel Emilio Deza Gavidia

ARTÍCULOS

ESTRATEGIAS PARA FIDELIZAR CLIENTES EN EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE PINTURAS INDUSTRIALES, BASADO EN MARKETING RELACIONAL
Ero Del Canto y José Gamboa

MEGATENDENCIAS GERENCIALES. COSMOVISIÓN DESDE SU PRAXIS
Loyda García y Luis García

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE TECNOLOGÍAS DISRUPTIVAS PARA CREAR VALOR EN LAS ORGANIZACIONES
Hermes Francisco Guerra Seijas

UNA MIRADA A LA MIGRACIÓN Y PANDEMIA DESDE LA COTIDIANIDAD DE LA MUJER VENEZOLANA
Yamile Delgado de Smith y Belkis Zoraida Tovar

INNOVACIÓN EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA. LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS DE PROGRAMACIÓN LINEAL CON EL APOYO DE VIDEOS
José Enrique Rangel Arzola y José Ortiz Buitrago

SOCIEDAD LÍQUIDA HACIA UN MODELO DE SOCIEDAD GASEOSA Y EL PROCESO DISRUPTIVO TECNOLÓGICO. DESDE UN ENFOQUE TRANSCOMPLEJO.
Celena Ysabel Rodríguez Velazco

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL
Annelin Coromoto Diaz Rivas

LA GERENCIA ESTRATÉGICA COMO ELEMENTO TRANSFORMADOR DE LA PRAXIS EDUCATIVA
Yvonne Pino, Mari Luz Díaz Briceño

PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN DEL INPSASEL DIRIGIDO A LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN
Miguel Sánchez y Thania Oberto